

# Vergütungsbericht 2019

# Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgovernance	3
3. Vergütung der Mitarbeiter	5
4. Vergütung der Geschäftsleitung (Vorstand)	10
5. Festlegung des Gesamtbonustopfes	11
6. Offenlegung von Vergütungskennziffern	12
7. Beteiligung von externen Beratern	14

# 1. Einleitung

Die ING-DiBa AG (im Folgenden ING) sowie die Interhyp AG (im Folgenden Interhyp) sind Konzerntöchter der ING Deutschland GmbH. Die ING Deutschland GmbH ist eine Konzerntochter der ING Holding Deutschland GmbH. Sowohl die ING Deutschland GmbH als auch die ING Holding Deutschland GmbH sind reine Holdinggesellschaften ohne operatives Geschäft. Sämtliche Anteile an der ING Holding Deutschland GmbH werden von der ING Bank N.V., Amsterdam, Niederlande, gehalten (im Folgenden ING Gruppe).

Die ING ist mit mehr als 9 Millionen Kunden die drittgrößte Privatkundenbank Deutschlands. Das Geschäftsmodell der ING ist im Retail Banking durch ein auf wenige und transparente Produkte konzentriertes Angebot und durch eine hohe Kosteneffizienz gekennzeichnet. Die Kerngeschäftsfelder im Direktbankgeschäft mit Privatkunden sind Sparanlagen, Baufinanzierungen, Wertpapiergeschäfte, Verbraucherkredite und Girokonten. 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 Kapitalmarktlösungen ergänzt werden.

Seit dem Geschäftsjahr 2019 gehört die Interhyp zum aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis der ING. Die Interhyp wurde 1999 gegründet und ist seit 2008 ein Teil der ING-Gruppe. Mit Sitz in München liegt ihr Schwerpunkt auf der Vermittlung von privaten Baufinanzierungen, wobei sie selbst nicht als Kreditgeber auftritt, sondern ihren Kunden unabhängig die Angebote von rund 400 Banken zur Auswahl der optimalen Finanzierung anbietet.

Die ING gilt als bedeutendes Institut im Sinne des § 25n KWG und muss 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 der ING für das Geschäftsjahr 2019. 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 Gruppe legt als Konzern die Grundsätze für eine konsistente Ausgestaltung der Vergütungssysteme fest. Die konzernweite Umsetzung erfolgt über die Einhaltung der Vergütungsrichtlinie der ING Gruppe, welche für die ING sowie die Interhyp Anwendung findet. Die Vergütungsstrategie der Interhyp sowie der ING sind analog zur gruppenweiten Vergütungsstrategie auf die Erreichung der in den Geschäfts- und Risikostrategien dargelegten langfristigen Ziele ausgerichtet. Lokale Besonderheiten finden sich in den jeweiligen Vergütungsrichtlinien der ING sowie der Interhyp wieder, die die Anforderungen aus der Vergütungsrichtlinie der ING Gruppe im Rahmen der lokalen, rechtlichen Vorgaben berücksichtigen.

Die ING unterliegt als bedeutendes Institut den besonderen Anforderungen an die Gestaltung und Governance der Vergütung ihrer Beschäftigten.

Die Gestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ING (im Folgenden Mitarbeiter<sup>1</sup> 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, inklusive der Mitarbeiter, der Kunden und der Anteilseigner
- › Stärkung einer Performance-Kultur
- › Einklang der Vergütungspolitik mit der Risikostrategie und 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 ING 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 Wohnimmobilienkreditrichtlinie<sup>2</sup> – 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 sowie der Interhyp dem jeweiligen Vorstand. Bei dieser Aufgabe wird der Vorstand durch das Center of Expertise (CoE) Human Resources unterstützt.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

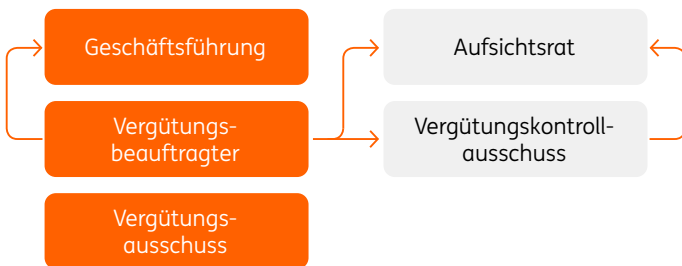
Ergänzend ist der jeweilige Aufsichtsrat für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands verantwortlich.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit und der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird der Aufsichtsrat der ING durch den Vergütungskontrollausschuss unterstützt. Darüber hinaus ist das CoE Human Resources in die einzelnen Prozesse eingebunden.

Den regulatorischen Anforderungen folgend hat die ING einen Vergütungsbeauftragten sowie einen Stellvertreter bestellt. Der Vergütungsbeauftragte sowie der Stellvertreter unterstützen u. a. den Aufsichtsrat und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme auf Institutsebene sowie im Gruppenzusammenhang.

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

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



#### Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss der ING ist für die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und des Vorstands der ING sowie die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben und Anforderungen der Instituts-VergV auf Institutsebene sowie im Gruppenzusammenhang 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 2019 vier Mal und setzt sich aus Mitgliedern des Aufsichtsrates zusammen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter).

#### Vergütungsbeauftragter

Der Vergütungsbeauftragte der ING und seine Stellvertretung wurden zum 1.1.2018 bestellt und mit Wirkung zum 1.1.2020 wiederbestellt. 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 dem CoE Human Resources in die laufende Anwendung der Vergütungssysteme der ING und Interhyp 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 der ING gewährleistet. Darüber hinaus dient der Vergütungsausschuss als sogenanntes Malus-Komitee, welches vor der Auszahlung der aufgeschobenen variablen Vergütung der Risk Taker die durch das CoE Human Resources vorbereitete Malus-Prüfung durchführt und gegebenenfalls notwendige Reduktionen vorschlägt.

# 3. Vergütung der Mitarbeiter

## 3.1 Vergütung der Mitarbeiter der ING

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.

### 3.1.1 Vergütung der Tarifangestellten im Retail Banking und Wholesale Banking der ING

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 mit den Gewerkschaften ver.di und DBV abgeschlossenen Haustarifverträgen. Diese wurden im Geschäftsjahr 2019 angepasst. Den Tarifangestellten wird eine feste Vergütung gezahlt, welche aus 13 gleichen Monatsgehältern besteht. Weitere fixe Gehaltsbestandteile sind eine Nikolausprämie von 1.500 Euro, eine Zusatzprämie von 750 Euro sowie eine Abschlussvergütung in Höhe von 75% des Bruttomonatsgehältes. 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 anteilige Übernahme der Beiträge zur BVV durch die ING.

### 3.1.2 Vergütung der Angestellten im Retail Banking und Wholesale Banking der ING 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) der ING Gruppe. Zu den Nebenleistungen, die für bestimmte Mitarbeiter gewährt werden, gehören alle sonstigen Leistungen wie Nikolausprämie, Altersvorsorge, Dienstwagen etc. Die Altersvorsorge ist dabei grundsätzlich als Beitragszusage gestaltet<sup>3</sup>. 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 anteilige Übernahme der Beiträge zur BVV durch die ING.

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 Vergütungsrichtlinie verankert. Die Obergrenze wurde aufgrund der Zielwerte im Retail Banking sowie der seit dem Performancejahr 2019 geltenden Zielwerte im Wholesale Banking im Geschäftsjahr 2019 eingehalten. Eine Erhöhung des Verhältnisses von fixer 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 variable Vergütung der übertariflichen Mitarbeiter wurde basierend auf deren jeweiligen Zielwerten und der Performance für das Geschäftsjahr 2019 unter Berücksichtigung der Poolgröße festgelegt. Die Zielwerte sowie die Verknüpfung der variablen Vergütung mit der Leistung des Mitarbeiters werden in Kapitel 3.1.3 näher erläutert.

### 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

<sup>3</sup> Für Altverträge können auch noch vereinzelt Leistungszusagen bestehen.

Deferred Shares der ING Gruppe 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

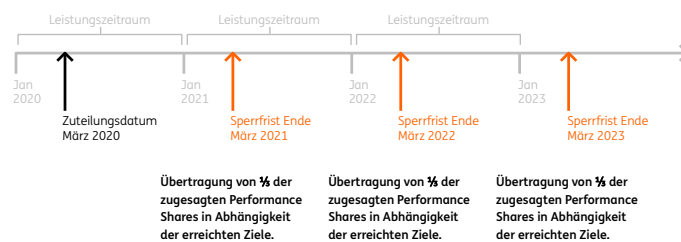
### Long-Term Sustainable Performance Plan (LSPP)

Für bestimmte Mitarbeiter bzw. Mitarbeitergruppen kann neben der Cash-Komponente auch eine aktienbasierte variable Vergütung, in Form von Performance Shares der ING Gruppe im Rahmen des Long-Term Sustainable Performance Plans (LSPP), gewährt werden. Der LSPP ist ein langfristiger Incentive Plan, der von der ING Gruppe begeben wird. Für Mitarbeiter im Retail Banking 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.

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 Gruppe) 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 ausbezahlt.

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).



### 3.1.3 Ausgestaltung und Festlegung der variablen Vergütung im Retail und Wholesale Banking der ING

In den folgenden Tabellen werden die unterschiedlichen Vergütungsmodelle im Retail und Wholesale Banking der ING dargestellt. Die Modelle sind dabei an die jeweiligen Geschäftsbereiche sowie die Einwertung der Funktion anhand eines Grades gebunden. Die prozentualen Angaben der variablen Vergütung beziehen sich auf das individuelle Jahresbruttogehalt des Mitarbeiters.

#### Retail Banking

Grade	Bar-Anteil	Aktien-Anteil (LSPP)
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 ING Mitarbeiter in Österreich ist eine vertragliche Vereinbarung.

#### Wholesale Banking

Grade	Bar-Anteil
15	0–80% Ziel: 40%
14	0–70% Ziel: 35%
13	0–60% Ziel: 30%
12	0–50% Ziel: 25%
11	0–40% Ziel: 20%
10	0–30% Ziel: 15%
Tarifangestellte	-

Weitere gesonderte, regelmäßig wiederkehrende variable Vergütungen werden nicht gewährt.

Seit dem Geschäftsjahr 2019 erfolgt die Messung der individuellen Leistung eines Mitarbeiters in der ING anhand des Performance Management Systems „Step Up Performance Management“. Der Mitarbeiter erhält durch seine Führungskraft im Rahmen von Step Up Performance Management eine Bewertung in den drei gleichgewichteten Zielkategorien:

- › Erwartungen/Ziele im Rahmen des Jobs
- › Orange Code/Verhalten
- › Stretch Ambitions

Die Bewertung erfolgt anhand einer dreistufigen Skala und wird einem Verteilungsfaktor zugeordnet, der definiert welche variable Vergütung ein Mitarbeiter erhalten könnte, wenn der Bonuspool ausreichend groß wäre.

Somit ist die Leistung des Mitarbeiters unmittelbar mit der Höhe der variablen Vergütung verknüpft. Der Bonuspool wird zu 80% formelbasiert mittels der Ergebnisse aus Step up Performance Management und zu 20% nach beurteilendem Ermessen der Führungskraft orientiert an den Ergebnissen aus Step up Performance Management verteilt.

ÜT-Angestellte, die nicht als Risk Taker identifiziert wurden, erhalten ausschließlich individuelle, funktionspezifische Ziele. Für diejenigen Mitarbeiter, die als Risk Taker identifiziert wurden, wird die variable Vergütung zusätzlich zu der Ebene Individuell, die anhand von Step up Performance Management evaluiert wird, anhand der Ebenen Institut und Geschäftsfeld bemessen. 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.

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.

### 3.2 Die Vergütungssysteme der Interhyp

Die Vergütungssysteme der Interhyp sind auf die Erreichung der langfristigen Ziele ausgerichtet, die in der Geschäftsstrategie der Interhyp niedergelegt sind und sollen eine Balance zwischen den Zielen der Stakeholder, nämlich der Mitarbeiter, der Kunden, der Bankpartner und der Anteilseigner fördern.

Die Gesamtvergütung der Vorstände der Interhyp besteht aus den folgenden drei Komponenten:

- › Festgehalt
- › Variable Vergütung
- › Nebenleistungen

Zu den Nebenleistungen zählen u.a. Dienstwagen und Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung. Für die variable Vergütung der Vorstände werden Zielwerte vereinbart. Der Zielwert für die variable Vergütung beträgt 40%, der Maximalwert 50% des Festgehalts.

Die Gesamtvergütung der restlichen Mitarbeiter der Interhyp setzt sich aus drei Komponenten zusammen:

- › Festgehalt
- › Variable Vergütung
- › Nebenleistungen

Alle Mitarbeiter werden gemäß einem Zielgehaltsmodell vergütet, das aus einem Festgehalt, einer monatlichen Fixzulage, einer variablen Zielvergütung sowie Nebenleistungen besteht. Führungskräfte haben zudem Anspruch auf Performance Shares gemäß dem Long-Term Sustainable Performance Plan (LSPP).

Die variable Vergütung eines Mitarbeiters berechnet sich aus dem Festgehalt, der Zielvergütung sowie einem Unternehmens- und einem individuellen Faktor abzüglich einer Fixzulage. Der Unternehmensfaktor kann zwischen 0 und 1,2 liegen und wird durch den Vorstand unter Berücksichtigung der Unternehmensergebnisse festgelegt. Der individuelle Faktor ergibt sich aus der Zielerreichung eines Mitarbeiters und kann zwischen 0 und 2 liegen.

### 3.3 Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen

Die Vergütung von Mitarbeitern in den Kontrolleinheiten ist bei der ING sowie Interhyp 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. Bei der ING erhalten



Risk Taker in den Kontrolleinheiten zu einem geringeren Anteil Ziele auf der Institutsebene und einen höheren Anteil Bereichsziele als Risk Taker, die nicht in Kontrolleinheiten tätig sind.

### 3.4 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. Im Rahmen der Gruppenrisikoanalyse wurde zusätzlich ein Gruppen Risk Taker identifiziert. Für alle Risk Taker richten sich die Bemessung und die Auszahlung der variablen Vergütung nach den Regelungen der InstitutsVergV.

Die Bemessung der variablen Vergütung erfolgt für Risk Taker der ING 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 in der ING 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. Im Übrigen erfolgt die Bemessung der variablen Vergütung, wie für die weiteren ÜT-Angestellten.

Für Gruppen Risk Taker erfolgt die Bemessung der variablen Vergütung analog des anzuwendenden Vergütungsmodells unter Berücksichtigung sämtlicher regulatorischer Vorgaben.

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 ING Risk Takern, die unterhalb der Freigrenze liegen, werden gemäß des jeweiligen ÜT-Vergütungsmodells im Retail oder im Wholesale Banking ausgezahlt.

#### 3.4.1. Aufgeschobenes ING 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 dritten bzw. 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:

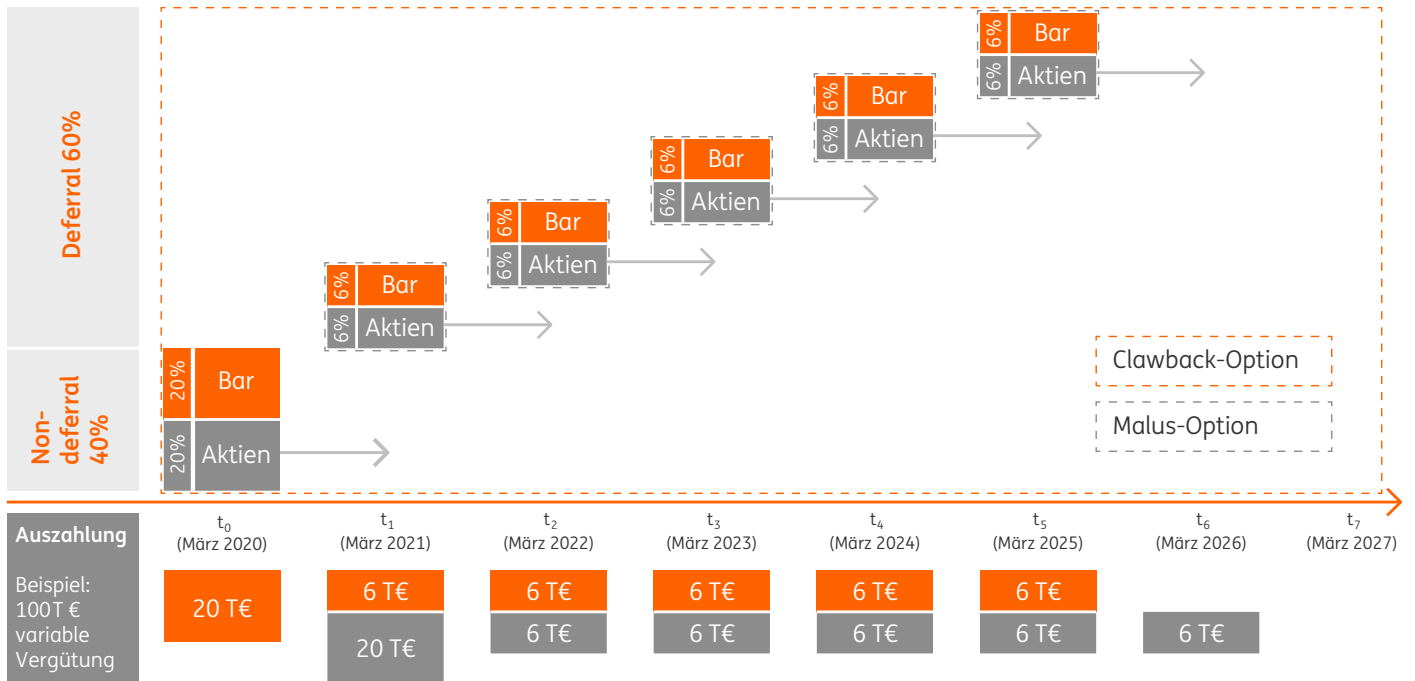
- › Mögliche negative Erfolgsbeiträge auf den drei Ebenen Institut, Geschäftsfeld und Individuell
- › Mögliche persönliche „Knock-Outs“ u.a. Verantwortung für erhebliche Verlustgeschäfte / Verstoß gegen Compliance-Richtlinien
- › Einhaltung der finanziellen Nebenbedingungen für eine Auszahlung von variabler 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 2019er Malusprüfung standen die fälligen Tranchen aus den Performancejahren 2016, 2017 und 2018 im Fokus. 2019 lagen keine Malus-Tatbestände vor.

Darüber hinaus besteht 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 2019 wurde kein Clawback Tatbestand festgestellt.

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 der ING 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 der ING werden Zielwerte vereinbart. Der Zielwert für die variable Vergütung beträgt 40%, der Maximalwert 50% des Festgehalts<sup>4</sup>. 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 anhand des Performance Management Systems ermittelten 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 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.

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

Um eine wirkungsvolle Ex-post-Kontrolle zu ermöglichen steht die aufgeschobene variable Vergütung der Vorstandsmitglieder

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.

<sup>4</sup> Die Zielwerte können in Einzelfällen abweichen.

# 5. Festlegung des Gesamtbonustopfes

Die Bestimmung des Gesamtbetrags an variabler Vergütung erfolgt bei der ING sowie der Interhyp nach dem Konzept „Bottom Up/Top Down“, in zwei Schritten. Im ersten Schritt erfolgt die Bottom Up Anfrage, basierend auf der Summe aller Zielboni. In Schritt 2 stellt die Gruppe auf globaler Ebene einen Gesamtbonustopf zur Verfügung, der anhand finanzieller und nicht-finanzieller KPIs weiter verteilt wird.

Die ING Gruppe stellt für die Auszahlung variabler Vergütung der Bank einen Pool je Funktionsbereich zur Verfügung, über den der Vorstand und der Aufsichtsrat auf Basis der regulatorischen Vorgaben beschließen. Die Verteilung der Pools auf die Geschäftseinheiten erfolgt dann grundsätzlich anhand der Zielsummen der variablen Vergütung.

## **Überprüfung der finanziellen Voraussetzungen**

Ein Gesamtbonustopf darf 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 2019 waren alle Bedingungen erfüllt, um den allokierten Bonustopf für die ING sowie die Interhyp zur Verfügung zu stellen.

# 6. Offenlegung von Vergütungskennziffern

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

Die Gesamtvergütung der insgesamt 6.546 Begünstigten in der ING und Interhyp für das Geschäftsjahr 2019 beträgt insgesamt 410,71 Mio. Euro. Die Gesamtvergütung teilt sich auf in 358,65 Mio. Euro (87,3%) Festgehälter und 52,06 Mio. Euro (12,7%) variable Vergütung. Von der variablen Vergütung werden 2,64 Mio. Euro (5,1%) in Form von Aktien gezahlt.

Bei der Festlegung des Gesamtbudgets für die variable Vergütung wurden die Bedingungen des §7 InstitutsVergV berücksichtigt. Die Interhyp ist erstmals im Geschäftsjahr 2019 Teil der Offenlegung. Sie ist Teil des Retail Bankings.

### Vergütung der Mitarbeiter in 2019 (ohne Vorstand, inkl. Österreich sowie Interhyp)

	Retail Banking	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Wholesale Banking	Gesamt
Anzahl der Begünstigten	4.459	1.127	590	370	6.546
Anzahl der Begünstigten für variable Vergütung	2.079	596	363	266	3.304
Gesamtvergütung (in EUR mio.)	247,81	76,23	43,92	42,76	410,71
Festgehälter (in EUR mio.)	215,81	68,78	39,96	34,10	358,65
Variable Vergütung (in EUR mio.) <sup>5)</sup>	31,99	7,45	3,97	8,65	52,06
davon in bar (in EUR mio.)	31,44	7,08	3,71	7,19	49,41
davon in Aktien (in EUR mio.)	0,55	0,37	0,26	1,47	2,64

## Offenlegung von Vergütungskennziffern (Vorstand, Aufsichtsrat und Risk Taker)

Die Summe der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und der Gruppe der Risk Taker für das Geschäftsjahr 2019 beträgt insgesamt<sup>6)</sup> 34,89 Mio. Euro, davon fallen 4,27 Mio. Euro auf die 6 Vorstände, 0,84 Mio. Euro auf die Aufsichtsräte und 29,78 Mio. Euro auf die Gruppe der weiteren Risk Taker.

<sup>5)</sup> Inkl. Abfindungen gemäß § 5 Abs. 6 InstitutsVergV

<sup>6)</sup> 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. Jobtickets aufzunehmen.

## Vergütung des Vorstands, Aufsichtsrats und der weiteren Risk Taker

	Vorstand	Aufsichtsrat	Weitere Risk Taker			
			Retail Banking	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Wholesale Banking
<b>Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2019 (in EUR mio.)</b>						
Anzahl der Begünstigten	6	10	32	25	43	36
Anzahl der Begünstigten für variable Vergütung	6	0	32	25	43	36
<b>Gesamtbetrag</b>	4,27	0,84	6,02	5,66	7,24	10,85
<b>Davon fixe Vergütung</b>	3,33	0,84	4,95	4,67	6,33	7,76
<b>Davon variable Vergütung</b>	0,94	-	1,08	0,99	0,91	3,09
davon sofort erdient	0,38	-	0,77	0,64	0,63	1,70
in Bar	0,19	-	0,55	0,48	0,51	1,00
in Aktien (+ 1 Jahr Haltefrist)	0,19	-	0,21	0,16	0,12	0,70
davon zurückbehalten	0,56	-	0,31	0,35	0,27	1,39
in Bar	0,28	-	0,16	0,18	0,14	0,70
in Aktien (+ 1 Jahr Haltefrist)	0,28	-	0,16	0,18	0,14	0,70
Anzahl der Personen mit einer Vergütung von mehr als 1 Mio. Euro	1	-	-	-	-	-
<b>Zurückbehaltene variable Vergütung aus den Vorjahren (in EUR mio.)</b>						
<b>Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2019 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde</b>	1,52	-	1,02	0,95	1,05	3,05
davon in 2019 erdient	0,67	-	0,41	0,34	0,39	1,03
in Bar	0,31	-	0,19	0,15	0,19	0,51
in Aktien (+ 1 Jahr Haltefrist)	0,36	-	0,23	0,19	0,19	0,52
davon in 2019 noch nicht erdient, d.h. zu Ende des Jahres 2019 weiterhin zurückbehalten	0,85	-	0,61	0,61	0,67	2,02
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung	-	-	-	-	-	-
<b>Neueinstellungsprämien und Abfindungen in 2019 (in EUR mio.)</b>						
<b>Gesamtbetrag der Neueinstellungsprämien</b>	-	-	0,21			
<b>Gesamtbetrag der geleisteten einzelvertraglich begründeten Abfindungen</b>	-	-	-	-	-	-

Von der Offenlegung der Neueinstellungsprämien pro Unternehmensfunktion 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 Vergütung der Vorstände der ING wurde in 2019 durch einen externen unabhängigen Vergütungsberater gutachterlich beurteilt.

Frankfurt am Main, 29.05.2020

ING-DiBa AG