

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgovernance	2
3. Vergütung der Mitarbeiter	3
4. Vergütung der Geschäftsleitung (Vorstand)	8
5. Offenlegung von Vergütungskennziffern	9
6. Beteiligung von externen Beratern	10

## 1. Einleitung

Die ING-DiBa gehört zu den 15 größten Banken in Deutschland und ist mit über 8 Millionen Kunden die drittgrößte Privatkundenbank Deutschlands. Das Geschäftsmodell der ING-DiBa ist durch ein auf wenige transparente Produkte mit günstigen Konditionen konzentriertes Angebot, durch eine hohe Kosteneffizienz und durch eine ständige Erreichbarkeit für ihre Kunden gekennzeichnet. Ihren Kunden bietet sie ein breites Spektrum an Produkten und Dienstleistungen. Die Kerngeschäftsfelder im Privatkundengeschäft sind Sparanlagen, Wertpapiergeschäft, Baufinanzierungen, Verbraucherkredite und Girokonten. Das Produktportfolio des Commercial Bankings umfasst im Wesentlichen die Bereiche Corporate Lending, Exportfinanzierung, Zahlungsverkehr, Financial Markets, Structured Finance sowie gewerbliche Immobilienfinanzierung.

Die ING-DiBa ist ein bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) und muss somit neben den allgemeinen Anforderungen auch die besonderen Anforderungen der 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 Tarifangestellten und außertariflichen Angestellten sowie für die Risk Taker der ING-DiBa (ohne Tochtergesellschaften) für das Geschäftsjahr 2014. Er erläutert zudem weitere Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung.

Die offenzulegenden Angaben zu den Eigenmitteln und Kreditrisikopositionen gemäß Artikel 437, 438, 442 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-DiBa zu entnehmen.

## 2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgovernance

### 2.1. Vergütungsstrategie

Die ING-DiBa unterliegt als bedeutendes Institut im

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

Die Gestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden Mitarbeiter genannt) orientiert sich an der Geschäfts- und Risikostrategie der ING-DiBa und zielt auf eine nachhaltige Wertentwicklung der ING-DiBa ab. Durch die konservative Vergütungsstrategie und die Ausrichtung der Vergütung an der Geschäfts- und Risikostrategie 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:

- Ausrichtung des Handelns auf die Erreichung der Ziele, die in den Geschäfts- und Risikostrategien der ING-DiBa niedergelegt sind
- 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
- 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.

## 2.2. Vergütungsgovernance

Die ING-DiBa hat 2014 die veränderten regulatorischen Anforderungen hinsichtlich der Vergütungsgovernance umgesetzt.

### Vergütungskontrollausschuss

Der 2014 neu eingerichtete Vergütungskontrollausschuss ist für die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und des Vorstands der ING-DiBa sowie der Einhaltung der regulatorischen Vorgaben und Anforderungen der InstitutsVergV verantwortlich. Dieser setzt sich aus Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter) und tagte 2014 bereits drei Mal.

### Vergütungsbeauftragter

Mit Wirkung zum 01. Januar 2014 ernannte die ING-DiBa gemäß den regulatorischen Vorgaben einen Vergütungsbeauftragten und seine Stellvertreterin, welche im Laufe des Jahres ihre spezifischen Aufgaben ausübten. Der Vergütungsbeauftragte und seine Stellvertreterin waren 2014 im Bereich Personal angesiedelt. Mit Wirkung zum 01. Januar 2015 wurden zwei Mitarbeiter im Risk Management zum Vergütungsbeauftragten bzw. zum Stellvertreter bestellt.

### Vergütungsausschuss

Über die regulatorisch geforderte Vergütungsgovernance hinaus hat die ING-DiBa beschlossen, den regulatorisch nicht mehr geforderten Vergütungsausschuss weiterhin beizubehalten. Über dieses Gremium soll die angemessene Beteiligung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und der Überwachung der Vergütungssysteme gewährleistet werden.

Die Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die ING-DiBa Mitarbeiter obliegt dem Vorstand. Bei dieser Aufgabe wird der Vorstand durch den Bereich Personal unterstützt. Für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands

ist der Aufsichtsrat der ING-DiBa verantwortlich. Bei der Beurteilung der Angemessenheit und der Ausgestaltung der Vergütungssysteme wird der Aufsichtsrat durch den Vergütungskontrollausschuss unterstützt.

Gemäß § 7 Satz 2 Nr. 1–3 InstitutsVergV darf nur dann ein Gesamtbetrag an variabler Vergütung festgesetzt werden, wenn die ING-DiBa über eine angemessene Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung verfügt sowie die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen erfüllt. Darüber hinaus müssen bei der Festsetzung des Gesamtbetrags die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der ING-DiBa berücksichtigt werden. Als Voraussetzungen für die Festsetzung eines Gesamtbetrags an variabler Vergütung hat sich die ING-DiBa Kriterien definiert, deren Einhaltung durch die Abteilungen Meldewesen und Risk Management überprüft wurden. Der Risikoausschuss der ING-DiBa hat auf dieser Basis beschlossen, dass für das Geschäftsjahr 2014 ein Gesamtbetrag an variabler Vergütung festgesetzt werden darf.

## 3. Vergütung der Mitarbeiter

Das Vergütungssystem der ING-DiBa für die Mitarbeiter steht mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank im Einklang und verursacht keine negativen Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken für die Bank.

### 3.1. Vergütung der Tarifangestellten im Retail-Banking und Commercial Banking

Das Vergütungssystem der Tarifangestellten im Commercial Banking wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2014 umgestellt, so dass nun für alle Tarifangestellten in Deutschland – einschließlich der Auszubildenden – die Vergütung auf einem mit der Gewerkschaft Verdi geschlossenen Haustarifvertrag basiert. Den Tarifangestellten wird eine feste Vergütung gezahlt, welche aus 13 gleichen Monatsgehältern besteht. Darüber hinaus steht es im Ermessen der ING-DiBa, den Tarifangestellten jährlich eine freiwillige Abschlussvergütung in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts zu zahlen. Die Abschlussvergütung ist eine freiwillige Sonderleistung für das abgeschlossene Geschäftsjahr und wird nach Feststellung des Jahresabschlusses zum Ende des 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-DiBa.

### 3.2. Vergütung der Angestellten im Retail-Banking mit variabler Vergütung („AT-Angestellte“)

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter der ING-DiBa 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 auf seine 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. Die Altersvorsorge ist dabei als Beitragszusage gestaltet. Darüber hinaus besteht für die außertariflichen Angestellten in Deutschland, wie für die Tarifangestellten auch, 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-DiBa.

#### Variable Vergütung

Die variable Vergütung bei der ING-DiBa 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 ab 2014 gesetzlich geforderte 1:1-Obergrenze für die variable Vergütung ist bei der ING-DiBa in der Vergü-

tungsstrategie verankert und wurde aufgrund der Zielwerte im Retail-Bereich in 2014 grundsätzlich, wie auch schon in den vergangenen Jahren, eingehalten.

Der Gesamtbetrag an variabler Vergütung bestimmt sich im Retail-Bereich in einem Bottom-up-Prozess anhand der Zielwerte für die variable Vergütung und der jeweiligen Zielerreichung.

Die Zielwerte für die außertariflichen Mitarbeiter im Retail-Bereich sind für 2014 wie folgt ausgestaltet:

#### Variable Vergütung im Retail-Banking der ING-DiBa

Mitarbeitergruppe	Tantieme (in % des Festgehalts)	LSPP (in % des Festgehalts)	Bemessungsgrößen
Direktoren	0-20 % (Ziel: 20 %)	0-20 % (Ziel: 20 %)	Ziele auf Instituts-, Geschäftsfeld- und individueller Ebene
Abteilungsdirektoren	0-20 % (Ziel: 20 %)	7.000 €	
AT-Angestellte <sup>1</sup>	0-20 % (Ziel: 10 %)	2.500 € (für Ressortleiter)	100 % individuelle Ziele

Weitere gesonderte, regelmäßig wiederkehrende variable Vergütungen werden nicht gewährt.

Die Bemessung der variablen Vergütung des Senior Managements (Direktoren und Abteilungsdirektoren) und der Risk Taker erfolgt bei der ING-DiBa im Retail-Bereich auf den drei Ebenen Institut, Ressort bzw. 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-DiBa abgeleitet und stehen somit mit der Geschäfts- und Risikostrategie im Einklang. AT-Angestellte unterhalb des Senior Managements erhalten ausschließlich individuelle, funktionsspezifische Ziele.

# Vergütungsbericht 2014

Die Festlegung der Gesamtzieelerreichung erfolgt hierbei nicht anhand einer starren Berechnungsformel, sondern diskretionär unter Berücksichtigung der jeweiligen Einzelzieelerreichung und der Erfüllung der finanziellen Voraussetzungen (z. B. Risikotragfähigkeit, angemessene Kapital- und Liquiditätsausstattung). Dabei ist es grundsätzlich möglich, die Nichterfüllung eines Ziels durch die Übererfüllung eines anderen Ziels zu kompensieren.

## Tantieme

Die Tantieme wird bar vergütet und zum Ende des auf die Hauptversammlung folgenden Monats vollständig ausgezahlt.

Falls jedoch die Tantieme 100.000 Euro übersteigt, wird ein vorab definierter Anteil der gesamten Tantieme in Form von Deferred Shares der ING Groep N.V. 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 – ohne Berücksichtigung von Performance-Bedingungen – rätierlich in drei gleichen Tranchen. 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)

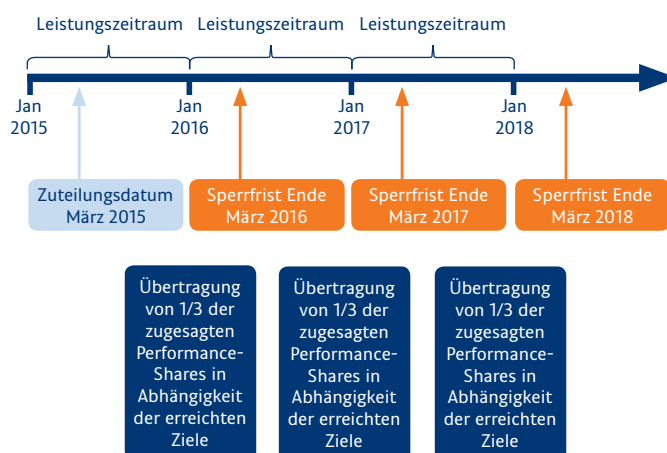
Ab der Ebene Ressortleiter erhalten außertarifliche Mitarbeiter zusätzlich zu der in bar gewährten Tantieme eine aktienbasierte variable Vergütung, die in Form von Performance-Shares der ING Groep N.V. im Rahmen des LSPP gewährt wird. Der LSPP ist ein langfristiger Incentive-Plan, der von der Muttergesellschaft ING Groep N.V. begeben wird. Die Höhe des Gewährungsbetrags des LSPP ist für Abteilungsdirektoren und Ressortleiter im Retail-Banking pauschal festgelegt (7.000 Euro bzw. 2.500 Euro), für Direktoren besteht ein Zielwert (20 %

des Festgehalts). Für Direktoren orientiert sich die Höhe des Gewährungsbetrags des LSPP an der Gesamtzieelerreichung des Mitarbeiters. Die Höhe des Gewährungsbetrags des LSPP kann für Abteilungsdirektoren und Ressortleiter bei Nichterreichung der vereinbarten Ziele angemessen abgeschmolzen werden.

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 der ING Groep N.V.) abhängig. Diese wird zu jedem Auszahlungszeitpunkt separat betrachtet. Der Performance-Korridor für das RoE-Ziel beträgt 0-150 %. Bei Nichterreichung der Mindestzieelerreichung für das RoE-Ziel zum Zeitpunkt der Auszahlung wird bzw. werden die zur Auszahlung anstehende(n) Tranche(n) nicht ausgezahlt.

Die in Form von Performance-Shares gewährte variable Vergütung kommt nur dann zur 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 (Halten oder Verkaufen der Performance-Shares bzw. eine Kombination aus beiden).



### 3.3. Vergütung von AT-Angestellten im Commercial Banking

Die Vergütung der AT-Angestellten im Commercial Banking erfolgt grundsätzlich analog zu der Vergütung im Retail-Banking. Allerdings erfolgt die Gewährung der variablen Vergütung anhand eines diskretionären Bonus. Darüber hinaus bestehen noch für einzelne AT-Angestellte sogenannte Referenzboni. Die variable Vergütung von Support- und Kontrollfunktionen im Commercial Banking wurde 2014 auf Zielwerte analog zum Retail-Bereich umgestellt.

Der Gesamtbetrag an variabler Vergütung wird im Commercial Banking Top-down unter Berücksichtigung des Erfolgs des Commercial Bankings (Konzern, ING-DiBa, Business Line) festgelegt. Auch für die AT-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 Commercial Banking gültig und wurde 2014 entsprechend eingehalten.

#### Ausgestaltung der variablen Vergütung

Die diskretionär bestimmte variable Vergütung von AT-Angestellten im Commercial Banking wird weitestgehend als Bar-Tantieme gezahlt. Darüber hinaus wird einzelnen Mitarbeitern eine variable Vergütung in Form von Performance-Shares im Rahmen des LSPP gewährt. Für diese gelten dieselben LSPP-Regelungen wie im Retail-Bereich. Bar-Tantiemen über 100.000 Euro unterliegen denselben Regelungen hinsichtlich einer Aufschiebung, wie bereits im Retail-Bereich dargestellt.

### 3.4. Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen

Die Vergütung von Mitarbeitern in den Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass sie der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten nicht 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. Mitarbeiter der Kontrolleinheiten, die

dem Senior Management zuzurechnen sind, erhalten zu einem geringen Anteil Ziele auf der Institutsebene, das Hauptgewicht liegt jedoch auf den funktionspezifischen Geschäftsfeld- und individuellen Zielen.

### 3.5. Vergütung von Risk Takern unterhalb des Vorstands

Als bedeutendes Institut im Sinne der InstitutsVergV hat die ING-DiBa 2014 eine Risikoanalyse zur Identifikation von Risk Takern anhand der qualitativen und quantitativen Kriterien des EBA-Standards (EBA/RTS/2013/11) durchgeführt. Hierbei wurden erstmalig neben den Vorstandsmitgliedern weitere Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der ING-DiBa hat. Für diese richten sich die Bemessung und die Auszahlung der variablen Vergütung nach den Regelungen der InstitutsVergV. Sowohl für geschäftsgenerierende Funktionen als auch für Kontrollfunktionen erfolgt die Bemessung der variablen Vergütung auf Basis der Zielerreichung auf den drei Ebenen Institut, Geschäftsfeld und Individuell. Hierbei sind die drei Ebenen 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, die ebenfalls als Risk Taker identifiziert wurden, nicht eingeschränkt wird, werden auf der Geschäftsfeldenebene keine gleichlaufenden Ziele mit den von den Kontrollfunktionen kontrollierten Einheiten vereinbart. Darüber hinaus wird die Institutsebene schwächer gewichtet. Die Bemessung der variablen Vergütung erfolgt, wie für die weiteren AT-Angestellten im Retail-Bereich und im Commercial Banking auch, nicht anhand einer starren Berechnungsformel, sondern diskretionär unter Berücksichtigung der Zielerreichung auf den drei Ebenen.

Für Risk Taker, deren variable Vergütung die derzeit von der BaFin akzeptierte Freigrenze in Höhe von 50.000 Euro überschreitet, erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung im Rahmen eines aufgeschobenen Auszahlungsmodells. Variable Vergütungen von Risk Takern, die unterhalb der Freigrenze liegen, werden gemäß dem jeweiligen AT-Vergütungsmodell im Retail-Bereich oder im Commercial Banking ausgezahlt.

# Vergütungsbericht 2014

## Aufgeschobenes Auszahlungsmodell für Risk Taker unterhalb des Vorstands

Das aufgeschobene Auszahlungsmodell für Risk Taker sieht vor, dass für Risk Taker auf der dem Vorstand nachgelagerten Ebene 60 % und für alle weiteren Risk Taker 40 % der variablen Vergütung über drei Jahre aufgeschoben werden. Der Anspruch auf die aufgeschobene variable Vergütung erwächst dabei zeitanteilig zum ersten, zweiten und dritten 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 Aufschiebung einer einjährigen Haltefrist unterliegen. Anders als die Performance-Shares, die im Rahmen des LSPP gewährt werden, unterliegen die ING Aktien, die den Risk Takern im Rahmen des aufgeschobenen Auszahlungsmodells gewährt werden, keinen weiteren Performance-Bedingungen.

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

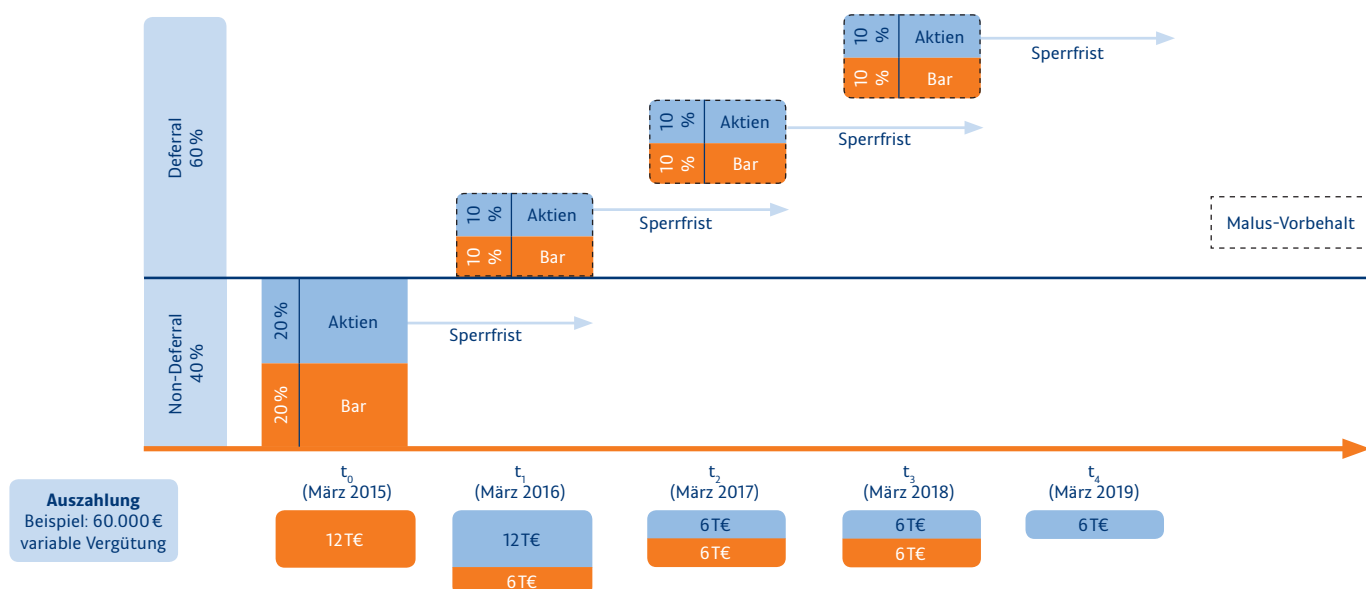
für erhebliche Verlustgeschäfte/Verstoß gegen Compliance-Richtlinien

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

Bei Vorliegen eines Malus-Tatbestands wird die betroffene Tranche (Bar- und Aktienanteil) an aufgeschobener variabler Vergütung angemessen, ggf. bis auf null, reduziert. Da die ING-DiBa erstmalig 2014 Risk Taker unterhalb des Vorstands identifiziert hat, erfolgte für diese noch keine Malus-Prüfung.

Die im Rahmen des aufgeschobenen Auszahlungsmodells gewährten Aktien unterliegen den Bedingungen des LSPP-Programms. Dies bedeutet u.a., dass die in Form von Deferred-Shares aufgeschobene variable Vergütung nur dann zu einer Auszahlung kommt, wenn der begünstigte Risk Taker zum Zeitpunkt der Auszahlung noch bei der ING-DiBa oder im Konzernverbund beschäftigt ist.

Schematisch lässt sich das aufgeschobene Auszahlungsmodell am Beispiel eines Direktoren (60 % Aufschiebung) mit einer variablen Vergütung in Höhe von 60.000 Euro wie folgt darstellen:



## 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
- Variable 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. Die Altersversorgung ist dabei in Form einer Beitragszusage ausgestaltet.

Für die variable Vergütung der Vorstände werden Zielwerte vereinbart, die gleichzeitig die maximal mögliche variable Vergütung darstellen (50 % des Festgehalts).<sup>2</sup> Durch diese Regelung 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-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 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 dreijährigen Laufzeit. Die Auszahlung erfolgt rätierlich in drei 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-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. 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. 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 einem ihr verbundenen Unternehmen führt

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



## 5. Offenlegung von Vergütungskennziffern

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

Die Gesamtvergütung der insgesamt 3.303,4 Mitarbeiter (Year-end FTE) der ING-DiBa für das Geschäftsjahr 2014 beträgt insgesamt 200,50 Mio. Euro.<sup>3</sup> Die Gesamtvergütung teilt sich auf in 186,54 Mio. Euro (93 %) Festgehälter und 13,96 Mio. Euro (7 %) variable Vergütung. Von der variablen Vergütung werden 16 % (2,29 Mio. Euro) in Form des LSPD 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 der Mitarbeiter 2014**

	Retail	Commercial Banking	Gesamt
Mitarbeiter (Year-end FTE)	3.072,3	231,1	3.303,4
Gesamtvergütung (in Mio. Euro)	177,74	22,76	200,50
Festgehälter (in Mio. Euro)	168,54	18,00	186,54
Variable Vergütung (in Mio. Euro)	9,20	4,76	13,96
- davon in bar (in Mio. Euro)	7,90	3,77	11,67
- davon in Aktien (in Mio. Euro)	1,30	0,99	2,29
- Anzahl der Begünstigten	907	148	1.055

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

Die Summe der Gesamtvergütung der sechs Vorstandsmitglieder und der Gruppe der Risk Taker für das Geschäftsjahr 2014 beträgt insgesamt 15,28 Mio. Euro<sup>4</sup>, davon fallen 3,76 Mio. Euro auf die sechs Vorstände und 11,52 Mio. Euro auf die Gruppe der Risk Taker. Es wurden 2014 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.

Die Malus-Prüfung für die aufgeschobenen variablen Vergütungstranchen aus den Jahren 2012, 2013 und 2014 der Vorstände ergab, dass keine Malus-Tatbestände (negativer Erfolgsbeitrag, persönliche „Knock-outs“ oder nicht erfüllte finanzielle Voraussetzungen) vorlagen. Demnach kommen die aufgeschobenen variablen Vergütungstranchen unverändert zur Auszahlung. Darüber hinaus mussten im Geschäftsjahr 2014 keine der weiter gehenden Claw- und Holdback-Regelungen angewandt werden. Weitere Einzelheiten sind in der Übersicht auf der nächsten Seite zusammengestellt. Von einem Ausweis nach Bereichen wurde aufgrund der geringen Anzahl der Personen in Übereinstimmung mit dem Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatz des § 26a Absatz 2 KWG abgesehen.

<sup>3</sup> Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter beinhaltet die Grundvergütung, feste Zulagen und die variable Vergütung. Um Einheitlichkeit zu bewahren, wurde darauf verzichtet, Leistungen zur Altersversorgung, Firmenwagen und weitere Nebenleistungen aufzunehmen. Der Vergütungsbericht 2013 enthielt abweichend zum diesjährigen den Personalaufwand.

<sup>4</sup> Die Gesamtvergütung der Vorstände und der Risk Taker beinhaltet die Grundvergütung, feste Zulagen und die variable Vergütung. Um Einheitlichkeit zu bewahren, wurde darauf verzichtet, Leistungen zur Altersversorgung, Firmenwagen und weitere Nebenleistungen aufzunehmen. Der Vergütungsbericht 2013 enthielt abweichend zum diesjährigen den Personalaufwand.

## Vergütung des Vorstands und der weiteren Risk Taker

	Vorstand	Weitere Risk Taker	
		Retail	Commercial Banking
Gesamtvergütung (in Mio. Euro)	3,66	8,84	2,78
Davon fixe Vergütung (in Mio. Euro)	2,37	6,58	1,79
Davon variable Vergütung (in Mio. Euro)	1,3	2,26	0,98
- davon in bar (in Mio. Euro)	0,65	1,32	0,49
- davon in Aktien (in Mio. Euro)	0,65	0,94	0,49
- Anzahl der Begünstigten	6	48	9
Ausstehende aufgeschobene variable Vergütung (in Mio. Euro)	2,3	1,32	0,7
- bereits erdiente variable Vergütung (steht nur noch unter Haltefrist) (in Mio. Euro)	0,7	0,34	0,28
- noch nicht erdiente aufgeschobene variable Vergütung (in Mio. Euro)	1,6	0,98	0,42
Aufgeschobene variable Vergütung, die für 2014 gewährt oder ausgezahlt wurde (in Mio. Euro)	1,21	0,98	0,42
Gesamtbetrag der Neueinstellungsprämien	0	0	0
- Anzahl der Begünstigten	0	0	0
Gesamtbetrag der geleisteten einzelvertraglich begründeten Abfindungen	0	0	0
- Anzahl der Begünstigten	0	0	0
Anzahl der Personen mit einer Vergütung von mehr als 1 Mio. Euro	0	0	0

## 6. Beteiligung von externen Beratern

Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wurde 2014 durch einen externen unabhängigen Vergütungsberater gutachterlich beurteilt. Ebenfalls wurde durch einen externen unabhängigen Vergütungsberater die Risikoanalyse zur Identifizierung von Risk Takern im Jahr 2014 durchgeführt.

Frankfurt am Main, 9. Juni 2015

ING-DiBa AG