

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Vergütungsstrategie	2
3. Vergütung der Mitarbeiter	3
4. Vergütung der Geschäftsleitung (Vorstand)	6
5. High Earners	7
6. Identifikation von Risk-Takern und ihre Vergütung	7
7. Vergütungsausschuss	8
8. Beteiligung von externen Beratern	9
9. Beschlossene vergütungsrelevante Veränderungen für 2014	9

1. Einleitung

Die ING-DiBa gehört zu den 20 größten Banken in Deutschland und ist mit über acht Millionen Kunden die drittgrößte Privatkundenbank Deutschlands. Das Geschäftsmodell der ING-DiBa ist durch ein auf wenige und transparente Produkte mit günstigen Konditionen konzentriertes Angebot und eine hohe Kosteneffizienz gekennzeichnet. Ihren Kunden bietet sie ein breites Spektrum an Produkten und Dienstleistungen. Die Kerngeschäftsfelder sind Sparanlagen, Baufinanzierungen, Wertpapiergeschäfte, Verbraucherkredite und Girokonten für Privatkunden.

Die ING-DiBa ist ein bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV). Den Status eines bedeutenden Instituts hat sie trotz ihres wenig komplexen und wenig risikoreichen Geschäftsmodells sowie der risikoaversen Vergütungsstruktur aufgrund ihrer Marktbedeutung und ihrer Mitarbeiterzahl. In den letzten drei Jahren überschreitet die Bilanzsumme den Schwellenwert der Verordnung jeweils deutlich.

Der Vergütungsbericht erfolgt soweit anwendbar bereits 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 Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ING-DiBa (ohne Tochtergesellschaften) für das Geschäftsjahr 2013. Er erläutert zudem weitere Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung.

2. Vergütungsstrategie

Die Gestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden Mitarbeiter) orientiert sich an der Geschäfts- und Risikostrategie der ING-DiBa und zielt auf eine nachhaltige Wertentwicklung der ING-DiBa ab. Dabei werden keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken gesetzt.

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-DiBa umfasst die folgenden Kernprinzipien:

- 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 zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken
- 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 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-DiBa orientiert sich dabei an der Leistung, dem Erfolg und Ergebnis des Mitarbeiters und der Bank sowie den Marktgegebenheiten. Die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Vorgaben auf Basis der InstitutsVergV wird sichergestellt. Die variablen Vergütungsanreize sind daher eng an den nachhaltigen Unternehmenserfolg gekoppelt.

3. Vergütung der Mitarbeiter

Das Vergütungssystem der Bank für die Mitarbeiter steht mit der Geschäftsstrategie der Bank im Einklang und verursacht keine negativen Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken für die Bank.

Vergütung der Tarifangestellten im Retail-Banking

Die Vergütung der Tarifangestellten in Deutschland basiert auf einem mit der Gewerkschaft Verdi geschlossenen Haustarifvertrag. Aus diesem Grund findet auf die Arbeitsverhältnisse der ING-DiBa Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden der Tarifvertrag Anwendung. Den Tarifangestellten wird eine feste Vergütung gezahlt, diese besteht aus 13 gleichen Monatsgehältern. Darüber hinaus können die Mitarbeiter jährlich eine freiwillige Abschlussvergütung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts erhalten. Die Abschlussvergütung ist eine freiwillige Sonderleistung für das abgeschlossene Geschäftsjahr und wird nach Feststellung des Jahresabschlusses zum Ende des ordentlichen Hauptversammlungs des Arbeitgebers folgenden Kalendermonats gezahlt. Die Tarifangestellten haben einen Anspruch auf eine zumindest anteilige Übernahme der Beiträge zur BVV durch die ING-DiBa.

Vergütung der AT-Angestellten im Retail-Banking

Die Gesamtvergütung der außertariflich beschäftigten Mitarbeiter der ING-DiBa setzt sich aus drei Komponenten zusammen:

- Festgehalt
- Variabler Vergütung
- Nebenleistungen

Das Festgehalt wird in zwölf gleichen Monatsbeträgen gezahlt. Die Höhe des Festgehalts orientiert sich an den Aufgaben und Kompetenzen der Mitarbeiter und wird regelmäßig auf Angemessenheit überprüft.

Die variable Vergütung umfasst eine Tantieme und für ausgewählte Mitarbeitergruppen eine aktienbasierte Langfristkomponente (LSPP). Zu den Nebenleistungen, die für bestimmte Mitarbeiter gewährt werden, gehören alle sonstigen Leistungen wie Altersvorsorge, Dienstwagen etc.

Das Verhältnis variable Vergütung zu Festgehalt darf grundsätzlich nicht größer als 4:1 sein, um keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung zu schaffen und keine falschen Verhaltensanreize zu setzen. Dies gilt sowohl für das Retail-Banking als auch für das Commercial Banking. Die ab 2014 regulatorisch geforderte 1:1-Obergrenze ist ab 2014 in der Vergütungsstrategie verankert. Im Retail-Banking der ING-DiBa wurde diese auch schon 2013 durch die vereinbarten Ziel- und Maximalwerte der variablen Vergütung eingehalten.

Variable Vergütung

Für die variable Vergütung der AT-Angestellten steht ein vom Vorstand definiertes Gesamtbudget zur Verfügung. Dieses bestimmt sich auf Grundlage des Geschäftserfolgs.

Für Mitarbeiter im Retail-Banking bestehen Zielwerte für die variable Vergütung. Diese sind für 2013 wie folgt ausgestaltet:

Variable Vergütung im Retail-Banking der ING-DiBa

Mitarbeitergruppe	Tantieme	LSPP	Zugrundeliegende Ziele
Generalbevollmächtigte und Direktoren	Ziel: 20 % des Festgehalts (FG) Max.: entspricht Zielwert	Ziel: 20 % des FG Max.: entspricht Zielwert	50 % Business-Ziele 50 % persönliche Ziele
Abteilungsdirektoren	Ziel: 20 % des FG Max.: entspricht Zielwert	Pauschal 7.000 €	50 % Business-Ziele 50 % persönliche Ziele
AT-Angestellte	Ziel: 10 % des FG Max.: 20 %	Pauschal 2.500 € (ab Ressortleiter)	100 % persönliche Ziele

Weitere gesonderte, regelmäßig wiederkehrende variable Vergütungen werden nicht gewährt.

Die vereinbarten Ziele werden unmittelbar aus der Mittel- und langfristigen Planung der ING-DiBa abgeleitet und stehen somit mit der Geschäfts- und Risikostrategie im Einklang. Für leitende Angestellte wurden sowohl individuelle als auch Business-Ziele (Institutsebene) vereinbart. AT-Angestellte unterhalb der leitenden Angestellten erhielten ausschließlich individuelle, funktionspezifische Ziele. Die vereinbarten Bemessungsgrößen bestehen aus qualitativen und quantitativen Zielen.

Im Rahmen eines Zielvereinbarungsgesprächs wird der individuelle Leistungsbeitrag auf Basis der Zielerreichungen ermittelt. Bei der Festlegung der Höhe der Tantiemen für leitende Angestellte werden sowohl der Erfolg der Bank bzw. der Gruppe (Business-Ziele) als auch der im Jahres- und Zielvereinbarungsgespräch festgehaltene individuelle Leistungsbeitrag berücksichtigt. Sie dienen bei der Festlegung der variablen Vergütung als Orientierungspunkte, jedoch besteht kein direkter rechenbarer Zusammenhang zwischen Gesamtzielerreichung (sowohl Business- als auch individuelle Ziele) und der Höhe der Tantieme. Diese wird vom Gesamtvorstand unter Berücksichtigung des Gesamtbudgets (Top-down, Bottom-up) festgelegt.

Tantieme

Die Tantieme wird bar vergütet und zum Ende des auf die Hauptversammlung folgenden Monats vollständig ausgezahlt. Da die ING-DiBa 2013 neben dem Vorstand über keine Risk-Taker verfügte, gelten an die Tantieme keine Anforderungen hinsichtlich einer aufgeschobenen Auszahlung.

Falls jedoch die Tantieme 100.000 Euro übersteigt, wird ein vorab definierter Anteil der gesamten Tantieme in Form von Deferred Shares über einen Zeitraum von drei Jahren aufgeschoben. Der Aufschub der Tantieme beträgt mindestens 10 % und steigt für Tantiemen, die oberhalb von definierten Hürden liegen, jeweils um 10%-Punkte an. Der jeweils höhere Prozentwert ist nur für den Teil der Tantieme anzuwenden, der oberhalb der Hürde liegt. Der maximale Aufschiebungsprozentsatz beträgt 50 % und ist für den Teil der Tantieme, der oberhalb von 500.000 Euro liegt, anzuwenden. Die Ausschüttung der Deferred Shares erfolgt rätierlich in drei gleichen Tran-

chen. Der Mitarbeiter kann vor Ablauf des Aufschiebungszeitraums aus drei Optionen wählen:

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

Long-term Sustainable Performance Plan (LSPP)

Ab der Ebene Ressortleiter erhalten außertarifliche Mitarbeiter zusätzlich zu der kurzfristigen, in bar gewährten Tantieme eine aktienbasierte variable Vergütung, die als Performance Shares im Rahmen des LSPP gewährt wird. Der LSPP ist ein langfristiger Incentive-Plan, der von der Muttergesellschaft ING Groep N.V. begeben wird. Die Höhe des Gewährungsbetrags des LSPP ist für Abteilungsleitern und Ressortleiter im Retail-Banking pauschal festgelegt, für Direktoren besteht ein Zielwert. Für Direktoren orientiert sich die Höhe des Gewährungsbetrags des LSPP an der Gesamtzielerreichung des Mitarbeiters.

Der LSPP hat eine Laufzeit von drei Jahren. Die Auszahlung des LSPP erfolgt zeitanteilig in drei gleichen Tranchen. Die Höhe der zur Auszahlung anstehenden Tranchen ist von der Zielerreichung des zugrunde gelegten Ziels (RoE) abhängig. Diese wird zu jedem Auszahlungszeitpunkt separat betrachtet. Der Performance-Korridor für das RoE-Ziel beträgt 0 % bis 150 %. Bei Nichterreichen der Mindestzielerreichung für das RoE-Ziel zum Zeitpunkt der Auszahlung wird bzw. werden die zur Auszahlung anstehende(n) Tranche(n) nicht ausgezahlt. Die maximale Zielerreichung ist auf 150 % begrenzt.

Die aufgeschobene variable Vergütung kommt nur dann zu einer Auszahlung, wenn der begünstigte Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Auszahlung noch bei der ING-DiBa oder im Konzernverbund beschäftigt ist.

Der Mitarbeiter kann für jede zur Ausschüttung anstehende Tranche separat während der Laufzeit über die Modalitäten der Ausschüttung entscheiden.

Vergütungsbericht 2013

Vergütung von Mitarbeitern im Commercial Banking

Die Vergütung der Tarif- und AT-Angestellten im Commercial Banking erfolgt grundsätzlich analog zu der Vergütung im Retail-Banking. Allerdings erhielten Tarifangestellte 2013 statt einer Abschlussvergütung eine variable Vergütung. Die Gewährung der variablen Vergütung erfolgte sowohl für Tarif- als auch AT-Angestellte anhand eines Referenz- und eines diskretionären Bonus.

Um eine einheitliche Logik in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu gewährleisten, erfolgt 2014 eine Umstellung der Tarifangestellten von einer variablen Vergütung auf die Gewährung einer Abschlussvergütung nach dem Haustarifvertrag. Für einen Teil der AT-Angestellten wurde die variable Vergütung auf Zielwerte umgestellt. Ebenfalls werden ab 2014 klar definierte Bemessungsgrößen vereinbart.

Für die variable Vergütung der Mitarbeiter im Commercial Banking besteht ein separates Budget. Dieses bemisst sich am Geschäftserfolg des Commercial Bankings unter Berücksichtigung des Erfolgs des entsprechenden Segments in der ING-Gruppe.

Für die variable Vergütung galt 2013 die grundsätzliche Obergrenze von 4:1 (variable zu fix). Für 2014 wird die gesetzlich geforderte 1:1-Obergrenze ebenfalls im Commercial Banking implementiert. Jedoch lagen bereits 2013 die ausgezahlten variablen Vergütungen weitestgehend unter der 1:1-Obergrenze.

Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen

Die Vergütung von Mitarbeitern in den Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass sie nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderläuft. Insbesondere werden hierbei gleichlaufende Vergütungsparameter für Mitarbeiter der Kontrolleinheiten und Mitarbeiter der zu kontrollierenden Einheiten vermieden. Um diesem Anspruch zu genügen, erhielten die Mitarbeiter der Kontrolleinheiten variable Vergütungselemente auf Basis von persönlichen, funktionalen Zielen.

Offenlegung von Vergütungskennziffern (Mitarbeiter)

Die Gesamtvergütung der insgesamt 3.186,4 Mitarbeiter (Year-end FTE) des ING-DiBa Konzerns für das Geschäftsjahr 2013 beträgt insgesamt 265,6 Mio. Euro. Das entspricht einer Veränderung von +15,4 % gegenüber dem Vorjahr und ist im Wesentlichen auf die gestiegene Mitarbeiterzahl zurückzuführen. Die Gesamtvergütung teilt sich auf in 210,9 Mio. Euro (ca. 94,7 %) Festgehälter und 11,9 Mio. Euro (ca. 5,3 %) variable Vergütung. Von der variablen Vergütung werden ca. 16,0 % (1,9 Mio. Euro) in Form des LSPP über drei Jahre aufgeschoben.

Bei der Festlegung des Gesamtbudgets für die variable Vergütung der Mitarbeiter im Retail- und Commercial Banking wurde berücksichtigt, dass die Fähigkeit der ING-DiBa, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung aufrechtzuerhalten, nicht gefährdet ist. Garantierte variable Vergütungen werden bei der ING-DiBa nicht gezahlt.

**Vergütung des Mitarbeiter 2013
(in Millionen Euro)**

	Retail	Commercial	Gesamt
Mitarbeiter (Year-end FTE)	3.006,3	180,1	3.186,4
Anzahl der Begünstigten	728	163	891
Gesamtvergütung	241,6	24,0	265,6
Festgehälter	192,4	18,5	210,9
Variable Vergütung	10,1	1,8	11,9
- davon in bar	8,4	1,6	10,0
- davon in Aktien	1,7	0,2	1,9
BAV	39,2	3,6	42,8

4. Vergütung der Geschäftsleitung (Vorstand)

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

- Festgehalt
- Variabler Vergütung
- Nebenleistungen

Die variable Vergütung unterteilt sich in eine nicht-aufgeschobene (40 %) und eine aufgeschobene (60 %) Komponente. Zu den Nebenleistungen zählen u. a. Dienstwagen, Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und Versicherungen.

Für die variable Vergütung der Vorstände werden Zielwerte vereinbart, die gleichzeitig die maximal mögliche variable Vergütung darstellen (50 % des Festgehalts). Durch diese Regelung wurde die ab 2014 regulatorisch geforderte 1:1-Obergrenze für die variable Vergütung bereits 2013 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-DiBa im Einklang und werden aus der Mittelfristplanung abgeleitet. Auf Basis der Zielerreichung, die im Rahmen des gruppenweiten Performance-Managements ermittelt wird, legt der Aufsichtsrat die Höhe der variablen Vergütung fest. Die variable Komponente unterteilt sich in eine nicht-aufgeschobene (40 %) und eine aufgeschobene (60 %) Komponente mit einer dreijährigen Laufzeit. Die Auszahlung erfolgt rätierlich in drei gleichen Tranchen. 50 % der nichtaufgeschobenen 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-DiBa oder im Konzernverbund beschäftigt ist.

Claw- 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 niedergelegt. Noch nicht ausgezahlte oder nicht zugeteilte variable Vergütungsbestandteile können bei Vorliegen von Malus-Tatbeständen zurückbehalten und nicht ausgezahlt werden (Holdback). Die aufgeschobene variable Vergütung kann je nach Schwere des Malus-Tatbestands ggf. bis auf null reduziert werden. Des Weiteren kann eine bereits ausgezahlte und/oder zugeteilte variable Vergütung unter bestimmten Umständen zurückgefordert werden (Clawback). Für beide Regelungen gilt dies bei:

- Verwicklung in ein strafrechtlich relevantes Dienstvergehen oder Betrug
- Verhalten, das zu einer wesentlichen Änderung des Jahresabschlusses der ING-DiBa und der ING Bank und/oder einem wesentlichen (Reputations-)Schaden bei der ING-DiBa oder einer ihr verbundenen Unternehmen führt

Die Auszahlung der variablen Vergütung darf zudem nicht die Fähigkeit der ING-DiBa und der ING Bank einschränken, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten.

Offenlegung von Vergütungskennziffern (Vorstand)

Die Summe der Gesamtvergütung der sieben Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2013 beträgt insgesamt 3,95 Mio. Euro. Es wurden 2013 keine Zahlungen geleistet, die in Verbindung mit der Aufnahme oder der Beendigung eines Anstellungsverhältnisses stehen. In der ING-DiBa werden grundsätzlich keine garantierten variablen Vergütungen gezahlt. Eine Verminderung der variablen Vergütung unterblieb, da kein negativer Erfolgsbeitrag realisiert wurde und auch keine weiteren Malus-Tatbestände vorlagen. Darüber hinaus mussten im Geschäftsjahr 2013 keine der weiter gehenden Claw- und Holdback-Regelungen angewandt werden. Weitere Einzelheiten sind in der unten stehenden Übersicht zusammengestellt. Von einem Ausweis nach Bereichen wurde aufgrund der geringen

Vergütungsbericht 2013

Anzahl der Personen in Übereinstimmung mit dem Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz des § 26a Absatz 2 KWG abgesehen.

Vergütung des Vorstands (in Millionen Euro)	
Anzahl der Begünstigten	7
Gesamtvergütung	4,0
Davon fixe Vergütung	2,6
Davon variable Vergütung	1,4
- davon in bar	0,7
- davon in Aktien	0,7
Aufgeschobene variable Vergütung	1,1
Ausgezahlte variable Vergütung	0,3
Gesamtbetrag der vorgenommenen Reduktion aufgrund von Malus-Tatbeständen	0
Gesamtbetrag der gezahlten garantierten variablen Vergütung	0
Gesamtbetrag der geleisteten einzelvertraglich begründeten Abfindungen	0
Betrag der höchsten geleisteten Abfindungen	0
Anzahl der Begünstigten	0

5. High Earners

Neben dem Vorstand hat kein weiterer Mitarbeiter für das Jahr 2013 eine Gesamtvergütung erhalten, die eine Million Euro überschreitet.

6. Identifikation von Risk-Takern und ihre Vergütung

Als bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV ist die ING-DiBa verpflichtet, Mitarbeiter zu identifizieren, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank hat. Für das Jahr 2013 wurde die Risikoanalyse zur Identifizierung von Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der ING-DiBa haben (Risk-Taker), gemäß den Vorgaben der InstitutsVergV in ihrer Fassung vom 06.10.2010 erstellt. Im Ergebnis wurden ausschließlich die Mitglieder des Vorstands als Risk-Taker selektiert. Aufgrund der besonderen Geschäftsstruktur der ING-DiBa, die wenig komplex, wenig international und wenig risikoreich ist, gibt es mit Ausnahme der Vorstandsmitglieder keine Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Funktion und Stellung einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank haben. Dieses Risikoprofil wird entscheidend von der Muttergesellschaft bestimmt bzw. vom Vorstand der Bank. Der Vorstand der ING-DiBa trifft alle wesentlichen Entscheidungen, die die Geschäftsstrategie und die Übernahme von Risiko berühren. Die lokale Einschätzung deckt sich zudem mit der Einschätzung der Muttergesellschaft ING Bank N.V. Als Risk-Taker definiert sie solche Funktionen, deren Tätigkeiten einen bestimmten Anteil der risikogewichteten Aktiva der Gruppe beeinflussen können. Für Tochtergesellschaften existiert auf Basis der risikogewichteten Aktiva eine Schwelle, bei deren Überschreiten der gesamte Vorstand der Tochter als Risk-Taker eingeordnet wird.

Aufgrund der Novellierung der InstitutsVergV erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2014 die Selektion von Risk-Takern in der ING-DiBa anhand der qualitativen und quantitativen Kriterien des EBA-Standards. Die strengeren und deutlich formaleren Kriterien des EBA-Standards (EBA/RTS/2013/11) führen zu einer Identifikation von weiteren Risk-Takern auf den Ebenen unterhalb des Vorstands. Die Risikoanalyse umfasst alle rechtlich selbstständigen und unselbstständigen Einheiten der ING-DiBa AG und betrachtet sämtliche AT-Angestellten der ING-DiBa AG und der ING-DiBa Direktbank Austria.

Risk-Taker-Vergütungssystem

Die ING-DiBa verfügte 2013 neben dem Vorstand über keine weiteren Risk-Taker. Durch die erweiterten Selektionskriterien für die Identifizierung von Risk Takern werden ab 2014 auch Risk-Taker auf den Ebenen unterhalb des Vorstands identifiziert. Für diese wird ein entsprechendes Vergütungssystem implementiert. So werden z. B. risikoadjustierte Bemessungsgrößen auf den geforderten drei Bemessungsebenen vereinbart, mindestens 40 % der variablen Vergütung werden über drei Jahre aufgeschoben und 50 % der aufgeschobenen und der nicht aufgeschobenen variablen Vergütung unterliegen einer zusätzlichen Haltefrist von einem Jahr. Darüber hinaus werden Malus-Regelungen eingeführt.

Ab 2014 werden für Mitarbeiter, die den Status eines Risk-Takers haben und gleichzeitig in einer Kontrolleinheit tätig sind, auf der Ebene der Organisationseinheit als auch auf der individuellen Ebene Ziele vereinbart, die sicherstellen, dass die Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten uneingeschränkt erhalten bleibt.

7. Vergütungsausschuss

Die InstitutsVergV vom 16.10.2010 forderte gemäß § 6, dass die Geschäftsleitung von bedeutenden Instituten einen Vergütungsausschuss einrichtet. Der interne Vergütungsausschuss der ING-DiBa setzte sich 2013 wie folgt zusammen:

- Leiter(in) Personal (Vorsitz)
- Leiter(in) Recht
- Leiter(in) Grundsatzfragen & Gremien (stellv. Vorsitz)
- Leiter(in) Compliance & Geldwäsche
- Vertreter(in) Commercial Banking
- Leiter(in) Corporate Audit Services (ohne Stimmrecht)

Darüber hinaus ist dem Chief Risk Officer ein jederzeitiges Teilnahmerecht (ohne Stimmrecht) an den Sitzungen des Vergütungsausschusses eingeräumt. Die geschäftsinitiierenden Bereiche Retail- sowie Commercial Banking werden durch den Vertreter Commercial Banking vertreten. Der Ausschuss ist dem Aufsichtsrat gegenüber zur Auskunft verpflichtet. Er überwacht die Angemessenheit des Vergütungssystems im Sinne der InstitutsVergV und gibt

zusätzlich Hinweise auf mögliche Fehlentwicklungen bei den Vergütungssystemen gegenüber dem Vorstand und dem Aufsichtsrat sowie Anregungen zur Korrektur der Vergütung. Er berichtet mindestens einmal jährlich im Rahmen des Vergütungsberichts über die Angemessenheit der Ausgestaltung der Vergütungssysteme gegenüber dem Vorstand und dem Aufsichtsrat. Soweit erforderlich, erfolgt zudem eine anlassbezogene Berichterstattung. In diesem Rahmen wird bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme ebenso auf die Expertise von externen unabhängigen Vergütungs- und erforderlichenfalls Rechtsberatern zurückgegriffen. 2013 wurden im Rahmen des Vergütungsausschusses insbesondere die Umsetzung der regulatorischen Erfordernisse, die Bemessung der Business-Ziele und die Umstellung der variablen Vergütung im Commercial Banking thematisiert.

Mindestens einmal im Jahr berichtet der Vorsitzende des Vergütungsausschusses im Aufsichtsrat und beantwortet auch Anfragen vom Aufsichtsgremium.

Die InstitutsVergV vom 16.12.2013 sieht die Einrichtung eines Vergütungsausschusses nicht mehr vor. Die ING-DiBa hat sich allerdings entschieden, den internen Vergütungsausschuss als beratendes Gremium für den Leiter Personal beizubehalten.

8. Beteiligung von externen Beratern

Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wurde 2013 durch einen externen unabhängigen Vergütungsbeauftragten gutachterlich beurteilt. Ebenfalls wurde durch einen externen unabhängigen Vergütungsbeauftragten die Risikoanalyse zur Identifizierung von Risk-Takern im Jahr 2013 angestoßen und 2014 finalisiert.

9. Beschlossene vergütungsrelevante Veränderungen für 2014

Die Novellierungen der InstitutsVergV und des Kreditwesengesetzes (KWG) fordern neben Veränderungen in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme ebenfalls Veränderungen in der Vergütungs-Governance. Ab 2014 richtet die ING-DiBa daher auf der Ebene des Aufsichtsgremiums einen Vergütungskontrollausschuss ein und bestellt einen internen Vergütungsbeauftragten.

Die gemäß des EBA-Standards (EBA/RTS/2013/11) durchgeführte Risikoanalyse führt zu einer Identifikation von Risk-Takern unterhalb des Vorstands. Für diese gilt ab 2014 ein verändertes Vergütungssystem, welches die regulatorischen Anforderungen hinsichtlich der Bemessung und Auszahlung der variablen Vergütung inklusive der geforderten Malus-Regelungen berücksichtigt.

Für die Festlegung des Gesamtbetrags und die Auszahlung der (aufgeschobenen) variablen Vergütung gelten ab 2014 die erweiterten Voraussetzungen der InstitutsVergV hinsichtlich der angemessenen Kapital- und Liquiditätsausstattung, der mehrjährigen Kapitalplanung, der kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen und des positiven Geschäftserfolgs.

Frankfurt am Main, 14.10.2014

ING-DiBa AG