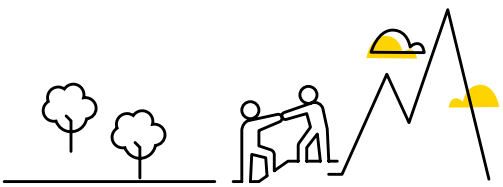
Pax-Bank
Die Bank für Veränderung.

Freiwilliger Bericht für die Offenlegung nach Instituts-Vergütungsverordnung



Alles, was wir tun, muss Mensch und Umwelt stärken, um unseren Beitrag für eine lebenswerte Welt zu leisten.

Inhalt

I. Beschreibung des Geschäftsmodells 03

II. Die Pax-Bank als verantwortlicher Arbeitgeber 03

III. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung 05

III.1. Vergütungen und Strategie 05

III.2. Produktbezogene Provisionen 05

III.3. Variable Vergütungen 06

III.4. Anreize zur Eingehung von Risikopositionen 06

III.5. Vergütung in Kontrolleinheiten 06

IV. Nachhaltigkeitsaspekte in der Vergütungspolitik 07

V. Daten zur Vergütungssystematik 08

Anmerkung: Dieses Dokument ist interaktiv. Sie können Kapitel im Inhaltsverzeichnis, ausgewiesene Querverweise im Dokument und Website-Links durch einen Klick direkt ansteuern. Ein Klick auf das Pax-Bank Logo bringt Sie immer zurück zum Inhaltsverzeichnis.

I. Beschreibung des Geschäftsmodells

Die Pax-Bank ist eine christlich-nachhaltige Genossenschaftsbank. Sie unterstützt Institutionen und Privatpersonen mit ihren Finanzdienstleistungen und berät sie in all ihren Anliegen – und das schon seit über 100 Jahren. Jegliches Handeln geschieht auf Basis ihrer christlichen Werte.

Die ethisch-nachhaltige Ausrichtung gehört zu ihrem Selbstverständnis. Und ihr ganzheitlicher Nachhaltigkeitsansatz bedingt, dass sich sowohl Bankgeschäft als auch Bankbetrieb an den Nachhaltigkeitszielen ausrichten, die in der Geschäfts- und Risikostrategie festgelegt sind. Konkret nimmt die Pax-Bank dabei Bezug auf ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Aspekte (ESG), die UN-Nachhaltigkeitsziele (SDG) und das Pariser Klimaschutzabkommen (1,5-Grad-Ziel).

Zu ihren Kundinnen und Kunden zählt die Pax-Bank kirchliche, gemeinnützige, soziale Institutionen und Vereine sowie Verbände, Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts und Privatpersonen. Die Pax-Bank steht allen Menschen und Organisationen offen, die sich mit den christlichen Werten identifizieren.

Ihr regional verankertes Filialnetz umfasst Standorte in Aachen, Berlin, Erfurt, Essen, Köln, Mainz, Trier und eine Repräsentanz in Rom.

Die Bilanzsumme der Bank beträgt am 31. Dezember 2023 EUR 3,6 Mrd., das verwaltete Kundengeschäftsvolumen liegt bei insgesamt EUR 10,46 Mrd.

II. Die Pax-Bank als verantwortlicher Arbeitgeber

Die Pax-Bank nimmt ihre Verantwortung als Arbeitgeber für insgesamt 188 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fünf Trainees wahr. Von den 188 Beschäftigten sind 87 Frauen und 101 Männer. (Stand: 31.12.2024)

Die Regeln für das soziale Miteinander legt die Pax-Bank im eigenen Ethik-Kodex fest. Menschenwürde steht dabei im Zentrum – innerhalb der Bank und gegenüber Kunden und Partnern. Dazu gehört eine diverse Aufstellung, gelebte Gleichstellung und eine respektvolle und wertschätzende Begegnung untereinander.

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- und Teamleitung, Regionaldirektoren, Stabsstellen) den Anteil der Frauen von derzeit 20 % auf mindestens 30 % bis zum Jahr 2030 zu erhöhen.

Die tarifliche Eingruppierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach Verantwortung, Qualifikation und Funktion. Niemand wird wegen seiner Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, seines Geschlechts, seiner Weltanschauung oder sonstiger persönlicher Eigenschaften benachteiligt.

Sie ermöglicht ihren Mitarbeitenden die Vereinigungsfreiheit in Form eines Betriebsrats und achtet auf die Verhinderung jeglicher Diskriminierung. Der Betriebsrat vertritt die Belange aller Mitarbeitenden.

Die Bank fördert darüber hinaus die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden durch ihr Inhouse-Bildungsmanagement, zielgenaue Weiterbildung und Kompetenzentwicklung. Die Bank ist familienfreundlich und ermöglicht sowohl Frauen als auch Männern Teilzeitlösungen über die gesetzlichen Regelungen hinaus. Veränderungsbereitschaft und Eigeninitiative werden gefördert. Die Pax-Bank bietet

flexible Arbeitszeitmodelle und übernimmt Verantwortung für das soziale Umfeld der Mitarbeitenden. 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 12,11-fache der niedrigsten vorgenommenen Einstufung (derzeit VG A2 TJ. 6). 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 Arbeitgeberverbands 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 Pax-Bank achtet auf die Einhaltung der vier Grundprinzipien der ILO-Kernarbeitsnormen (Vereinigungsfreiheit, Verbot von Diskriminierung, Zwangsarbeit, Kinderarbeit) sowie auf die Einhaltung des ILO-Übereinkommens über den Mutterschutz (ILO Maternity Protection Convention) zu Gesundheitsschutz, Mutterschaftsurlaub, Urlaub im Fall einer Krankheit oder Komplikationen sowie Beschäftigungsschutz und Nichtdiskriminierung. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte werden ebenso eingehalten.

III. Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

III.1. Vergütungen und Strategie

III.2. Produktbezogene Provisionen

III.3. Variable Vergütungen

III.4. Anreize zur Eingehung von Risikopositionen

III.5. Vergütung in Kontrolleinheiten

III.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.

III.2. Produktbezogene Provisionen

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

III.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[1]) 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.

III.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.

In Übereinstimmung mit der Institutsvergütungsverordnung qualifizieren wir neben Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern die Bereichs-, Abteilungs- und Teamleitenden als Risikoträge sowie die Inhaberin bzw. den Inhaber der Stabsstelle Beauftragtenfunktion.

III.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. 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.

1 als sonstige variable Entgelte können vorkommen: Übergangsgelder, Abfindungen

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 ihren Bedürfnissen – führen können. Durch Bezugnahme auf die UN-Nachhaltigkeitsziele (SDG), das Pariser Klimaschutzabkommen (1,5-Grad-Ziel) und ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Aspekte (ESG)ist es unser Ziel, unser Bankgeschäft im Einklang mit der Umwelt, sozialem Handeln und guter Unternehmensführung zu betreiben und eine positive Wirkung für Mensch, Gesellschaft und Umwelt zu entfalten.

Dabei nehmen wir zwei Perspektiven ein:

Die **Risikoperspektive** stellt die Frage in den Fokus, welche Risiken von Nachhaltigkeitsfaktoren, z. B. dem Klimawandel, auf die Bank und ihre Tätigkeit bzw. ihre Produkte und Leistungen ausgehen und welche finanziellen Wirkungen damit verbunden sein können.

Bei der **Wirkungsperspektive** geht es dagegen um die Frage, welche negativen Auswirkungen unsere Aktivitäten im Anlage- und Kreditgeschäft auf Nachhaltigkeitsfaktoren, beispielsweise die Menschenrechte oder den Klimawandel, haben.

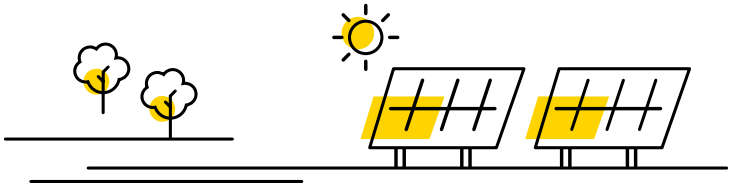
Im Risikomanagement spielen zunehmend auch Nachhaltigkeitsrisiken eine besondere Bedeutung. Unser Ziel ist die Identifizierung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken (Nachhaltigkeitsrisiken bzw. ESG-Risiken) und Integration der ESG-Risiken in die Gesamtbanksteuerung. Dafür ergreifen wir im Controlling Maßnahmen, passen diese bedarfsweise an und entwickeln sie weiter.

Um unsere Mitarbeitenden für diese Bestrebungen zu gewinnen, integrieren wir den erfolgreichen Umgang mit diesen Herausforderungen und Risiken in unsere Vergütungspolitik.

Unsere Anlage- und Finanzierungsgrundsätze stellen sicher, dass unsere variabel geleisteten Vergütungsanteile kein übermäßiges Eingehen von Nachhaltigkeitsrisiken in Bezug auf Anlagen und Finanzprodukte sowie Finanzierungsgeschäfte fördern. Anreize, die dem zuwiderlaufen, werden durch unser Vergütungssystem nicht geschaffen.

Darüber hinaus zielen wir im Rahmen unserer Vergütungspolitik darauf ab, ein professionelles Verhalten in Übereinstimmung mit den in unserem Ethik-Kodex definierten Verhaltensstandards zu fördern. Ein entsprechendes Bewertungssystem, das dieses auch monetär unterstützt, ist im Aufbau.

Damit fördern wir das Engagement unserer Mitarbeitenden für die Gesellschaft, auch als Motivation, ihren Beitrag zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Entwicklung zu leisten: Förderung und Achtung der Menschenrechte mit direkten oder mittelbaren Auswirkungen, Schutz der Umwelt und Bekämpfung des Klimawandels im Rahmen der bankbezogenen Aufgaben und eigenen Aktivitäten, verantwortungsbewusstes Handeln als Beitrag zum Gemeinwohl durch ehrenamtliches Engagement und durch fairen Umgang mit staatlichen Stellen.



V. Daten zur Vergütungssystematik

Die gesamten Personalbezüge der Bank einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen EUR 19,2 Mio. (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 92,11 % der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 7,89 %.

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

Neben übertariflichen Sonderzahlungen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung der Gesamtbank festgemacht werden, erhalten 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zusätzliche regelmäßige Sonderzahlung.

Stand:
31.12.2024