



# Vergütungsbericht 2022



## **Institutsvergütungsverordnung - Vergütungsbericht 2022 gemäß Art. 450 der Richtlinie (EU) 2019/878 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019 i.V.m. § 16 InstitutsVergV**

Gemäß § 16 InstitutsVergV sind alle von der Institutsvergütungsverordnung erfassten Institute verpflichtet, Informationen über die Ausgestaltung ihrer Vergütungssysteme zu veröffentlichen.

### **A. Die Frankfurter Sparkasse**

Die Frankfurter Sparkasse bietet als regionale Universalbank sämtliche Finanzdienstleistungen für Privat-, Gewerbe- und Firmenkunden an. Für ihre Kundinnen und Kunden ist sie persönlich und digital über ihr dichtes Netz von Filialen und BeratungsCentern da, am Telefon und im Internet berät sie ihre Kundinnen und Kunden kompetent, individuell und vertrauensvoll. Als Mitglied der Sparkassen-Finanzgruppe und Teil des Konzerns der Landesbank Hessen-Thüringen nutzt sie die Vorteile aus der Zusammenarbeit im Verbund bei dezentraler Unternehmensverantwortung. Ihr Markenauftritt orientiert sich am „Sparkassen-S“ und stellt die führende Marktposition in der Finanzmetropole Frankfurt sowie die intensiven Kundenbeziehungen von Mensch zu Mensch in den Vordergrund.

Die Frankfurter Sparkasse ist in der Region vernetzt und übernimmt seit jeher Verantwortung für Menschen, Unternehmen und Umwelt. Gemeinsam mit ihren Stiftungen (Stiftung der Frankfurter Sparkasse, mainFrankfurt-Stiftung, Frankfurter Bürgerhilfe) fördert und gestaltet sie das Leben in der Region. Als bedeutende und attraktive Arbeitgeberin bietet sie qualifizierte Arbeitsplätze und eine adäquate Entlohnung. Den Herausforderungen der sich verändernden Gesellschaft begegnet sie mit neuen, zukunftsorientierten Lösungen, um auch weiterhin für Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Partner nachhaltige Werte und Mehrwerte zu schaffen.

Ihren Unternehmenszweck bildet die Frankfurter Sparkasse auch in der Aufbauorganisation ab. Das Geschäftsmodell fußt auf vier strategischen Geschäftsfeldern (SGF), nämlich dem SGF Firmenkunden, dem SGF Privatkunden, dem SGF 1822direkt und dem SGF Treasury. Effiziente Vergütungssysteme unterstützen die erfolgreiche Umsetzung der Geschäfts- und Risikostrategie und incentivieren die Leistung. Die Geschäfts- und Risikostrategie bildet die Grundlage für die Herleitung der Bemessungs- und Auszahlungsgrundlagen für die variable Vergütung. Personal- und Vergütungsstrategie sind Bestandteil der Geschäftsstrategie.

Als Teil des Konzerns der Landesbank Hessen-Thüringen hat die Frankfurter Sparkasse nicht nur die Regelungen des Abschnitts 3 „Besondere Anforderungen für bedeutende Institute“ der InstitutsVergV zu erfüllen, sondern zusätzlich die Regelungen zur gruppenweiten Vergütungsstrategie des Helaba-Konzerns zu berücksichtigen.

## **B. Informationen zum Vergütungssystem der Beschäftigten**

### **Allgemeine Angaben zum Vergütungssystem der Beschäftigten**

Die Frankfurter Sparkasse ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Sparkassenbeschäftigten die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken Anwendung.

Ein Teil der Beschäftigten wird übertariflich bezahlt; die Eingruppierung dieser Beschäftigten basiert auf einem analytischen Stellenbewertungsverfahren und erfolgt in eine der definierten AT-Gehaltsgruppen.

Die Beschäftigten unterhalb des Vorstandes (zweite Führungsebene) werden nach festen Pauschalgehältern mit 12 Zahlungen p. a. vergütet. Die Sparkasse zahlt neben dem Festgehalt eine variable Vergütung. Insgesamt ist die Höhe der variablen Vergütung in der Sparkasse hierarchie- und bereichsunabhängig generell auf maximal 50 % des Fixgehalts begrenzt.

Auch die Gestaltung der Vergütung der so genannten Kontrolleinheiten entspricht den Vorschriften der Institutsvergütungsverordnung. Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf der Fix-Vergütung und die variable Vergütung bleibt unter einem Drittel der Gesamtvergütung. Als Kontrolleinheiten sind die Bereiche Risikocontrolling, Compliance sowie die interne Revision definiert.

Nebenleistungen wurden auch im Jahr 2022 im Sinne der bestehenden Regelungen gewährt, vor allem die ermessensunabhängige, arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung bzw. für Neueintritte eine Altersversorgung mit Selbstbeteiligung, die freiwillige arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung, das Job-Ticket mit Eigenbeteiligung, vermögenswirksame Leistungen und Dienstwagen für bestimmte Beschäftigte.

Die Vergütungspolitik für die Beschäftigten der Frankfurter Sparkasse wird vom Vorstand festgelegt, er ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten verantwortlich. Der Vorstand hat den Verwaltungsrat einmal jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme zu informieren, auch zur Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme durch den Verwaltungsrat. Zur Wahrnehmung von Teilaufgaben im Zusammenhang mit den Vergütungssystemen ist ein Personal- und Vergütungskontrollausschuss eingerichtet, der sich aus dem Vorsitzenden sowie zwei weiteren Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammensetzt. Die Aufgaben sind in der Geschäftsordnung niedergelegt. Zur Vergütungspolitik beinhaltet diese die Abgabe von Empfehlungen an den Verwaltungsrat. Im Verwaltungsrat selbst sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch drei von der Belegschaft gewählte Bedienstete der Sparkasse vertreten. Im Jahr 2022 fanden fünf Sitzungen des Personal- und Vergütungskontrollausschusses und sieben Sitzungen des Verwaltungsrats statt.

Die Vergütungssysteme stehen im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie sowie der Unternehmenskultur. Auch im Jahr 2022 wurde eine Angemessenheitsprüfung gemäß § 12 Abs.1 InstitutsVergV durchgeführt. Der erstellte Bericht wurde durch den Vorstand gemäß § 3 Abs.1 InstitutsVergV bestätigt und anschließend nach entsprechender Empfehlung des Personal- und Vergütungskontrollausschusses dem Verwaltungsrat vorgelegt und in dessen Sitzung am 11. November 2022 zur Kenntnis genommen. Die Vergütungssysteme legen ein deutliches Gewicht auf die Fixvergütung und bieten keine Anreize, nicht vertretbare Risiken einzugehen, um höhere variable Vergütungen zu erzielen. Ebenso werden z. B. durch qualitative Ziele im Vertrieb die Verbraucherrechte und -interessen angemessen berücksichtigt.

Das Vergütungssystem, welches geschlechtsneutral sowie divers ausgestaltet ist, stellt sicher, dass eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausgeschlossen ist. Die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer in der Frankfurter Sparkasse fußt auf kollektivvertraglichen Regelungen - die Frankfurter Sparkasse ist tarifgebunden. Im Februar 2022 hat die Frankfurter Sparkasse eine Diversitätsrichtlinie verabschiedet. Diese orientiert sich vor allem an dem Merkblatt der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zu den Mitgliedern von Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen gemäß KWG und KAGB und dem Merkblatt zu den Geschäftsleitern gemäß KWG, ZAG und KAGB sowie an den bisher erfolgten Konzeptionierungen bzw. Planungen und der Durchführung der implementierten Maßnahmen zur Förderung der Diversität in der Frankfurter Sparkasse.

Ein Vergütungsbeauftragter ist – wie für bedeutende Institute für eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütung in der Institutsvergütungsverordnung vorgesehen – bestellt und ein Vertreter benannt.

Die in der Frankfurter Sparkasse angewendete Vergütungspolitik steht ebenfalls im Einklang mit Nachhaltigkeitsrisiken. Die Frankfurter Sparkasse stellt im Rahmen ihrer Vergütungspolitik von Gesetzes wegen sicher, dass die Leistung der Mitarbeitenden nicht in einer Weise vergütet oder bewertet wird, die mit der Pflicht, im bestmöglichen Interesse der Kunden zu handeln, kollidiert. Insbesondere werden durch die Vergütung keine Anreize gesetzt, ein Finanzprodukt zu empfehlen, das den Bedürfnissen der Kundschaft weniger entspricht. Die Vergütungsstruktur richtet sich vornehmlich nach dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und der öffentlichen Banken, ist nicht mit einer risikogewichteten Leistung verknüpft und begünstigt keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf den Vertrieb von Finanzinstrumenten mit hohen Nachhaltigkeitsrisiken.

## **Ausgestaltung der fixen Vergütung**

Abgeleitet aus den Beschreibungen für fixe Vergütung in § 2 Abs.6 InstitutsVergV und den weitergehenden Charakteristiken aus der dazugehörigen Auslegungshilfe sind in der Frankfurter Sparkasse folgende Vergütungselemente als fix anzusehen: Grundgehalt, weitere Bausteine des Festgehalts (Festgehaltszulagen und Besitzstandszulagen), Abgeltung von Überstunden und Zuschlägen, Vorruhestandsgehalt oder Funktionszulagen. Weitere fixe Vergütungselemente sind u. a. Leistungen für die betriebliche Altersversorgung, Erstattung von Lehrgangskosten, Dienstwagen, Kinderbetreuungskosten oder Jubiläumszahlungen.

## **Ausgestaltung der variablen Vergütung**

Die variable Vergütung richtet sich nach der Dienstvereinbarung über die Gewährung einer variablen Vergütung vom 17. Dezember 2018. Die variable Vergütung besteht aus einer unternehmenserfolgsbezogenen und einer individuellen leistungsbezogenen Komponente. Maßgebliche Bemessungsgrundlage ist das jeweils verbriefte Dezember-Gehalt des Geschäftsjahres (ohne bestimmte Besitzstandszulagen, Aufwandsentschädigungen und Sonderzahlungen) bzw. das letzte Gehalt bei Austritt im Geschäftsjahr.

Der Vorstand beschließt nach Feststellung des Jahresabschlusses über ein Budget für die variable Vergütung und die Leistungskomponente auf Basis der oben genannten Dienstvereinbarung. Die Höhe des zur Verfügung stehenden Budgets sowohl für die unternehmenserfolgsbezogene als auch für die individuelle leistungsbezogene Komponente hängt vom Unternehmenserfolg des jeweiligen Geschäftsjahres ab. Maßgebliche Steuerungsgröße ist der von der Sparkasse zu erreichende Return on Equity, welcher als eine strategische Kennziffer in der Geschäftsstrategie verankert ist.

Die individuelle leistungsbezogene Komponente ist bei Mitarbeitenden einerseits und Führungskräften einschließlich Risikoträgern:innen andererseits unterschiedlich ausgestaltet.

Die variable Vergütung der tariflich und außertariflich Beschäftigten (letztere, soweit sie keine Führungskraft sind) besteht aus einem unternehmenserfolgsbezogenen und einem individuellen Anteil. Zusätzlich steht ein Budget für eine Leistungskomponente in Höhe von 10 % der Bruttomonatsgehaltssumme pro Mitarbeitende/Mitarbeitender des Betriebes und des Vertriebes zur Verfügung. Für die Mitarbeiterenden des Vertriebes werden in der Summe weitere 5 % der Bruttomonatsgehaltssumme zur Verfügung gestellt. Dieses zusätzliche Budget kann nach der Verhältnismäßigkeit der Zielerreichung auf die organisatorischen Einheiten verteilt werden.

Mit einem RoE zwischen 0 % und 5,5 % wurde für das Geschäftsjahr 2022 die Stufe 1 erreicht. Daraus ergibt sich, dass die tariflich und außertariflich beschäftigten Mitarbeitenden als unternehmensbezogene Komponente 45 % des jeweils vertraglich zugesagten Dezemberge-

halts 2022 bzw. des letzten Gehalts bei Austritt (=Bemessungsentgelt) erhalten. Die individuelle leistungsbezogene Komponente beträgt 30 % des Bemessungsentgeltes, so dass die variable Vergütung sich insgesamt auf 75 % des maßgeblichen Bemessungsentgeltes beläuft. Darüber hinaus können Mitarbeitende des Betriebes weitere max. 50 % und Mitarbeitende des Vertriebes weitere max. 55 % jeweils des Bemessungsentgeltes aus dem jeweiligen Budget für die Leistungskomponenten erhalten. Gleichzeitig kann die individuelle Komponente auch gekürzt werden. Alle Veränderungen nach oben oder unten bedürfen einer schriftlichen Begründung, die den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erläutern ist.

Die variable Vergütung wird nach Ablauf des Geschäftsjahres – nach Feststellung des Jahresabschlusses – im Frühjahr des Folgejahres ausgezahlt; für das Jahr 2022 wurde die variable Vergütung mit dem April-Gehalt 2023 ausgezahlt.

Risikoträger:innen und Führungskräfte ab der 2. Ebene erhalten ein Festgehalt und eine variable Vergütung, die sich aus einem unternehmenserfolgsabhängigen, einem bereichsbezogenen und einem individuellen Anteil auf Basis von Zielvereinbarungen zusammensetzt. Die Höhe der bereichsbezogenen und individuellen Anteile ist abhängig von der jeweiligen Zielerreichung.

Das Vorliegen der Voraussetzungen für die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung gemäß § 7 InstitutsVergV wurde für das Jahr 2022 geprüft und bestätigt und entsprechend beschlossen.

## **Garantien**

Die Frankfurter Sparkasse gewährt eine garantierte variable Vergütung nur in Ausnahmefällen und maximal für die ersten zwölf Monate nach Aufnahme der Tätigkeit bei der Frankfurter Sparkasse. Sie wird nur ausgezahlt, wenn die Sparkasse zum Auszahlungszeitpunkt über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie über hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt.

## **Sonderzahlungen**

Zur Honorierung der außergewöhnlichen Belastungen im Zuge der Covid19-Pandemie und als Inflationsausgleich haben die Beschäftigten der Frankfurter Sparkasse im Februar 2022 eine Corona-Sonderzahlung sowie im Dezember 2022 eine Inflationsausgleichszahlung erhalten.

## **Angemessenheit zwischen fixer und variabler Vergütung**

Gemäß § 6 Abs.1 InstitutsVergV müssen die fixe und die variable Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Das Institut hat gemäß § 6 Abs.2 Satz 1 InstitutsVergV eine angemessene Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festzulegen. Für die Frankfurter Sparkasse hat der Vorstand die Höhe der variablen Vergütung – passend zur Geschäfts- und Risikostrategie – hierarchie- und bereichsunabhängig generell auf maximal 50 % des Fixgehalts begrenzt.

## **Beschäftigte, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt (Risikoträger:innen-Identifikation gemäß § 25a Abs. 5b KWG)**

Als bedeutendes Institut im Sinne des § 1 Abs. 3c Kreditwesengesetz (KWG) hat die Sparkasse im 4. Quartal 2021 gemäß § 25a Abs. 5b KWG auf der Grundlage einer Risikoanalyse unter Anwendung der Kriterien nach dem überarbeiteten technischen Regulierungsstandard gemäß Artikel 94 Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/EU Beschäftigte identifiziert, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Sparkasse haben. Auf die im Rahmen der Risikoträger-Analyse identifizierten Mitarbeitenden sind besondere Anforderungen an die Ermittlung und Auszahlung der variablen Vergütung anzuwenden, wie z. B. der Abschluss einer individuellen Zielvereinbarung. Über das Ergebnis der Risikoträger-Analyse für das Geschäftsjahr 2022 wurden der Personal- und Vergütungskontrollausschuss in seiner Sitzung am 22. November 2021 und der Verwaltungsrat in seiner Sitzung am 26. November 2021 informiert.

Im Rahmen dieses jährlichen Regelprozesses wurden zu diesem Zeitpunkt neben den 4 Vorstandsmitgliedern, 9 Verwaltungsratsmitgliedern (davon 3 Beschäftigte der Sparkasse), 43 weitere Risikoträger-Funktionen identifiziert, davon alle 17 Führungskräfte der 2. Ebene und 26 Beschäftigte unterhalb der 2. Ebene, dort im wesentlichen Führungskräfte der 3. Ebene.

Risikoträger und Risikoträgerinnen der 2. Ebene erhalten eine variable Jahresabschlussvergütung. Risikoträger und Risikoträgerinnen unterhalb der 2. Ebene unterliegen der Dienstvereinbarung über die Gewährung einer variablen Vergütung vom 17. Dezember 2018.

## **Zielvereinbarungen für Führungskräfte sowie Risikoträger und Risikoträgerinnen**

Für die 2. Führungsebene sowie alle Führungskräfte, Risikoträger und Risikoträgerinnen der 3. Ebene wird ein Top-down Zielvereinbarungsprozess durchgeführt. Dabei werden unternehmensbezogene Ziele, Bereichsziele als auch individuelle Ziele vereinbart. Gemäß der Zielsystematik wird die Erreichung jedes einzelnen Ziels mit einer von vier möglichen Stufen bewertet. Für jede Stufe der Gesamtbewertung ist für die Höhe der Bereichs- und individuellen Ziele eine Bandbreite definiert. Auf dieser Basis gibt es eine übergreifende und ganzheitliche Gesamtbewertung, die neben den einzelnen Zielerreichungen die Leistung und weitere Einflussfaktoren begründet, berücksichtigen kann. Die Bereichs- und die individuellen Ziele

werden zwischen den Dezernenten und den Ressort-/Vertriebsleitungen vereinbart und leiten sich aus den geschäftsstrategischen Zielsetzungen der Sparkasse ab. Wie bisher, verbleibt die variable Vergütung auch nach dieser Änderung in einer Relation und Höhe, die keine Fehlanreize verursachen kann. Die Zielerreichung und vor allem die Bonushöhe können kaum unmittelbar durch besondere persönliche Risikobereitschaft beeinflusst werden.

### **Verbot von Absicherungsgeschäften**

Das Verbot von Absicherungsgeschäften gemäß § 8 InstitutsVergV wurde in der Frankfurter Sparkasse im Vergütungssystem sowie in den Rahmenbedingungen für die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung für Risikoträger:innen verankert. Das Verbot regelt, dass betreffende Beschäftigte der Frankfurter Sparkasse für die variable Vergütung keine persönlichen Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen (so genannte Absicherungsgeschäfte) treffen dürfen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Um die Einhaltung des Verbots von Absicherungsgeschäften sicherzustellen, kann die Frankfurter Sparkasse aktive stichprobenhafte Kontrollen der Depotkonten durchführen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, bei Kontrollen mitzuwirken und der Frankfurter Sparkasse nach Aufforderung erforderliche Auskünfte und Informationen unverzüglich mitzuteilen.

### **Rahmenbedingungen für Risikoträger und Risikoträgerinnen**

Um die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen kontinuierlich sicherzustellen, wurden Anpassungen an dem Vergütungssystem vorgenommen. Hierfür wurden im Dezember 2021 den Risikoträgern und Risikoträgerinnen die aktualisierten „Rahmenbedingungen für die Gewährung und Auszahlung variabler Vergütung für Risikoträger und Risikoträgerinnen der Frankfurter Sparkasse“ als Arbeitsvertragsbestandteil vorgelegt. Die Rahmenbedingungen beinhalten die besonderen Anforderungen an die Auszahlung einer möglichen variablen Vergütung.

### **Risikoträger-Freigrenze**

Die Risikoträger-Freigrenze ist eine Obergrenze, bis zu deren Höhe die Auszahlung der gesamten variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr (n) nicht den besonderen Zurückbehaltungs-, Anspruchs- und Auszahlungsvoraussetzungen sowie einer etwaigen Rückforderung (Clawback) unterliegt. Das bedeutet, dass bei Überschreitung dieser Grenze die gesamte variable Vergütung den besonderen Anforderungen der §§ 20 und 22 InstitutsVergV unterliegt. Diese besonderen Voraussetzungen der Institutsvergütungsverordnung sind auf eine ermittelte variable Vergütung von über 50.000 EUR anzuwenden sowie auf eine variable Vergütung unterhalb dieses Betrages, sofern sie mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung ausmacht.

### **Verzögerte Auszahlung (Aufteilung in Sofort- und Vorbehaltstantieme)**

Im Sinne des § 20 Abs.1 InstitutsVergV erfolgt eine Zuordnung dergestalt, dass Risikoträger:innen abhängig von der Stellung, den Aufgaben und den Tätigkeiten, der Höhe der variablen Vergütung und den Risiken, die begründet werden können, den Status eines Risikoträgers I oder II erhält. Diese Eingruppierung wirkt sich auf die Länge des Zurückbehaltungszeitraums und die Höhe des zurückzubehaltenden Anteils der variablen Vergütung aus.

Die festgelegte variable Jahresabschlussvergütung wird – abhängig vom jeweiligen Risk Taker Status – wie folgt aufgeteilt: für Risk Taker mit Status I in eine Soforttantieme (40 %) und eine Vorbehaltstantieme (60 %), für Risk Taker mit Status II in eine Soforttantieme (60 %) und eine Vorbehaltstantieme (40 %). Die Soforttantieme und die möglichen Raten der Vorbehaltstantiemen werden zu 50 % nach ihrer Festsetzung bar ausgezahlt. Die weiteren 50 % werden jeweils auf ein Sperrkonto eingezahlt. Der Anspruch auf die zurückbehaltene Tantieme entsteht frühestens nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums und nur, soweit nach Ablauf dieses Zeitraums im Rahmen der nachträglichen Gesamtbewertung keine Hinderungsgründe festgestellt werden.

### **Berücksichtigung negativer Abweichungen von Erfolgsbeiträgen (Malus)**

Negative Erfolgsbeiträge eines/r Risikoträgers/in oder seiner/ihrer Organisationseinheit und ein negativer Gesamterfolg der Sparkasse bzw. des Konzerns müssen im Rahmen einer Gesamtbewertung bzw. nachträglichen Gesamtbewertung berücksichtigt werden und die Höhe der variablen Vergütung verringern oder zum vollständigen Verlust derselben führen.

### **Besonders schwerwiegende Pflichtverletzungen und Clawback**

Der vollständige Verlust einer variablen Vergütung tritt insbesondere dann ein, wenn die Risikoträgerin/der Risikoträger an einem Verhalten, das für die Sparkasse zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat. In diesen Fällen sind zudem bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern und von dem/der Risk Taker/in entsprechend zurückzuzahlen sowie Ansprüche auf Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile zu löschen (sog. Rückforderungsrecht).

## **C. Vorstandsvergütungsstruktur der Frankfurter Sparkasse**

Mit der Anpassung der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder und den Änderungen der Grundsätze zur Vorstandsvergütungsstruktur ist die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an das Vorstandsvergütungssystem sichergestellt.

## **Grundsätze der Vorstandsvergütungsstruktur der Frankfurter Sparkasse**

Das Vorstandsvergütungssystem der Frankfurter Sparkasse wird vom Verwaltungsrat festgelegt und regelmäßig geprüft. Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss informiert den Verwaltungsrat jährlich über die Angemessenheit des Vorstandsvergütungssystems. Es berücksichtigt die gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Das Vergütungssystem, welches geschlechtsneutral sowie divers ausgestaltet ist, stellt sicher, dass die Vergütung in einem proportionalen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Sparkasse steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Die Vorstandsmitglieder der Frankfurter Sparkasse sind aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit, die sich als wesentlich auf das Risikoprofil der Frankfurter Sparkasse und der Helaba auswirkt, als Risikoträger:innen der Frankfurter Sparkasse sowie als Gruppen-Risikoträger:innen der Helaba identifiziert.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einem erfolgsunabhängigen Jahresfestgehalt und einer von der Erfüllung bestimmter Parameter abhängigen möglichen variablen Jahresabschlussvergütung zusammen. Die variable und die fixe Vergütung stehen in einem adäquaten Verhältnis zueinander. Die Frankfurter Sparkasse hat eine angemessene Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung festgelegt, dabei wird die variable Vergütung die 100 % der fixen Vergütung für jedes einzelne Vorstandsmitglied nicht überschreiten. Die zusammengefassten quantitativen fixen Vergütungsangaben der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 teilen sich in das Jahresfestgehalt, die üblichen erfolgsunabhängigen Sachleistungen, wie die Bereitstellung eines Dienstwagens sowie die Aufwendungen zur Pensionsrückstellung auf. Die Ansprüche auf ermessensunabhängige betriebliche Altersversorgung werden in einer separaten Ruhegehaltsvereinbarung geregelt.

### **Erfolgsabhängige variable Jahresabschlussvergütung**

Die Vorstandsmitglieder können eine erfolgsabhängige variable Jahresabschlussvergütung erhalten, ihre Gewährung ist davon abhängig, dass die Voraussetzungen gemäß KWG, InstitutsVergV und den Gruppenvorschriften der Helaba erfüllt sind und, dass ein nachhaltiger Gesamterfolg erreicht worden ist.

### **Kriterien für die Leistungs- und Erfolgsmessung**

Die Bemessung der variablen Jahresabschlussvergütung setzt auf den Grad auf, zu dem bestimmte, jeweils definierte Ziele, erreicht worden sind.

Ziele werden definiert im Hinblick auf

- den Gesamterfolg der Frankfurter Sparkasse (Faktor 1);
- den Erfolgsbeitrag des geleiteten Dezernates (Faktor 2) sowie
- den individuellen Erfolgsbeitrag (Faktor 3).

Die drei Faktoren werden im Verhältnis 70:15:15 gewichtet. Sämtliche Faktoren sind jeweils auf Basis einer dreijährigen Betrachtung (abgelaufenes Geschäftsjahr und die beiden vorangegangenen Geschäftsjahre) zu berücksichtigen. Die Gewichtung der Jahre, abgelaufenes Geschäftsjahr und die beiden diesem vorangegangenen Jahre, erfolgt im Verhältnis 5:3:2.

Die Ziele werden für die Vorstandsmitglieder einheitlich für den Faktor 1 und dezernats-spezifisch bzw. individuell für die Faktoren 2 und 3 definiert. Es werden dabei jeweils qualitative und quantitative Vergütungsparameter, die unter anderem auch Nachhaltigkeitsziele im Sinne der ESG-Kriterien sowie Ziele zu Klima- und Umweltrisiken beinhalten, berücksichtigt. Es werden insbesondere solche Vergütungsparameter verwendet, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges Rechnung tragen. Für jedes Einzelziel wird die Zielerreichung gemessen und gewichtet. Diese Größen werden über die verschiedenen Faktoren und den dreijährigen Betrachtungszeitraum je Dezernenten zu einem Gesamtgrad der Zielerreichung zusammengeführt.

In Abhängigkeit von dem Gesamtgrad der Zielerreichung werden einheitlich für alle Vorstandsmitglieder auf einen Orientierungswert bezogene Bandbreiten definiert, in deren Grenzen die Festsetzung der Zieltantiemen unter Berücksichtigung aller relevanten Gesichtspunkte letztlich erfolgt. Der Orientierungswert beläuft sich auf 75 % des Maximalwerts der variablen Jahresabschlussvergütung, der vom Personal- und Vergütungskontrollausschuss festgelegt wird und im Turnus mit dem Festgehalt regelmäßig überprüft wird. Der jeweils gültige Maximalwert der variablen Jahresabschlussvergütung ist in den Grundsätzen der Vorstandsvergütungsstruktur der Frankfurter Sparkasse dargestellt.

Der Personal- und Vergütungskontrollausschuss legt in der durch den jeweiligen Grad der Zielerreichung eröffneten Bandbreite und unter Berücksichtigung der mehrjährigen Kapitalplanung jeweils für das zurückliegende Geschäftsjahr die variable Jahresabschlussvergütung fest.

### **Berücksichtigung negativer Abweichungen von Erfolgsbeiträgen (Malus)**

Im Rahmen der Leistungs- und Erfolgsmessung führen negative Abweichungen des Erfolgsbeitrags von den vereinbarten Zielen auf Instituts- bzw. Gruppenebene, auf Dezernatsebene und/oder auf individueller Ebene zu einer Verringerung bis hin zu einer vollständigen Streichung der Höhe der variablen Vergütung (sog. Malus). Insbesondere sitten- oder pflichtwidriges Verhalten darf nicht durch positive Erfolgsbeiträge ausgeglichen werden, sondern muss die Höhe der variablen Vergütung verringern bis hin zur Streichung.

## **Besonders schwerwiegende Pflichtverletzungen und Clawback**

Eine vollständige Streichung der variablen Vergütung – unabhängig von der Zielerreichung in den übrigen Bereichen – erfolgt zwingend, wenn das Vorstandsmitglied nachweisbar an einem Verhalten, das für die Frankfurter Sparkasse (Helaba) zu erheblichen Verlusten oder einer wesentlichen regulatorischen Sanktion geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat. In diesen Fällen sind zudem bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern und vom Vorstandsmitglied entsprechend zurückzuzahlen sowie Ansprüche auf Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile zu löschen (sog. Rückforderungsrecht).

## **Voraussetzungen für die Festsetzung einer variablen Jahresabschlussvergütung**

Voraussetzung für die Festsetzung einer variablen Jahresabschlussvergütung ist regelmäßig, dass ein nachhaltiger Gesamterfolg erreicht worden ist. Bei der Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung und der Erdienung zurückbehaltener Vergütungsbestandteile sind die folgenden Voraussetzungen zu erfüllen:

- Die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der Frankfurter Sparkasse als Institut und Gruppe sind zu berücksichtigen.
- Es ist sichergestellt, dass die Fähigkeit der Frankfurter Sparkasse (als Institut und Gruppe) gegeben ist, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.
- Es ist sichergestellt, dass die Fähigkeit nicht eingeschränkt wird, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.
- Eine Ermittlung und eine Erdienung variabler Vergütung darf nur erfolgen, wenn und soweit zu den jeweiligen Zeitpunkten die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt sind. Ein späterer Ausgleich einer verringerten bis hin zur gestrichenen variablen Vergütung ist nicht zulässig.

## **Verzögerte Auszahlung (Aufteilung in Sofort- und Vorbehaltstantieme)**

Die festgelegte variable Jahresabschlussvergütung wird in eine Soforttantieme (40 %) und eine Vorbehaltstantieme (60 %) aufgeteilt.

Die Vorbehaltstantieme kann in fünf gleichen Teilbeträgen in den folgenden fünf Geschäftsjahren durch den Personal- und Vergütungskontrollausschuss endgültig festgesetzt werden. Vor der endgültigen Festsetzung erwerben die Vorstandsmitglieder keinen Anspruch auf Zahlung der Vorbehaltstantieme.

Die Soforttantieme und die fünf möglichen Raten der Vorbehaltstantieme werden nach ihrer Festsetzung zu 50 % bar ausgezahlt. Die weiteren 50 % werden jeweils auf ein Sperrkonto eingezahlt.

Wenn im Verlauf des Jahres, in dem die Sperre erfolgt, keine Verschlechterung des Substanzwertes im Verhältnis zu dem der Jahresabschlussvergütung zu Grunde liegenden Geschäftsjahres eintritt, wird die Sperre aufgehoben.

Bei der variablen Jahresabschlussvergütung wird die Zurückbehaltung und verzögerte Auszahlung von Anteilen der variablen Jahresabschlussvergütung umgesetzt, gleichzeitig erfolgt die Auszahlung der entsprechenden zurückbehaltenen bzw. gesperrten Anteile für die Vorjahre.

#### **Ausscheiden eines Vorstandsmitgliedes**

Im Falle des Ausscheidens eines Vorstandsmitgliedes gelten die beschriebenen Regelungen mit der Maßgabe, dass die Zieltantieme für das Geschäftsjahr, in dessen Verlauf das Vorstandsmitglied ausgeschieden ist, anteilig entsprechend der in dem Geschäftsjahr zurückgelegten Dienstzeit festgesetzt wird.

## D. Quantitative Angaben zu den Vergütungen gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 Abs.1 CRR

Die Frankfurter Sparkasse veröffentlicht ihre Vergütungsdaten gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) 2019/876 (CRR II) vom 20. Mai 2019 in Verbindung mit der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 der Kommission vom 15. März 2021 sowie in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV.

### Für das Geschäftsjahr 2022 - Gesamtbetrag aller Vergütungen gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV

	Mitglieder des Verwal- tungsrats	Mitglieder des Vor- stands <sup>1</sup>	Geschäftsbereiche					Summe	
			Invest- ment Banking	Retail Banking	Asset Manage- ment	Unterneh- mensfunk- tion	Unabhän- gige Kon- trollfunktio- nen		Sonstige Ge- schäfts- bereiche
Mitglieder (nach Köpfen)	9	4	-	-	-	-	-	-	13
Gesamtanzahl der Beschäftigten nach Köpfen zum Ende des Jahres 2022	-	-	-	674	-	577	223	-	1.474
Gesamtanzahl der Beschäftigten nach FTE zum Ende des Jahres 2022	-	-	-	605,7	-	519,5	201,5	-	1.326,7
Gesamte Vergütung für das Jahr 2022	37.593	3.525.960	-	53.343.980	-	37.365.793	18.517.151	-	112.790.476
davon gesamte fixe Vergütung	37.593	2.903.125	-	48.791.878	-	34.432.684	17.165.619	-	103.330.898
davon gesamte vari- able Vergütung	-	622.835	-	4.552.102	-	2.933.109	1.351.532	-	9.459.578

<sup>1</sup> Mitglieder des Vorstands per 31.12.2022. In den Vergütungsangaben ist eine unterjährige Neubesetzung einer Vorstandspostion berücksichtigt.

**Für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung (EU REM1)**

		a	b	c	d	
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftslei- tung	Sonstige identifi- zierte Mitarbei- tende	
1		Anzahl der identifizierten Mitarbeiter <sup>2</sup>	9	4	16	25
2		Feste Vergütung insgesamt	37.593	2.903.125	4.465.647	3.792.115
3		Davon: monetäre Vergü- tung	37.593	1.950.752	3.359.878	2.737.197
4		(gilt nicht in der EU)				
EU-4 a	<b>Feste Vergütung</b>	Davon: Anteile oder gleich- wertige Beteiligungen	-	-	-	-
5		Davon: an Anteile ge- knüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquidi- tätswirksame Instrumente	-	-	-	-
6		(gilt nicht in der EU)				
EU-5x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
7		Davon: sonstige Positionen	-	952.373	1.105.769	1.054.918
8		(gilt nicht in der EU)				
9		Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	9	4	16	22
10		Variable Vergütung insge- samt	-	622.835	593.533	321.613
11		Davon: monetäre Vergü- tung	-	622.835	593.533	321.613
12		Davon: zurückbehalten	-	458.613	132.872	-
EU-13a	<b>Variable Vergütung</b>	Davon: Anteile oder gleich- wertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14a		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b		Davon: an Anteile ge- knüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquidi- tätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-14b		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-14x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15		Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
16		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17		<b>Vergütung insgesamt (2+10)</b>	37.593	3.525.960	5.059.180	4.113.728

<sup>2</sup> Die Differenz zwischen der Anzahl der Risk Taker-Funktionen und der tatsächlichen Anzahl der Risk Taker ist bedingt durch Zu- und Abgänge sowie durch unbesetzte Sollstellen.

**Sonderzahlungen an Mitarbeitende, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeitende) (EU REM2)**

		a	b	c	d
		Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan – Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftslei- tung	Sonstige identifizierte Mitarbeitende
<b>Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag</b>					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	-	-
<b>Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden</b>					
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	-	-
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	1	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	K.A. <sup>3</sup>	-
<b>Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen</b>					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	1	-
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	K.A.	-
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	1	-
9	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	-	-	-	-
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	K.A.	-

<sup>3</sup> Keine Angabe. Da es sich bei diesen Daten um Angaben von ein bis zwei Personen handelt, werden - gemäß dem Grundsatz der Vertraulichkeit - keine Daten angegeben

**Zurückbehaltene Vergütung (EU REM 3)**

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
<b>Leitungsorgan – Aufsichtsfunktion</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Leitungsorgan – Leitungsfunktion</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
Monetäre Vergütung	339.443	159.249	180.194	-	-	-	124.455	34.794
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
Monetäre Vergütung	216.587	83.542	133.045	-	-	-	60.967	22.575
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbeitrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sonstige identifizierte Mitarbeiter</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtbetrag</b>	<b>556.030</b>	<b>242.791</b>	<b>313.239</b>	-	-	-	<b>185.422</b>	<b>57.369</b>

**Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr (EU REM4)**

EUR	Identifizierte Mitarbeitende, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1 000 000 bis unter 1 500 000	1
1 500 000 bis unter 2 000 000	–
2 000 000 bis unter 2 500 000	–
2 500 000 bis unter 3 000 000	–
3 000 000 bis unter 3 500 000	–
3 500 000 bis unter 4 000 000	–
4 000 000 bis unter 4 500 000	–
4 500 000 bis unter 5 000 000	–
5 000 000 bis unter 6 000 000	–
6 000 000 bis unter 7 000 000	–
7 000 000 bis unter 8 000 000	–

**Angaben zur Vergütung der Mitarbeitenden, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeitende) (EU REM5)**

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder				Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktion			
1 Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeitenden										54
2 Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	9	4	13							
3 Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				–	9	–	5	2	–	
4 Davon: sonstige identifizierte Mitarbeitende				–	13	–	2	10	–	
5 Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeitenden	37.593	3.525.960	3.563.553	–	5.205.816	–	1.895.122	2.071.970	–	
6 Davon: variable Vergütung	–	622.835	622.835	–	545.369	–	205.304	164.473	–	
7 Davon: feste Vergütung	37.593	2.903.125	2.940.718	–	4.660.447	–	1.689.818	1.907.497	–	



**Frankfurter Sparkasse**  
Anstalt des öffentlichen Rechts  
Neue Mainzer Straße 47–53  
60311 Frankfurt am Main  
**Postanschrift** 60255 Frankfurt am Main  
**Telefon** 069 2641-0  
**Telefax** 069 2641-2900

**KundenServiceCenter** 069 24 1822 24  
**E-Mail** [online@frankfurter-sparkasse.de](mailto:online@frankfurter-sparkasse.de)  
**Internet** [www.frankfurter-sparkasse.de](http://www.frankfurter-sparkasse.de)  
**Swift-/BIC-Code** HELADEF1822