

---

**Freiwilliger Offenlegungsbericht  
nach InstitutsVergV**

---

**Freiwilliger Bericht  
für die Offenlegung  
nach Instituts-Vergütungsverordnung**

(Stand 31.12.2020)

---

## Freiwilliger Offenlegungsbericht nach InstitutsVergV

---

### I. Beschreibung des Geschäftsmodells

Die Pax-Bank ist 1917 als Selbsthilfeeinrichtung katholischer Priester gegründet worden. Die geschäftliche Expansion machte es ab den 60er Jahren erforderlich, den Eigentümerkreis der Bank zu erweitern. Insbesondere traten die Diözesen als Mitglieder bei, in denen die Pax-Bank eine Filiale unterhält. Der Zweck der Bank liegt unverändert in der Förderung der Wirtschaft ihrer Mitglieder, eigens durch ein passgenaues Angebot an Finanzdienstleistungen.

Die Bilanzsumme der Bank beträgt am 31. Dezember 2020 EUR 3,26 Mrd., das verwaltete Kundengeschäftsvolumen liegt bei insgesamt EUR 9,02 Mrd.

Die regionale Ausrichtung der Bank prägen ihre Geschäftsaktivitäten mit institutionellen Kunden in den (Erz-) Bistümern Köln, Aachen, Essen, Trier, Mainz, Erfurt und Berlin sowie Limburg und Fulda, mit Einrichtungen unter der Jurisdiktion des Militärbischofs sowie mit deutschlandweit tätigen kirchlichen Werken. Ferner entfaltet die Bank Marktaktivitäten in den übrigen nord- und mitteldeutschen Bistümern ohne Sitz oder Niederlassung einer anderen katholischen Kirchenbank. Hinzu kommen ausländische Diözesen und Bischofskonferenzen und andere international orientierte christliche Einrichtungen, eigens in Rom und im Heiligen Land.

Die Pax-Bank betreibt das Einlagen- und Kreditgeschäft zunächst aus ihrem Selbstverständnis als kirchliche Bank, indem sie Gliederungen und Einrichtungen der Katholischen Kirche, Ordensgemeinschaften, die Caritas und ihre Einrichtungen, Verbände kirchlichen Lebens, all deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sonstige Privatpersonen, die ihre christliche Wertebindung teilen, mit problemorientierten Lösungen in allen Finanzangelegenheiten unterstützt. Darüber hinaus gehören auch Gesundheitsunternehmen und Sozialeinrichtungen in nichtkirchlicher Trägerschaft mit konsistenter Wertebindung zur Zielklientel der Bank. Die Finanzdienstleistungen der Bank umfassen insbesondere die Versorgung der Kernklientel mit Krediten und Anlagemöglichkeiten verschiedener Art. Das Vermittlungsgeschäft erfolgt überwiegend mit den Partnern der genossenschaftlichen FinanzGruppe sowie im Versicherungsgeschäft mit der Pax-Versicherungsdienst GmbH. Die Eigenanlagen konzentrieren sich auf die Liquiditätsanlage. Handelsbuchgeschäfte werden nur in einem geringen Umfang getätigt.

Die Geschäftstätigkeit der Bank beschränkt sich damit weitgehend auf einen klar abgegrenzten Kundenkreis, wobei grenzüberschreitende Geschäfte im Ausland nur in überschaubarem Umfang und vornehmlich mit institutionellen Kunden betrieben werden. Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland gehalten.

### II. Die Pax-Bank als verantwortlicher Arbeitgeber

Die Pax-Bank strebt eine Gleichverteilung der Geschlechter in allen Vergütungsgruppen an und hat das Ziel, auch in den hervorgehobenen Positionen mit und ohne Führungsverantwortung (Vorstand, Bereichs-, Abteilungs- und Teamleitung, Regionaldirektionen, Stabsstellen) den Anteil der Frauen von derzeit 21% auf mindestens 30% zu erhöhen.

Bei der Eingruppierung wird niemand wegen seiner Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, seiner Weltanschauung oder sonstiger persönlicher Eigenschaften benachteiligt. Die Pax-Bank achtet auf die Einhaltung der vier Grundprinzipien der ILO-Kernarbeitsnormen (Vereinigungsfreiheit, Verbot von Diskriminierung, Zwangsarbeit, Kinderarbeit).

---

## Freiwilliger Offenlegungsbericht nach InstitutsVergV

---

Die Bank ist familienfreundlich und ermöglicht sowohl Frauen als auch Männern Teilzeitleösungen über die gesetzlichen Regelungen hinaus. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit werden in der Eingruppierung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt. Frauen werden motiviert, Führungsaufgaben wahrzunehmen bzw. sich auf Führungspositionen zu bewerben. Die Pax-Bank bietet nach Möglichkeit Teilzeitmodelle auch in Führungspositionen an. Jede Stelle der Bank wird innerbetrieblich ausgeschrieben.

Das höchste in der Pax-Bank gezahlte Jahres-Fix-Gehalt beträgt nicht mehr als das 9,3-fache der niedrigsten vorgenommenen Einstufung (derzeit Tarifgruppe 4 bzw. Vergütungsgruppe A 1). Damit sind Standards als Ausdruck für eine faire Entlohnungssystematik unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche in einem Unternehmen (max. 20-fache) mit Spielraum deutlich eingehalten.

Die Pax-Bank unterliegt als Genossenschaftsbank dem allgemeinen Arbeitsrecht und steht in der Tarifbindung des Arbeitgeberverbandes der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (AVR). Das spezielle Arbeitsrecht der Katholischen Kirche (Grundordnung) sowie deren Vergütungsregelungen gelten nicht für die Beschäftigten der Pax-Bank. Die ILO-Kernarbeitsnormen wie auch die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte werden eingehalten.

### III. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

#### 1. Vergütungen und Strategie

Die Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter basiert auf dem Vergütungstarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken. Übertarifliche Zulagen werden fix gezahlt und beschränken sich auf Markt- und Funktionszulagen.

Die Fixvergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert sich neben dem Tarifvertrag auch an den Gepflogenheiten des regionalen Personalmarkts an den einzelnen Standorten der Bank.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche variable Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen (siehe Abschnitt III.3.).

Die Vergütungsregelungen der Bank sind konform mit ihren strategischen Zielsetzungen und konterkarieren diese nicht. Dies bedeutet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank sowie die Geschäftsleitung eine angemessene Festvergütung für ihre Tätigkeit erhalten und dass – soweit variable Vergütungsbestandteile gezahlt werden – die Grundsätze der Auszahlung im Einklang mit den strategischen Zielen stehen und insbesondere auch auf ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens ausgerichtet sind. Die variablen Vergütungen der Vorstandsmitglieder haben darüber hinaus eine mehrjährige Bemessungsgrundlage.

Weder bei der Geschäftsleitung noch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungen, weil der Großteil der Vergütung fix gezahlt wird.

---

## Freiwilliger Offenlegungsbericht nach InstitutsVergV

---

### *2. Produktbezogene Provisionen*

Die Pax-Bank verzichtet bewusst auf die Zahlung produktbezogener Provisionen an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### *3. Variable Vergütungen*

Über Sonderzahlungen für alle Mitarbeiter bzw. Mitarbeitergruppen wird jährlich gesondert entschieden. Sie richten sich maßgeblich nach der Zielerreichung der in der Strategie niedergelegten Ziele der Bank und stehen mit dieser im Einklang. Ferner können bei arbeitsintensiver Beteiligung an Projekten oder Maßnahmen Sonderzahlungen geleistet werden; sie unterliegen dem Ermessensentscheid. Die Ermittlung der Auszahlungsbeträge erfolgt bei allen Ermessenszahlungen nach gleichlaufenden Kriterien für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Beschäftigten- und Funktionsgruppen.

Variable Vergütungen werden immer nur ausgezahlt, wenn nachweislich kein kundenschädliches Verhalten der Empfänger vorliegt. Es gilt somit ein kundenorientierter Vergütungsvorbehalt.

Soweit variable Vergütungen außerhalb von Ermessensentscheidungen vereinbart werden, ist sichergestellt, dass im Falle gravierender Verletzungen von Sorgfaltspflichten oder sonstigen arbeitsvertraglichen Pflichten die variablen Entgeltansprüche nicht unverändert bleiben.

Die variable Vergütung der Bank (variable Vergütungsbausteine zzgl. sonstiger als variabel geltender Entgelte<sup>1</sup>) bleibt bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer unter 30% der Festvergütung. Dies trifft für die Vorstandsmitglieder grundsätzlich auch zu; bei Zahlung von Übergangsgeld, das für den Fall der Nichtverlängerung auslaufender Dienstverträge vereinbart ist, wird der Anteil der variablen Vergütung für das betroffene Jahr jedoch höher ausfallen. Eine signifikante Abhängigkeit von dieser variablen Vergütung entsteht in keinem Fall.

### *4. Anreize zur Eingehung von Risikopositionen*

Das Vergütungssystem der Bank setzt keine Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßigen Risiken. Im Rahmen des konsequent risikoorientierten Geschäftsmodells tragen nur wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Risikoverantwortung.

### *5. Vergütung in Kontrolleinheiten*

Im Bereich der Kontrolleinheiten setzt die Bank über das Vergütungssystem keine Anreize, die der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderlaufen, weil zu einem überwiegenden Anteil fix vergütet wird.

Mögliche variable Vergütungskomponenten ermöglichen eine für die Kontrolleinheiten qualitativ und quantitativ angemessene Ausstattung und orientieren sich nicht an gleichlaufenden Vergütungsparametern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Geschäfte kontrolliert werden.

---

<sup>1</sup> als sonstige variable Entgelte können vorkommen: Übergangsgelder, Abfindungen

---

## Freiwilliger Offenlegungsbericht nach InstitutsVergV

---

Damit begründet die Vergütungssystematik bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kontrolleinheiten keine Interessenkonflikte mit ihrer Aufgabenstellung.

In erfolgreichen Geschäftsjahren gibt es – wie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festmacht und maximal ein Monatsgehalt betragen kann.

### IV. Nachhaltigkeitsaspekte in der Vergütungspolitik

Unter Nachhaltigkeit verstehen wir ein Handlungsprinzip, das darauf abzielt, verantwortungsbewusst zu leben und zu wirtschaften, damit heutige und künftige Generationen weltweit ein Leben in Würde und Selbstbestimmung – entsprechend ihrer Bedürfnisse – führen können. Dies konkretisieren wir durch Bezugnahme auf die UN-Nachhaltigkeitsziele (SDG) und auf das Pariser Klimaschutzabkommen (1,5-Grad-Ziel) und zielen damit auf ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Aspekte (ESG), die wir mit unseren Werten interpretieren. So bemühen wir uns sicherzustellen, dass wir unser Bankgeschäft im Einklang mit der Umwelt, sozialem Handeln und guter Unternehmensführung betreiben und eine positive Wirkung für Mensch, Gesellschaft und Umwelt entfalten.

Dabei beachten wir die Wirkungsketten und gestalten sie entsprechend durch eigenes Verhalten und durch Bewertung der Einflüsse, die unser Umfeld prägen und damit auf unser Wirtschaften und auf unsere Ergebnis- und Risikopositionen wirken. Im Risikomanagementsystem spielen zunehmend auch Nachhaltigkeitsrisiken eine besondere Bedeutung. Zur Identifizierung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken (Nachhaltigkeitsrisiken) ergreifen wir Maßnahmen, passen diese bedarfsweise an und entwickeln sie weiter.

Dazu gehört auch, dass wir uns bei der Weiterentwicklung unserer Vergütungssysteme mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im Rahmen unserer Vergütungspolitik beschäftigen. Unser Ziel ist es, unsere Vergütungsmechanismen daraufhin zu überprüfen, inwieweit die Bank- und Strategieziele, die die Nachhaltigkeit betreffen, auch über unsere Vergütungsstrategie Einfluss auf die Vergütungssysteme nehmen können und wie umgekehrt die Anreize der Vergütung auf die Zielerreichung wirken.

### V. Daten zur Vergütungssystematik

Die gesamten Personalbezüge der Bank einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen EUR 15,3 Mio. <sup>2</sup> (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 93,8%, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 6,2%.

Die Begrenzung des variablen Anteils an der Gesamtvergütung auf 30% des Fixgehalts ist in allen Fällen mit Spielraum eingehalten.

---

<sup>2</sup> gemäß Erfolgsübersicht 2021

---

**Freiwilliger Offenlegungsbericht  
nach InstitutsVergV**

---

Neben übertariflichen Sonderzahlungen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung der Gesamtbank festgemacht werden, erhalten 28 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zusätzliche regelmäßige Sonderzahlung.