

Corporate Governance Bericht
der Berlin Tourismus & Kongress
GmbH / visitBerlin
für das Geschäftsjahr 2024



[visitBerlin.de](https://www.visitBerlin.de)

Corporate Governance Bericht der Berlin Tourismus & Kongress GmbH für das Geschäftsjahr 2024

1. Zusammenwirken von Geschäftsleitung und Aufsichtsrat

1.1. Grundsätze

- a. Geschäftsleitung und Aufsichtsrat haben die Regeln ordnungsgemäßer Unternehmensführung bzw. Unternehmensüberwachung zu beachten.**

Geschäftsleitung und Aufsichtsrat sind ihren Pflichten unter Beachtung ordnungsgemäßer Unternehmensführung nachgekommen. Sie haben die Sorgfaltspflichten eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters bzw. Aufsichtsrats gewahrt.

Für die Geschäftsführung besteht eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt gem. § 93 Abs. 2, Satz 3 AktG.

- b. Das jeweilige Zielbild der Gesellschaft ist Handlungsleitlinie für die Geschäftsleitung und Kontrollmaßstab für die Organmitglieder des Unternehmens; es steht nicht zu deren Disposition.**

Die Gesellschaft orientiert sich in ihrem Handeln und ihren Marketing- und Managementaktivitäten an dem Zielbild der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe.

- c. Bei der Beurteilung des Gesellschaftsinteresses sollen die Geschäftsleitung und der Aufsichtsrat beachten, dass dieses insbesondere durch das im Unternehmensgegenstand verankerte wichtige Interesse des Landes Berlin geprägt wird.**

Die Geschäftsleitung und der Aufsichtsrat beachten bei der Beurteilung des Gesellschaftsinteresses, dass dieses insbesondere durch das im Unternehmensgegenstand verankerte wichtige Interesse des Landes Berlin geprägt wird.

- d. Die Gesellschaft und ihre Organe haben sich in ihrem Handeln der Rolle des Unternehmens in der Gesellschaft und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst zu sein. Sozial- und Umweltfaktoren beeinflussen den Unternehmenserfolg und die Tätigkeiten des Unternehmens haben Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Geschäftsleitung und Aufsichtsrat berücksichtigen diese Nachhaltigkeitsaspekte bei der Führung und Überwachung im Rahmen des Unternehmensinteresses.**

Die Gesellschaft und ihre Organe sind sich der Rolle des Unternehmens in der Gesellschaft sowie ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Sozial- und Umweltfaktoren werden als wesentliche Einflussgrößen auf den Unternehmenserfolg anerkannt. Tätigkeiten des Unternehmens und ihre Auswirkungen auf Mensch und Umwelt werden bei der Führung und Überwachung durch Geschäftsleitung und Aufsichtsrat im Rahmen des Unternehmensinteresses berücksichtigt.

Das Unternehmen hat eigens eine CSR & Nachhaltigkeits-Abteilung implementiert, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Weiterhin gibt es eine Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziele in den Unternehmenszielen verankert sind sowie eine regelmäßige Berichterstattung zum Nachhaltigkeitsengagement des Unternehmens.

1.2. Information

- a. Geschäftsleitung und Aufsichtsrat haben zum Wohle der Gesellschaft eng zusammenzuarbeiten. Dies bedingt die Offenlegung aller für eine sachgemäße Beurteilung über den Gang der Geschäfte erforderlichen Informationen und Kenntnisse. Die Information des Aufsichtsrates ist Aufgabe der Geschäftsleitung. Der Aufsichtsrat hat jedoch seinerseits sicherzustellen, dass er angemessen informiert wird.**

Geschäftsleitung und Aufsichtsrat haben eng und vertrauensvoll zusammengearbeitet. Alle Unternehmensangelegenheiten und Kenntnisse wurden von der Geschäftsleitung offengelegt. Die außerhalb der Organe stehenden Personen wurden auf ihre Verschwiegenheit hingewiesen.

- b. Die Geschäftsleitung hat den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Wirtschaftlichkeit, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance sowie über Geschäfte von besonderer Bedeutung für die Wirtschaftlichkeit oder Liquidität des Unternehmens und über für das Unternehmen bedeutende Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds zu unterrichten (Regelberichterstattung); insbesondere ist über die Soll-Ist-Situation (Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen) und über die Gründe der Abweichungen zu berichten. Dies schließt auch Berichte über Tochterunternehmen ein, insbesondere soweit sie für das Mutterunternehmen von wesentlicher Bedeutung sein können. Die Geschäftsanweisung für die Geschäftsleitung hat auch diese Informations- und Berichtspflichten gegenüber dem Aufsichtsrat zu regeln: grundsätzlich in schriftlicher oder Textform Form unter Beifügung der entsprechenden Dokumente wie Jahresabschlüsse und Prüfberichte sowie rechtzeitig, d.h. mindestens 3 Wochen vor einer Sitzung oder Entscheidung. Inhalt und Turnus der Regelberichterstattung sollen sich an § 90 AktG orientieren.**

Die Geschäftsleitung ist ihrer Berichtspflicht regelmäßig und in schriftlicher Form unter Hinzufügung der erforderlichen Dokumente für die Mutter- und Tochtergesellschaft nachgekommen.

Es wurden reguläre Aufsichtsratssitzungen im Mai und November sowie eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung im April und eine Strategiesitzung im September 2024 durchgeführt, zu denen die entsprechenden Dokumente rechtzeitig versandt wurden.

Soll/Ist-Vergleiche wurden vorgenommen und Planabweichungen plausibel und nachvollziehbar dargestellt. Maßnahmen eventuell erforderlicher Gegensteuerung wurden in umsetzungsfähiger Form vorgeschlagen.

- c. Die Geschäftsleitung hat neue Tatsachen, die im Tätigkeitsbereich des Unternehmens eingetreten und nicht öffentlich bekannt sind, unverzüglich dem Aufsichtsrat und dem Gesellschafter mitzuteilen, wenn sie wegen der Auswirkungen auf die Vermögens- und Finanzlage oder auf den allgemeinen Geschäftsverlauf geeignet sind, die Jahresplanung des Unternehmens erheblich zu beeinflussen bzw. sich entsprechend auf die Mittel- und Langfristplanung auswirken können.**

Tatsachen im Tätigkeitsbereich des Unternehmens, die nicht unwesentliche Auswirkungen auf die Vermögens- und Finanzlage bzw. auf den allgemeinen Geschäftsverlauf hatten, sind dem Aufsichtsrat zur Zustimmung vorgelegt worden.

- d. Die oder der Aufsichtsratsvorsitzende soll mit der Geschäftsleitung – insbesondere mit der oder dem Vorsitzenden/ der Sprecherin oder dem Sprecher – regelmäßig Kontakt halten und Fragen der Strategie für das Unternehmen, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance auch außerhalb der Aufsichtsratssitzungen beraten. Sie oder er ist über wichtige Ereignisse unverzüglich zu unterrichten, sofern diese für die Beurteilung der Lage, der Entwicklung und der Leitung des Unternehmens von Bedeutung sind (Sonderberichterstattung). Dies betrifft auch Tochterunternehmen, sofern die Ereignisse erheblichen Einfluss auf die Lage des Unternehmens selber haben können. Die oder der Aufsichtsratsvorsitzende hat sodann den Aufsichtsrat zu unterrichten und falls erforderlich eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einzuberufen.**

Zwischen dem Aufsichtsratsvorsitzenden und der Geschäftsleitung hat ein regelmäßiger Kontakt stattgefunden, es wurde die Unternehmensstrategie, die Planung, die Geschäftsentwicklung und das Risikomanagement der Mutter- und Tochtergesellschaft beraten. Die Geschäftsleitung hat den Aufsichtsratsvorsitzenden wiederholt außerhalb von Aufsichtsratssitzungen über Geschäftsvorgänge unterrichtet. Darüber hinaus wurden mehrere schriftliche Umlaufverfahren durchgeführt.

1.3. Vertraulichkeit

- a. Gute Unternehmensführung setzt eine offene Diskussion zwischen Geschäftsleitung und Aufsichtsrat sowie innerhalb der Organe voraus. Die umfassende Vertraulichkeit im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben des § 52 GmbHG i.V.m. §§ 116 S. 2, 394, 395 AktG ist dafür von entscheidender Bedeutung.**

Eine offene Diskussion zwischen Geschäftsleitung und Aufsichtsrat sowie innerhalb der Organe findet aktiv statt. Dabei wird die umfassende Vertraulichkeit im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben des § 52 GmbHG i.V.m. §§ 116 S. 2, 394, 395 AktG gewährleistet.

- b. Geschäftsleitung und Aufsichtsrat haben daher sicherzustellen, dass die von ihnen zur Unterstützung einbezogenen Dritten – Beschäftigte des Unternehmens, Mitarbeitende von Aufsichtsratsmitgliedern, Beratende etc. – die Verschwiegenheitspflichten in gleicher Weise einhalten.**

Geschäftsleitung und Aufsichtsrat haben sichergestellt, dass die von ihnen zur Unterstützung einbezogenen Dritten – einschließlich Beschäftigter des Unternehmens, Mitarbeitender von Aufsichtsratsmitgliedern und Beratender – die geltenden Verschwiegenheitspflichten in gleicher Weise einhalten. Dies wird durch entsprechende Verschwiegenheitsklauseln in den Verträgen sichergestellt.

2. Geschäftsleitung

2.1 Allgemeines

- a. Die Geschäftsleitung ist dem Unternehmensinteresse und der Steigerung des nachhaltigen Unternehmenswertes verpflichtet. Sie trägt die originäre Verantwortung für die Leitung des Unternehmens und ist dabei an den Gesellschaftsgegenstand und Unternehmenszweck gebunden.**

Die Geschäftsleitung hat ausschließlich im Interesse und entsprechend dem Gesellschaftsgegenstand des Unternehmens und dessen nachhaltiger Wertsteigerung gearbeitet. Für das Unternehmen benachteiligende Tätigkeiten wurden nicht ausgeübt.

- b. Die Geschäftsleitung entwickelt unter Beachtung des Zielbildes die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab, sorgt für ihre Umsetzung und berichtet in regelmäßigen Abständen über den Stand der Umsetzung.**

Die Geschäftsleitung hat u.a. auf der Grundlage des Berichts über finanz- und fachpolitische Vorgaben für die Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin (Zielbilder) eine Unternehmensstrategie erarbeitet. Hierzu gehören auch die Unternehmensziele der Gesellschaft. Diese wurden in den bisherigen Strategiesitzungen des Aufsichtsrates diskutiert und beraten. In der Mai-Sitzung des Aufsichtsrates wird über den jeweiligen Stand der Umsetzung der Ziele durch die Geschäftsführung berichtet.

- c. Die Geschäftsleitung hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen; auf deren Einhaltung in ihren Konzernunternehmen wirkt sie hin (Compliance).**

Für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien wurde von der Geschäftsleitung Sorge getragen.

- d. Die Geschäftsleitung soll für angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen (Compliance-Management-System) sorgen. Dies umfasst auch Maßnahmen zur Korruptionsprävention und zum Hinweisgeberschutz.**

Die Geschäftsleitung sorgt für angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete, Maßnahmen (Compliance-Management-System), die ebenso Korruptionsprävention und Hinweisgeberschutz umfassen. Hierfür wurden Betriebsvereinbarungen zum Thema *Compliance & Hinweisgebersystem* (zuletzt geändert am 31.05.2022) sowie *Prävention von Korruption* (zuletzt geändert am 16.11.2020) mit dem Betriebsrat geschlossen.

- e. Die Geschäftsleitung sorgt für ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling im Unternehmen.**

Das Unternehmen verfügt über ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling, welches in einem entsprechenden Risikomanagement Handbuch konzipiert wurde.

- f. Die Gesellschaften sollen zur Unterstützung der Geschäftsleitung grundsätzlich über innerbetriebliche Revisionsstellen (interne Revision) mit umfassenden Prüfungsrechten verfügen. Die interne Revision soll unmittelbar der Geschäftsleitung (gegebenenfalls auch jener der Obergesellschaft) unterstellt sein. Die Aufträge sollen in Textform erteilt werden. Die Prüfungen haben sich insbesondere auf das Rechnungs- und Finanzwesen, auf die Beachtung der für das Unternehmen bedeutsamen Vorschriften, die Einhaltung der Anweisungen und Richtlinien der Geschäftsleitung sowie auf die Wirtschaftlichkeit der laufenden Geschäfte und Maßnahmen zu erstrecken. Dabei sind auch die Berichte der Revisionsstellen der Untergesellschaften sowie die der Abschlussprüfer aller Konzerngesellschaften auszuwerten.**

Zur Sicherstellung einer unabhängigen, objektiven und qualitativ hochwertigen Prüfung wird die interne Revision extern vergeben. Durch den Einsatz externer Experten profitiert visitBerlin von spezialisiertem Fachwissen und einer branchenübergreifenden Perspektive. Dies ermöglicht eine effiziente, anpassungsfähige Prüfung mit hoher Professionalität. Die Vergabe an Extern bietet zudem maximale Unabhängigkeit von internen Strukturen und Interessenkonflikten, wodurch eine neutrale und transparente Bewertung unserer Prozesse sichergestellt wird.

Die interne Revision für das Jahr 2024 wurde durch einen externen Partner, die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, durchgeführt. Der Prüfungsfokus liegt auf dem Produktmanagement, insbesondere der Go-to-Market-Strategie sowie den Prozessen der Preisgestaltung und des Distributionsmanagements für die Produkte WelcomeCard und die Rabattkarte. Die Prüfung ist derzeit noch nicht abgeschlossen. Der Abschlussbericht wird voraussichtlich im April 2025 vorgelegt.

- g. Die Geschäftsleitung soll die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin (insbesondere in Bezug auf die Erstellung eines Frauenförderplans, für Stellenbesetzungsverfahren sowie für die Wahl von Frauenvertreterinnen), die Vorschriften des Partizipations- und Integrationsgesetzes Berlin (insbesondere im Hinblick auf gleichberechtigte Teilhabe und interkulturelle Öffnung und Kompetenz gemäß § 4 PartIntG), die Vorschriften des Landesgleichberechtigungsgesetzes, die Vorschriften des Landes-Mindestlohngesetzes und die Vorschrift des § 7 des Klima- und Energiewendegesetzes des Landes Berlin beachten.**

Als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ verpflichtet sich *visitBerlin* dazu, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist. Es ist eine offene Unternehmenskultur etabliert, die auf Einbeziehung und gegenseitigem Respekt basiert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahren Wertschätzung – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Im Tourismussektor ist der Anteil der Frauen unter den Beschäftigten generell und über die gesamte Wertschöpfungskette höher. Dies spiegelt sich aktuell auch in der Beschäftigtenstruktur der Berlin Tourismus & Kongress GmbH wider. Bei Neueinstellungen sind die Organisationsbereiche und die Personalabteilung daher sensibilisiert, darauf zu achten, dass die Männerquote in den bisher unterrepräsentierten Beschäftigungs- und Entgeltgruppen nach Möglichkeit erhöht werden soll, sofern dies unter Beachtung der Prinzipien der Bestenauslese und der eingehenden Bewerbungen, die in der überwiegenden Zahl von weiblichen Bewerberinnen sind, möglich ist.

In Führungspositionen sind Frauen und Männer zu gleichen Anteilen repräsentiert und es bestehen keine Unterschiede in der Entgelthöhe bei gleicher (Führungs-) Verantwortung. Die Unterschiede in der Vergütung zwischen weiblichen und männlichen Personen in der Geschäftsführung sowie den beiden Prokurist:innen ergeben sich rein aus objektiven Faktoren wie Berufserfahrung, spezifischen Qualifikationen und langjähriger Führungsverantwortung.

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 9 Personen mit Schwerbehinderung beschäftigt, so dass eine geringe Ausgleichsabgabe gem. § 160 SGB IX abzuführen war.

Die Vorschrift des § 7 des Klima- und Energiewendegesetzes des Landes Berlin wird beachtet.

- h. Die Geschäftsleitung achtet bei der Besetzung von Stellen in ihrem Unternehmen auf die Erfüllung der Pflichtquote nach § 154 SGB IX, die Einhaltung der übrigen Vorschriften des SGB IX sowie auf eine angemessene Berücksichtigung von am Arbeitsplatz benachteiligten Menschen.**

Sofern Bewerber:innen bei ihrer Bewerbung eine Schwerbehinderung angeben, werden diese bei ansonsten gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Ein engagiertes Team des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), das paritätisch mit Personen aus dem HR-Team und dem Betriebsrat besetzt ist, bietet allen Mitarbeitenden mit gesundheitsbedingten Herausforderungen die Möglichkeit zu intensiven Gesprächen zur Vermeidung von krankheitsbedingten Fehlzeiten unter Einbeziehung der Führungskräfte sowie der zuständigen Gremien gem. § 176 SGB IX. Das Angebot gilt ausdrücklich nicht nur für die Arbeitnehmer:innen die gem. § 167 (2) SGB IX einen Anspruch auf diese Präventionsleistungen des Unternehmens haben.

- i. Die Geschäftsleitung soll dafür sorgen, dass für die Beschäftigten des eigenen Unternehmens mindestens die Löhne, Gehälter, Entgelte der jeweils gültigen Branchentarifverträge Anwendung finden, mindestens jedoch der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn.**

Die Geschäftsleitung trägt dafür Sorge, dass den Beschäftigten ein Bruttostundenentgelt mindestens in Höhe des gültigen Mindestlohns von 12,41 € gemäß MiLoG bzw. in Höhe des seit 1. Mai 2024 gültigen Mindestlohns von 13,69 € gemäß § 9 Abs. 1 LMiLoG Bln gezahlt wird.

- j. Die Mitglieder der Geschäftsleitung unterliegen während ihrer Tätigkeit für das Unternehmen einem umfassenden Wettbewerbsverbot. Weder sie noch Beschäftigte des Unternehmens dürfen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für andere Personen von Dritten ungerechtfertigte Vorteile fordern oder annehmen oder Dritten ungerechtfertigte Vorteile gewähren.**

Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben die Regeln des Wettbewerbsverbots beachtet. Sie haben weder Vorteile gefordert noch angenommen oder solche Vorteile Dritten ungerechtfertigt gewährt. Desgleichen haben auch die Beschäftigten des Unternehmens weder für sich noch für andere Personen von Dritten ungerechtfertigte Vorteile gefordert, angenommen oder Dritten ungerechtfertigte Vorteile gewährt.

- k. Mitglieder der Geschäftsleitung dürfen Nebentätigkeiten, insbesondere Aufsichtsratsmandate außerhalb des Unternehmens, nur mit Zustimmung des Aufsichtsrates übernehmen.**

Der Geschäftsführer Destinationsmarketing & Commercial hat folgende Aufsichtsratsmandate außerhalb des Unternehmens: Mitglied des Aufsichtsrates der Friedrichstadtpalast Betriebsgesellschaft mbH und Mitglied des Aufsichtsrates der TMB Tourismus-Marketing Brandenburg GmbH. Der Aufsichtsrat wurde über die Mandate informiert und hat diesen zugestimmt.

Die Geschäftsführerin Destinationsmanagement & Unternehmensentwicklung hat keine Aufsichtsratsmandate außerhalb des Unternehmens.

- l. Der Aufsichtsrat soll eine Geschäftsanweisung für die Geschäftsleitung erlassen. Seine zusätzlich zum Gesellschaftsvertrag geforderten Zustimmungsvorbehalte kann der Aufsichtsrat in dieser Geschäftsanweisung grundsätzlich oder durch Beschluss regeln.**

Die Geschäftsleitung hat alle Geschäfte von grundlegender Bedeutung dem Aufsichtsrat zur Kenntnis und Zustimmung vorgelegt. Selbiges regelt der Gesellschaftsvertrag des Unternehmens (zuletzt geändert im August 2021) sowie die Geschäftsanweisung für die Geschäftsleitung (zuletzt geändert im November 2023).

- m. Ist mehr als ein Mitglied der Geschäftsleitung bestellt, muss die Geschäftsanweisung für die Geschäftsleitung die Geschäftsverteilung und die Zusammenarbeit in der Geschäftsleitung regeln. Die erforderliche Beschlussmehrheit soll festgelegt werden (Einstimmigkeit oder Mehrheitsbeschluss innerhalb der Geschäftsleitung). Es kann auch eine Person als Vorsitzende bzw. Vorsitzender oder Sprecherin bzw. Sprecher der Geschäftsleitung bestimmt werden.**

Der Aufsichtsrat hat am 23.11.2023 einstimmig die Erweiterung der Geschäftsführung, Bestellung einer zweiten Geschäftsführerin, Verlängerung des bisherigen Geschäftsführers sowie die Anpassung der Geschäftsordnung der Geschäftsführung zum 01.01.2024 beschlossen. Die neue Geschäftsordnung der Geschäftsführung regelt die Zusammenarbeit der Geschäftsführung und mittels eines Geschäftsverteilungsplans die Aufteilung der einzelnen Organisationseinheiten. Mithin wurde mit Wirkung zum 01.01.2024 ein Sprecher der Geschäftsführung bestimmt.

2.2 Bestellung

- a. Der Aufsichtsrat bestellt und entlässt die Mitglieder der Geschäftsleitung. Gemeinsam mit der Geschäftsleitung soll der Aufsichtsrat für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen.**

Anstellungs- und Vergütungsregelungen wurden einem Ausschuss des Aufsichtsrats (Personalausschuss) zur Beratung und Empfehlung übertragen. Eine Nachfolgeplanung besteht aktuell nicht. Mit Änderungsvertrag vom 20.12.2023 wurde der Anstellungsvertrag des aktuellen Geschäftsführers Destinationsmarketing & Commercial bis 30.06.2026 verlängert. Eine weitere Verlängerungsoption seitens des Aufsichtsrates besteht nicht.

Am 23.11.2023 hat der Aufsichtsrat erstmalig eine zweite Geschäftsführerin Destinationsmanagement & Unternehmensentwicklung zum 01.01.2024 bestellt. Entsprechend des Anstellungsvertrages vom 20.12.2023 wurde eine Laufzeit von 5 Jahren bis zum 31.12.2028 vereinbart. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, eine weitere Verlängerung bis zum 31.12.2032 anzubieten.

- b. Bei Erstbestellungen der Geschäftsleitung soll die Bestelldauer 3 Jahre nicht überschreiten. Wiederbestellungen sind nicht ohne zwingenden Grund vorzeitig auszusprechen. Für die Geschäftsleitung sollte eine Altershöchstgrenze für das Ausscheiden aus dem Unternehmen festgelegt werden.**

Bei der Erstbestellung der Geschäftsführerin Destinationsmanagement & Unternehmensentwicklung wurde die Bestelldauer von maximal 3 Jahren aufgrund der 15-jährigen Erfahrung in ihr zugeordneten Aufgabenbereich bei visitBerlin überschritten. Der Aufsichtsrat hat bisher noch keine Altershöchstgrenze für die Geschäftsführung festgelegt.

- c. Ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrates sollen nicht vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung des Mandates in die Geschäftsleitung des Unternehmens wechseln.**

Kein ehemaliges Mitglied des Aufsichtsrates ist vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung des Mandates in die Geschäftsleitung des Unternehmens gewechselt.

- d. Bei der Zusammensetzung der Geschäftsleitung soll der Aufsichtsrat auf die Diversität achten.**

Der Aufsichtsrat hat bei der Zusammensetzung der Geschäftsleitung auf Diversität geachtet.

2.3 Nachhaltige Unternehmensführung

- a. Zum Schutz der natürlichen, wirtschaftlichen und sozialen Lebensgrundlagen soll die Geschäftsleitung für eine nachhaltige Unternehmensführung sorgen. Sie soll sich an den im Klimaschutz und Energiewendegesetz Berlin niedergelegten Klimaschutzzielen des Landes Berlin orientieren. In der Unternehmensstrategie sollen neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen insbesondere auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden. Die Unternehmensplanung soll entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen.**

Das Unternehmen hat eigens eine CSR & Nachhaltigkeits-Abteilung implementiert, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Weiterhin gibt es eine Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziele in den Unternehmenszielen verankert sind sowie eine regelmäßige Berichterstattung zum Nachhaltigkeitsengagement des Unternehmens.

- b. Die Geschäftsleitung soll eine Nachhaltigkeitsbeauftragte bzw. einen Nachhaltigkeitsbeauftragten benennen und die Zuständigkeit innerhalb der Geschäftsleitung festlegen.**

Die Geschäftsleitung hat eigens eine Abteilung CSR & Nachhaltigkeit implementiert. Die Leitung dieser Abteilung ist ebenso die Nachhaltigkeitsbeauftragte des Unternehmens. Angesiedelt ist die Abteilung bei der Geschäftsführerin Destinationsmanagement & Unternehmensentwicklung.

- c. Die Geschäftsleitung soll die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte bestimmen, Nachhaltigkeitsleitlinien und ein jährlich fortzuschreibendes Nachhaltigkeitsprogramm mit konkreten Zielen und Maßnahmen aufstellen und dabei die damit verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten.**

Das Unternehmen verfügt über eine Nachhaltigkeitsstrategie mit konkreten Zielen und Maßnahmen, die sich auf die Risiken und Chancen für das Unternehmen konzentrieren. Sie berücksichtigen alle Säulen der Nachhaltigkeit. Es findet eine regelmäßige Berichterstattung zum Nachhaltigkeitsengagement des Unternehmens statt.

- d. Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagement sollen, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken. Dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten miteinschließen.**

Das Unternehmen prüft jährlich die Zielerreichung der Nachhaltigkeitsstrategie und legt diese dem Aufsichtsrat jährlich in der Mai-Sitzung vor. Im Rahmen des Berichts über finanz- und fachpolitische Vorgaben für die Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin (Zielbilder) werden ebenfalls nachhaltigkeitsbezogene Daten systematisch erfasst und vom Senat beschlossen. Auch das Risikomanagement berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte.

- e. Die Gesellschaft erfüllt ihre gesetzlichen Pflichten in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Sofern die Gesellschaft nicht gesetzlich zur Nachhaltigkeitsberichterstattung im Sinne der Gesetzgebung auf Grundlage der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) oder einer ihr nachfolgenden Gesetzesregelung verpflichtet ist, berichtet die Gesellschaft nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex oder einem anderen vom Land Berlin festgelegtem Berichtsformat.**

Die Gesellschaft war im Berichtsjahr nicht gesetzlich zur Nachhaltigkeitsberichterstattung im Sinne der Gesetzgebung auf Grundlage der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) oder einer ihr nachfolgenden Gesetzesregelung verpflichtet. Durch die Änderung der Landeshaushaltsordnung von Berlin und damit verbunden der bevorstehenden Anpassung des Gesellschaftsvertrages der Berlin Tourismus & Kongress GmbH, erfolgt die Nachhaltigkeitsberichterstattung erstmalig im Jahr 2026 für das Geschäftsjahr 2025 nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

- f. Die Geschäftsleitung soll eine gleichstellungsfördernde und diskriminierungsfreie Kultur im Unternehmen mit gleichen Zugangs- und Entwicklungschancen für alle gewährleisten. Sie soll insbesondere auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinwirken, für eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Unternehmen sorgen, sowie das Ziel verfolgen, einen Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erreichen, der dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen im Land entspricht.**

Das Unternehmen hat die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und achtet auf eine gleichstellungsfördernde und diskriminierungsfreie Kultur im Unternehmen. Öffentliche Stellenausschreibungen werden stets mit folgendem Text abgeschlossen: „Wir möchten die Vielfalt Berlins auch in unserem Team abbilden. Wir freuen uns daher über jede Bewerbung unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“ Bei visitBerlin arbeiteten in 2024 Kolleg:innen aus 17 verschiedenen Nationen. Das Unternehmen wirkt bei der Auswahl der Beschäftigten nach Möglichkeit, d.h. unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Bestenauslese, auf die Beseitigung von Unterrepräsentanzen hin.

- g. Die Geschäftsleitung soll dafür Sorge tragen, dass das Unternehmen Vollmitglied in dem jeweiligen Arbeitgeberverband ist und auf sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverhältnissen verzichtet, sachgrundbezogene Befristungen sollen die Ausnahme sein.**

Das Unternehmen ist Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband (KAV). Um flexibel auf Veränderungen reagieren zu können, wird die sachgrundlose Befristung bei Neueinstellungen und fluktuationsbedingten Nachbesetzungen insbesondere im vertrieblichen, kommerziellen Bereich des Unternehmens angewendet. Dies ermöglicht es dem Unternehmen, sich bei Bedarf anzupassen und notwendige Veränderungen sozialverträglich umzusetzen. Befristungen mit Sachgrund, wie etwa zur Vertretung von Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern, werden in den gesetzlich vorgesehenen Fällen genutzt, um einen ungerechtfertigten Stellenzuwachs entgegenzuwirken.

- h. Sie soll darüber hinaus Sorge tragen, dass eine diskriminierungsfreie Alltagskultur auf allen Ebenen, einschließlich eines diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs und dem Schutz vor sexueller Belästigung stattfindet. Die Beschäftigten und Führungskräfte sollen diesbezüglich mit Fortbildungs- und Informationsangeboten unterstützt werden.**

Das Unternehmen legt in allen Publikationen und in der internen Kommunikation auf einen diskriminierungsfreien Sprachgebrauch wert und hat entsprechende Richtlinien erlassen. Fach und Führungskräfte werden regelmäßig zum AGG (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) geschult und weitergebildet.

- i. Die Geschäftsleitung soll eine Arbeitskultur fördern, die die Vereinbarkeit von sozialer Fürsorgeverantwortung, wie die Betreuung von Kindern oder hilfe- und pflegebedürftiger Menschen, und Beruf ermöglicht.**

Das Unternehmen setzt sich für eine unterstützende und wertschätzende Unternehmenskultur ein, die Mitarbeitende ermutigt, hilfs- und pflegebedürftigen Angehörige zu betreuen. Auf Anfrage werden hierfür schnelle und unbürokratische Lösungen im Sinne der Mitarbeitenden gefunden. Großzügige betriebliche Regelungen zu Homeoffice und Gleitzeit sowie die Möglichkeit, individuell Freizeitausgleich, Sabbaticals bzw. Sonderurlaub zu nutzen, tragen zusätzlich zur Flexibilität bei.

- j. Sie soll darauf hinwirken, dass den Beschäftigten mit mobilem Arbeiten, flexiblen Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder anderen geeigneten Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie oder Pflege und Beruf ermöglicht wird, soweit dies mit den betrieblichen Erfordernissen zu vereinbaren ist.**

Alle Beschäftigten können – sofern es die Art der Beschäftigung zulässt – mobil arbeiten und ihre Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Vorgaben weitgehend selbstständig gestalten. Dadurch wird ihnen die Flexibilität gegeben, berufliche Anforderungen mit familiären Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen in Einklang zu bringen.

- k. Die Geschäftsleitung soll die Zahlung einer den jeweils geltenden unternehmensinternen, tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden Entlohnung der Beschäftigten sowie Entgeltgleichheit für Frauen und Männer für gleiche Arbeit im Unternehmen sicherstellen und auch im Rahmen der Vergabe von Aufträgen zur Erbringung von Dienstleistungen durch entsprechende Maßnahmen, insbesondere vertragliche Regelungen, der Einhaltung der jeweils geltenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Bestimmungen zur Entlohnung der Beschäftigten durch den jeweiligen Anbieter Rechnung tragen.**

Die mit dem Betriebsrat vereinbarte, seit dem 01.01.2024 gültige betriebliche Vergütungsordnung, die sich an den Tarifvertrag der Länder (TV-L) anlehnt, garantiert eine transparente und gerechte Vergütung aller Beschäftigten. Im vergaberechtlichen Rahmen trägt das Unternehmen auch bei der Vergabe von Aufträgen zur Erbringung von Dienstleistungen der Einhaltung der jeweils geltenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Bestimmungen zur Entlohnung der Beschäftigten Rechnung.

2.4 Vergütung

- a. Die Vergütung soll fixe und variable Bestandteile umfassen. Die Vergütung soll insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungssteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen. Die variable Vergütung kann einmalige sowie jährlich wiederkehrende, an den geschäftlichen Erfolg gebundene Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter enthalten. Die Aufteilung der Vergütung in fixe und variable Bestandteile hat auf Basis von Zielvereinbarungen zu geschehen, die spätestens mit der Planung für das folgende Geschäftsjahr zwischen Aufsichtsrat und Geschäftsleitung abzuschließen sind.**

Die Vergütung der Geschäftsführer erfolgt jeweils auf der Basis eines Fixums und eines variablen Vergütungsbestandteils (Tantieme- auf der Basis einer Zielvereinbarung), der wiederkehrend per anno geleistet wird. Die Zielvereinbarungen für beide Geschäftsführer werden im Vorjahr für das Folgejahr vereinbart, sie enthalten an den geschäftlichen Erfolg bzw. an die Zielvorgaben des Zuwendungsgebers gekoppelte Ziele.

- b. Der Aufsichtsrat soll die zwischen ihm und der Geschäftsleitung beabsichtigte jährliche Zielvereinbarung dem Gesellschafter zur Stellungnahme einschließlich der vorgesehenen Gehaltsstruktur von Fixum und variablen Bestandteilen spätestens 2 Wochen vor Versand an den Aufsichtsrat vorlegen.**

Der Aufsichtsrat hat Zielvereinbarungen beschlossen.

- c. Unterjährige Anpassungen der Zielvereinbarung sollen nur bei extremen externen Ereignissen erfolgen (Beispiele: 1. Jahr der Corona-Pandemie; Gesellschafterbitte zum ad hoc-Kauf eines großen Wohnungsportfolios). Bei volkswirtschafts- oder branchenüblichen Geschäftsschwankungen erfolgt keine Anpassung der Zielvereinbarung.**

Im zu berichtenden Geschäftsjahr wurden keine unterjährigen Anpassungen der Zielvereinbarungen vorgenommen.

- d. Eine D&O-Versicherung für Mitglieder der Geschäftsleitung soll nur von Unternehmen abgeschlossen werden, die erhöhten unternehmerischen und/oder betrieblichen Risiken ausgesetzt sind. Die Entscheidung und ihre Begründung insbesondere zur Zweckmäßigkeit einer D&O Versicherung sollen dokumentiert werden.**

Für die Geschäftsführung besteht eine D&O Versicherung mit einem Selbstbehalt von mindestens 10% des Schadens bis maximal zur Höhe des Eineinhalbfachen festen jährlichen Vergütung der/des Geschäftsführer:in.

- e. Schließt die Gesellschaft eine D&O-Versicherung für die Geschäftsleitung ab, so ist ein Selbstbehalt von mindestens 10% des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Mitglieds der Geschäftsleitung zu vereinbaren.**

Für die Geschäftsführung besteht eine D&O Versicherung mit einem Selbstbehalt gem. § 93 Abs. 2, Satz 3 AktG.

- f. Im Versicherungsvertrag soll vereinbart werden, dass im Schadensfall die Leistungen zum Ersatz des dem Unternehmen entstandenen Schadens unmittelbar an das Unternehmen erfolgen.**

Die Leistungen des Versicherers werden an die Konten der Versicherungsnehmerin (das Unternehmen) angewiesen.

- g. Seitens der Gesellschaft sollen keine Prämien für sogenannte Selbstbehaltsversicherungen übernommen oder diese mittelbar über die Vergütung der Geschäftsleitung ausgeglichen werden.**

Die Gesellschaft übernimmt keine Prämien für die Selbstbehaltsversicherungen und gleicht diese auch nicht mittelbar über die Vergütung der Geschäftsleitung aus. Dies entspricht der geltenden Praxis und den internen Vergütungsrichtlinien.

- h. Bei Abschluss von Anstellungsverträgen für Mitglieder der Geschäftsleitung soll darauf geachtet werden, dass Zahlungen an sie bei vorzeitiger Beendigung der geschäftsleitenden Tätigkeit einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. Wird der Anstellungsvertrag aus einem von der Geschäftsführerin bzw. dem Geschäftsführer zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen an sie bzw. ihn keine Zahlungen. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps soll auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden.**

Endet das Anstellungsverhältnis durch Widerruf der Bestellung zum Geschäftsführer durch Beschluss des Aufsichtsrates, ist gem. § 7 Abs. 2 des jeweiligen Anstellungsvertrages der beiden Geschäftsführer die Abfindung der Höhe nach auf dem im Einzelfall niedrigeren Betrag aus der Summe der restlichen bis zum Ende der Vertragszeit geschuldeten Gesamtvergütung oder des Gesamtbetrages von zwei Jahresvergütungen begrenzt.

3. Aufsichtsrat

3.1 Allgemeine Anforderungen

- a. Der Aufsichtsrat ist ein Kollektivorgan. Ein wertschätzender und von gegenseitigem Respekt geprägter Umgang miteinander ist unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit des Aufsichtsrates. Es ist Aufgabe des oder der Vorsitzenden die Sitzungen entsprechend zu leiten.**

Der Aufsichtsrat arbeitet als Kollektivorgan in einem Klima des gegenseitigen Respekts und der Wertschätzung. Der Aufsichtsratsvorsitzende hat sichergestellt, dass die Sitzungen entsprechend geleitet werden, um eine konstruktive und erfolgreiche Zusammenarbeit zu gewährleisten.

- b. Die Mitglieder des Aufsichtsrates nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr. Dabei sollen sie von der Gesellschaft angemessen unterstützt werden.**

Die Mitglieder des Aufsichtsrates nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr.

- c. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat darauf zu achten, dass ihm für die Wahrnehmung seines Mandats genügend Zeit zur Verfügung steht. Ein Aufsichtsratsmitglied soll nicht mehr als 8 Aufsichtsratsmandate, als Geschäftsleitungsmitglied nicht mehr als 5 Aufsichtsratsmandate gleichzeitig innehaben. Aufsichtsratsmandate in Unternehmen in der Rechtsform von den Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts sind mitzuzählen. Bei der Berechnung zählt ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt. Soweit es sich um ein Mandat als Aufsichtsratsvorsitzende oder Aufsichtsratsvorsitzender bei einer gemäß §§ 267 f. HGB kleinen oder Kleinstgesellschaft handelt, kann auf die doppelte Anrechnung des Vorsitzes verzichtet werden. Zudem kann ein Mandat im Überwachungsorgan eines Unternehmens, dessen Unternehmensgegenstand auf die Wahrnehmung von Holdingfunktionen für eine Konzernstruktur beschränkt ist, zusammen mit einem Mandat im Überwachungsorgan eines Tochterunternehmens dieses Unternehmens als ein Mandat gezählt werden.**

Kein Aufsichtsratsmitglied hat die maximale Zahl von 8 bzw. 5 Aufsichtsratsmandaten überschritten.

3.2 Aufgaben

- a. Der Aufsichtsrat berät und überwacht die Geschäftsleitung bei der Leitung des Unternehmens. Überwachung und Beratung umfassen insbesondere auch Nachhaltigkeitsfragen. Er ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen einzubeziehen.**

Der Aufsichtsrat wurde in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen in der Regel frühzeitig einbezogen. Sitzungsfrequenzen und Zeitbudgets entsprachen den Erfordernissen des Unternehmens.

- b. Die Rechte und Pflichten des Aufsichtsrates ergeben sich aus dem Gesellschaftsvertrag, der Geschäftsanweisung für die Geschäftsleitung und der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat.**

Der Aufsichtsrat hat seine Aufgaben nach der Satzung und der Geschäftsordnung für die Geschäftsleitung und der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat wahrgenommen. Über die im Gesellschaftsvertrag per se als zustimmungsbedürftig ausgewiesenen Geschäfte hat er keine weiteren Geschäfte an seine Zustimmung gebunden.

- c. Das Aufsichtsorgan einer Konzernmutter soll mindestens einmal jährlich überprüfen, ob die Geschäftsleitung die Beteiligungsrechte bei Tochterunternehmen effektiv wahrnimmt. Dazu zählt auch, dass Tochterunternehmen bei Geschäften, die in der Konzernmutter an die Zustimmung ihres Aufsichtsorgans gebunden sind, die Zustimmung des Aufsichtsorgans der Konzernmutter einholen, soweit die Tochterunternehmen keinen eigenen Aufsichtsrat haben.**

Das Aufsichtsorgan der Muttergesellschaft hat sichergestellt, dass die Geschäftsleitung die Beteiligungsrechte bei Tochterunternehmen effektiv wahrnimmt. Es wurde insbesondere darauf geachtet, dass die Tochtergesellschaft ohne eigenen Aufsichtsrat bei zustimmungspflichtigen Geschäften die Zustimmung des Aufsichtsorgans der Muttergesellschaft einholt. Die zustimmungspflichtigen Geschäfte ergeben sich aus dem Gesellschaftsvertrag der Muttergesellschaft (zuletzt geändert im August 2021).

- d. Im Bericht des Aufsichtsrats an den Gesellschafter soll angegeben werden, wie viele Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse in Präsenz oder als Video- oder Telefonkonferenzen durchgeführt wurden und an wie vielen Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse die einzelnen Mitglieder jeweils teilgenommen haben.**

Im Berichtsjahr wurden zwei ordentliche Aufsichtsratssitzung im Mai und November sowie eine Strategiesitzung im September in Präsenz durchgeführt. Eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung im April wurde als Videokonferenz abgehalten. Die Teilnahme der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder wurde in entsprechenden Teilnehmendenliste erfasst und mitsamt den Protokollen versendet.

3.3 Bestellung

- a. Bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern ist darauf zu achten, dass dem Aufsichtsrat jederzeit Mitglieder angehören, die über die für ihre Aufgabe erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen und hinreichend unabhängig sind; Dabei soll auch auf potenzielle Interessenkonflikte sowie auf Vielfalt (Diversity) geachtet werden.**

Die Mitglieder verfügen über die erforderlichen Kenntnisse.

- b. Mindestens ein Aufsichtsratsmitglied soll über vertiefte Kenntnisse im Bereich Finanz- und Rechnungslegung verfügen; ebenso soll wenigstens ein Mitglied mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein.**

Mindestens ein Mitglied verfügt über vertiefte Kenntnisse im Bereich Finanz- und Rechnungswesen. Ebenso ist mindestens ein Mitglied mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut.

- c. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen keine Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei Wettbewerbern des Unternehmens ausüben. Sie dürfen nicht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber stehen.**

Die Aufsichtsratsmitglieder haben keine Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei Wettbewerbern ausgeübt und stehen auch nicht in einer persönlichen Beziehung zu wesentlichen Wettbewerbern.

3.4 Zustimmungsvorbehalte

- a. Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung legen der Gesellschaftsvertrag und der Aufsichtsrat Zustimmungsvorbehalte zugunsten des Aufsichtsrats fest. Hierzu gehören Entscheidungen oder Maßnahmen, die zu einer grundlegenden Veränderung der Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage des Unternehmens führen können; bei Immobiliengesellschaften ergänzend in Fällen der Änderungen von Bewertungsverfahren.**

Die Geschäftsleitung hat alle Geschäfte von grundlegender Bedeutung dem Aufsichtsrat zur Kenntnis und Zustimmung vorgelegt. Selbiges regelt der Gesellschaftsvertrag des Unternehmens (zuletzt geändert im August 2021) sowie die Geschäftsanweisung für die Geschäftsleitung (zuletzt geändert im November 2023).

- b. Der Katalog der zustimmungspflichtigen Geschäfte soll so bestimmt werden, dass die Eigenverantwortlichkeit der Geschäftsleitung und der Grad der Überwachung durch den Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der Interessen des Gesellschafters Land Berlin in einem ausgewogenen Verhältnis stehen.**

Der Katalog der zustimmungspflichtigen Geschäfte ist so ausgestaltet, dass er ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Eigenverantwortlichkeit der Geschäftsleitung und dem Überwachungsgrad des Aufsichtsrats gewährleistet. Dabei werden die Interessen des Gesellschafters Land Berlin angemessen berücksichtigt.

3.5 Sitzungen und Beschlussfassung

- a. Die oder der Aufsichtsratsvorsitzende wird vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählt. Sie oder er koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat und nimmt die Belange des Aufsichtsrats nach außen wahr.**

Der derzeitige Aufsichtsratsvorsitzende wurde vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählt. Er koordiniert die Arbeit im Aufsichtsrat und nimmt die Belange des Aufsichtsrates nach außen wahr.

b. Der Aufsichtsrat soll sich eine Geschäftsordnung geben.

Der Aufsichtsrat verfügt über eine Geschäftsordnung vom 12.05.1998, zuletzt geändert am 16.08.2021.

c. Sitzungsfrequenz und Zeitbudget obliegen der Planung des Aufsichtsrats und haben der Bedeutung der Beratungserfordernisse Rechnung zu tragen.

Sitzungsfrequenzen und Zeitbudgets entsprachen den Erfordernissen des Unternehmens.

d. Der Aufsichtsrat sollte bei Bedarf ohne die Geschäftsleitung tagen.

Der Aufsichtsrat hat seine Sitzungen grundsätzlich unter Beteiligung der Geschäftsleitung abgehalten. Einzelne Tagesordnungspunkte der Aufsichtsratssitzungen wurden ohne Beteiligung der Geschäftsführung behandelt.

e. In Abhängigkeit von der Anzahl seiner Mitglieder und von den spezifischen wirtschaftlichen Gegebenheiten des Unternehmens, soll der Aufsichtsrat Fachausschüsse bilden. Die Ausschussvorsitzenden berichten über die Beratungsergebnisse dem Aufsichtsrat.

Der Aufsichtsrat hat einen Personalausschuss. Das Plenum des Aufsichtsrats wurde vom Vorsitzenden des Personalausschusses, der zugleich Vorsitzender des Aufsichtsrates ist, über Inhalt und Ergebnis der Ausschussberatungen unterrichtet.

f. Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss einrichten, der sich – soweit kein anderer Ausschuss damit betraut ist - insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des inneren Revisionssystems, der Abschlussprüfung hier insbesondere der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen, der Erteilung des Prüfauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung sowie der Compliance befasst; bei Immobilienunternehmen auch mit Bewertungsangelegenheiten von Immobilien, sofern diese nicht einem gesonderten Bewertungsausschuss übertragen werden. Soweit kein Prüfungsausschuss eingerichtet wird, ist die Überwachung der in Satz 1 genannten Bereich Aufgabe des Aufsichtsrates.

Der Aufsichtsrat hat keinen Prüfungsausschuss. Aufgrund der Größe und der Zahl der Mitglieder des Aufsichtsrates wurde kein Prüfungsausschuss eingerichtet.

- g. Ein Mitglied des Prüfungsausschusses soll über vertiefte Kenntnisse im Bereich Finanz- und Rechnungslegung verfügen. Die bzw. der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sollte nicht ein ehemaliges Mitglied der Geschäftsleitung des Unternehmens und auch nicht die oder der Vorsitzende des Aufsichtsrats sein. Die oder der Aufsichtsratsvorsitzende sollte hingegen Vorsitzende bzw. Vorsitzender der Ausschüsse sein, die u.a. für die Vorbereitung von Verträgen und Vergütungen der Geschäftsleitungsmitglieder – Personalausschuss – und für die Vorbereitungen der Aufsichtsratssitzungen zuständig sind.**

Der Aufsichtsrat hat keinen Prüfungsausschuss. Aufgrund der Größe und der Zahl der Mitglieder des Aufsichtsrates wurde kein Prüfungsausschuss eingerichtet.

- h. Der Aufsichtsrat soll regelmäßig beurteilen, wie wirksam der Aufsichtsrat insgesamt und seine Ausschüsse, soweit vorhanden, ihre Aufgaben erfüllen. In der Erklärung zur Unternehmensführung soll der Aufsichtsrat berichten, ob und wie eine Selbstbeurteilung durchgeführt wurde.**

Der Aufsichtsrat hat die Grundsätze der eigenen Zusammenarbeit und somit die Effizienz seiner Tätigkeit diskutiert und wird dies auch in der Frühjahrssitzung des neuen Geschäftsjahres tun.

3.6 Vergütung

- a. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird durch Beschluss der Gesellschafterversammlung oder im Gesellschaftsvertrag festgelegt. Bei der Angemessenheitsbeurteilung für die Vergütung soll die wirtschaftliche Lage des Unternehmens beachtet werden.**

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten keine Vergütung. Sonderleistungen wurden nicht gezahlt.

- b. Eine D&O-Versicherung für Mitglieder von Aufsichtsorganen sollte nur von Unternehmen abgeschlossen werden, die erhöhten unternehmerischen und/ oder betrieblichen Risiken ausgesetzt ist. Die Entscheidung und ihre Begründung insbesondere zur Zweckmäßigkeit einer D&O Versicherung sollen dokumentiert werden.**

Für die Mitglieder des Aufsichtsrates besteht eine D&O Versicherung ohne Selbstbehalt.

- c. Schließt die Gesellschaft eine D&O-Versicherung für die Aufsichtsorgane ab, so soll ein Selbstbehalt von mindestens 10% des Schadens, aber nur bis mindestens zur Höhe von 25% der jährlichen Vergütung des Mitglieds vereinbart werden. Soweit für die Überwachungstätigkeit nur ein Sitzungsgeld gezahlt wird, kann darauf verzichtet werden. Im Versicherungsvertrag soll vereinbart werden, dass im Schadensfall die Leistungen zum Ersatz des dem Unternehmen entstandenen Schadens unmittelbar an das Unternehmen erfolgen.**

Für die Mitglieder des Aufsichtsrates besteht eine D&O Versicherung ohne Selbstbehalt. Die rechtliche Verpflichtung zur Vereinbarung eines Selbstbehaltes besteht nur für Vorstände deutscher Aktiengesellschaften (vgl. Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung – VorstAG).

Diese Regelung schreibt einen Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens bis zu einer Höhe von maximal des eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstands vor. Für Aufsichtsräte von GmbHs existiert keine entsprechende gesetzliche Vorgabe.

Im Versicherungsvertrag ist vereinbart, dass Zahlungen direkt an den Versicherungsnehmer gehen, in unserem Fall folglich an das Unternehmen.

4. Interessenkonflikte

- a. Die Mitglieder des Aufsichtsrates und der Geschäftsleitung sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Kein Mitglied darf bei seinen Entscheidungen persönliche Interessen verfolgen, Vorteile aus den Geschäften des Unternehmens ziehen und Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, für sich nutzen.**

Geschäftsleitung und Aufsichtsrat haben die Unternehmensinteressen gewahrt und keine persönlichen Interessen verfolgt.

- b. Alle Geschäfte zwischen dem Unternehmen und Mitgliedern der Geschäftsleitung, ihnen nahestehenden Personen oder ihnen persönlich nahestehenden Unternehmen sind zu vermeiden. Ausnahmen kann der Aufsichtsrat nach Vorlage der Gründe und unter Wahrung der branchenüblichen Standards zulassen.**

Geschäfte mit dem Unternehmen durch Mitglieder der Geschäftsleitung oder ihnen nahestehende Personen oder ihnen persönlich nahestehende Unternehmen bestanden nicht. Der Aufsichtsrat hat von der Ausnahmeregelung für Geschäfte mit dem Unternehmen keinen Gebrauch gemacht.

- c. Berater- und sonstige Dienstleistungs- und Werkverträge oder andere Geschäfte eines Aufsichtsratsmitglieds mit dem Unternehmen dürfen für die Dauer des Mandates in der Regel nicht abgeschlossen werden. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrates.**

Berater-, Dienstleistungs- und Werkverträge oder sonstige Verträge von Aufsichtsratsmitgliedern mit dem Unternehmen bestanden nicht. Der Aufsichtsrat hat keine auf Einzelfälle bezogenen Verfahrensregelungen für Geschäfte mit dem Unternehmen erlassen.

- d. Kredite des Unternehmens an Mitglieder der Geschäftsleitung sowie deren Ehe- oder Lebenspartner oder -partnerinnen sollen nicht gewährt werden, es sei denn, die Kreditgewährung gehört zum Gegenstand des Unternehmens und erfolgt zu Zinssätzen, wie sie jedem Dritten bei vergleichbaren Geschäften von dem Kreditinstitut eingeräumt werden, und sie durch den Aufsichtsrat zugelassen ist.**

Mitgliedern der Geschäftsleitung und Mitgliedern des Aufsichtsrats bzw. Angehörigen dieser Organmitglieder wurden keine Darlehen gewährt.

- e. Jedes Mitglied der Geschäftsleitung hat Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offen zu legen und die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung hierüber zu informieren.**

Interessenkonflikte bei Mitgliedern der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats bestanden nicht.

- f. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Interessenkonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können, dem Aufsichtsrat gegenüber offen zu legen. Dies gilt auch, wenn schon der Anschein eines Interessenkonfliktes besteht.**

Interessenkonflikte bei Mitgliedern der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats bestanden nicht.

- g. Der Aufsichtsrat soll in seinem Bericht an die Gesellschafterversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds oder eines Mitglieds der Geschäftsleitung sollen zur Beendigung des Mandats bzw. bei einem Mitglied der Geschäftsleitung zur Beendigung der Bestellung führen.**

Interessenkonflikte bei Mitgliedern der Geschäftsleitung oder des Aufsichtsrats bestanden nicht.

5. Transparenz

- a. Von der Gesellschaft veröffentlichte Informationen über das Unternehmen sollen, soweit sie keine Geschäftsgeheimnisse bergen oder die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beeinträchtigen, auch über die Internetseite der Gesellschaft zugänglich sein.**

Unternehmensinformationen, die keine Geschäftsgeheimnisse enthalten, wurden auf der Internetseite about.visitBerlin.de und/oder über den Bundesanzeiger veröffentlicht.

- b. Für jedes namentlich benannte Mitglied aller Organe des Unternehmens sollen (bzw. in Bezug auf Anstalten des öffentlichen Rechts müssen) die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Gesamtbezüge, jeweils einzeln aufgegliedert nach festen und variablen Bestandteilen und Auflistung der Einzelbestandteile (Gehälter, Gewinnbeteiligungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelte, Provisionen und Nebenleistungen jeder Art, vertragliche Vereinbarungen über Ruhegehälter), im Anhang zum Jahresabschluss oder an anderer geeigneter Stelle angegeben und auf ihrer Internetseite veröffentlicht werden. Dies gilt auch für Abfindungen, gewährte Zulagen und Kredite.**

Für jedes namentlich benannte Mitglied aller Organe des Unternehmens sind die für die Tätigkeit im Geschäftsjahr gewährten Gesamtbezüge, jeweils einzeln aufgegliedert nach festen und variablen Bestandteilen und Auflistung der Einzelbestandteile, im Anhang zum Jahresabschluss veröffentlicht. Abfindungen, Zulagen und Kredite wurden nicht gewährt. Der Berlin Corporate Governance Kodex wird auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

- c. Die auf Veranlassung des Landes Berlin gewählten oder entsandten Mitglieder der Aufsichtsorgane wirken darauf hin, dass jedes Mitglied der Geschäftsleitung einer Offenlegung der Bezüge in der beschriebenen Art zustimmt. Die Geschäftsleitung soll die schriftlichen Einverständniserklärungen sämtlicher Mitglieder des Aufsichtsorgans im Hinblick auf eine Offenlegung einholen.**

Die Bezüge der Geschäftsführung und Prokuristen werden transparent offengelegt und einer sorgfältigen Prüfung unterzogen. Die Ergebnisse werden anschließend im Bezügebericht zusammengestellt und entsprechend dokumentiert. Die Einverständniserklärung für jedes Mitglied der Geschäftsleitung im Hinblick auf eine Offenlegung liegt vor. Die Aufsichtsratsmitglieder haben keine Bezüge erhalten. Insofern bedarf es keiner Offenlegung von Bezügen.

- d. Die Dauer der Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat soll offengelegt werden.**

Die Dauer der Zugehörigkeit der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates wurde für das Berichtsjahr nicht offengelegt. Eine Offenlegung ist im Geschäftsjahr 2025 vorgesehen.

- e. Die Gesellschaft soll abgegebene Entsprechenserklärungen zum Kodex fünf Jahre lang auf ihrer Internetseite zugänglich halten.**

Die Gesellschaft veröffentlicht die jeweils aktuellen Entsprechenserklärungen zum Berlin Corporate Governance Kodex auf ihrer Internetseite.

6. Rechnungslegung

- a. Der Gesellschafter ist während des Geschäftsjahres durch Zwischenberichte (Quartalsberichte) zu unterrichten. Der Jahresabschluss und die Zwischenberichte sind unter Beachtung der rechtlich anerkannten Rechnungslegungsgrundsätze aufzustellen. Bei Immobilienunternehmen sind die Bewertungsmethoden, sowie bei deren Änderungen die Gründe, im Anhang des Jahresabschlusses zu erläutern; Geschäftsbericht oder Anhang sollten auch die Marktwerte - einschließlich der angewandten Bewertungsmethode - angeben. Zwischenberichte sollen vom Aufsichtsrat oder seinem Prüfungsausschuss mit der Geschäftsleitung erörtert werden.**

Der Jahresabschluss und die Zwischenberichte wurden entsprechend den anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen aufgestellt. Die Zwischenberichte wurden vom Aufsichtsrat mit der Geschäftsleitung erörtert.

- b. Der Jahresabschluss wird von der Geschäftsleitung aufgestellt und vom Abschlussprüfer sowie vom Aufsichtsrat geprüft. Der Jahresabschluss soll binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende, die Zwischenberichte sollen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums, dem Gesellschafter vorliegen.**

Der Jahresabschluss und die Zwischenberichte wurden in den vorgesehenen Fristen (geprüfter Jahresabschluss 90 Tage nach Geschäftsjahresende) aufgestellt. Der Jahresabschluss und der Zwischenbericht zum vierten Quartal wurden dem Aufsichtsrat knapp 3 Wochen vor der Aufsichtsratssitzung zur Verfügung gestellt. Die restlichen Zwischenberichte wurden dem Aufsichtsrat in angemessenen Berichtszeiträumen zur Verfügung gestellt. Der Jahresabschluss wurde der Gesellschafterversammlung vorgelegt.

- c. Der Jahresabschluss muss, der Zwischenbericht soll eine Liste von Beteiligungsunternehmen der Gesellschaft enthalten. Anzugeben sind: (i) Name und Sitz der Gesellschaft, (ii) Namen und Beteiligungshöhen der Gesellschafter, (iii) Höhe des Eigenkapitals, (iv) Ergebnis des letzten Geschäftsjahres, (v) Angabe, ob die Stimmrechte den Beteiligungshöhen entsprechen.**

Die Gesellschaft hält Beteiligungen an

- der Stadt und Land Reisen GmbH, Berlin (Beteiligungsquote 100%, Stammkapital 25 T€, Jahresabschluss 2024: - 53 T€)
- an der TMB Tourismus Marketing Brandenburg GmbH, Potsdam (Beteiligungsquote 5%, Stammkapital 102 T€, Jahresabschluss 2023: +38,97 €, Jahresabschluss 2024 liegt noch nicht vor),
- sowie an der dotBERLIN GmbH & Co. KG, Berlin (Beteiligungshöhe 1,9 T€).

Der Jahresabschluss führt die Beteiligungsunternehmen des Unternehmens auf.

7. Abschlussprüfung

7.1 Prüfauftrag

- a. Vor Unterbreitung des Wahlvorschlags für den Abschlussprüfer soll der Aufsichtsrat bzw. der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats eine Erklärung des vorgesehenen Prüfers einholen, ob und gegebenenfalls welche beruflichen, finanziellen oder sonstigen Beziehungen zwischen dem Prüfer, seinen Organen und Prüfungsleitern einerseits und dem Unternehmen und seinen Organmitgliedern andererseits bestehen, die Zweifel an seiner Unabhängigkeit begründen können. Die Erklärung soll sich auch darauf erstrecken, in welchem Umfang im vorausgegangenen Geschäftsjahr andere Leistungen für das Unternehmen, insbesondere auf dem Beratungssektor, erbracht wurden bzw. für das laufende/ folgende Geschäftsjahr bereits vertraglich vereinbart oder in Aussicht gestellt sind.**

Der Aufsichtsrat hat vom Abschlussprüfer die Erklärung erhalten, dass keine beruflichen, finanziellen oder sonstigen Verpflichtungen auch nicht mit Organen des Abschlussprüfers - und dem Unternehmen/seinen Organmitgliedern bestanden. An der Unabhängigkeit des Prüfers, seiner Organe bzw. der Prüfungsleiter bestanden keine Zweifel.

- b. Mit dem Abschlussprüfer ist zu vereinbaren, dass der Aufsichtsrat oder der Prüfungsausschuss über alle für seine Aufgaben wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unverzüglich unterrichtet wird, die bei der Durchführung der Abschlussprüfung zu Kenntnis des Abschlussprüfers gelangen.**

Der Abschlussprüfer hat den Aufsichtsrat über keine wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse unterrichtet. Dem Abschlussprüfer sind keine Tatsachen bekannt geworden, die eine Unrichtigkeit dieser abgegebenen Erklärung zum Berliner Corporate Governance Kodex ergeben.

- c. Der Aufsichtsrat sollte den Abschlussprüfer mit der Erstellung eines Management Letter beauftragen. Dieser soll unverzüglich sowohl an den Aufsichtsrat als auch an den Gesellschafter übersandt werden.**

Für das Berichtsjahr wurde kein Management Letter beauftragt und erstellt. Für das Geschäftsjahr 2025 wird der Aufsichtsrat eine solche Beauftragung prüfen und ggf. schwerpunktorientiert beauftragen.

7.2 Zusammenarbeit mit dem Abschlussprüfer

- a. Der Abschlussprüfer hat zu prüfen, ob die Darstellung der Risikomanagementziele und -methoden sowie der Risiken dazu beiträgt, ein zutreffendes Bild von den tatsächlichen Verhältnissen im Unternehmen zu vermitteln.**

Die Risikomanagementziele und der Risikomanagementprozess wurden in Zusammenarbeit mit der vorherigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft und optimiert. Sie spiegeln den tatsächlichen Zustand des Unternehmens wider und werden kontinuierlich durch die aktuelle Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überwacht.

- b. Der Abschlussprüfer unterstützt den Aufsichtsrat bzw. den Prüfungsausschuss bei der Überwachung der Geschäftsführung, insbesondere bei der Prüfung der Rechnungslegung und der Überwachung der rechnungslegungsbezogenen Kontroll- und Risikomanagementsysteme.**

Der Abschlussprüfer unterstützt den Aufsichtsrat bzw. den Prüfungsausschuss bei der Überwachung der Geschäftsführung, insbesondere durch die Prüfung der Rechnungslegung sowie die Bewertung der rechnungslegungsbezogenen Kontroll- und Risikomanagementsysteme. Dabei informiert er über wesentliche Feststellungen und trägt dazu bei, die Transparenz und Sicherheit der Finanzberichterstattung zu gewährleisten.

- c. Der Abschlussprüfer ist aufzufordern, unverzüglich die Aufsichtsratsvorsitzende oder den Aufsichtsratsvorsitzenden zu unterrichten, wenn Befangenheitsgründe entstehen bzw. bereits entstanden sind und nicht unverzüglich beseitigt werden können.**

Der Abschlussprüfer ist aufgefordert worden, den Aufsichtsratsvorsitzenden bei Vorliegen möglicher Befangenheitsgründe unverzüglich zu unterrichten. Der Abschlussprüfer hat keine Befangenheitsgründe vorgetragen.

- d. Der Prüfungsausschuss, oder wenn ein solcher nicht eingerichtet ist der Aufsichtsrat, soll mit dem Abschlussprüfer die Einschätzung des Prüfungsrisikos, die Prüfungsstrategie und Prüfungsplanung sowie die Prüfungsergebnisse diskutieren. Der oder die Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll sich regelmäßig mit dem Abschlussprüfer über den Fortgang der Prüfung austauschen und dem Ausschuss hierüber berichten. Der Prüfungsausschuss soll regelmäßig mit dem Abschlussprüfer auch ohne die Geschäftsleitung beraten.**

Der Prüfbericht der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wird vor der Mai-Sitzung des Aufsichtsrates an dessen Mitglieder versandt und in der Sitzung vom Wirtschaftsprüfer präsentiert sowie im Gremium erörtert. Zudem findet ein Abschlussgespräch zur Prüfung gemeinsam mit der Geschäftsführung und den verantwortlichen Bereichen statt.

- e. Der Abschlussprüfer hat an den Beratungen des Aufsichtsrats bzw. des Prüfungsausschusses, wenn ein solcher eingerichtet ist, über den Jahresabschluss teilzunehmen und über die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung zu berichten.**

Der Abschlussprüfer hat an der Sitzung des Aufsichtsrats teilgenommen und hat über wesentliche Ergebnisse seiner Prüfung berichtet.

- f. Die Geschäftsleitung hat zu den Tagesordnungspunkten der Sitzungen des Aufsichtsrates, an denen die Abschlussprüferin bzw. der Abschlussprüfer als Sachverständige bzw. Sachverständiger zugezogen wurde, nicht teilzunehmen.**

Die Abschlussprüferin wurde zuletzt in der Aufsichtsratssitzung im Mai 2024 im Rahmen des Jahresabschlusses 2023 hinzugezogen. Zu diesem Zeitpunkt war diese Anforderung noch nicht Teil des Berlin Corporate Governance Kodex, sodass die Geschäftsleitung an diesem Tagesordnungspunkt teilgenommen hat. Für das Geschäftsjahr 2025 wird dem Rechnung getragen.

Entsprechenserklärung des Aufsichtsrates und der Geschäftsführung der Berlin Tourismus und Kongress GmbH

1. Grundsatzerklärung nach Maßgabe des Berliner Corporate Governance Kodex

Wir erklären, dass den vom Senat von Berlin beschlossenen Empfehlungen des Berliner Corporate Governance Kodex mit folgenden Ausnahmen im Jahr 2024 entsprochen wurde und auch zukünftig entsprochen wird.

2. Ausnahmen

Der Aufsichtsrat hat keinen Prüfungsausschuss festgelegt (3.5 f. und g.).

Die Dauer der Zugehörigkeit der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrates wurde für das Berichtsjahr nicht offengelegt. Eine Offenlegung ist im Geschäftsjahr 2025 vorgesehen (5. d.).

Für das Berichtsjahr wurde kein Management Letter beauftragt und erstellt. Für das Geschäftsjahr 2025 wird der Aufsichtsrat eine solche Beauftragung prüfen und ggf. schwerpunktorientiert beauftragen (7.1 c.).

Berlin, den 31. März 2025

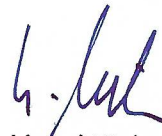
Berlin Tourismus & Kongress GmbH



Oliver Schumacher
Vorsitzender des Aufsichtsrates



Sabine Wendt
Geschäftsführerin



Burkhard Kieker
Geschäftsführer

Anlage zum Lagebericht