

Corporate Governance-Bericht für das Geschäftsjahr 2025

Einleitung

Bei der LAND BRANDENBURG LOTTO GmbH (LBL) wird auf Grundlage eines Beschlusses der Gesellschafterversammlung vom 25. Oktober 2005 der Corporate Governance Kodex für die Beteiligungen des Landes Brandenburg an privatrechtlichen Unternehmen (Kodex) angewendet. Der Kodex gilt derzeit in seiner Fassung vom 17. Juni 2025.

Der Kodex enthält Regeln und Handlungsempfehlungen guter und verantwortungsbewusster Steuerung, Leitung und Überwachung von privatrechtlichen Unternehmen, an denen das Land Brandenburg beteiligt ist. Die LBL und ihre Tochtergesellschaften haben diese Regelungen im Gesellschaftsvertrag, in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat und in der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung inkl. Geschäftsverteilungsplan weiter konkretisiert.

Die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat berichten jährlich über die Corporate Governance. Die Aussagen des Corporate Governance-Berichtes für das Geschäftsjahr 2025 waren Bestandteil der Jahresabschlussprüfungsleistungen. Die Corporate Governance-Berichte der vergangenen fünf Jahre sind auf der Internetseite www.lotto-brandenburg.de abrufbar.

Erklärung zur Einhaltung der Regeln und Handlungsempfehlungen des Kodex

Geschäftsführung und Aufsichtsrat erklären, dass die LBL im Geschäftsjahr 2025 den Regeln und Handlungsempfehlungen des Kodex entsprochen hat und weiterhin entsprechen werden. Der Kodex wird auch bei der Brandenburgische Spielbanken GmbH & Co. KG angewendet.

Die LBL weicht – wie in den Vorjahren – in zwei Punkten von den im Kodex enthaltenen Regeln und Handlungsempfehlungen ab:

- Kodex Abschnitt VI. Punkt 5.3.2: Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat sieht bei der derzeitigen Zusammensetzung, Größe und der Übersichtlichkeit der Geschäftstätigkeit keine Notwendigkeit, einen Prüfungsausschuss einzurichten.

- Kodex Abschnitt VI. Punkt 5.4.1: Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats obliegt dem Gesellschafter. Eine formelle Altersgrenze für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist nicht festgelegt.

Zusammenwirken der Organe

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Gesellschafter, Aufsichtsrat und Geschäftsführung ist Teil des Selbstverständnisses der LBL, um das Zielbild des Gesellschafters erfüllen zu können.

Die Sitzungen des Aufsichtsrats finden – entsprechend den Anforderungen des Kodex und des Gesellschaftsvertrages – mindestens quartalsweise statt. Die Geschäftsführung nimmt an den Aufsichtsratssitzungen teil und stellt die Entwicklung der LBL und der drei Tochtergesellschaften, die Situation auf dem Glücksspielmarkt und die rechtlichen Rahmenbedingungen vor. Sie erläutert die Planungen, Investitionen, unternehmerischen Entscheidungen und personellen Maßnahmen. Die Geschäftsführung informiert über das Compliance Management System, erklärt die Einschätzungen zur Risikolage und berät mit dem Aufsichtsrat die strategische Ausrichtung der Unternehmen. Die Berichterstattung wird durch die unterjährigen Informationen über aktuelle Ereignisse und die Quartalsberichte zur wirtschaftlichen sowie finanziellen Lage ergänzt. Die Unterlagen werden zeitgleich dem Gesellschafter zur Verfügung gestellt.

Die Geschäftsführung steht zwischen den Sitzungen mit dem Vorsitz des Aufsichtsrats regelmäßig in Kontakt und informiert diesen unverzüglich über bedeutsame Ereignisse.

Diversity bei der Besetzung von Führungsfunktionen

Die LBL sieht eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in Führungsfunktionen vor. Zum 31. Dezember 2025 gestaltete sich die Diversity im Überwachungsorgan (Aufsichtsrat), der Geschäftsführung und den Führungsfunktionen wie folgt:

- Der Aufsichtsrat setzte sich aus fünf Mitgliedern zusammen; der Frauenanteil betrug 60 %.
- Geschäftsführerinnen der LBL sind Anja Bohms und Kerstin Kosanke.
- Die Aufbauorganisation der LBL ist gekennzeichnet durch fünf Abteilungen, zwei Stäbe und eine Gruppe Recht/Compliance. Die Leitung dieser Bereiche wurde von vier Frauen und vier Männern wahrgenommen. Dem Abteilungsleiter Personal und dem Stabsleiter Unternehmensstrategie und -kommunikation ist Prokura erteilt. Die dritte Führungsebene umfasste sieben Gruppenleiterinnen und sieben Gruppenleiter. Der Frauenanteil insgesamt betrug über alle Beschäftigten (ohne Geschäftsführung und Auszubildende/Studenten) 62 %, d. h. 82 der 132 Beschäftigten waren weiblich.
- Die Aufbauorganisation der BSB KG sieht unterhalb der Geschäftsführung eine Direktion vor, der die Leitungen der Spielbanken Potsdam und Cottbus unterstellt sind. Der Leiter der Spielbank Potsdam hat zur Unterstützung einen stellvertretenden Spielbankleiter, eine Leiterin Spielbetrieb und sechs Leiter Spielbetrieb. Der Leiter der Spielbank Cottbus wird durch eine stellvertretende Spielbankleiterin unterstützt. Die zentrale Leitung Strategie und Kommunikation berichtet – wie die Direktion – unmittelbar an die Geschäftsführung. Eine ebenfalls direkt der Geschäftsführung unterstellte Projektleitung koordiniert alle bautechnischen Angelegenheiten. Der Direktion und der Leitung Strategie und Kommunikation ist Prokura erteilt. Bei den Beschäftigten der BSB KG betrug der Frauenanteil 39 %; das Verhältnis ist branchentypisch.

Vergütungssysteme und Offenlegung der Vergütung

Die LBL wendet die Tarifverträge für die öffentlichen Banken an. Einzelne Führungskräfte werden außertariflich vergütet. Die Eingruppierung unterliegt der betrieblichen Mitbestimmung und bei Führungskräften der Zustimmung des Aufsichtsrats. Für die in den Spielbanken tätigen Beschäftigten gilt ein mit der Gewerkschaft ver.di verhandelter Mantel- und Gehaltstarifvertrag. Die Vergütung erfolgt in der LBL und BSB KG für alle Beschäftigten geschlechterneutral entsprechend den Stellenaufgaben.

Der Manteltarifvertrag für die öffentlichen Banken enthält die Möglichkeit, die tariflich garantierte Sonderzahlung (13. Gehalt) der Höhe nach teilweise vom Unternehmenserfolg abhängig zu gestalten. Die Geschäftsführung hat mit dem Betriebsrat der LBL eine Betriebsvereinbarung zur Variabilisierung der tariflichen Sonderzahlung abgeschlossen. Auf freiwilliger Basis können die tarifangestellten Beschäftigten der LBL eine um bis zu 20 % höhere Sonderzahlung erhalten. Sie tragen zugleich ein Risiko bei Nichterreicherung der jährlich neu festgelegten Höhe des Zielwertes, dass eine um bis zu 10 % geringere Sonderzahlung als tariflich garantiert ausgezahlt wird. Die in den Spielbankstandorten tätigen Beschäftigten der BSB KG erhalten neben den monatlich vertraglich vereinbarten fixen Vergütungen auch variable Vergütungen entsprechend des Tronc / Trinkgeldaufkommens. Die Höhe der jährlichen Sonderzahlung ergibt sich aus dem Manteltarifvertrag.

Für die außertariflich angestellten sieben Abteilungs- und Stabsleitungen der LBL und vier Führungskräfte der BSB KG kommt neben der monatlichen fixen Vergütung ein variables Vergütungssystem zur Anwendung. Die erzielbare Tantieme setzt sich aus den jährlich neu festgelegten Höhen verschiedener Erfolgskennzahlen, der individuellen Erreichung einer jährlich neu abgeschlossenen persönlichen Zielvereinbarung – basierend auf der strategischen Ausrichtung und den jährlichen Schwerpunkten – sowie einer Beurteilung durch die Geschäftsführung zusammen. Für die tarifangestellten Sales Manager*innen der LBL besteht – über die tarifliche Sonderzahlung hinausgehend – ein variables Vergütungssystem mit jährlich neu festgelegten kollektiven und individuellen Zielen der Vertriebstätigkeiten.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung einschließlich der wesentlichen Vertragselemente festgelegt und überprüft es regelmäßig. Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2022 mit externer Begleitung ein Zielvereinbarungssystem für die Geschäftsführung unter Berücksichtigung der Hinweise des Landesrechnungshofs sowie der Leitlinien des MdFE entwickelt. Die für das Jahr 2025 abgeschlossene Zielvereinbarung der Geschäftsführung enthält verschiedene quantitative Erfolgskennzahlen, welche im Vergleich zu den Vorjahreswerten bemessen werden. Die Abrechnung der Zielvereinbarung wird durch die Jahresabschlussprüfer geprüft.

Die Mitglieder der Geschäftsführung nehmen ihre Aufgaben für die LBL und die Tochtergesellschaften wahr. Die nachfolgend aufgeführte Vergütung wurde von der LBL im Jahr 2025 gezahlt. Es erfolgte eine konzerninterne Verrechnung des auf die Tochtergesellschaft BSB KG entfallenden Anteils.

Geschäftsführung	fixe Vergütung	variable Vergütung ¹	Arbeitgeberanteile Sozialversicherung	Sonstiges ²	Gesamtaufwand
Anja Bohms	165,0 T€	21,0 T€	17,5 T€	18,2 T€	221,7 T€
Kerstin Kosanke	165,0 T€	21,0 T€	17,1 T€	18,3 T€	221,4 T€
Summe	330,0 T€	42,0 T€	34,6 T€	36,5 T€	443,1 T€

¹ leistungs- und erfolgsabhängige Vergütung auf Basis einer Zielvereinbarung; die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 wurde im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt

² Altersvorsorge, Unfallversicherung, Privatnutzung des personenbezogenen Dienstwagens

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten – auf der Grundlage eines Beschlusses der Gesellschafterversammlung – für ihre Tätigkeit im Jahr 2025 folgende Vergütung von der LBL:

Aufsichtsratsmitglied	Tätigkeit während des Aufsichtsratsmandats	Vergütung
Volker-Gerd Westphal	Staatssekretär im Ministerium der Finanzen und für Europa des Landes Brandenburg, seit 14. August 2025 (Vorsitzender seit 17. September 2025)	0,6 T€
Anette Wagner	Abteilungsleiterin im Ministerium der Finanzen und für Europa des Landes Brandenburg, bis 05. August 2025 Vorsitzende des Aufsichtsrats	1,0 T€
Torsten Bork	Politik- und Unternehmensberater, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	1,6 T€
Cerstin Gerecht	Referatsleiterin im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg	1,6 T€
Ines Hübner	Bürgermeisterin der Stadt Velten	1,6 T€
Kerstin Jöntgen	Mitglied des Vorstandes der Investitionsbank des Landes Brandenburg	1,6 T€
Summe		8,0 T€

Potsdam, 29. April 2026
gezeichnet

Frank Stolper
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Anja Bohms **Kerstin Kosanke**
Geschäftsführung