



# Corporate Governance Bericht für das Geschäftsjahr 2020

Die Gesellschafterversammlung hat mit Beschluss vom 25. Oktober 2005 den Corporate Governance Kodex für die Beteiligungen des Landes Brandenburg an privatrechtlichen Unternehmen (Kodex) bei der LAND BRANDENBURG LOTTO GmbH (LBL) und ihren Tochtergesellschaften in Kraft gesetzt. Mit Schreiben vom 4. Oktober 2010 und 23. Februar 2016 setzte der Gesellschafter jeweils eine Neufassung des Kodex in Kraft.

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 sind Bestandteil der Jahresabschlussprüfung; für das Jahr 2020 durchgeführt durch die DOMUS AG. Der jeweils aktuelle Corporate Governance-Bericht ist auf der Internetseite [www.lotto-brandenburg.de](http://www.lotto-brandenburg.de) abrufbar.

## Erklärung zur Einhaltung der Regeln und Handlungsempfehlungen des Kodex

Geschäftsführung und Aufsichtsrat erklären, dass die LBL und ihre Tochtergesellschaften Brandenburgische Spielbanken GmbH & Co. KG (BSB KG), Brandenburgische Spielbanken Beteiligungs-GmbH (BSB-GmbH) und Brandenburgische Lotto-GmbH (BLG) im Geschäftsjahr 2020 den Regeln und Handlungsempfehlungen des Kodex entsprochen haben und weiterhin entsprechen werden. Aufgrund der eingeschränkten Geschäftstätigkeit sehen die BSB-GmbH und BLG von einer Umsetzung aller Regeln und Handlungsempfehlungen des Kodex ab.

Der LBL-Konzern 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. Dieser hat im Jahr 2016 die Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats für die sechste Amtsperiode vorgenommen. Im Jahr 2019 erfolgte die Wahl eines neuen Aufsichtsratsmitglieds. Eine formelle Altersgrenze für Mitglieder des Aufsichtsrats ist bisher nicht festgelegt. Der Gesellschafter berücksichtigt die Anforderungen des Kodex bei der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder.

## Zusammenwirken der Organe

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Gesellschafter, Aufsichtsrat und Geschäftsführung gehört für den LBL-Konzern zum Selbstverständnis, um das Zielbild des Gesellschafters erfüllen zu können.

Die Sitzungen des Aufsichtsrats finden – wie im Kodex und im Gesellschaftsvertrag festgelegt – mindestens quartalsweise statt. Die Geschäftsführung nimmt an den Sitzungen teil und berichtet über die Entwicklung der LBL und der drei Tochtergesellschaften, die Branchenentwicklung und die rechtlichen Rahmenbedingungen. Sie erläutert die Risiken, stellt die Strategien, Planungen, Investitionen und unternehmerischen Entscheidungen vor und berät diese mit dem Aufsichtsrat. Die Berichterstattung wird durch die unterjährigen Informationen über die aktuellen Ereignisse und die Quartalsberichte zur wirtschaftlichen/finanziellen Lage ergänzt. Die Unterlagen werden zeitgleich auch dem Gesellschafter zur Verfügung gestellt.

In den Aufsichtsratssitzungen und bedarfsweise im schriftlichen Umlaufverfahren werden die Beschlüsse entsprechend den Regelungen des Gesellschaftsvertrags und der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat gefasst. Die Geschäftsführung steht auch zwischen den Sitzungen mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden regelmäßig in Kontakt und informiert diesen unverzüglich über bedeutsame Ereignisse, so dass bei Bedarf eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einberufen werden kann.

Die jährlichen Gesellschafterversammlungen finden nach der Jahresabschluss-Sitzung des Aufsichtsrats statt. Der Aufsichtsrat berichtet schriftlich über die Ergebnisse seiner Prüfungen und übermittelt den Gesellschafterversammlungen Empfehlungen zu den Beschlussvorschlägen. An der Gesellschafterversammlung der LBL nehmen der Vertreter des Gesellschafters Land Brandenburg, der Aufsichtsratsvorsitzende und die Geschäftsführung teil. Die Geschäftsführung hält unterjährig Kontakt zum Vertreter des Gesellschafters im Ministerium der Finanzen und für Europa des Landes Brandenburg, so dass bei Bedarf weitere Gesellschafterversammlungen stattfinden können.

## Diversity bei der Besetzung von Führungsfunktionen

Der Kodex sieht eine angemessene Beteiligung von Frauen in Führungsfunktionen vor.

Zum 31. Dezember 2020 sah die Diversity im Überwachungsorgan (Aufsichtsrat), der Geschäftsführung und den Führungsfunktionen wie folgt aus:

- Der Aufsichtsrat setzt sich aus fünf Mitgliedern zusammen; der Frauenanteil betrug 60%. Die Aufsichtsratsmitglieder sind namentlich auf Seite 5 des Corporate Governance-Berichts aufgeführt.
- Die Geschäftsführung der LBL und der Tochtergesellschaften besteht aus Anja Bohms und Kerstin Kosanke; sie vertreten die Gesellschaften gemeinsam.
- Die Aufbauorganisation der LBL ist gekennzeichnet durch fünf Abteilungen und zwei Stäbe. Die Leitung dieser Bereiche wurde von drei Frauen und vier Männern wahrgenommen. Der Abteilungsleiterin Marketing/Direktvertrieb und dem Stabsleiter Unternehmensstrategie und -kommunikation ist jeweils Prokura erteilt. Die zweite Führungsebene umfasste acht Gruppenleiterinnen und fünf Gruppenleiter. Über alle Beschäftigten gesehen (ohne Geschäftsführung und Auszubildende) betrug der Frauenanteil 65%, d.h. 73 von 112 Beschäftigten waren weiblich.
- Die Aufbauorganisation der BSB KG sieht unterhalb der Geschäftsführung den Direktor vor, dem der Leiter der Spielbank Potsdam sowie die Leiterin der Spielbank Cottbus unterstellt sind. Den Leiter der Spielbank Potsdam unterstützen ein stellvertretender Spielbankleiter sowie vier männliche Saalchefs. Überdies berichtet der Leiter Strategie/Kommunikation/Projekte direkt an die Geschäftsführung. Er und der Direktor vertreten sich gegenseitig. Dem Direktor der BSB KG und dem Abteilungsleiter Kaufmännischer Bereich der LBL ist jeweils Prokura erteilt. Der vergleichsweise hohe Anteil männlicher Führungskräfte hängt mit der Spezifika des Spielbankengeschäftes zusammen. Insgesamt betrug der Frauenanteil in der BSB KG 41%, d.h. 34 von 82 Beschäftigten waren weiblich.

## Vergütungssysteme und Offenlegung der Vergütung

Alle Beschäftigten der LBL und BSB KG haben die Möglichkeit, neben einer fixen monatlichen Vergütung auch eine variable Vergütung entsprechend den jeweils zuvor festgelegten Kriterien zu erhalten.

Für die Höhe der fixen monatlichen Vergütung ist die Eingruppierung der Stelle auf Basis einer Stellenbeschreibung ausschlaggebend. Bei der LBL erfolgt die Anwendung des Gehaltstarifvertrages für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Zudem werden einzelne Führungskräfte außertariflich vergütet. Jede Eingruppierung von Beschäftigten wird dem Betriebsrat zur Zustimmung vorgelegt. Bei der BSB KG existiert ein auf die Spezifika des Spielbankgeschäftes zugeschnittenes unternehmensinternes Entgeltsystem für die unterschiedlichen Tätigkeitsprofile. Die Einstellung von außertariflich vergüteten Führungskräften der LBL und BSB KG wird erst nach einer vorherigen Zustimmung durch den Aufsichtsrat vorgenommen. Die Vergütung erfolgt für alle Beschäftigten geschlechterneutral entsprechend den Stellenaufgaben.

Die LBL und BSB KG wenden für die langfristige Unternehmenssteuerung ein mehrstufiges Zielsystem an. Auf der Grundlage des Zielbildes des Gesellschafters wurden strategische Ziele erarbeitet, welche regelmäßig überprüft und durch jährliche Zielkennziffern/Schwerpunkte sowie persönliche Zielvereinbarungen für die außertariflich vergüteten Führungskräfte untersetzt sind.

Der Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und 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 eine Betriebsvereinbarung zur Variabilisierung der tariflichen Sonderzahlung abgeschlossen. Auf Freiwilligenbasis können die tarifangestellten Beschäftigten der LBL eine um bis zu 20 % höhere Sonderzahlung erhalten. Sie tragen zugleich ein Risiko bei Nichterreichung der jährlich neu festgelegten Höhe des Zielwertes in der Form, 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. Sie können zudem jährlich eine Sonderzahlung in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg, ihrer Beurteilung und der Anwesenheitstage erhalten.

Der Unternehmenserfolg bemisst sich an der Erreichung von Kennzahlen, die sich aus den jährlich neu vom Aufsichtsrat zu beschließenden Wirtschaftsplänen ergeben. Damit ist gewährleistet, dass Besonderheiten in den Vorjahren und dem aktuellen Geschäftsjahr sowie langfristig angelegte Investitionen angemessen berücksichtigt werden und die variablen Vergütungssysteme nicht zum Eingehen hoher Risiken oder dem Verzicht auf notwendige Maßnahmen anreizen.

Für die außertariflich angestellten Abteilungsleiter\*innen und Stabsleiter der LBL sowie die Führungskräfte der BSB KG findet neben der vertragsgemäßen monatlichen fixen Vergütung ein variables jährliches Vergütungssystem Anwendung. Die erzielbare Tantieme setzt sich aus den jährlich neu festgelegten

Höhen der Erfolgskennzahlen, der individuellen Erreichung einer jährlich neu abgeschlossenen persönlichen Zielvereinbarung und einer Beurteilung durch die Geschäftsführung auf Basis eines Beurteilungssystems zusammen.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung einschließlich der wesentlichen Vertrags Elemente festgelegt und überprüft es regelmäßig. Die Zielvereinbarung der Geschäftsführung enthält langfristige qualitative und quantitative Erfolgskriterien und wird nach Zustimmung des Aufsichtsrats jährlich neu abgeschlossen. Die Abrechnung der Zielvereinbarung wird durch die Jahresabschlussprüfer geprüft.

Die Mitglieder der Geschäftsführung nehmen ihre Aufgaben sowohl für die LBL als auch die Tochtergesellschaften wahr. Die nachfolgend aufgeführte Vergütung wurde von der LBL im Jahr 2020 gezahlt. Es erfolgte eine konzerninterne Verrechnung auf die Tochtergesellschaft BSB KG.

<b>Geschäftsführung</b>	<b>fixe Vergütung</b>	<b>variable Vergütung<sup>1</sup></b>	<b>Arbeitgeberanteile Sozialversicherung</b>	<b>Sonstiges<sup>2</sup></b>	<b>Gesamtaufwand</b>
Anja Bohms	165,0 T€	60,0 T€	13,5 T€	15,7 T€	254,2 T€
Kerstin Kosanke	140,4 T€	39,5 T€	10,3 T€	14,5 T€	204,7 T€
<b>Summe</b>	<b>305,4 T€</b>	<b>99,5 T€</b>	<b>23,8 T€</b>	<b>30,2 T€</b>	<b>458,9 T€</b>

<sup>1</sup> leistungs- und erfolgsabhängige Vergütung mit Langfristwirkung auf Basis einer Zielvereinbarung; die Vergütung für das Jahr 2019 wurde im Geschäftsjahr 2020 ausgezahlt

<sup>2</sup> Sachbezüge z.B. für die Nutzung des personenbezogenen Dienstwagens, Versicherungen

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten – auf der Grundlage eines Beschlusses der Gesellschafterversammlung – für ihre Tätigkeit im Jahr 2020 folgende Vergütung von der LBL gezahlt:

<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>	<b>Vergütung</b>
Frank Stolper	Staatssekretär im Ministerium der Finanzen und für Europa, Vorsitzender des Aufsichtsrats * 0,0 T€
Torsten Bork	Politik- und Unternehmensberater, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats 1,6 T€
Elfi Gabriel	1,6 T€
Karin Genrich	Unternehmerin 1,6 T€
Cerstin Gerech	Referatsleiterin im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur 1,6 T€
<b>Summe</b>	<b>6,4 T€</b>

\* Verzicht auf die Vergütung



## Zielbild, Zielerreichung und Erfüllung des öffentlichen Auftrags

Aus ordnungsrechtlichen Gründen besteht ein wichtiges Landesinteresse (§ 65 Abs. 1 Nr. 1 Landeshaushaltsordnung) daran, ein den geltenden Rechtsvorschriften entsprechendes, seriöses, zuverlässiges und überwachtes Glücksspielangebot im Land Brandenburg bereitzustellen und die Ziele des Glücksspielstaatsvertrags zu erreichen. Damit sollen der natürliche Spieltrieb der Bevölkerung in geordnete und überwachte Bahnen gelenkt, eine geeignete Alternative zum nicht erlaubten Glücksspiel bereitgestellt, Glücksspiele ordnungsgemäß durchgeführt und das Entstehen von Glücksspielsucht und Wertsucht sowie Folge- und Begleitkriminalität einschließlich Geldwäsche verhindert werden.

Der Gesellschafter hat in einem Zielbild die nachfolgenden Ober- und Teilziele für die Landesbeteiligung LBL definiert:

### Oberziele

- Bereitstellen eines den geltenden Rechtsvorschriften entsprechenden, seriösen, zuverlässigen und überwachten Glücksspielangebots im Land Brandenburg für eine geordnete Kanalisierung der Glücksspielaktivitäten der Bevölkerung
- Abführen eines erheblichen Teils der Einnahmen aus Glücksspielen zur Verwendung für die Förderung öffentlicher oder steuerbegünstigter Zwecke im Sinne der Abgabenordnung

### Teilziele

- Veranstalten von Lotterien und Wettspielen im Land Brandenburg im Rahmen staatlicher Erlaubnisse
- Betreiben staatlich genehmigter Spielbanken im Rahmen der Vorschriften des Brandenburgischen Spielbankgesetzes
- Anbieten von Produkten – in dem strikt einzuhaltenden ordnungsrechtlichen Rahmen –, die von den Kunden so angenommen werden, dass sie nicht auf illegale Glücksspiele ausweichen
- Vermeiden übermäßiger Spielanreize, auch durch die Gestaltung der Art und des Umfangs von Werbemaßnahmen
- Sicherstellen des Minderjährigenschutzes sowie der Suchtprävention
- ordnungsgemäße und nachvollziehbare Durchführung der Veranstaltungen
- konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden
- zuverlässige Entrichtung der glücksspielbezogenen Abgaben

Die LBL hat im Geschäftsjahr 2020 Lotterien und Wetten im Land Brandenburg veranstaltet und den Kunden bedürfnisorientiert Spielmöglichkeiten stationär in den landesweit rd. 660 Lotto-Shops, über das Dauerspiel und über die Internetplattform [www.lotto-brandenburg.de](http://www.lotto-brandenburg.de) ermöglicht sowie Spielaufträge von Gewerblichen Spielvermittlern verarbeitet. Die BSB KG hat – sofern während der Corona-Pandemie zulässig – die Spielbanken in Cottbus und Potsdam betrieben, den Gästen jeweils rd. 100 Automaten bereitgestellt und Poker, Black Jack – in Potsdam zudem Roulette – als Live-Elemente des klassischen Spiels angeboten. Der LBL-Konzern hat den Minderjährigenschutz sowie die Suchtprävention gewährleistet, übermäßige Spielanreize vermieden und die Glücksspiele ordnungsgemäß und nachvollziehbar veranstaltet. Die LBL und BSB KG haben mit ihren Maßnahmen einen Beitrag zur Kanalisierung der Glücksspielaktivitäten der Bevölkerung geleistet und dabei konstruktiv und vertrauensvoll mit den Aufsichtsbehörden zusammengearbeitet.

Der LBL-Konzern führt einen erheblichen Teil der Einnahmen aus Glücksspielen zur Verwendung für die Förderung öffentlicher oder steuerbegünstigter Zwecke im Sinne der Abgabenordnung ab. Im Jahr 2020 wurden durchschnittlich 37% der Einnahmen abgeführt. Die bereitgestellten Mittel setzten sich wie folgt zusammen:

Glücksspielabgabe	41,5 Mio. €
Lotterie-/Sportwettsteuer	36,7 Mio. €
Spielbankabgabe	1,7 Mio. €
Zweckertrag der GlücksSpirale	1,0 Mio. €
<hr/> Gesamt	<hr/> 80,9 Mio. €

Potsdam, 9. Juni 2021

Frank Stolper  
Vorsitzender des  
Aufsichtsrats

Anja Bohms    Kerstin Kosanke  
Geschäftsführung

