
**Offenlegungsbericht
nach InstitutsVergV**

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

(Stand 31.12.2010)

Offenlegungsbericht nach InstitutsVergV

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 **Finanzdienstleistung** für die verfasste Kirche einschließlich der Ordensgemeinschaften, für die Verbände und Einrichtungen der Caritas und für die Angehörigen des Klerus sowie der Mitarbeiter kirchlicher Einrichtungen.

Die Bilanzsumme der Bank betrug am 31. Dezember 2010 **EUR 2,1 Mrd.**, das verwaltete Kundengeschäftsvolumen liegt bei insgesamt EUR 4,3 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 Werke. Ferner entfaltet die Bank Marktaktivitäten in den übrigen nord- und miteldeutschen 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 Bank betreibt das Einlagen- und Kreditgeschäft zunächst aus ihrem Selbstverständnis als Kirchenbank, indem sie **Gliederungen und Einrichtungen der Katholischen Kirche** sowie **deren Mitarbeiter** mit problemorientierten Lösungen in allen Finanzangelegenheiten unterstützt. Hierzu zählt 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 PBA Uerlich + Finger Versicherungsvermittlung GmbH, einer Maklertochter der Bank. 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 mit Kunden im Ausland nur in überschaubarem Umfang betrieben werden. Im Eigengeschäft werden nur im banküblichen Umfang Wertpapiere von Emittenten mit Sitz im Ausland gehalten.

Angaben zur Einhaltung der Anforderungen der Instituts-Vergütungsverordnung

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.

Darüber hinaus gibt es übertarifliche **variable Sonderzahlungen**, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen.

Weder im Bereich der Geschäftsleitung noch im Bereich der außertariflichen Mitarbeiter bestehen hohe Abhängigkeiten von variablen Vergütungssystemen. Die Fixvergütung der Mitarbeiter orientiert sich an den Gepflogenheiten des regionalen Personalmarktes an den einzelnen Stan-

Offenlegungsbericht nach InstitutsVergV

dorten der Bank. Darüber hinaus erhalten Mitarbeiter eine Sonderzahlung, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung der Gesamtbank festmachen.

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

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.

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

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 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 Mitarbeiter – eine freiwillige Sonderzahlung, die am Gesamtbankergebnis festmacht und maximal ein Monatsgehalt betragen kann.

Daten zur Vergütungssystematik

Die gesamten Personalbezüge der Bank einschließlich sozialer Abgaben und betrieblicher Altersvorsorge betragen EUR 13,4 Mio. (inklusive Tarifvergütung).

Der Anteil der fixen Vergütungsbestandteile beträgt 94 %, der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile beträgt 6 % (inklusive Tarifvergütung nach VTV).

Neben übertariflichen Sonderzahlungen, deren maßgebliche Vergütungsparameter an der Entwicklung der Gesamtbank festgemacht werden, erhalten regelmäßig eine variable Vergütung 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.