

Institutsvergütungsverordnung - Vergütungsbericht 2021 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 haben alle von der Institutsvergütungsverordnung erfassten Institute 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 % vom Fixgehalt 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 2021 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 2021 fanden vier Sitzungen des Personal- und Vergütungskontrollausschusses und sechs Sitzungen des Verwaltungsrats statt.

Die Vergütungssysteme stehen im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie sowie der Unternehmenskultur. Auch im Jahr 2021 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 26. November 2021 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.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 des Kunden 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 unternehmererfolgsbezogenen und einer individuellen leistungsbezogenen Komponente. Maßgebliche Bemessungsgrundlage ist das jeweils verbrieftete 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einerseits und Führungskräften einschließlich Risikoträgern 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 Mitarbeiter/in des Betriebes und des Vertriebes zur Verfügung. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 5,5 % und 10 % wurde für das Geschäftsjahr 2021 die Stufe 2 erreicht. Daraus ergibt sich, dass die tariflich und außertariflich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als unternehmensbezogene Komponente 70 % des jeweils vertraglich zugesagten Dezembergehalts 2021 bzw. des letzten Gehalts bei Austritt (=Bemessungsentgelt) erhalten. Die individuelle leistungsbezogene Komponente beträgt 40 % des Bemessungsentgeltes, so dass die variable Vergütung sich insgesamt auf 110 % des maßgeblichen Bemessungsentgeltes beläuft. Darüber hinaus können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Betriebes weitere max. 50 % und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 2021 wird die variable Vergütung mit dem April-Gehalt 2022 zur Auszahlung kommen.

Risikoträger 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 2021 geprüft und bestätigt und entsprechend beschlossen.

Angemessenheit zwischen fixer und variabler Vergütung

Gemäß § 6 Abs.1 InstitutsVergV müssen die fixe und die variable Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen. 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 % vom Fixgehalt begrenzt.

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

Als bedeutendes Institut i. S. d. § 17 InstitutsVergV 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind besondere Anforderungen an die Ermittlung und Auszahlung der variablen Vergütung anzuwenden, wie z. B. der Abschluss einer individuellen Zielvereinbarung für das kommende Geschäftsjahr 2022. Über das Ergebnis der Risikoträger-Analyse 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 neuer 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-/Vertriebsleitern/innen 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 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 weiterhin sicherzustellen, wurden Anpassungen an dem Vergütungssystem erforderlich. Hierfür wurden im Dezember 2021 den Risikoträgern und Risikoträgerinnen die neuen „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.

Verzögerte Auszahlung (Aufteilung in Sofort- und Vorbehaltstantieme)

Im Sinne des § 20 Abs.1 InstitutsVergV erfolgt eine Zuordnung dergestalt, dass jede/r Risikoträger/in abhängig von der Stellung, den Aufgaben und den Tätigkeiten, der Höhe der variablen Vergütung und den Risiken, die er/sie begründen kann, 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. 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.

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

C.1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen gemäß § 16 InstitutsVergV

Die Angaben sind der Anlage 1 zu entnehmen. Es ist zu beachten, dass seit 2018 die Zuführungen zur betrieblichen Altersversorgung jährlich berücksichtigt werden. Hierbei wirken sich die Zinseffekte im Rahmen des niedrigen Zinsniveaus besonders betragserhöhend aus.

C.2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 Abs.1 lit. g,h,i CRR

Die Angaben für Geschäftsleitung und Risikoträger/innen für das abgelaufene Geschäftsjahr 2021 sind den Anlagen 2.1 bis 2.5 zu entnehmen.

Im Berichtsjahr wurde einem/einer Risikoträger/in eine Abfindungszahlung nach dem gültigen Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen gewährt. Eine garantierte variable Vergütung wurde nicht gezahlt. Im Geschäftsjahr 2021 gab es eine Person mit einer Vergütung von 1 Mio. EUR und mehr.

D. Vorstandsvergütungsstruktur der Frankfurter Sparkasse

Mit der Anpassung der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder und den Änderungen der Grundsätze zur Vorstandsvergütungsstruktur seit dem Geschäftsjahr 2019 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 der Frankfurter Sparkasse sowie als Gruppen-Risikoträger 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 2021 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 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 Maximal-

werts 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 Erdienerung 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 Sofortstantieme (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 Sofortstantieme 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.

Anlage 1
Siehe C1 Quantitative Angaben zu den Vergütungen gemäß § 16 InstitutsVergV

	Mitglieder des Verwaltungsrats- oder Aufsichtsorgans nach § 25d KWG	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG*)	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	Sonstige Geschäftsbereiche
Mitglieder (nach Köpfen)	9	4						
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden nach Köpfen			–	815	–	642	206	–
davon zum Ende des Jahres 2021		4	–	766	–	576	198	–
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden nach FTE ("Full Time Equivalent")			–	733,6	–	579,6	183,8	–
davon zum Ende des Jahres 2021		4	–	688,5	–	522,2	177,5	–
Gesamte Vergütung für das Jahr 2021 (in EUR) (fixe Vergütung incl. Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung und variable Vergütung)	34.331	3.532.797	–	55.489.595	–	35.895.263	15.191.926	–
davon gesamte fixe Vergütung (in EUR) in Barmitteln/ Sach- leistungen/Zuführung zur Altersversorgung	34.331	2.973.082	–	50.146.170	–	32.505.944	13.934.422	–
davon gesamte variable Vergütung (in EUR)	–	559.715	–	5.343.425	–	3.389.319	1.257.504	–

Anlage 2.1

**Siehe C. 2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen gemäß § 16 InstitutsVergV
in Verbindung mit Art. 450 Abs. 1 lit. h CRR
Meldebogen EU REM1 / Für das Geschäftsjahr 2021 gewährte Vergütung**

			a	b	c	d
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	9	4	21	22
2		Feste Vergütung insgesamt	34.331	2.973.082	5.589.330	2.993.575
3		Davon: monetäre Vergütung	34.331	1.825.555	4.130.301	2.554.069
EU-4 a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU- 5x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
7		Davon: sonstige Positionen	-	1.147.527	1.459.029	439.506

			a	b	c	d
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	9	4	21	22
10		Variable Vergütung insgesamt	-	559.715	790.829	372.263
11		Davon: monetäre Vergütung	-	559.715	790.829	372.263
12		Davon: zurückbehalten	-	447.772	102.920	-
EU- 13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU- 14a		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU- 13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU- 14b		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU- 14x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU- 14y		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15		Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
16		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17		Vergütung insgesamt (2 + 10)	34.331	3.532.797	6.380.159	3.365.838

Anlage 2.2

**Siehe C. 2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen gemäß § 16 InstitutsVergV
in Verbindung mit Art. 450 Abs. 1 lit. h CRR**

**Meldebogen EU REM2 / Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten
einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mit-
arbeiterinnen und Mitarbeiter)**

		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
	Garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag				
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	-	-
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezählte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	-	-
	Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-
	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbei- ter	-	-	1	-
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	K.A.*)	-
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-	-
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.*)	-

*) Keine Angabe. Da es sich bei diesen Daten um Angaben von ein bis zwei Personenn handelt, werden - gemäß dem Grundsatz der Vertraulichkeit - keine Daten angegeben

Anlage 2.3

**Siehe C. 2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen gemäß § 16 InstitutsVergV
in Verbindung mit Art. 450 Abs. 1 lit. h CRR
Meldebogen REM3 / Zurückbehaltene Vergütung**

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückgehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückgehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückgehaltenen, 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, zurückgehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückgehaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	-	-	-	-	-	-	-
2	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
6	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	204.867	120.380	84.487	-	-	85.718	-
8	Monetäre Vergütung	204.867	120.380	84.487	-	-	85.718	-
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
12	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	219.765	109.365	110.400	-	-	81.005	-
14	Monetäre Vergütung	219.765	109.365	110.400	-	-	81.005	-
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	-	-	-	-	-	-	-
20	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	424.632	229.745	194.887	-	-	166.723	-

Anlage 2.4

**Siehe C. 2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen gemäß § 16 InstitutsVergV
in Verbindung mit Art. 450 Abs. 1 lit. i CRR**

Meldebogen EU REM4 / Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

		a
	EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	1
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	–
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	–
4	> 2 500 000	–

Anlage 2.5

**Siehe C. 2 Quantitative Angaben zu den Vergütungen gemäß § 16 InstitutsVergV
in Verbindung mit Art. 450 Abs. 1 lit. g CRR**

**Meldebogen EU REM5 / Angaben zur Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des
Instituts haben (identifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)**

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder							
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamt summe Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme	
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter										56
2	9	4	13								
3				-	9	-	6	2	-		
4				-	13	-	4	9	-		
5	34.331	3.532.797	3.567.128	-	5.410.983	-	2.265.562	2.069.451	-		
6	-	559.715	559.715	-	660.998	-	292.275	209.818	-		
7	34.331	2.973.082	3.007.413	-	4.749.985	-	1.973.287	1.859.633	-		