

Der Vergütungsbericht beschreibt die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ING-DiBa Konzerns (nachfolgend Bank) für das Geschäftsjahr 2012.

Er erläutert zudem weitere Einzelheiten zur Höhe und Struktur der Vergütung nach Maßgabe der Instituts-Vergütungsverordnung vom 06. Oktober 2010 (InstVergV). Die Bank ist im Rahmen der von ihr durchgeführten Risikoanalyse zu dem Ergebnis gekommen, dass sie, entgegen ihres wenig komplexen und wenig risikoreichen Geschäftsmodells sowie der risikoaversen Vergütungsstruktur, aufgrund ihrer Marktbedeutung und ihrer Mitarbeiterzahl als bedeutendes Institut einzustufen ist. In den letzten 3 Jahren überschritt die Bilanzsumme den Schwellenwert der Verordnung jeweils deutlich. Für die ING-DiBa gelten daher zusätzlich insbesondere die Anforderungen der §§ 5, 6, 8 InstVergV.

Identifikation von Risikoträgern

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

Nach § 5 Abs. 1 InstVergV müssen bei der Vergütung von Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleitern die besonderen Anforderungen der Absätze 2 bis 5 bezogen auf die Gestaltung der Vergütung beachtet werden. Sie gelten damit unwiderleglich als „Risk Taker“. 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. Alle wesentlichen, die Geschäftsstrategie und die Risikonahme betreffenden Entscheidungen sind in diesem Sinne dem Vorstand vorgehalten. Die lokale Einschätzung deckt sich zudem mit der Selbsteinschätzung der Muttergesellschaft ING Bank N.V. Als „Risk Taker“ definiert sie solche Personen, deren Tätigkeiten einen bestimmten Anteil der risikogewichteten Aktiva der Gruppe beeinflussen können. Für Tochtergesellschaften existiert eine weitere Schwelle auf Basis der risikogewichteten Aktiva, bei deren Überschreiten der gesamte Vorstand der Tochter als „Risk Taker“ eingeordnet wird.

Infolgedessen wurden von der ING Bank N.V. alle Vorstandsmitglieder von ING-DiBa als „Risk Taker“ eingeordnet.

Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss setzt sich wie folgt zusammen:

- Leiter(in) Personal (Vorsitz)
- Leiter(in) Recht
- Leiter(in) Mitbestimmung/Grundsatzfragen (stellv. Vorsitz)
- Leiter(in) Commercial Banking Clients
- Leiter(in) Compliance & Geldwäsche
- 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 Leiter Clients vertreten.

Der Ausschuss ist dem Aufsichtsrat gegenüber zur Auskunft verpflichtet. Er überwacht die Angemessenheit des Vergütungssystems im Sinne der InstVergV 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 im Jahr 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.

Mindestens einmal im Jahr berichtet der Vorsitzende des Vergütungsausschusses im Aufsichtsrat und beantwortet Anfragen von Aufsichtsrat und Vorstand.

Veränderungen seiner Geschäftsordnung bedürfen einer Entscheidung des Gesamtvorstands der ING-DiBa.

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.

Nachhaltigkeit

Neben den unten stehend aufgeführten Regelungen existiert ein langfristiger Incentive-Plan, der von der Muttergesellschaft ING Group begeben wird (LSPP). Der Plan sieht zum einen vor, sämtliche Tantiemen, die einen gewissen Schwellenwert überschreiten, anteilig gestaffelt in Aktien der ING Group, die mit einer Haltefrist versehen sind, aufzuschieben. Ein einschlägiger Aufschub erfolgt ab einer Tantieme von 100T€ zu 10 % und reicht in Abstufungen bis zu 50 % Aufschub ab einer Tantieme von 500T€. Der Aufschub erfolgt über 3 Jahre hinweg, die Zuteilung ist zeitanteilig. Zum anderen ermöglicht der Plan die Begabe von Performance Shares. Die Zuteilung erfolgt ebenfalls zeitanteilig über 3 Jahre, wobei die Zielerreichung von 2 Leistungskriterien (ROE und Employee Engagement der Bank) zu jedem Ausschüttungszeitpunkt separat betrachtet wird. Insgesamt kann die kumulierte Anzahl der Aktien aus den Zuteilungen 140 % der ursprünglich ausgegebenen Aktien nicht übersteigen. Wird die Mindestzielerreichung nicht erfüllt, so verfällt die gesamte Zuteilung.

Vergütung der Mitarbeiter

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, insbesondere der in den Kontrolleinheiten der Bank tätigen, 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, Tantieme und langfristiger Incentive-Plan. Nebenleistungen umfassen alle sonstigen Leistungen wie Altersvorsorge, Dienstwagen etc.

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. Die Regelungen des LSPP bezüglich des Aufschubs der Tantieme gelten entsprechend. Performance Shares werden an ausgewählte Mitarbeiter vergeben. Der Wert der Zuteilung aus Performance Shares beträgt dabei derzeit bis zu 30 % des Festgehalts. Weitere gesonderte, regelmäßig wiederkehrende variable Vergütungen für einzelne Mitarbeitergruppen (z. B. 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 Tantieme ist nach Leitungsebene gestaffelt und durch ein Cap begrenzt. Sie wird vom Gesamtvorstand festgelegt. Erfolgsbeiträge einzelner Organisationseinheiten oder einzelner Mitarbeiter zum Gesamterfolg der Bank werden teilweise ermittelt. Allerdings besteht kein direkter Zusammenhang zwischen dem Erfolgsbeitrag und der variablen Vergütung einzelner Mitarbeiter.

Vergütung von Mitarbeitern in Kontrollfunktionen

Um sicherzustellen, dass die Vergütung der Kontrolleinheiten ihrer Überwachungsfunktion nicht zuwiderlaufen, wurden folgende Regelungen getroffen: Mitarbeiter der Kontrolleinheiten erhalten variable Vergütungselemente primär auf Basis von persönlichen, funktionalen Zielen.

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-Programm aufgeschobene Aktien und/oder Deferred Shares nach dem LSPP. Der Gesamtwert der variablen Vergütung ist auf 100 % der Grundvergütung begrenzt. Der Fokus der ING-DiBa auf langfristiges Denken und verantwortungsvolles Handeln wird durch die hälftige Ausgabe der variablen Vergütung in Aktien der ING Group explizit unterstrichen. Ferner unterliegt der weit überwiegende Teil der gesamten variablen Vergütung einem 1- bis 3-jährigen Aufschiebungszeitraum. Die Bank sieht weiterhin im Anstellungsvertrag die Möglichkeit vor, auf ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zurückzugreifen, das den Vorstand mit maximal 75 % des Festgehalts entschädigt. Die gesamte Vergütung des Vorstands und insbesondere seine variable Vergütung steht nach eingehender Prüfung durch den Aufsichtsrat mit den Anforderungen von § 3 InstVergV und § 87 Abs. 1 Aktiengesetz im Einklang.

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 unter bestimmten Bedingungen zurückbehalten und nicht ausgezahlt werden (Holdback). 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 und der ING Bank oder einem 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 gemäß § 7 InstitutsVergV

Die Gesamtvergütung der insgesamt 3.081,6 Mitarbeiter (Year-end FTE) des ING-DiBa Konzerns für das Geschäftsjahr 2012 betrug insgesamt 230,2 Mio. Euro. Das entspricht einer Veränderung von + 13,4 % gegenüber dem Vorjahr. Die Abweichung resultiert sowohl aus einer gestiegenen Mitarbeiterzahl (+ 4,7 %) als auch aus der Integration des Commercial-Banking-Bereichs, welcher 2011 auf der Grundlage von 4 Monaten in die Gewinn- und-Verlust-Rechnung einfluss und 2012 voll berücksichtigt wird. Die Gesamtvergütung teilt sich auf in 182,3 Mio. Euro (ca. 94,6 %) Festgehälter und 10,4 Mio. Euro (ca. 5,4 %) variable Vergütung. Bei dem übrigen Betrag handelt es sich um Leistungen, die in Übereinstimmung mit § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 InstVergV keine Anreizwirkung entfalten und somit im Sinne der Verordnung keine Vergütung darstellen.

| In Millionen Euro | Retail | Commercial | Gesamt |
|----------------------------|---------|------------|---------|
| Mitarbeiter (Year-end FTE) | 2.944,3 | 137,3 | 3.081,6 |
| Gesamtvergütung | 211,7 | 18,5 | 230,2 |
| Exkl. SV/BAV | | | |
| (§ 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 1) | 179,6 | 13,1 | 192,7 |
| Festgehälter | 170,7 | 11,6 | 182,3 |
| Variable Vergütung | 8,9 | 1,5 | 10,4 |
| Anzahl der Begünstigten | 661,0 | 130,0 | 791,0 |

Tabelle zu § 7 InstitutsVergV. Offenlegung

Die Summe der Gesamtvergütung der 6 Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2012 betrug insgesamt

Vergütungsbericht 2012

3,9 Mio. Euro. Es wurden 2012 keine Zahlungen geleistet, die in Verbindung mit der Aufnahme oder der Beendigung eines Anstellungsverhältnisses stehen. Eine Verminderung der variablen Vergütung unterblieb, da kein negativer Erfolgsbeitrag realisiert wurde. Darüber hinaus mussten im Geschäftsjahr 2012 keine der weiter gehenden Claw- und Holdback-Regelungen angewandt werden.

Weitere Einzelheiten sind in der nebenstehenden Übersicht 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.

Frankfurt am Main, 24. Juni 2013

ING-DiBa AG

| In Millionen Euro | Geschäftsleiter |
|---|-----------------|
| Anzahl der Begünstigten | 6,0 |
| Gesamtvergütung Vorstand | 3,9 |
| Davon fixe Vergütung | 2,1 |
| Davon variable Vergütung | 1,8 |
| Zahlungen bei Aufnahme des Anstellungsverhältnisses | 0,0 |
| Anzahl der Begünstigten | 0,0 |
| Ausgezahlte variable Vergütung | 0,4 |
| Aufgeschobene variable Vergütung | 1,4 |
| Verminderung der variablen Vergütung | 0,0 |
| Variable Vergütung in Abhängigkeit von nachhaltiger Unternehmenswertentwicklung | 0,9 |
| Variable Vergütung in Abhängigkeit einer Clawback-Regelung | 1,8 |
| Einzelvertragliche begründete Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit | 0,0 |
| Anzahl der Begünstigten von Abfindungen für die Beendigung der Tätigkeit | 0,0 |
| Höchste geleistete Abfindung Übersicht zu §8 InstitutsVergV. Offenlegung | 0,0 |