

# Vergütungsbericht 2010

Der Vergütungsbericht beschreibt die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ING-DiBa Konzerns (nachfolgend Bank) für das Geschäftsjahr 2010.

Er erläutert zudem weitere Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung nach Maßgabe der Instituts-Vergütungsverordnung vom 06. Oktober 2010 (InstVergV). Die Bank ist dabei per 31.12.2010 zum Ergebnis gekommen, dass vor dem Hintergrund ihres wenig komplexen und wenig risikoreichen Geschäftsmodells sowie ihrer Vergütungsstruktur allein die allgemeinen Anforderungen der InstVergV an das Vergütungssystem anzuwenden sind.

## Vergütungsphilosophie

Zur Umsetzung der Vergütungsphilosophie hat die Bank folgende Kernaussagen zur Vergütung definiert, die konzernweit Anwendung finden.

### Die Vergütungspolitik der Bank soll:

- die Ertragskraft sowie Risiko- und Kapitalkosten berücksichtigen,
- die Leistung von Mitarbeitern und Bank steigern,
- langfristiges Denken und verantwortungsvolles Handeln der Mitarbeiter fördern,
- Anreize zur Eingehung hoher Risiken vermeiden,
- genutzt werden, um die besten Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden,
- angemessen über Bereiche und Verantwortung differenzieren,
- Komplexität vermeiden sowie nachvollziehbar und transparent gestaltet sein.

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.

## Vergütung der Mitarbeiter

Im Folgenden wird der Begriff „Mitarbeiter“ synonym für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet.

Das Vergütungssystem der Bank für die Mitarbeiter steht mit der Geschäftsstrategie der Bank im Einklang und ver-

ursacht keine negativen Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken für die Bank. Die Vergütung aller Mitarbeiter, auch der in den Kontrolleinheiten der Bank, ermöglicht eine qualitativ und quantitativ angemessene Personalausstattung der Bank. Die Vergütungsstruktur der Bank umfasst eine Gesamtvergütung und Nebenleistungen. Zur Gesamtvergütung zählen alle direkten Vergütungen wie Grundgehalt und Tantieme. Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen wie Altersvorsorge, Dienstwagen usw. Die Vergütung der Mitarbeiter 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. Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten erhält eine Vergütung ausschließlich auf dieser tariflichen Basis. Mitarbeiter im außertariflichen Bereich erhalten neben der Grundvergütung eine variable Zieltantieme auf der Basis eines vom Vorstand definierten Gesamtbudgets. Weitere gesonderte, regelmäßig wiederkehrende variable Vergütungen für einzelne Mitarbeitergruppen (z. B. Vertriebs- oder Handelsboni) werden nicht gewährt. Bei der Festlegung der Höhe der Tantiemen für leitende Angestellte werden sowohl der Erfolg der Bank bzw. der Gruppe als auch der im Jahres- und Zielvereinbarungsgespräch festgehaltene individuelle Leistungsbeitrag berücksichtigt. Die Höhe der auf maximal 60 % der Grundvergütung begrenzten Tantieme (Bereichsleiter 60 %, Abteilungsleiter 40 %) wird vom Gesamtvorstand festgelegt. Erfolgsbeiträge einzelner Organisationseinheiten oder einzelner Mitarbeiter zum Gesamterfolg der Bank werden nicht ermittelt und fließen damit auch bei der Festlegung der variablen Vergütung des einzelnen Mitarbeiters nicht ein.

## Vergütung der Geschäftsleitung (Vorstand)

Die Vergütungsstruktur der Vorstände entspricht im Wesentlichen der der übrigen Mitarbeiter. Als variable Vergütung wird eine von Zielen, die der Aufsichtsrat gesetzt hat, abhängige Tantieme gewährt. Hinzu kommen – abhängig von der persönlichen Zielerreichung sowie der Unternehmens- und Gruppenperformance – als Long-Term-Incentive-Program Aktienoptionen und/oder Performance Shares. Der Gesamtwert der variablen Vergütung ist auf 120 % der Grundvergütung (Vf: 200 %) begrenzt. Die

# Vergütungsbericht 2010

gesamte Vergütung des Vorstands und insbesondere seine variable Vergütung steht nach der von Mercer Deutschland als externem Berater eingeholten Expertise, die vom Aufsichtsrat geteilt wird, mit den Anforderungen von § 3 InstVergV und § 87 Abs. 1 Aktiengesetz in Einklang.

## Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 7 InstitutsVergV

Die Gesamtvergütung der im Jahresdurchschnitt insgesamt 2.427 Mitarbeiter des ING-DiBa Konzerns für das Geschäftsjahr 2010 betrug insgesamt 186 Mio. Euro. Das entspricht einer Veränderung von +2,7% gegenüber dem Vorjahr. Die Gesamtvergütung teilt sich auf in rund 176 Mio. Euro (ca. 94,6%) Festgehälter und 10 Mio. Euro (ca. 5,4%) variable Vergütung.

In Millionen Euro	Konzern insgesamt
Variable Gesamtvergütung	10,0
Anzahl der Begünstigten Tabelle zu § 7 InstitutsVergV, Offenlegung	648

Die Summe der Gesamtvergütung der 6 Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2010 betrug insgesamt 5,5 Mio. Euro. Weitere Einzelheiten sind in der untenstehenden Übersicht zusammengestellt:

In Millionen Euro	Geschäftsleiter/ Vorstand
Gesamtvergütung	5,5
Anzahl der Personen	6
Davon fixe Vergütung	2,1
Davon variable Vergütung	3,4
Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses	0
Anzahl der Begünstigten	0
<b>Variable Vergütung</b>	0
Davon Deferred Awards	0
Einzelvertragliche begründete Ab- findungen für die Beendigung der Tätigkeit	0
Übersicht zu § 8 InstitutsVergV, Offenlegung	

## Ausblick

Die Bank wird 2011 ihre Selbsteinschätzung, ob sie als „bedeutendes Institut“ anzusehen ist, angesichts der geplanten Integration der ING Bank N.V., Niederlassung Frankfurt überprüfen. Unabhängig vom Ausgang der Einschätzung beabsichtigt sie, einen Vergütungsausschuss einzurichten, der künftig über die Angemessenheit der Vergütungssysteme gemäß den Vorgaben der Institutsvergütungsverordnung wachen soll.

Frankfurt am Main, Juni 2011

ING-DiBa AG