

Ausgestaltung des Vergütungssystems

Offenlegung gem. § 16 InstitutsVergV der NOVENTI HealthCare GmbH

Die NOVENTI HealthCare GmbH als Factoringinstitut ist gem. § 16 Abs. 2-3 InstitutsVergV verpflichtet, Informationen über die Ausgestaltung des im Institut angewandten Vergütungssystems zu veröffentlichen. Der Detaillierungsgrad der veröffentlichten Informationen ergibt sich vor dem Hintergrund der Größe, der Vergütungsstruktur sowie der Art, des Umfangs, der Komplexität, des Risikogehalts und der Internationalität der Geschäftsaktivitäten der NOVENTI HealthCare GmbH.

Die NOVENTI HealthCare GmbH ist nicht zu den bedeutenden Instituten im Sinne der §§ 17 ff. InstitutsVergV zu zählen, da die dort für bedeutende Institute angegebene Bilanzsumme von EUR 15.000.000.000 von der NOVENTI HealthCare GmbH innerhalb der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre zu keinem Zeitpunkt erreicht oder überschritten wurde.

Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die NOVENTI HealthCare GmbH kombiniert bei der Vergütung ihrer Geschäftsleitung und Mitarbeiter feste Vergütungskomponenten mit variablen Zahlungen.

Die Struktur der Vergütungskomponenten soll den Bedürfnissen der Begünstigten einerseits und den Interessen der NOVENTI HealthCare GmbH und ihrer Gesellschafter andererseits Rechnung tragen. Die Gesamtvergütung ist an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichtet und ist sowohl im internen als auch externen Vergleich 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 NOVENTI HealthCare GmbH
- Gesamt-Unternehmenserfolg der NOVENTI HealthCare GmbH

Die fixen Vergütungskomponenten der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung in Höhe von insgesamt T€ 17.760 stellen 2017 mit einem Anteil an der Gesamtvergütung von 91,9 % den Großteil der Vergütung dar. Sie sind so ausreichend bemessen, dass sie für die Begünstigten einen für die persönliche Bedarfsplanung ausreichenden und belastbaren Anspruch darstellen. Hierdurch ist eine signifikante Abhängigkeit von variablen Vergütungskomponenten auszuschließen. Bestandteile der fixen Vergütungskomponenten sind insbesondere das monatliche Fixgehalt sowie zum Teil die Bereitstellung eines Dienstfahrzeugs. In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es für alle Mitarbeiter eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtunternehmensergebnis bemessen ist.

Die Gesamtvergütung des Geschäftsjahres 2017 beträgt T€ 19.323.

Die fixen Vergütungskomponenten der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung werden erfolgsabhängig durch variable Komponenten in Höhe von insgesamt T€ 1.562 ergänzt. Der Anteil der variablen Komponenten im Verhältnis zur Gesamtvergütung beträgt 2017 8,1 %.

Die Bemessung der variablen Vergütungskomponente bemisst sich sowohl am Unternehmenserfolg als auch am individuellen Erfolgsbeitrag des Mitarbeiters. Garantierte variable Vergütungen bestehen nicht.

Im Geschäftsjahr 2017 erhielten 591 Personen variable Vergütungen.

Durch die mittelfristig angelegte Grundstruktur der variablen Gehaltsbestandteile bestehen keine Anreize für die Eingehung kurzfristig hoher Risiken. Eine Abhängigkeit von der Gewährung variabler Gehaltsbestandteile besteht nicht.

Zur Wahrung des Vertraulichkeitsgebots wird auf eine weitere Unterteilung in Mitarbeitergruppen verzichtet, da diese Informationen und ihre Offenlegung Rückschlüsse auf die Vergütungskomponenten einzelner Geschäftsleiter oder Mitarbeiter erlauben würden.