

**Offenlegung gemäß § 7 InstitutsVergV
der Privatärztlichen VerrechnungsStelle Südwest GmbH,
Ärztliche Gemeinschaftseinrichtung**

A. Ausgestaltung des Vergütungssystems

A.1 Allgemeines

Die Privatärztliche Verrechnungsstelle Südwest GmbH (kurz: PVS/Südwest) kombiniert bei der Vergütung ihrer Geschäftsleiter feste Vergütungskomponenten mit variablen (erfolgsabhängigen) Sonderzahlungen. Die Festlegung der Sondervergütungen erfolgt in der Beiratssitzung nach Vorliegen des endgültigen Jahresabschlusses, jeweils im Monat April. Für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleitung ist das Aufsichtsorgan zuständig.

Bei den Mitarbeitern besteht kein gültiger Tarifvertrag, weshalb in diesem Bereich mit festen Vergütungsmodellen gearbeitet wird. Entsprechend der Qualifikation und der jeweiligen Aufgabenstellung sowie des Verantwortungsbereiches werden die Mitarbeiter angemessen vergütet.

Im Bereich der Führungsebene von Abteilungs- und Teamleitern wurde die an die Funktion gebundene Zulage in das Gehalt übernommen. Bei Verlust der jeweiligen Funktion wird das Gehalt individuell angepasst. Für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungsstrukturen für die Mitarbeiter ist die Geschäftsleitung zuständig.

Aufgrund der eingeschränkten Strukturen der angebotenen Dienstleistungen ist das Eingehen hoher bzw. langfristig wirkender Risikopositionen ausgeschlossen. Somit sind im Vergütungssystem bei der PVS Südwest keine besonderen Vorkehrungen zur Vermeidung von Optimierungsanreizen zu treffen.

Die Gesamtvergütung ist an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichtet und sowohl im internen als auch externen Branchenvergleich angemessen.

Die Gesamtvergütung der Begünstigten berücksichtigt u.a. folgende Faktoren:

- die tatsächliche Leistung des Mitarbeiters,
- die Qualifikation, Erfahrung und Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters,
- die Art und den Umfang der ihm anvertrauten Tätigkeiten,
- die mit der Tätigkeit einhergehende Verantwortung und die Bedeutung der Stelle im Geschäftsmodell der PVS/Südwest GmbH
- den Unternehmenserfolg des abgelaufenen Geschäftsjahres

In jährlichen Abstimmungsgesprächen mit dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung werden die Vergütungsmodule der Mitarbeiter überprüft.

A.2 Feste Vergütungskomponenten

Die festen Vergütungskomponenten stellen grundsätzlich den Großteil der Vergütung dar. Die Grundvergütung stellt die Grundversorgung der Mitarbeiter entsprechend der jeweiligen Tätigkeiten sicher und hat eine langfristige Bindung an unserem Unternehmen zum Ziel. Eine signifikante Abhängigkeit der Mitarbeiter von einer variablen Vergütung wird damit vermieden und somit sind Anreize für das Eingehen unverhältnismäßige Risiken ausgeschlossen.

A.3 Variable Vergütungskomponenten

Die ergebnis- und leistungsorientierte Vergütung (variable Vergütung) basiert auf dem Unternehmenserfolg. Eine variable Vergütung in Form einer Jahresabschlussvergütung wurde im Geschäftsjahr 2022 ausschließlich an die Geschäftsführung ausgezahlt.

Im Geschäftsjahr 2022 wurden steuerfreie freiwillige Leistungen allen Mitarbeitern im Rahmen der gesetzlichen Grenzen gewährt. Diese Gewährung ist im jeweiligen Jahr abhängig von den zu erwartenden Gewinnen.

B. Gesamtbetrag aller Vergütungen

Unsere gesamten Personalbezüge (GuV) im Geschäftsjahr 2022 betragen rund 9.740.000,- €. Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 98 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 1,5%.

Mannheim, 4. Mai 2023

Die PVS Südwest GmbH

Geschäftsführung