

Vergütungs- bericht 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Vergütungsstrategie und Vergütungsgovernance	4
3. Vergütung der Mitarbeiter	6
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), die Interhyp AG (im Folgenden Interhyp) sowie die Lendico Deutschland GmbH (im Folgenden Lendico) 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 9,5 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 Gruppe. 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 2008 ist die Interhyp Teil der ING-Gruppe und seit 2019 gehört sie zum aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreis der ING. Mit Sitz in München liegt ihr Schwerpunkt auf der Vermittlung von privaten Bau-

finanzierungen, wobei sie selbst nicht als Kreditgeber auftritt, sondern ihren Kunden unabhängig die Angebote von rund 400 Banken zur Auswahl der optimalen Finanzierung anbietet.

Seit dem Geschäftsjahr 2020 ist auch Lendico Teil des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises der ING. Mit Sitz in Berlin liegt ihr Schwerpunkt bei der Kreditvergabe für kleine und mittelständische Unternehmen, sowie Selbstständige.

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 2020. 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, Interhyp sowie Lendico Anwendung findet. Die Vergütungsstrategie der ING und der gruppenangehörigen Unternehmen 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, Interhyp und Lendico 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 Mitarbeiter¹ genannt) orientiert sich an der Geschäfts- und Risikostrategie der ING und zielt auf eine nachhaltige Wertentwicklung der ING ab.

Durch die konservative Vergütungsstrategie 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 allgemeinen 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 verantwortvollem 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 ING Gruppe sowie den Marktgegebenheiten. Die Umsetzung der relevanten gesetzlichen Vorgaben – neben der InstitutsVergV auch weitere relevante regulatorische Anforderungen wie z.B. MaComp² sowie die Wohnimmobilienkreditrichtlinie³ – wird sichergestellt. Die variablen Vergütungsanreize sind daher eng an den nachhaltigen Unternehmenserfolg gekoppelt.

2.2

Vergütungsgovernance

Gemäß den regulatorischen Anforderungen im Sinne des § 17 InstitutsVergV obliegt die Verantwortung für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter der Geschäftsleitung. Bei dieser Aufgabe wird die jeweilige Geschäftsleitung durch das Centre of Expertise Human Resources, bzw. die äquivalente Funktion im entsprechenden Konzernunternehmen, (im Folgenden „CoE HR“) unterstützt. So z. B. delegiert die Geschäftsleitung ihre Verpflichtung, den Aufsichtsrat mindestens einmal pro Jahr über die Vergütung der Mitarbeiter zu unterrichten, an den Leiter des CoE HR.

Bei allen gruppenangehörigen Unternehmen, die keine bedeutenden Institute sind, werden die resultierenden Aufgaben ebenfalls zentral durch das CoE HR der ING durchgeführt.

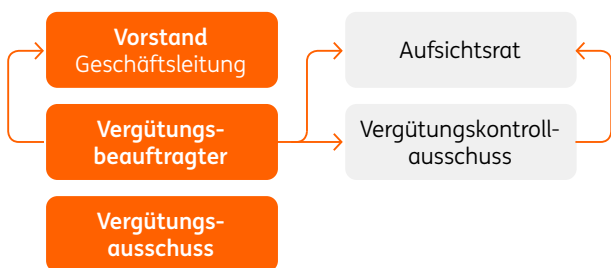
¹ Die Bezeichnung "Mitarbeiter" etc. wird lediglich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet und meint Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gleich welchen Geschlechts. Die ING ist strikt gegen Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder anderer geschützter Merkmale.

² BaFin – Rundschreiben 05/2018 (WA) – MaComp

³ 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

Der Aufsichtsrat ist gemäß § 3 Abs. 2 InstitutsVergV verantwortlich für die angemessene Ausgestaltung der Vergütung der Vorstände der ING. Diese muss mindestens jährlich überprüft und im Geschäftsbericht offengelegt werden. Den regulatorischen Anforderungen des § 23 InstitutsVergV folgend wird ein Vergütungsbeauftragter sowie ein Stellvertreter von der Geschäftsleitung bestellt. Diese unterstützen u. a. den Aufsichtsrat und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- und Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich aller Vergütungssysteme. Obwohl regulatorisch nicht mehr gefordert, hat sich die ING entschieden, den Vergütungsausschuss weiterhin beizubehalten, um die Kontrolleinheiten angemessen in die Ausgestaltung der Vergütung einzubinden. Dieser Ausschuss hat insbesondere eine Beratungsfunktion.

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 InstitutsVergV 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 Gesamtbonusstopfes (sogenannte §7-Prüfung), etc. vor. Der Vergütungskontrollausschuss tagte in 2020 5 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 Risikomanagement 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, Interhyp und Lendico 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.

3.1.1

Vergütung der Tarifangestellten 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.

Den Tarifangestellten wird eine feste Vergütung gezahlt, welche aus 13 gleichen Monatsgehältern besteht. Weitere fixe Gehaltsbestandteile sind unter anderem 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 zum BVV durch die ING.

3.1.2

Struktur der Vergütung im übertariflichen Bereich der ING

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

- Festgehalt
- Variable Vergütung
- Nebenleistungen

Die Vergütung der außertariflichen Mitarbeiter besteht zum einem aus einem angemessenen Festgehalt und - soweit arbeitsvertraglich vereinbart - sonstigen weiteren Nebenleistungen.

Die Höhe des Festgehältes orientiert sich dabei an den Aufgaben und Kompetenzen der Mitarbeiter und wird regelmäßig anhand von externen und internen Bench-

marks auf Angemessenheit überprüft. Maßgeblich ist unter anderem die Einwertung der Funktion des Mitarbeiters anhand eines Grades.

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 gestaltet⁴. Darüber hinaus besteht für die übertariflichen Angestellten in Deutschland, analog zu den Tarifangestellten, die Möglichkeit, eine betriebliche Altersvorsorge über den BVV abzuschließen. Hierbei haben sie einen Anspruch auf eine anteilige Übernahme der Beiträge zum BVV durch die ING.

3.1.2.1.

Vergütung der übertariflichen Mitarbeiter ohne variable Vergütung

Darüber hinaus erhalten übertariflich vergütete Mitarbeiter der Grades 10 bis einschließlich 12, soweit sie nicht den Bereichen Wholesale Banking Front Office oder Group Treasury angehören oder als Risk Taker identifiziert wurden, seit dem Geschäftsjahr 2020 eine feste übertarifliche Zulage (im Folgenden ÜT-Zulage)⁵.

Die ÜT-Zulage errechnet sich für die Mitarbeiter aus dem Festgehalt multipliziert mit der durchschnittlichen individuellen variablen Vergütung der Vorjahre gewichtet mit einem Umrechnungsfaktor. Bei Neueintritten beträgt die ÜT-Zulage 8% des Festgehältes

3.1.2.2.

Vergütung der übertariflichen Mitarbeiter mit variabler Vergütung

Alle anderen übertariflich vergüteten Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr die Möglichkeit, eine variable Vergütung zu erhalten.

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

⁴ Für Altverträge können auch noch vereinzelt Leistungszusagen bestehen.

⁵ Sofern die Mitarbeiter das Angebot auf Wandlung ihrer variablen Vergütung in eine ÜT-Zulage nicht angenommen haben, nehmen diese weiterhin am variablen Vergütungssystem teil.

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 Geschäftsjahr 2020 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 2020 unter Berücksichtigung der Poolgröße festgelegt.

Die Vergütungsmodelle sind dabei an die jeweiligen Geschäftsbereiche sowie die Einwertung der Funktion anhand des Grades gebunden. Die prozentualen Angaben der variablen Vergütung beziehen sich auf das individuelle Festgehalt des Mitarbeiters.

Mitarbeitergruppe	Variable Vergütung	
	Retail Banking Deutschland, inkl. Supportfunktionen Retail und Wholesale Banking Backoffice	Wholesale Banking Frontoffice & Group Treasury
Grade 15	0-40% Ziel: 20%	0-80% Ziel: 40%
Grade 14	0-30% Ziel: 15%	0-70% Ziel: 35%
Grade 13	0-20% Ziel: 10%	0-60% Ziel: 30%
Grade 12	0-20% Ziel: 10%	0-50% Ziel: 25%
Grade 11	0-20% Ziel: 10%	0-40% Ziel: 20%
Grade 10	0-20% Ziel: 10%	0-30% Ziel: 15%
Tarifangestellte	-	

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

Weitere gesonderte, regelmäßig wiederkehrende variable Vergütungen werden nicht gewährt.⁶

Die Messung der individuellen Leistung eines Mitarbeiters in der ING erfolgt 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. Im Bereich Wholesale Banking Frontoffice beträgt der formelbasierte Anteil seit 2020 60%, wodurch sich ein diskretionärer Anteil von 40% ergibt.

Mitarbeiter, die nicht als Risk Taker identifiziert wurden und deren variable Vergütung in einem Kalenderjahr EUR 100.000 überschreitet, erhalten einen Teil ihrer variablen Vergütung in Form von Aktien der ING (Deferred Shares). Diese werden über drei Jahre aufgeschoben. Der Anteil der aufgeschobenen variablen Vergütung beträgt mindestens 10% und steigert sich in Abhängigkeit von der Höhe der variablen Vergütung um jeweils 10 Prozentpunkte.

Die Ausschüttung der Deferred Shares erfolgt – ohne Berücksichtigung von Performance-Bedingungen – ratierlich in drei gleichen Tranchen. Der Mitarbeiter kann vor Ablauf des Aufschiebungszeitraumes aus zwei Optionen wählen:

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

⁶ Eine Gewährung von aufgeschobenen Anteilen gemäß des Long-Term Sustainable Performance Plan (LSP) erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2020 nicht mehr.

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.⁶

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.

Die Vergütungssysteme von Lendico

Die Vergütungssysteme von Lendico sind auf die Erreichung der langfristigen Ziele ausgerichtet und stehen mit der Risikoorientierung von Lendico im Einklang. Dabei werden auch die Unternehmenskultur und die Unternehmenswerte berücksichtigt. Die Vergütungsparameter richten sich dabei an der Unternehmensstrategie aus.

Die Gesamtvergütung der Geschäftsführung der Lendico besteht aus den folgenden drei Komponenten:

- Festgehalt
- Variable Vergütung
- Nebenleistungen

Zu den Nebenleistungen zählen u.a. Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung. Für die variable Vergütung der Geschäftsführung werden Zielwerte vereinbart. Der Zielwert für die variable Vergütung beträgt 15%, der Maximalwert 30% des Festgehalts.

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiter auf den weiteren Leitungsebenen sowie Mitarbeitern mit Expertenstatus setzt sich ebenfalls aus Festgehalt, variabler Vergütung und Nebenleistungen zusammen. Die übrigen Mitarbeiter erhalten ein Festgehalt sowie Nebenleistungen. Zu den Nebenleistungen zählen u.a. Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung.

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.

3.5.

Vergütung von Risk Takern unterhalb des Vorstandes

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

Für die Risk Taker gelten hinsichtlich der Leistungsziele und Leistungsbewertung im Rahmen des Step Up Performance Management Prozesses sowie der Festlegung

der variablen Vergütung die Regelungen gemäß Kapitel 3.1.2.2 analog zu anderen Mitarbeitern. Als Ergänzung zu den Leistungszielen müssen Risk Taker sogenannte Risk Requirements im Kalenderjahr erfüllen. Diese werden jährlich separat vereinbart. Verstöße gegen Risk Requirements können zu einer Reduzierung der variablen Vergütung führen.

Für Risk Taker, deren variable Vergütung die in der InstitutsVergV festgeschriebene Freigrenze in Höhe von EUR 50.000 überschreitet, erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung im Rahmen eines aufgeschobenen Auszahlungsmodells.

3.5.1.

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 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. Die ING Aktien unterliegen keinen weiteren Performancebedingungen (Deferred Shares).

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

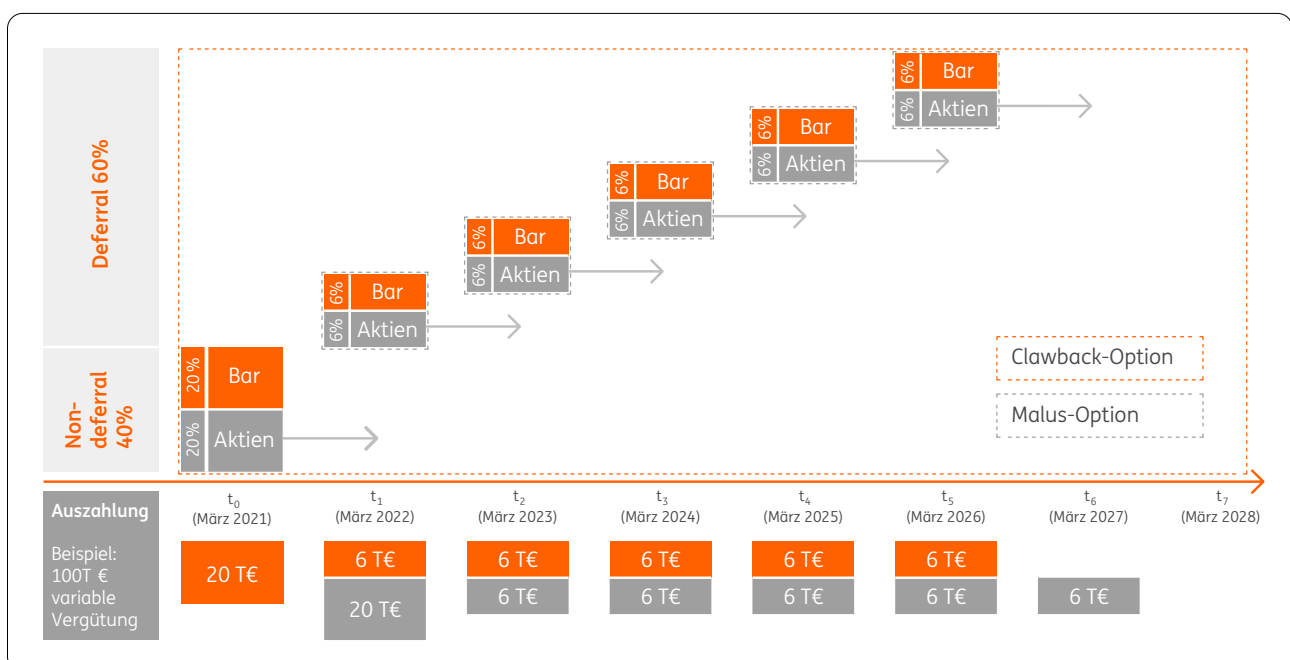
- Mögliche negative Erfolgsbeiträge auf den drei Ebenen Institut, Geschäftsfeld und Individuell
- Mögliche persönliche „Knock-Outs“, u.a. Verantwortung für erhebliche Verlustgeschäfte/Verstoß gegen Compliance-Richtlinien
- Einhaltung der finanziellen Nebenbedingungen für eine Auszahlung von variabler 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 2020er Malusprüfung standen die fälligen Tranchen aus den Performancejahren 2017, 2018 und 2019 im Fokus. 2020 lagen keine Malustatbestände 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 2020 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 der ING (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 Festgehalts⁷. 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 durch den Aufsichtsrat 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.

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.

⁷⁾ Die Zielwerte können in Einzelfällen abweichen.

5. Festlegung des Gesamtbonustopfes

Die Bestimmung des Gesamtbetrags an variabler Vergütung erfolgt bei der ING Interhyp und Lendico 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 2020 waren alle Bedingungen erfüllt, um den allokierten Bonustopf für die ING sowie die Interhyp und Lendico zur Verfügung zu stellen.

6. Offenlegung von Vergütungskennziffern

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

Die Gesamtvergütung der insgesamt 7.259 Begünstigten in der ING, Interhyp und Lendico für das Geschäftsjahr 2020 beträgt insgesamt 478,35 Mio. Euro. Die Gesamtvergütung teilt sich auf in 419,42 Mio. Euro (87,68%) Festgehälter und 58,93 Mio. Euro (12,32%) variable Vergütung. Von der variablen Vergütung werden 1,65 Mio. Euro (2,81%) in Form von Aktien gezahlt.

Bei der Festlegung des Gesamtbudgets für die variable Vergütung wurden die Bedingungen des §7 InstitutsVergV berücksichtigt. Lendico ist erstmals im Geschäftsjahr 2020 Teil der Offenlegung. Sie ist ebenso wie Interhyp Teil des Retail Bankings.

Vergütung der Mitarbeiter in 2020 (ohne Vorstand, inkl. Österreich sowie Interhyp und Lendico)

	Retail Banking	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Wholesale Banking	Gesamt
Anzahl der Begünstigten	4.837	1.377	659	386	7.259
Anzahl der Begünstigten für variable Vergütung	1.760	130	152	219	2.261
Gesamtbetrag (in Eur mio.)	285,40	92,10	53,39	47,46	478,35
Festgehälter (in Eur mio.)	241,82	88,53	50,69	38,37	419,42
Variable Vergütung (in Eur mio.)⁸	43,58	3,57	2,70	9,09	58,93
davon in Bar (in Eur mio.)	43,43	3,29	2,45	8,11	57,28
davon in Aktien (in Eur mio.)	0,15	0,27	0,25	0,98	1,65

Offenlegung von Vergütungskennziffern (Vorstand, Aufsichtsrat und Risk Taker)

Die Summe der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und der Gruppe der Risk Taker für das Geschäftsjahr 2020 beträgt insgesamt⁹ 33,03 Mio. Euro, davon fallen 5,0 Mio. Euro auf die 7 Vorstände¹⁰, 0,71 Mio. Euro auf die Aufsichtsräte und 27,33 Mio. Euro auf die Gruppe der weiteren Risk Taker.

⁸ Inkl. Abfindungen gemäß § 5 Abs. 6 InstitutsVergV

⁹ 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.

¹⁰ Aufgrund eines Vorstandswechsels erfolgt eine anteilige Betrachtung.

Vergütung des Vorstands, Aufsichtsrats und der weiteren Risk Taker

	Vorstand	Aufsichtsrat	Weitere Risk Taker			
			Retail Banking	Unternehmensfunktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Wholesale Banking
Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2020 (in EUR mio.)						
Anzahl der Begünstigten	7	10	21	24	45	30
Anzahl der Begünstigten für variable Vergütung	7	0	21	24	45	30
Gesamtbetrag	5,00	0,71	4,13	6,03	7,91	9,26
Davon fixe Vergütung	3,82	0,71	3,54	5,11	7,06	7,06
Davon variable Vergütung	1,18		0,59	0,92	0,85	2,20
davon sofort erdient	0,47		0,41	0,61	0,59	1,15
in Bar	0,24		0,35	0,50	0,49	0,71
in Aktien (+ 1 Jahr Haltefrist)	0,24		0,06	0,12	0,10	0,44
davon zurückbehalten	0,71		0,18	0,31	0,26	1,05
in Bar	0,35		0,09	0,16	0,13	0,53
in Aktien (+ 1 Jahr Haltefrist)	0,35		0,09	0,16	0,13	0,53
Anzahl der Personen mit einer Vergütung von mehr als 1 Mio. Euro	1	-	-	-	-	-
Zurückbehaltene variable Vergütung aus den Vorjahren (in EUR mio.)						
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2020 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	1,69	-	0,86	0,88	0,89	3,41
davon in 2020 erdient	0,45	-	0,33	0,26	0,28	0,89
in Bar	0,19	-	0,16	0,13	0,14	0,45
in Aktien (+ 1 Jahr Haltefrist)	0,26	-	0,16	0,13	0,14	0,44
davon in 2020 noch nicht erdient, d.h. zu Ende des Jahres 2020 weiterhin zurückbehalten	1,24	-	0,54	0,63	0,61	2,51
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung	-	-	-	-	-	-
Neueinstellungsprämien und Abfindungen in 2020 (in EUR mio.)						
Gesamtbetrag der Neueinstellungsprämien	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der geleisteten einzelvertraglich begründeten Abfindungen	-	-	-	-	-	-

7. Beteiligung von externen Beratern

Die Angemessenheit der Vergütung der Vorstände der ING wurde in 2020 durch einen externen unabhängigen Vergütungsberater gutachterlich beurteilt.

Frankfurt am Main, 01.06.2021

ING-DiBa AG