

Vergütungsbericht 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgovernance	3
3. Vergütung der Mitarbeiter	5
4. Vergütung der Geschäftsleitung (Vorstand)	9
5. Festlegung des Gesamtbonustopfes	10
6. Offenlegung von Vergütungskennziffern	11
7. Beteiligung von externen Beratern	13

1. Einleitung

Die ING-DiBa AG (im Folgenden ING) gehört zu den fünfzehn größten Banken in Deutschland und ist mit mehr als 9 Millionen Kunden die drittgrößte Privatkundenbank Deutschlands. Das Geschäftsmodell der ING ist im Retailbereich durch ein auf wenige und transparente Produkte mit günstigen Konditionen konzentriertes Angebot, durch eine hohe Kosteneffizienz und durch eine ständige Erreichbarkeit für ihre Kunden gekennzeichnet. Die Kerngeschäftsfelder im Privatkundengeschäft sind Sparanlagen, Baufinanzierungen, Wertpapiergeschäfte, Verbraucherkredite und Girokonten für Privatkunden. ING Wholesale Banking Germany umfasst das Unternehmenskundengeschäft und gehört zum weltweiten Wholesale Banking Netzwerk der ING Group. ING Wholesale Banking bietet Bankdienstleistungen für große, international operierende Unternehmenskunden an. Neben klassischen Bankprodukten wie Corporate Lending und Transaction Services ist die ING ein weltweit führender Anbieter für strukturierte Projektfinanzierungen, die mit innovativen Kapitalmarkt-lösungen ergänzt werden.

Die ING ist ein bedeutendes Institut im Sinne des §25n KWG und muss somit neben den allgemeinen Anforderungen auch die besonderen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) erfüllen.

Der Vergütungsbericht erfolgt gemäß der InstitutsVergV vom 16.12.2013 nach den Maßgaben des Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013. Er beschreibt die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand, die Tarif- und übertariflichen Angestellten sowie für die Risk Taker der ING (ohne Tochtergesellschaften) für das Geschäftsjahr 2018. Er erläutert zudem weitere Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung.

Die offenzulegenden Angaben zu den Eigenmitteln und Kreditrisikopositionen gemäß Artikel 437, 438, 440, 442, 451 und 453 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 sind dem „Offenlegungsbericht nach der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 i. V. m. §26a KWG“ der ING zu entnehmen.

2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgovernance

2.1 Vergütungsstrategie

Die ING unterliegt als bedeutendes Institut den besonderen Anforderungen an die Gestaltung und Governance der Vergütung ihrer Beschäftigten. Darüber hinaus gelten für die ING als CRR-Institut die Anforderungen hinsichtlich der Offenlegung gemäß Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013.

Die Gestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ (im Folgenden Mitarbeiter genannt) orientiert sich an der Geschäfts- und Risikostrategie der ING und zielt auf eine nachhaltige Wertentwicklung der ING ab. Durch die konservative Vergütungsstrategie und die Ausrichtung der Vergütung an der Geschäfts- und Risikostrategie werden Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden. Die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen an die Vergütung ist ein wesentlicher Kernaspekt der Vergütungsstrategie, die den Rahmen für Leistung und Vergütung der Mitarbeiter vorgibt.

Die Vergütungsstrategie der ING umfasst die folgenden Kernprinzipien:

- › Ausrichtung des Handelns auf die Erreichung der langfristigen Ziele, die in den Geschäfts- und Risikostrategien der ING niedergelegt sind, und Förderung einer Balance zwischen den Zielen der Stakeholder, insbesondere der Mitarbeiter, der Kunden und der Anteilseigner
- › Stärkung einer Performance-Kultur
- › Einklang der Vergütungspolitik mit der Risikostrategie und starker Fokus auf Risikocontrolling und Erhalt einer gesunden Kapitalbasis
- › Berücksichtigung der Ertragskraft sowie der Risiko- und Kapitalkosten
- › Steigerung der Leistung von Mitarbeitern und der Bank
- › Förderung von langfristigem Denken und verantwortungsvollem Handeln der Mitarbeiter
- › Vermeidung von Anreizen zur Eingehung hoher Risiken und zur Falschberatung bei Produkten
- › Gewinnung und Bindung der besten Mitarbeiter
- › Angemessene Differenzierung über Bereiche und Verantwortung
- › Vermeidung von Komplexität
- › Nachvollziehbare und transparente Ausgestaltung

Die Bank verfolgt diese Kernprinzipien, um die Interessen von Mitarbeitern, Führungskräften, Kunden und Anteilseignern zu

verknüpfen und ihre Mitarbeiter zu motivieren, im besten Interesse der Bank zu handeln und stets ihr Bestes zu geben.

Die Ausgestaltung der Vergütungssysteme in der ING orientiert sich dabei an der Leistung, dem Erfolg und Ergebnis des Mitarbeiters, der Bank und der übergeordneten Konzerngruppe sowie den Marktgegebenheiten. Die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Vorgaben – neben der InstitutsVergV auch weitere relevante regulatorische Anforderungen wie z.B. die Wohnimmobilienkreditrichtlinie² – wird sichergestellt. Die variablen Vergütungsanreize sind daher eng an den nachhaltigen Unternehmenserfolg gekoppelt.

2.2 Vergütungsgovernance

Gemäß den regulatorischen Anforderungen der InstitutsVergV obliegt die Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter der ING dem Vorstand. Bei dieser Aufgabe wird der Vorstand durch die Organisationseinheit Personal unterstützt. Analog zu der Vergütung für die Mitarbeiter ist der Aufsichtsrat der ING für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands verantwortlich. Bei der Beurteilung der Angemessenheit und der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird der Aufsichtsrat durch den Vergütungskontrollausschuss unterstützt. Darüber hinaus ist Personal in die einzelnen Prozesse eingebunden.

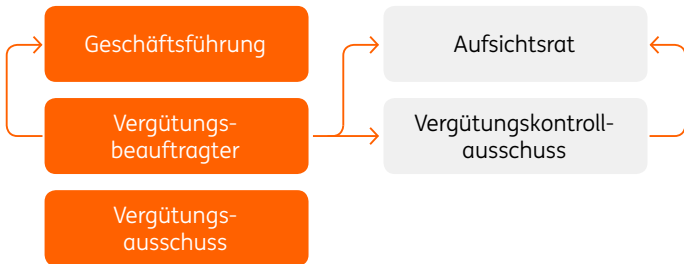
Den regulatorischen Anforderungen folgend hat die ING einen Vergütungsbeauftragten sowie einen Stellvertreter bestellt. Diese unterstützen u.a. den Aufsichtsrat und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme.

Obwohl regulatorisch nicht mehr gefordert hat sich die ING entschieden, den Vergütungsausschuss weiterhin eingerichtet zu halten.

¹ Die Bezeichnung „Mitarbeiter“ etc. wird lediglich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet und meint Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gleich welchen Geschlechts. Die ING ist strikt gegen Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder anderer geschützter Merkmale.

² Richtlinie 2014/17/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.2.2014 über Wohnimmobilienkreditverträge für Verbraucher und zur Änderung der Richtlinien 2008/48/EG und 2013/36/EU und der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 – Wohnimmobilienkreditrichtlinie

Die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Beteiligten lässt sich wie folgt darstellen:



Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss der ING ist seit seiner Einrichtung in 2014 für die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und des Vorstands der ING sowie der Einhaltung der regulatorischen Vorgaben und Anforderungen der InstitutsVergV verantwortlich. Er bereitet dabei die Entscheidungen des Aufsichtsrats rund um die Themen Vergütung (Höhe und Ausgestaltung), Auswirkungen der Vergütungssysteme auf Risiken und Risikomanagement, Voraussetzungen für die Festlegung eines Gesamtbonustopfes (sogenannte §7-Prüfung), etc. vor.

Der Vergütungskontrollausschuss tagte in 2018 ein mal und setzt sich aus Mitgliedern des Aufsichtsrates zusammen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter).

Vergütungsbeauftragter

Die Bestellung des neuen Vergütungsbeauftragten sowie einer Stellvertretung erfolgte mit Wirkung zum 01.01.2018. Beide Mitarbeiter verfügen neben ihrer Erfahrung und ihren Kenntnissen im Risiko Management über weitgehende Kenntnisse im Bereich der Vergütungssysteme, welche fortlaufend durch Schulungen erweitert wurden und werden.

Der Vergütungsbeauftragte und seine Stellvertretung wurden in enger Zusammenarbeit mit Personal in die laufende Anwendung der Vergütungssysteme eingebunden und nahmen über das Jahr ihre Kontrollfunktion wahr. Darüber hinaus unterstützen sie den Aufsichtsrat und den Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme.

Vergütungsausschuss

Über die regulatorisch geforderte Vergütungsgovernance hinaus hat die ING beschlossen, den regulatorisch nicht mehr geforderten Vergütungsausschuss weiterhin beizubehalten. Über dieses Gremium ist eine angemessene Beteiligung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme gewährleistet. Darüber hinaus dient der Vergütungsausschuss als sogenanntes Malus-Komitee, welches vor der Auszahlung der aufgeschobenen variablen Vergütung der Risk Taker die durch Personal vorbereitete Malus-Prüfung durchführt und gegebenenfalls notwendige Reduktionen vorschlägt.

3. Vergütung der Mitarbeiter

Das Vergütungssystem für die Mitarbeiter und die Vergütungsstrategie sind auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet, die in den Geschäfts- und Risikostrategien der ING niedergelegt sind, und stehen mit der Risikoorientierung der ING im Einklang. Die Vergütungsparameter richten sich dabei an den Strategien aus und unterstützen das Erreichen der strategischen Ziele.

3.1 Vergütung der Tarifangestellten im Retail Banking und Wholesale Banking

Die ING unterscheidet grundsätzlich zwei Geschäftsfelder: das Retail Banking und das Wholesale Banking. In beiden Geschäftsfeldern basiert die Vergütung für alle Tarifangestellten in Deutschland – einschließlich der Auszubildenden – auf einem mit der Gewerkschaft ver.di geschlossenen Haustarifvertrag. Dieser Haustarifvertrag wird in regelmäßigen Fairness-Checks geprüft und gegebenenfalls angepasst. Den Tarifangestellten wird eine feste Vergütung gezahlt, welche aus 13 gleichen Monatsgehältern besteht. Darüber hinaus steht es im Ermessen der ING, den Tarifangestellten jährlich eine freiwillige Abschlussvergütung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehältes zu zahlen. Die Abschlussvergütung ist eine freiwillige Sonderleistung für das abgeschlossene Geschäftsjahr und wird nach Feststellung des Jahresabschlusses, spätestens zum Ende der ordentlichen Hauptversammlung des Arbeitgebers folgenden Kalendermonats, gezahlt. Die Auszahlung erfolgt hierbei unter Berücksichtigung von Teilzeitverträgen und unterjährigen Eintritten pro rata temporis. Für die Tarifangestellten besteht die Möglichkeit eine betriebliche Altersvorsorge über den Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV) abzuschließen. Hierbei haben sie einen Anspruch auf eine zumindest anteilige Übernahme der Beiträge zur BVV durch die ING.

3.2 Vergütung der Angestellten im Retail Banking und Wholesale Banking mit variabler Vergütung („ÜT-Angestellte“)

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter der ING mit variablem Gehaltsanteil setzt sich aus drei Komponenten zusammen:

- › Festgehalt
- › Variable Vergütung
- › Nebenleistungen

Die Höhe des Festgehalts orientiert sich dabei an den Aufgaben und Kompetenzen der Mitarbeiter und wird regelmäßig anhand von externen und internen Benchmarks auf Angemessenheit überprüft.

Die variable Vergütung umfasst eine Cash-Komponente und für ausgewählte Mitarbeitergruppen eine aktienbasierte Langfristkomponente. Für die aktienbasierte Langfristkomponente nutzt die ING das Aktienprogramm (LSPP) ihrer Konzernmutter. Zu den Nebenleistungen, die für bestimmte Mitarbeiter gewährt werden, gehören alle sonstigen Leistungen wie Altersvorsorge, Dienstwagen etc. Die Altersvorsorge ist dabei grundsätzlich als Beitragszusage³ gestaltet. Darüber hinaus besteht für die übertariflichen Angestellten in Deutschland, analog zu den Tarifangestellten, die Möglichkeit, eine betriebliche Altersvorsorge über den Versicherungsverein des Bankgewerbes (BVV) abzuschließen. Hierbei haben sie einen Anspruch auf eine zumindest anteilige Übernahme der Beiträge zur BVV durch die ING.

3.2.1 Variable Vergütung – allgemein

Die variable Vergütung bei der ING ist der Höhe nach und hinsichtlich der Vergütungsparameter so ausgestaltet, dass keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht und keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßiger Risiken gesetzt werden. Die seit 2014 gesetzlich geforderte 1:1-Obergrenze für die variable Vergütung ist bei der ING in der Vergütungsstrategie verankert und wurde aufgrund der Zielwerte im Retail-Bereich bzw. der Gewährungspraktik im Wholesale Banking in 2018 eingehalten. Eine Erhöhung des Verhältnisses von fester zu variabler Vergütung auf 1:2 wurde bisher nicht beantragt und ist auch für die Zukunft nicht angedacht. In der ING werden zudem grundsätzlich keine garantierten variablen Vergütungen gezahlt.

Die Festlegung des Gesamtbetrages an variabler Vergütung und der Höhe der individuellen variablen Vergütung erfolgt nach dem Konzept „Bottom Up/Top Down“, d.h. Poolanfragen werden zunächst auf der Leistung der ING Deutschland (Bottom Up) aufgebaut und anschließend auf den verfügbaren Gesamtbonuspool (Top Down) angepasst.

Im Retail Banking sind Zielwerte für die variable Vergütung festgelegt. Die Zielwerte und die Verknüpfung mit den Zielen werden in Kapitel 3.2.2 näher erläutert.

Im Wholesale Banking wurde die individuelle Höhe der variablen Vergütung diskretionär unter Berücksichtigung des zugewiesenen Bonustopfes pro Einheit und der individuellen Leistung festgelegt. Ab dem Performancejahr 2019 werden

³ Für Altverträge können auch noch vereinzelt Leistungszusagen bestehen.

auch im Bereich Wholesale Banking Zielwerte genutzt. Darüber hinaus besteht seit 2018 für alle Mitarbeiter die Möglichkeit eines Clawbacks. Dies bedeutet, dass in schwerwiegenden Fällen bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückgefordert werden kann bzw. muss. Die Möglichkeit eines Clawbacks erlischt nach drei Jahren nach Auszahlung.

Cash-Komponente

Die Cash-Komponente wird grundsätzlich bar vergütet und mit der April-Gehaltsabrechnung ausgezahlt.

Falls die Cash-Komponente bei einem nicht als Risk-Taker identifizierten Mitarbeiter 100.000 Euro übersteigt, wird ein vorab definierter Anteil der gesamten Cash-Komponente in Form von Deferred Shares der ING Groep N.V. über einen Zeitraum von drei Jahren aufgeschoben. Der Aufschub der Cash-Komponente beträgt mindestens 10% und steigt für Cash-Komponenten, die oberhalb definierter Hürden liegen, jeweils um 10 Prozentpunkte an. Der jeweils höhere Prozentwert ist nur für den Teil der Cash-Komponente anzuwenden, der oberhalb der Hürde liegt. Der maximale Aufschiebungsprozentsatz beträgt 50% und ist für den Teil der Cash-Komponente, der oberhalb von 500.000 Euro liegt, anzuwenden. Die Ausschüttung der Deferred Shares erfolgt – ohne Berücksichtigung von Performance-Bedingungen – ratierlich in drei gleichen Tranchen. Der Mitarbeiter kann vor Ablauf des Aufschiebungszeitraumes aus drei Optionen wählen:

- › Halten der Aktien
- › Verkauf der Aktien
- › Teilweise Halten, teilweise Verkauf der Aktien

Long-term Sustainable Performance Plan (LSPP)

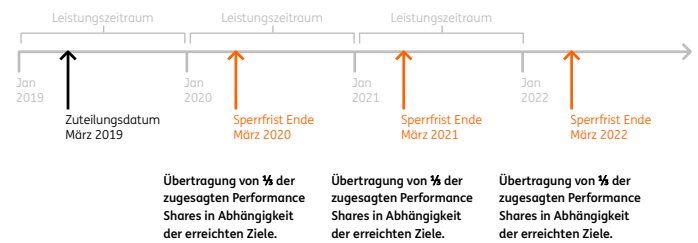
Für bestimmte Mitarbeiter bzw. Mitarbeitergruppen kann neben der Cash-Komponente auch eine aktienbasierte variable Vergütung, in Form von Performance Shares der ING Groep N.V. im Rahmen des Long-Term Sustainable Performance Plans (LSPP), gewährt werden. Der LSPP ist ein langfristiger Incentive Plan, der von der Muttergesellschaft ING Groep N.V. begeben wird. Für Mitarbeiter mit dem Grade 15 besteht ein Zielwert von 10% des Festgehalts. Die Höhe des Gewährungsbetrags des LSPPs orientiert sich an der Gesamtzielerreichung des Mitarbeiters. Die Höhe des Gewährungsbetrags des LSPPs kann bei Nichterreichung der vereinbarten Ziele angemessen abgeschmolzen werden. Im Wholesale Banking gibt es keine vereinbarten Zielwerte.

Der LSPP hat eine Laufzeit von drei Jahren, die Auszahlung bzw. das Vesting des LSPPs erfolgt dabei zeitanteilig in drei gleichen Tranchen. Die Höhe der zur Auszahlung/zum Vesten anstehenden Tranchen ist von der Zielerreichung des zugrunde gelegten Ziels (RoE der ING Groep N.V.) abhängig. Diese wird zu jedem

Vesting-Zeitpunkt separat betrachtet. Der Performance-Korridor für das RoE-Ziel beträgt 0% – 150%. Bei Nichterreichung der Mindestzielerreichung für das RoE-Ziel zum Zeitpunkt des Vestings wird bzw. werden die anstehende/n Tranche/n nicht ausgezahlt.

Die in Form von Performance Shares gewährte variable Vergütung kommt nur dann zur Auszahlung/zum Vesting, wenn der begünstigte Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Vestings noch bei der ING-DiBa AG oder im Konzernverbund beschäftigt ist.

Der Mitarbeiter kann für jede zur Ausschüttung anstehende Tranche separat, während der Laufzeit, über die Modalitäten der Ausschüttung entscheiden (Halten oder Verkaufen der Performance Shares bzw. eine Kombination aus beiden).



3.2.2 Ausgestaltung und Festlegung der variablen Vergütung im Retail Banking

Die Zielwerte für die übertariflichen Mitarbeiter im Retail-Bereich wurden in 2018 für die Grades 14 und 15 angepasst, um eine Übererfüllung der Ziele honorieren zu können. Zuvor war der Zielbetrag einheitlich mit dem Maximalbetrag. Die Zielwerte sind nun wie folgt ausgestaltet:

Grade	Bar-Anteil	Aktien-Anteil
15	0-20% Ziel: 10%	0-20% Ziel: 10%
14	0-30% Ziel: 15%	-
10-13	0-20% Ziel: 10%	-
Tarifangestellte	-	-

Voraussetzung für Teilnahme am variablen Vergütungsprogramm für Mitarbeiter in Österreich ist eine vertragliche Vereinbarung.

Weitere gesonderte, regelmäßig wiederkehrende variable Vergütungen werden nicht gewährt. Die seit 2014 gesetzlich geforderte 1:1-Obergrenze für die variable Vergütung ist im Retail Banking gültig und wurde durch die dargestellte Struktur in 2018 entsprechend eingehalten.

Die Bemessung der variablen Vergütung der Risk Taker erfolgt bei der ING im Retail Banking auf den drei Ebenen Institut, Geschäftsfeld und Individuell. Diese drei Ebenen sind untereinander gewichtet. Die vereinbarten Bemessungsgrößen bestehen jeweils sowohl aus qualitativen als auch aus quantitativen Zielen. Diese wurden aus der Mittelfristplanung der ING abgeleitet und stehen somit mit der Geschäfts- und Risikostrategie im Einklang. ÜT-Angestellte, die nicht als Risk Taker identifiziert wurden, erhalten ausschließlich individuelle, funktionspezifische Ziele. Ab dem Performancejahr 2019 wird ein neues Performance Management System genutzt.

Falls ein Einzelziel verfehlt wird, kann es ggf. durch die Übererfüllung eines anderen Zieles ausgeglichen werden. Negative Erfolgsbeiträge auf der individuellen Ebene führen zu einer Reduktion der Bonushöhe. Sitten- oder pflichtwidriges Verhalten darf nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden, sondern verringert immer die Höhe der variablen Vergütung. Der Vorstand legt gesamthaft die Zielerreichung auf den Ebenen Institut und Geschäftsbereich fest. Auf der individuellen Ebene wird die Zielerreichung durch die jeweiligen Vorgesetzten festgelegt. Auf Basis der Zielerreichung der einzelnen Ebenen wird die Gesamtzielerreichung über alle Ebenen festgelegt. Für alle weiteren ÜT-Angestellten erfolgt die Festlegung der individuellen Bonushöhe durch die jeweiligen Vorgesetzten in Abstimmung mit Personal gesamthaft unter Berücksichtigung der individuellen Zielerreichung, des individuellen Verhaltens und sämtlicher Faktoren, die die Höhe von individuellen Bonuszahlungen beeinflussen können. Die Festlegung der Gesamtzielerreichung erfolgt hierbei nicht anhand einer starren Berechnungsformel, sondern strukturiert diskretionär unter Berücksichtigung der jeweiligen Einzelzielerreichung.

3.2.3 Ausgestaltung und Festlegung der variablen Vergütung im Wholesale Banking

Die Vergütung der ÜT-Angestellten im Wholesale Banking erfolgt grundsätzlich analog zu der Vergütung im Retail Banking. Allerdings erfolgt die Gewährung der variablen Vergütung diskretionär. Die variable Vergütung von Support- und Kontrollfunktionen im Wholesale Banking basiert analog zum Retail Banking auf Zielwerten.

Auch für die ÜT-Angestellten, deren variable Vergütung diskretionär bestimmt wird, werden in den individuellen Jahresgesprächen Ziele vereinbart, deren Erreichung als Basis für die Festlegung der individuellen Bonushöhen dient. Die seit 2014 gesetzlich geforderte 1:1-Obergrenze für die variable Vergütung ist auch im Wholesale Banking gültig und wurde in 2018 entsprechend eingehalten.

3.2.4 Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen

Die Vergütung von Mitarbeitern in den Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass sie der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht zuwider läuft. Insbesondere werden hierbei gleichlaufende Vergütungsparameter für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten und Mitarbeiter der zu kontrollierenden Einheiten vermieden. Um diesem Anspruch zu genügen, erhalten die Mitarbeiter der Kontrolleinheiten variable Vergütungselemente auf Basis von persönlichen, funktionalen Zielen. Risk Taker in den Kontrolleinheiten erhalten zu einem geringeren Anteil Ziele auf der Institutsebene und einen höheren Anteil Bereichsziele als Risk Taker, die nicht in Kontrolleinheiten tätig sind.

3.2.5 Vergütung von Risk Takern unterhalb des Vorstandes

Als bedeutendes Institut führt die ING seit 2014 jährlich eine Risikoanalyse zur Identifikation von Risk Takern anhand der qualitativen und quantitativen Kriterien des EBA-Standards (EBA/RTS/2013/11) durch. Hierbei werden neben den Mitgliedern des Vorstands weitere Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der ING haben. Insgesamt gelten in der ING rund 3% der Mitarbeiter als Risk Taker. Für diese richten sich die Bemessung und die Auszahlung der variablen Vergütung nach den Regelungen der InstitutsVergV.

Die Bemessung der variablen Vergütung erfolgt auf Basis der Zielerreichung auf den drei Ebenen Institut, Bereich und Individuell. Für Kontrollfunktionen ist die Ebene Institut geringer und die Ebene Bereich stärker gewichtet. Die Ebenen sind jeweils zueinander gewichtet und es werden sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Ziele festgelegt, welche aus der Mittelfristplanung abgeleitet wurden und somit mit der Geschäfts- und Risikostrategie im Einklang stehen. Um sicherzustellen, dass die Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht eingeschränkt wird, werden auf der Geschäftsfeldebene keine gleichlaufenden Ziele mit den von den Kontrollfunktionen kontrollierten Einheiten vereinbart. Es werden hierbei ausschließlich die nicht-finanziellen Ziele betrachtet. Die Bemessung der variablen Vergütung erfolgt, wie für die weiteren ÜT-Angestellten im Retail und im Wholesale Banking auch, nicht anhand einer starren Berechnungsformel, sondern strukturiert diskretionär unter Berücksichtigung der Zielerreichung auf den drei Ebenen.

Für Risk Taker, deren variable Vergütung (Cash-Komponente plus LSPP) die in der InstitutsVergV festgeschriebene Freigrenze in Höhe von EUR 50.000 überschreitet, erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung im Rahmen eines aufgeschobenen Auszahlungsmodells. Variable Vergütungen von Risk Takern, die unterhalb der Freigrenze liegen, werden gemäß des jeweiligen ÜT-Vergütungsmodells im Retail oder im Wholesale Banking ausgezahlt.

Aufgeschobenes Auszahlungsmodell für Risk Taker unterhalb des Vorstandes

Das aufgeschobene Auszahlungsmodell für Risk Taker sieht vor, dass für Risk Taker auf der dem Vorstand nachgelagerten Ebene und für Risk Taker mit besonders hoher variabler Vergütung 60% und für alle weiteren Risk Taker 40% der gesamten variablen Vergütung (Tantieme plus LSPP) über fünf bzw. drei Jahre aufgeschoben werden. Der Anspruch auf die aufgeschobene variable Vergütung erwächst dabei zeitanteilig zum ersten bis fünften Jahrestag der ursprünglichen Gewährung.

Sowohl 50% der nicht-aufgeschobenen als auch der aufgeschobenen variablen Vergütung werden in Form von ING Aktien gewährt, welche zusätzlich zu der Laufzeit (0-5 Jahre) einer einjährigen Haltefrist unterliegen. Anders als die Performance Shares, die im Rahmen des LSPPs gewährt werden, unterliegen die ING Aktien, die den Risk Takern im Rahmen des aufgeschobenen Auszahlungsmodells gewährt werden, keinen weiteren Performancebedingungen (Deferred Shares).

Die Auszahlung der aufgeschobenen variablen Vergütung unterliegt einer Malus-Prüfung. Im Rahmen dieser werden die folgenden drei Aspekte geprüft:

- › Mögliche negative Erfolgsbeiträge auf den drei Ebenen Institut, Geschäftsfeld und Individuell
- › Mögliche persönliche „Knock-Outs“ u.a. Verantwortung für erhebliche Verlustgeschäfte/Verstoß gegen Compliance-Richtlinien

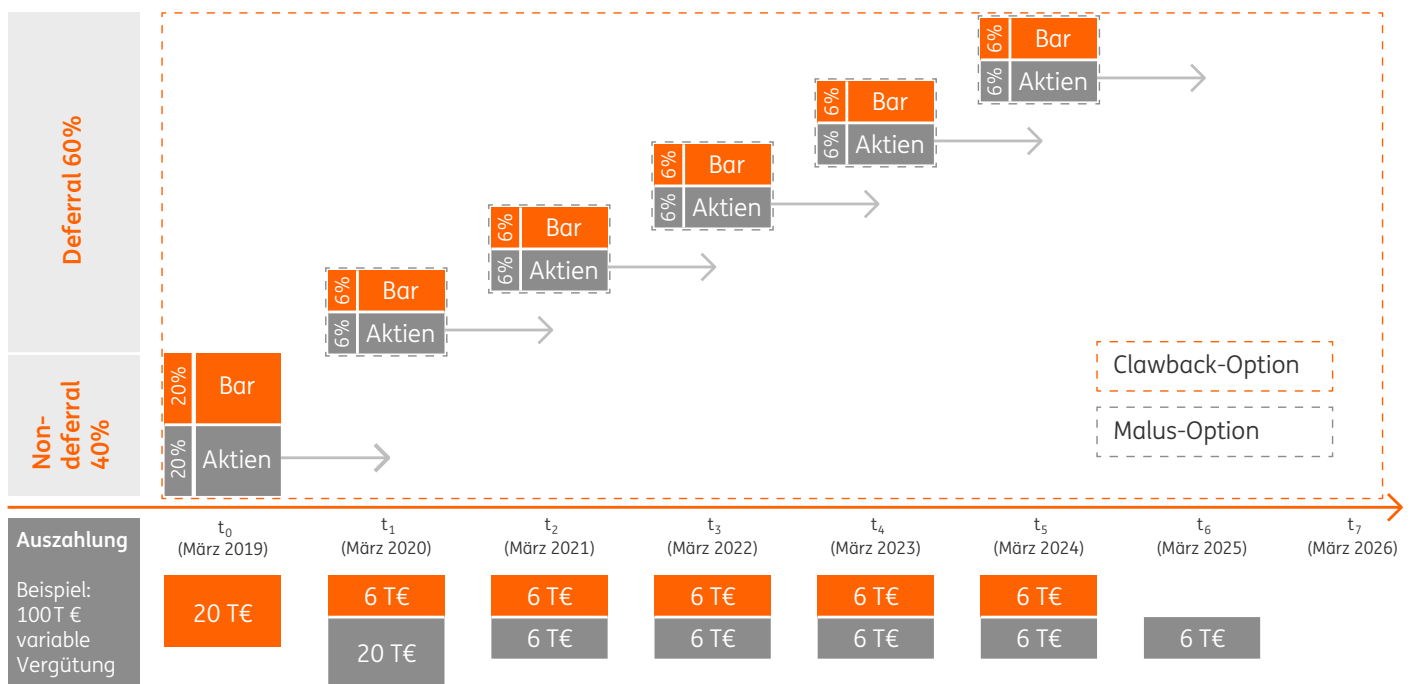
- › Einhaltung der finanziellen Nebenbedingungen für eine Auszahlung von variabler Vergütung: positiver Geschäftserfolg, Sicherstellung einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen

Bei Vorliegen eines Malus-Tatbestandes wird die betroffene Tranche (Bar- und Aktienanteil) an aufgeschobener variabler Vergütung angemessen, ggf. bis auf Null, reduziert. Bei der 2018er Malusprüfung standen die fälligen Tranchen aus den Performancejahren 2015, 2016 und 2017 im Fokus. 2018 lagen keine Malus-Tatbestände vor.

Darüber hinaus besteht seit 2017 für Risk Taker die Möglichkeit eines Clawbacks. Dies bedeutet, dass in schwerwiegenden Fällen bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückgefordert werden kann bzw. muss. Die Möglichkeit eines Clawbacks erlischt zwei Jahre nach dem Vesting der letzten Tranche des Deferred Anteils. In 2018 wurde kein Clawback Tatbestand identifiziert.

Die im Rahmen des aufgeschobenen Auszahlungsmodells gewährten Aktien (Deferred Shares) unterliegen den Bedingungen des LSPP-Programms.

Schematisch lässt sich das aufgeschobene Auszahlungsmodell am Beispiel eines Mitarbeiters (60% Aufschiebung über fünf Jahre) und einer variablen Vergütung in Höhe von 100.000 Euro wie folgt darstellen:



4. Vergütung der Geschäftsleitung (Vorstand)

Die Vergütungsstruktur der Vorstände entspricht im Wesentlichen der der übrigen übertariflichen Mitarbeiter. Die Vergütung der Vorstände besteht aus den folgenden drei Komponenten:

- › Festgehalt
- › Variable Vergütung
- › Nebenleistungen

Zu den Nebenleistungen zählen u. a. Dienstwagen, Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und Versicherungen. Die Altersversorgung ist dabei grundsätzlich in Form einer Beitragszusage ausgestaltet.

Für die variable Vergütung der Vorstände werden Zielwerte vereinbart. Der Zielwert für die variable Vergütung beträgt 40%, der Maximalwert 50% des Festgehalts⁴. Durch diese Regelungen wurde die ab 2014 regulatorisch geforderte 1:1-Obergrenze für die variable Vergütung eingehalten. Für die Bemessung der Höhe der variablen Vergütung werden sowohl qualitative als auch quantitative Ziele auf den drei Ebenen Institut / Konzern, Bereich und Individuell vereinbart. Diese stehen mit der Geschäfts- und Risikostrategie der ING im Einklang und werden aus der Mittelfristplanung abgeleitet. Auf Basis der Zielerreichung, die im Rahmen des gruppenweiten Performance Managements ermittelt wird, legt der Aufsichtsrat, nach vorheriger Empfehlung durch den Vergütungskontrollausschuss, die Höhe der variablen Vergütung fest. Die Festlegung erfolgt hierbei nicht mittels einer starren Berechnungsformel.

Die Auszahlung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder erfolgt analog zu dem aufgeschobenen Auszahlungsmodell der Risk Taker. Demnach unterteilt sich die variable Vergütung in eine nicht-aufgeschobene (40%) und eine aufgeschobene (60%) Komponente mit einer fünfjährigen Laufzeit. Die Auszahlung erfolgt ratierlich in fünf gleichen Tranchen. Jeweils 50% der nicht-aufgeschobenen und der aufgeschobenen variablen Vergütung werden in Form von Deferred Shares, ohne weitere Performance Bedingungen, gewährt und unterliegen zusätzlich zu der Laufzeit einer einjährigen Haltefrist.

Die aufgeschobene variable Vergütung kommt nur dann zu einer Auszahlung, wenn das begünstigte Mitglied des Vorstands zum Zeitpunkt der Auszahlung noch bei der ING oder im Konzernverbund beschäftigt ist.

Malus-Prüfung, Clawback- und Holdback-Regelungen für Geschäftsleitung (Vorstand)

Um eine wirkungsvolle Ex-post-Kontrolle zu ermöglichen, stehen sämtliche Elemente der variablen Vergütung ohne Ausnahme unter konditionalem Vorbehalt. Die entsprechenden Regelungen sind in der Vergütungsrichtlinie der Vorstände niedergelegt.

Die aufgeschobene variable Vergütung der Vorstandsmitglieder steht ebenfalls unter dem Vorbehalt einer positiven Malus-Prüfung. Diese erfolgt analog zu der Malus-Prüfung der Risk Taker unterhalb des Vorstands. Demnach können noch nicht ausgezahlte oder nicht zugeteilte variable Vergütungsbestandteile bei Vorliegen von Malus-Tatbeständen zurückbehalten und nicht ausgezahlt werden. Die aufgeschobene variable Vergütung kann dabei je nach Schwere des Malus-Tatbestands ggf. bis auf Null reduziert werden.

Neben der Malus-Prüfung existieren konzernweite Regelungen hinsichtlich Clawback und Holdback. Diese besagen, ähnlich zur Malus-Prüfung, dass eine bereits ausgezahlte und/oder zugeteilte variable Vergütung unter bestimmten Umständen zurückgefordert (Clawback) oder abgeschmolzen werden kann.

Für beide Regelungen gilt dies insbesondere bei:

- › Verwicklung in ein strafrechtlich relevantes Dienstvergehen oder Betrug
- › Verhalten, das zu einem wesentlichen Verlust für die ING und die ING Bank geführt oder beigetragen hat

Die Frist, innerhalb derer eine variable Vergütung für ein Kalenderjahr zurückgefordert werden kann (Clawback-Frist), beginnt mit der Auszahlung des Upfront-Cash-Anteils und endet zwei Jahre nach Vesting der letzten Tranche des Deferred-Anteils.

Die Auszahlung der variablen Vergütung darf zudem nicht die Fähigkeit der ING einschränken, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten sowie die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen zu erfüllen.

⁴ Die Zielwerte können in Einzelfällen abweichen.

5. Festlegung des Gesamtbonustopfes

Die Bestimmung des Gesamtbetrags an variabler Vergütung erfolgt bei der ING nach dem Konzept „Bottom Up/Top Down“, d.h. Poolanfragen werden zunächst auf der Leistung der ING Deutschland (Bottom Up) aufgebaut und anschließend auf den verfügbaren Gesamtbonuspool (Top Down) angepasst.

Die Poolermittlung erfolgt grundsätzlich in zwei Schritten:

Schritt 1: die Bottom Up Anfrage basiert auf finanziellen und nicht-finanziellen KPIs, die global abgestimmt wurden. Auf Basis dieser KPIs beantragt der Vorstand der ING einen Bonuspool.

Schritt 2: Die ING Gruppe stellt auf globaler Ebene einen Gesamtbonustopf zur Verfügung, der weiter verteilt wird. Der finale Gesamtbetrag an variabler Vergütung für die ING wird durch den Vorstand der ING beschlossen.

Die Verteilung des zur Verfügung gestellten Bonuspools im Retail-Bereich (einschließlich aller Kontroll- und Supportfunktionen) basiert auf dem Zielbonusmodell und der individuellen Zielerreichung der AT-Angestellten.

Im Wholesale Banking gab es im Performancejahr 2018, anders als im Retail-Bereich, keine individuellen Zielwerte für die variable Vergütung. Der Top Down zur Verfügung gestellte Bonuspool wird hier diskretionär verteilt.

Überprüfung der finanziellen Voraussetzungen

Ein Gesamtbonustopf (Retail Banking plus Wholesale Banking) darf in der ING nur dann festgesetzt werden, wenn die ING über eine angemessene Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung verfügt sowie die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen erfüllt (gemäß §7 Satz 2 Nr. 1 – 3 InstitutsVergV). Darüber hinaus muss bei der Festsetzung des Gesamtbetrages die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der ING berücksichtigt werden. Dem Vergütungskontrollausschuss obliegt die Aufgabe, die Erfüllung der Bedingungen zu überprüfen. Ferner muss auch der Risikoausschuss der Prüfung zustimmen. Die finale Freigabe des Gesamtbonustopfes erfolgt anschließend durch den Aufsichtsrat. Für das Geschäftsjahr 2018 waren alle Bedingungen erfüllt.

6. Offenlegung von Vergütungskennziffern

Offenlegung von Vergütungskennziffern (Mitarbeiter insgesamt, ohne Vorstand und Aufsichtsrat)

Die Gesamtvergütung der insgesamt 4.636 Begünstigten in der ING für das Geschäftsjahr 2018 beträgt insgesamt 283,43 Mio. Euro. Die Gesamtvergütung teilt sich auf in 250,96 Mio. Euro (88,5%) Festgehälter und 32,47 Mio. Euro (11,5%) variable Vergütung. Von der variablen Vergütung werden 1,58 Mio. Euro (4,9%) in Form von Aktien gezahlt.

Bei der Festlegung des Gesamtbudgets für die variable Vergütung der Mitarbeiter im Retail und Wholesale Banking wurden die Bedingungen des §7 InstitutsVergV berücksichtigt.

Vergütung der Mitarbeiter in 2018 (ohne Vorstand, inkl. Österreich)

	Retail Banking	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Wholesale Banking	Gesamt
Anzahl der Begünstigten	2.767	1.028	514	327	4.636
Gesamtvergütung (in EUR mio.)	138,45	70,24	38,77	35,93	283,39
Festgehälter (in EUR mio.)	124,90	62,43	34,70	28,91	250,93
Variable Vergütung (in EUR mio.)	13,56	7,81	4,07	7,02	32,47
davon in bar (in EUR mio.)	13,37	7,54	3,89	6,08	30,89
davon in Aktien (in EUR mio.)	0,18	0,27	0,19	0,94	1,58

Offenlegung von Vergütungskennziffern (Vorstand, Aufsichtsrat und Risk Taker)

Die Summe der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und der Gruppe der Risk Taker für das Geschäftsjahr 2018 beträgt insgesamt⁵ 30,23 Mio. Euro, davon fallen 3,25 Mio. Euro auf die 6 Vorstände, 0,84 Mio. Euro auf die Aufsichtsräte und 26,14 Mio. Euro auf die Gruppe der Risk Taker.

Die Malus-Prüfung für die aufgeschobenen variablen Vergütungstranchen aus den Jahren 2015, 2016 und 2017 der Vorstände und der weiteren Risk Taker ergab, dass keine Malus-Tatbestände (negativer Erfolgsbeitrag, persönliche „Knock Outs“ oder nicht erfüllte finanzielle Voraussetzungen) mit Bezug auf das lokale Arbeitsverhältnis vorlagen. Darüber hinaus mussten für das Geschäftsjahr 2018 keine der weitergehenden Claw- und Holdback-Regelungen angewandt werden.

Weitere Einzelheiten sind in der Übersicht auf der nächsten Seite zusammengestellt.

⁵⁾ Die Gesamtvergütung der Vorstände und der Risk Taker beinhaltet die Grundvergütung, feste Zulagen, Leistungen zur Altersversorgung und die variable Vergütung. Um Einheitlichkeit zu bewahren wurde darauf verzichtet, weitere Nebenleistungen, wie z.B. Dienstwagen oder Jobtickets aufzunehmen.

Vergütung des Vorstands, Aufsichtsrats und der weiteren Risk Taker

	Vorstand	Aufsichtsrat	Weitere Risk Taker			
			Retail Banking	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Wholesale Banking
Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2018 (in EUR mio.)						
Anzahl der Begünstigten	6	11	32	24	43	38
Gesamtbetrag	3,25	0,84	5,65	4,90	6,56	9,0
Davon fixe Vergütung	3,10	0,84	4,74	4,13	5,86	7,09
Davon variable Vergütung	0,14	0,00	0,91	0,77	0,70	1,91
davon sofort erdient	0,06	0,00	0,81	0,54	0,52	1,09
in Bar	0,03	0,00	0,68	0,40	0,42	0,65
in Aktien (+ 1 Jahr Haltefrist)	0,03	0,00	0,13	0,14	0,10	0,43
davon zurückbehalten	0,09	0,00	0,10	0,23	0,17	0,82
in Bar	0,04	0,00	0,05	0,12	0,09	0,41
in Aktien (+ 1 Jahr Haltefrist)	0,04	0,00	0,05	0,12	0,09	0,41
Anzahl der Personen mit einer Vergütung von mehr als 1 Mio. Euro	-	-	-	-	-	-
Zurückbehaltene variable Vergütung aus den Vorjahren (in EUR mio.)						
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2018 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	2,40	-	1,24	1,06	1,37	3,22
davon in 2018 erdient	0,89	-	0,46	0,35	0,47	0,90
in Bar	0,41	-	0,21	0,16	0,23	0,45
in Aktien (+ 1 Jahr Haltefrist)	0,47	-	0,25	0,20	0,23	0,45
davon in 2018 noch nicht erdient, d.h. zu Ende des Jahres 2017 weiterhin zurückbehalten	1,51	-	0,78	0,71	0,91	2,31
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung	-	-	-	-	-	-
Neueinstellungsprämien und Abfindungen in 2018 (in EUR mio.)						
Gesamtbetrag der Neueinstellungsprämien	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der geleisteten einzelvertraglich begründeten Abfindungen	-	-	-	-	-	-

Von der Offenlegung der Neueinstellungsprämien sowie der geleisteten Abfindungen muss aus Gründen der Vertraulichkeit gemäß Auslegungshilfe zu §16 Abs. 4 InstitutsVergV abgesehen werden, da die Zahl der Begünstigten Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen würde.

7. Beteiligung von externen Beratern

Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wurde in 2018 durch einen externen unabhängigen Vergütungsberater gutachterlich beurteilt.

Frankfurt am Main, 7. Juni 2019

ING-DiBa AG