

Vergütungsbericht 2023

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2023

Vergütungsbericht

Der nachfolgende Vergütungsbericht fasst die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder zusammen und erläutert die Höhe der individuell gewährten und geschuldeten Vergütung für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der TeamViewer SE im Geschäftsjahr 2023. TeamViewer folgt den gesetzlichen Vorgaben des § 162 AktG sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022. TeamViewer hat den Vergütungsbericht auf seiner Website unter <https://ir.teamviewer.com/verguetung> veröffentlicht. Das Vergütungssystem des Vorstands und das Vergütungssystem des Aufsichtsrats sind ebenfalls unter dieser Adresse zugänglich. Vorstand und Aufsichtsrat haben bei der Erstellung des Vergütungsberichts Wert auf eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung gelegt. Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 AktG durch den Abschlussprüfer formell und materiell geprüft.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht

Geschäftsentwicklung 2023

TeamViewer konnte im Geschäftsjahr 2023 trotz der anhaltenden geopolitischen und gesamtwirtschaftlichen Herausforderungen profitabel wachsen. Dabei konzentrierte sich TeamViewer auf die weitere Umsetzung seiner Wachstumsstrategie entlang der definierten Wachstumsdimensionen, Produktüberarbeitungen der Remote und Tensor Software, die Integration weiterer Partneranwendungen (u.a. Ivanti, Lansweeper) sowie die Implementierung einer Taskforce zur Stärkung der Frontline-Aktivitäten.

In der Folge erhöhten sich die Billings um 7 % auf 678,0 Mio. EUR und der Umsatz um 11 % auf 626,7 Mio. EUR, womit die für das Geschäftsjahr 2023 ausgegebene Prognose eines „zweistelligen Umsatzwachstums innerhalb einer Spanne von 10 % bis 14 %“ erreicht wurde. Das bereinigte (Billings) EBITDA erhöhte sich um 4 % auf 311,8 Mio. EUR, woraus eine bereinigte (Billings) EBITDA Marge von 46 % für das Geschäftsjahr 2023 resultiert. Das für die Margenprognose relevante bereinigte (Umsatz) EBITDA erhöhte sich um 13 % auf 260,5 Mio. EUR, woraus eine bereinigte (Umsatz) EBITDA Marge von 42 % resultiert.

Damit wurde auch die Margenprognose einer „bereinigten (Umsatz) EBITDA-Marge von ungefähr 40 %“ erreicht.

Veränderungen in der Corporate Governance

Mit Wirkung zum 31. August 2023 wurde Mei Dent zum Mitglied des Vorstands und Chief Product and Technology Officer (CPTO) von TeamViewer bestellt. Ihr Mandat läuft bis August 2026. Im Oktober 2023 wurde zudem Oliver Steil für weitere fünf Jahre zum Vorstandsvorsitzenden und CEO des Unternehmens bestellt.

Im Aufsichtsrat konnten Swantje Conrad und Christina Stercken im Mai 2023 als neue Mitglieder gewonnen werden. Sie wurden im Zuge der Erweiterung des Aufsichtsrats auf acht Mitglieder durch die ordentliche Hauptversammlung 2023 in den Aufsichtsrat gewählt. Die Hauptversammlung hat zudem die Bestellung von Ralf W. Dieter zum Aufsichtsratsvorsitzenden für einen Zeitraum von vier Jahren bestätigt. Mit Wirkung zum 11. Dezember 2023 hat Stefan Dziarski sein Aufsichtsratsmandat vorzeitig niedergelegt. Darüber hinaus gab es keine Änderungen im Vorstand und Aufsichtsrat der TeamViewer SE.

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts

Der Vergütungsbericht 2022 wurde nach § 162 AktG erstellt, durch den Abschlussprüfer nach § 162 Abs. 3 S. 1 und 2 AktG formell geprüft und von der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 96,25 % gebilligt. In Anbetracht der hohen Zustimmung zum Vergütungsbericht folgt auch der aktuelle Vergütungsbericht 2023 einem vergleichbaren Aufbau.

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Das aktuelle Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der TeamViewer SE wurde am 6. April 2023 vom Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Nominierungs- und Vergütungsausschusses beschlossen und am 24. Mai 2023 von der Hauptversammlung der Gesellschaft mit 96,63 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem gilt für alle im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitglieder und entspricht sowohl den Anforderungen des Aktiengesetzes als auch den Empfehlungen des DCGK. Das Vergütungssystem löst das von

der Hauptversammlung am 15. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem ab, entspricht diesem jedoch weitestgehend. Bei den Leistungsparametern werden zukünftig im Einklang mit der Finanzberichterstattung „Umsatz“ und „bereinigtes (Umsatz) EBITDA“ gegenüber vormals „Billings“ und „bereinigtes (Billings) EBITDA“ stärker in den Vordergrund gerückt. Von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch gemacht.

Zielsetzung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands ist so ausgestaltet, dass die darauf basierende Vergütung auf die Förderung der Geschäftsstrategie sowie eine langfristige Gesellschaftsentwicklung ausgerichtet ist. Die im Vergütungssystem festgelegte Vergütung soll insbesondere wirksame Anreize für Wachstum und steigende Rentabilität sowie das Erreichen nichtfinanzieller Ziele setzen. Letztere sollen auch Nachhaltigkeitsaspekte (Environmental, Social, Governance – ESG-Aspekte) umfassen. Aus Sicht des Aufsichtsrats und des Vorstands ist das Ziel des Vergütungssystems, einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der von TeamViewer verfolgten Wachstumsstrategie zu leisten. Dabei soll den individuellen Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie dem Geschäftserfolg von TeamViewer in angemessener Weise Rechnung getragen werden.

Struktur der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus einer Mischung von fixen, sowie kurz- und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Letztere beide sollen durch entsprechende Zielsetzung die Umsetzung der Unternehmensstrategie und langfristige Entwicklung von TeamViewer effektiv fördern, indem sie sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Erfolgsziele enthalten. Darüber hinaus orientieren sich die langfristigen Vergütungsbestandteile weitgehend an der Aktienkursentwicklung von TeamViewer, was einen Gleichklang der Interessen des Vorstands und der Aktionäre sicherstellen soll. Eine Verpflichtung der Vorstandsmitglieder zum Erwerb und Halten von Aktien von TeamViewer trägt ebenfalls zu diesem Interessengleichklang bei.

Bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat zudem die jeweiligen Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen des oberen Führungskreises und der Belegschaft von TeamViewer.

Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand

Für die Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems ist der Aufsichtsrat zuständig. Hierbei wird der Aufsichtsrat durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss unterstützt. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss erarbeitet Empfehlungen für die Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der vorgeannten Prinzipien sowie der Empfehlungen des DCGK in seiner jeweils gültigen Fassung. Vorbereitet durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss werden das Vergütungssystem sowie alle sonstigen Angelegenheiten, die die individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder betreffen, im Aufsichtsrat beraten und beschlossen. Bei Bedarf können sowohl der Nominierungs- und Vergütungsausschuss als auch der Aufsichtsrat einen unabhängigen externen Vergütungsexperten zur Unterstützung bei der Entwicklung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder sowie der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung hinzuziehen.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem regelmäßig und nimmt die für notwendig erachteten Änderungen vor. Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung gemäß den Vorgaben des § 120a AktG erneut zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht billigen, wird der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

In der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sind Vorgaben zur Vermeidung von Interessenkonflikten festgelegt, die auch bei der Festsetzung, Umsetzung oder Überprüfung der Vorstandsvergütung zu berücksichtigen sind.

Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Aus Sicht des Aufsichtsrats trägt die Vergütung den individuellen Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten von TeamViewer in angemessener Weise Rechnung.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss soll die Angemessenheit der Vorstandsvergütung regelmäßig überprüfen und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um den regulatorischen Anforderungen zu entsprechen und eine marktübliche Vergütung zu gewährleisten. Dabei hat der Ausschuss im Geschäftsjahr 2023 keine Anhaltspunkte für eine unangemessene Entwicklung und kein Erfordernis einer Anpassung festgestellt. Zur Beurteilung der Angemessenheit betrachtet der Nominierungs- und Vergütungsausschuss die Höhe der Vergütung im horizontalen und vertikalen Vergleich.

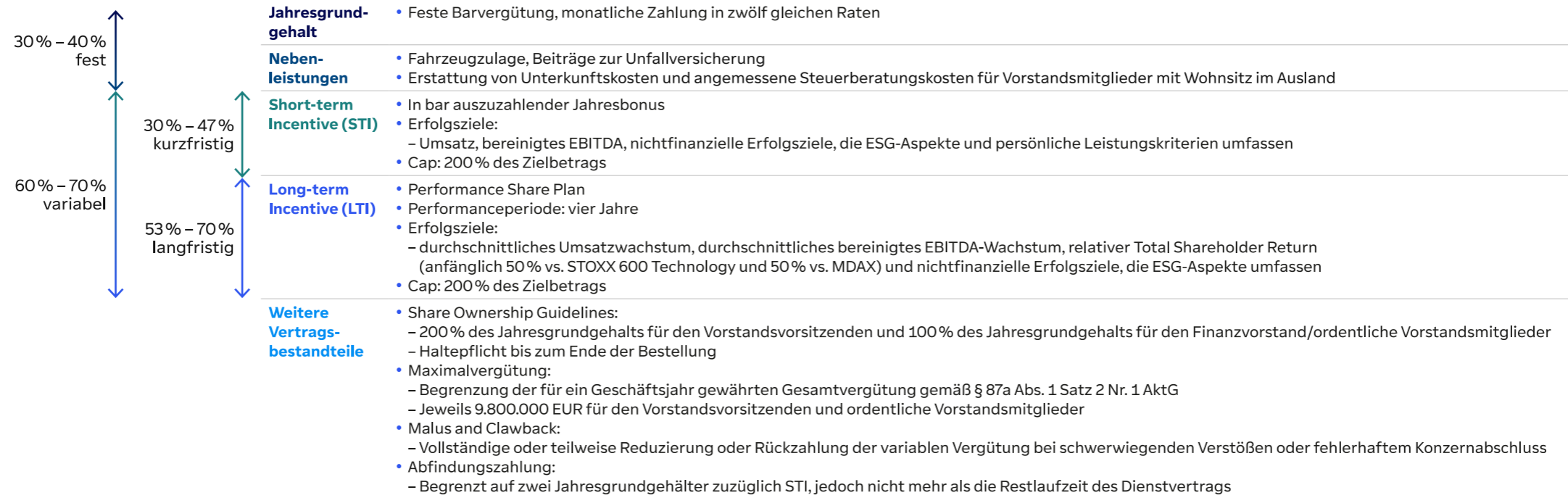
Für den horizontalen Vergleich legt der Aufsichtsrat eine Gruppe vergleichbarer Unternehmen – bezogen auf Land, Unternehmensgröße und Branche – fest. Diese setzt sich bei Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder aus den im MDAX gelisteten Unternehmen zusammen und wird um eine Vergleichsgruppe aus internationalen Technologieunternehmen vergleichbarer Größe ergänzt. Dadurch wird sowohl die Angemessenheit gegenüber Unternehmen vergleichbarer Größe in Deutschland als auch gegenüber internationalen Unternehmen derselben Branche gewährleistet. Insbesondere prüft und berücksichtigt der Aufsichtsrat dabei die folgenden Aspekte:

- Wirkungsweise der einzelnen festen und variablen Vergütungsbestandteile, also deren Methodik und Erfolgsparameter
- Gewichtung der Komponenten zueinander, das heißt, das Verhältnis der festen Grundvergütung zu den kurz- und langfristigen variablen Bestandteilen
- Höhe der Ziel-Gesamtvergütung, bestehend aus Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen, der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und der langfristigen variablen Vergütung (LTI)
- Möglicher Höchstbetrag der gewährten Vergütung

Für den vertikalen (internen) Vergleich wird die Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Verhältnis zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen des oberen Führungskreises und der Belegschaft von TeamViewer betrachtet. Der Aufsichtsrat legt fest, wie der obere Führungskreis und die Belegschaft für den Vergleich zu differenzieren sind.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss hat am 25. Oktober 2023 im Zusammenhang mit der Verlängerung der Bestellung von Oliver Steil als CEO letztmals die Angemessenheit und Üblichkeit der Vorstandsvergütung bei TeamViewer überprüft. Die hierbei zugrunde gelegte Vergleichsgruppe setzte sich unverändert aus den im MDAX gelisteten Unternehmen zusammen, die um eine Vergleichsgruppe aus internationalen Technologieunternehmen vergleichbarer Größe ergänzt wurde (ausgewählte internationale Unternehmen aus den Bereichen Software und Sicherheit, insbesondere STOXX 600 Technology). Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss hat zudem auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft von TeamViewer insgesamt überprüft. Dabei wurden auch die Vergütungsveränderungen in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt. Dem vertikalen Vergütungsvergleich wurde das Senior Leadership Team als oberer Führungskreis zugrunde gelegt. Als Ergebnis hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss festgestellt, dass die Vorstandsvergütung marktkonform und marktüblich ausgestaltet und angemessen ist.

Überblick über die Bestandteile der Vergütung

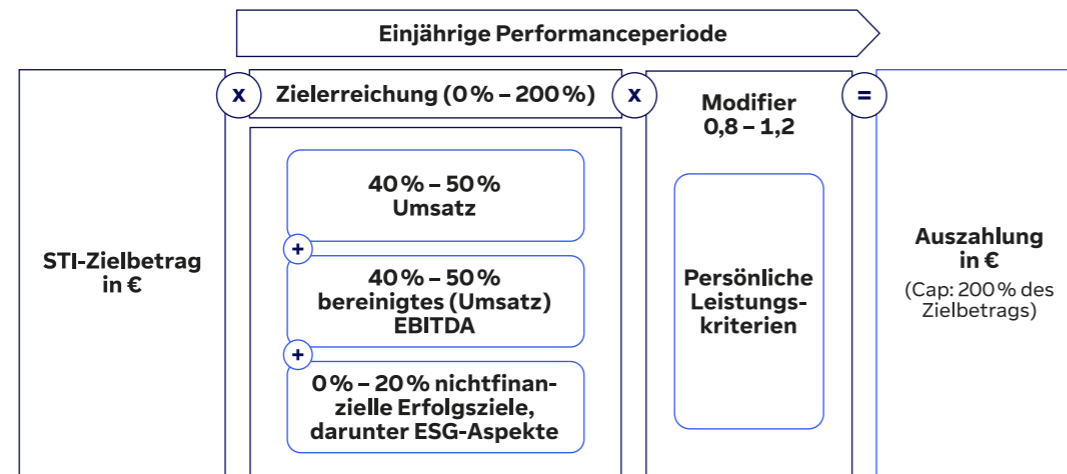


Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen zusammen, deren Gesamtsumme jeweils die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt.

Neben dem Jahresgrundgehalt beinhaltet die feste Vergütung zusätzlich Nebenleistungen, die ereignis- und personenbezogen jährlich unterschiedlich ausfallen können. Die variable Vergütung setzt sich aus der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) und der langfristigen variablen Vergütung (LTI) zusammen.

Das Short-term Incentive (STI) ist das kurzfristige variable Vergütungselement mit einer Laufzeit von einem Jahr. Das STI für das jeweilige Geschäftsjahr wird damit – vorbehaltlich einer etwaigen Reduzierung oder Rückforderung (Malus und Clawback) – grundsätzlich wie folgt berechnet:

Short-term Incentive



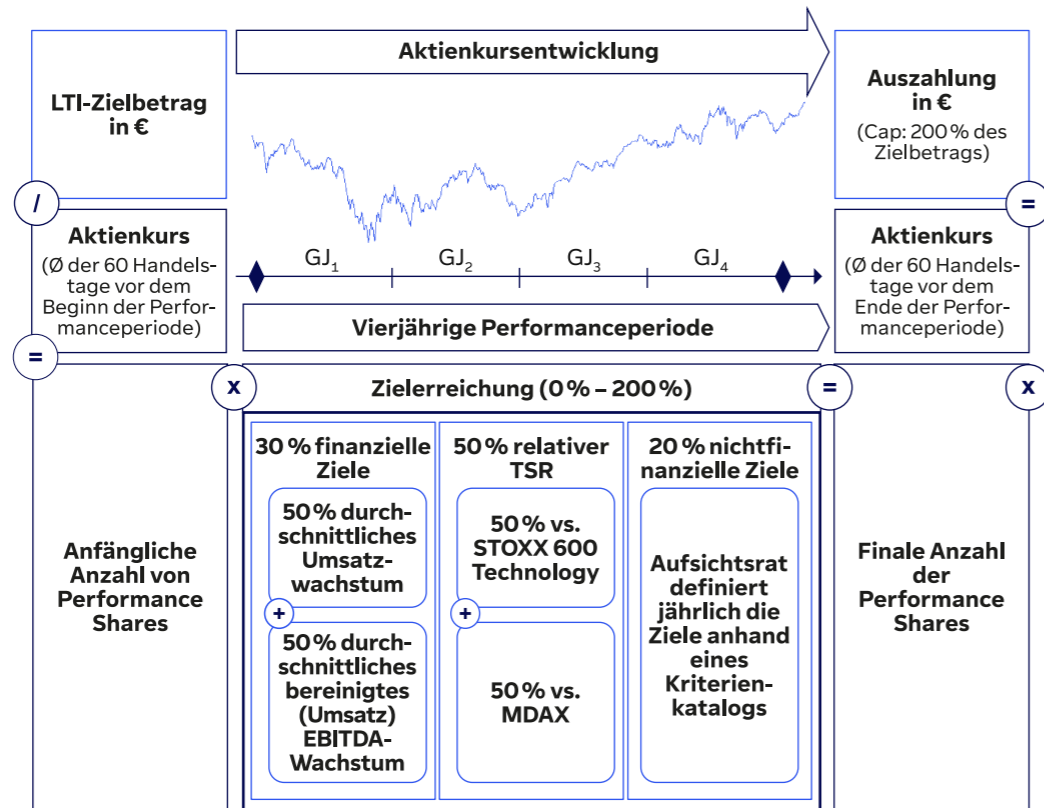
Der in bar auszuzahlende Jahresbonus ist abhängig vom Erreichen bestimmter finanzieller Ziele (bis einschließlich 2023 Billings und bereinigtes (Billings) EBITDA, ab 2024 Umsatz und bereinigtes (Umsatz) EBITDA) sowie optional bestimmter nichtfinanzieller Unternehmens-

ziele. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat für jedes der Erfolgsziele (Finanzielle Ziele und optional bestimmte nichtfinanzielle Ziele) eine Vorgabe fest, bei deren Erfüllung die Zielerreichung 100 % beträgt. Außerdem legt der Aufsichtsrat – soweit möglich – für jedes der Erfolgsziele einen Minimalwert als unteres Ende des Zielkorridors fest, bei dessen Erreichen die Zielerreichung 50 % beträgt. Zudem wird ein Maximalwert festgelegt, bei dessen Erreichen oder Überschreiten die Zielerreichung 200 % beträgt. Unterschreitet der im Hinblick auf ein Erfolgsziel erreichte Wert den Minimalwert, entspricht der Zielerreichungsgrad für dieses Erfolgsziel 0 %. Erreicht oder überschreitet der im Hinblick auf ein Erfolgsziel erreichte Wert den Maximalwert, beträgt der Zielerreichungsgrad 200 %. Die Zwischenwerte werden jeweils durch lineare Interpolation ermittelt, wobei sämtliche Zielwerte vor der Feststellung wechselkursbereinigt werden.

Zudem ist die Höhe des STI abhängig von der Bewertung der vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahrs für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegten persönlichen Leistungskriterien. Diese werden prozentual gewichtet. Der Aufsichtsrat bestimmt die Erreichung der persönlichen Modifikator in einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 nach billigem Ermessen in Abhängigkeit von der Zielerreichung der jeweils festgelegten Kriterien. Eine garantierte Mindestzielerreichung gibt es nicht, sodass die Auszahlung komplett entfallen kann. Beginnt oder endet der jeweilige Dienstvertrag im Laufe eines Jahres, wird das STI pro rata temporis für die Zeit des Bestehens des Dienstverhältnisses im jeweiligen Geschäftsjahr berechnet, wobei die Feststellung der Zielerreichung auch im Falle eines unterjährigen Ausscheidens nach den ursprünglich festgelegten Parametern erfolgt und zum regulären Fälligkeitszeitpunkt ausbezahlt wird. Das STI wird, soweit ein Anspruch auf ein solches entstanden ist, sechs Wochen nach Verabschiedung des Konzernjahresabschlusses zur Zahlung fällig.

Das Long-term Incentive (LTI) ist das langfristige variable Vergütungselement. Das LTI ist aktienbasiert und durch sogenannte Performance Shares mit einer vierjährigen Performanceperiode ausgestaltet. Das LTI wird – vorbehaltlich einer etwaigen Reduzierung oder Rückforderung (Malus und Clawback) - grundsätzlich wie folgt berechnet:

Long-term Incentive



Mit jedem Geschäftsjahr beginnt eine neue Performanceperiode gemäß den Bedingungen des jeweils anwendbaren LTI, nach deren Ablauf die Zielerreichung bestimmter vorab definierter Ziele gemessen wird. Zu Beginn einer jeden Performanceperiode legt der Aufsichtsrat auf Basis des LTI-Zielbetrags und des durchschnittlichen Aktienkurses die anfängliche Zahl der Performance Shares für jedes einzelne Vorstandmitglied fest. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat für jedes der mindestens drei Erfolgsziele (Finanzielle Ziele, relativer TSR, nichtfinanzielle Ziele) eine Vorgabe fest, bei deren Erfüllung die Zielerreichung 100 % beträgt. Außerdem legt der Aufsichtsrat – soweit möglich – für jedes der Erfolgsziele einen Minimalwert

als unteres Ende des Zielkorridors fest, bei dessen Erreichen die Zielerreichung 50 % beträgt. Zudem wird ein Maximalwert festgelegt, bei dessen Erreichen oder Überschreiten die Zielerreichung 200 % beträgt. Unterschreitet der im Hinblick auf ein Erfolgsziel erreichte Wert den Minimalwert, entspricht der Zielerreichungsgrad für dieses Erfolgsziel 0 %. Erreicht oder überschreitet der im Hinblick auf ein Erfolgsziel erreichte Wert den Maximalwert, beträgt der Zielerreichungsgrad 200 %. Bei den Performance Shares handelt es sich lediglich um eine Rechnungsgröße, aus deren Zuteilung sich noch kein Anspruch auf eine Zahlung im Zusammenhang mit dem LTI ergibt.

Bei der Messung der Zielerreichung für die jeweilige Performanceperiode werden die Erfolgsziele nach dem aktuellen Vergütungssystem wie folgt gewichtet:

- 30 % finanzielle Erfolgsziele „durchschnittliches Umsatz-Wachstum“ und „durchschnittliches bereinigtes (Umsatz) EBITDA-Wachstum“ (gleichgewichtet) (bzw. für Tranchen, die vor dem und im Geschäftsjahr 2023 zugeteilt wurden, entsprechend „durchschnittliches Billings-Wachstum“ und „durchschnittliches bereinigtes (Billings) EBITDA-Wachstum“ (gleichgewichtet)),
- 50 % relativer Total Shareholder Return (TSR), gemessen an den beiden Vergleichsgruppen „STOXX® 600 Technology“ und „MDAX“ (gleichgewichtet) oder vom Aufsichtsrat zum Vergleich festgelegten anderen Vergleichsgruppen oder Aktienindizes, und
- 20 % nichtfinanzielle Erfolgsziele, die insbesondere Nachhaltigkeitsaspekte (Environment, Social, Governance – ESG-Aspekte) umfassen.

Nach Ablauf der jeweiligen Performanceperiode wird die anfängliche Anzahl der Performance Shares mit der Zielerreichung multipliziert und auf die nächste volle Aktie aufgerundet. Diese Multiplikation ergibt die finale Anzahl der Performance Shares. Die finale Anzahl der Performance Shares wird mit dem Endaktienkurs multipliziert. Diese Multiplikation ergibt den Auszahlungsbetrag. Dieser ist auf 200 % des Zuteilungswertes begrenzt (Cap). Im Falle eines unterjährigen Beginns oder Endes des Dienstvertrages erfolgt eine pro rata temporis Reduktion des Zuteilungswertes.

Bei Ausscheiden vor Ablauf der jeweiligen Performanceperiode des LTI, erfolgt die Feststellung der Zielerreichung und die Auszahlung erst zum planmäßigen Zeitpunkt, sofern der Anspruch nicht verfällt.

Um den Pay-for-Performance-Gedanken zu stärken, besteht nach dem Vergütungssystem der überwiegende Teil der Zielgesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds aus vari-

ablen, erfolgsabhängigen Bestandteilen. Um darüber hinaus sicherzustellen, dass die Vergütung auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung von TeamViewer ausgerichtet ist, überwiegt der Anteil des LTI den Anteil des STI.

Der Anteil der festen Vergütung an der Zielgesamtvergütung liegt zwischen 30 % und 40 %. An der festen Vergütung hat das Jahresgrundgehalt einen Anteil von 90 % bis 100 % und die Nebenleistungen von bis zu 10 %. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtzielvergütung liegt zwischen 60 % und 70 %, wovon 30 % bis 47 % auf den STI und 53 % bis 70 % auf den LTI entfallen. Eine nachträgliche Änderung der durch den Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegten Zielwerte oder Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

Um qualifizierte Kandidaten für den Vorstand zu gewinnen, sieht das Vergütungssystem darüber hinaus die Möglichkeit vor, neuen Vorstandsmitgliedern in angemessener und marktgerechter Weise eine Ausgleichszahlung zu gewähren, beispielsweise zur Kompensation verfallender Vergütung bei früheren Arbeitgebern. Bei Vorstandsmitgliedern, die im Rahmen ihrer Erstbestellung eine solche Ausgleichszahlung erhalten, können die Anteile der einzelnen Bestandteile im gesetzlich zulässigen Rahmen von den oben genannten Prozentsätzen abweichen.

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Erfolgsunabhängige feste Vergütungsbestandteile

Jahresgrundgehalt

Sämtlichen Mitgliedern des Vorstands wurde ein festes, in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen zahlbares erfolgsunabhängiges Jahresgrundgehalt in bar gewährt.

Vorstandsmitglied	Jahresgrundgehalt in EUR	Jahresgrundgehalt pro rata temporis in EUR
Oliver Steil ¹	922.500	922.500
Michael Wilkens	700.000	700.000
Mei Dent ² (ab 31.08.2023)	500.000	168.011
Peter Turner ³	464.958	464.958

¹ Bei Oliver Steil wurde im Zuge der Verlängerung seiner Amtszeit als Vorstandsvorsitzender und CEO des Unternehmens das Grundgehalt von 900.000 EUR p.a. auf 1.035.000 EUR p.a. mit Wirkung ab dem 25. Oktober 2023 erhöht.

² Das Jahresgrundgehalt wurde für Mei Dent pro rata temporis ausbezahlt.

³ Bei Peter Turner unterliegt die feste Vergütung der jährlichen Anpassung des Wechselkurses EUR/GBP mit Wirkung zum jeweils 1. Januar, erstmals zum 1. Januar 2023. Das vertraglich vereinbarte Jahresgrundgehalt in EUR beträgt 475.000 EUR.

Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern wurden zudem geldwerte Nebenleistungen gewährt. Diese setzten sich im Wesentlichen zusammen aus einer Pauschalvergütung in Höhe von bis zu 2.000 EUR pro Monat für die Nutzung eines Privatwagens für dienstliche Fahrten, Beiträgen zur (privaten oder gesetzlichen) Kranken- und Pflegeversicherung (in Höhe der gesetzlichen Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bzw. höchstens in Höhe der Hälfte des tatsächlich aufgewandten Beitrags), Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Tod sowie aus einer Unfallversicherung für den Fall des Todes und Invalidität. Alle Vorstandsmitglieder sind durch eine D&O-Versicherung auf Kosten der Gesellschaft mit einem Selbstbehalt entsprechend den aktienrechtlichen Bestimmungen in Höhe von 10 % des Schadens, maximal jedoch 150 % des Jahresgrundgehalts, gegen Haftpflichtansprüche Dritter versichert.

Die Gesellschaft erstattete Peter Turner die Kosten eines Steuerberaters für die Erstellung seiner Steuererklärungen in Deutschland gegen Nachweis bis zu einer Höhe von 5.000 EUR zzgl. MwSt. (jährlich). Außerdem erstattete die Gesellschaft die durch den Auslandsbezug entstehenden Mehrkosten eines Steuerberaters für die Erstellung seiner Steuererklärungen im Vereinigten Königreich gegen Nachweis bis zu einer Höhe von 3.000 EUR zzgl. MwSt. (jährlich).

Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile

Der Aufsichtsrat hat bereits im Januar 2023 die Zielwerte für die Leistungsparameter für das Geschäftsjahr 2023 festgelegt. Da eine nachträgliche Änderung der festgelegten Werte ausgeschlossen ist, sind auch nach Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung 2023 die maßgeblichen Leistungsparameter für STI 2023 als auch LTI 2020 -2023 bis LTI 2023 - 2026 weiterhin „Billings“ und „bereinigtes (Billings) EBITDA“.

Kurzfristige variable Vergütung (Short-term Incentive/STI)

STI-Zielbetrag

Bei einer Zielerreichung von 100 % beträgt der STI-Zielbetrag im Geschäftsjahr 2023:

STI-Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023	STI-Zielbetrag per annum in EUR	STI-Zielbetrag pro rata temporis in EUR
Oliver Steil	900.000,00	900.000,00
Michael Wilkens	700.000,00	700.000,00
Peter Turner ¹	430.697,56	430.697,56
Mei Dent ² (ab 31.08.2023)	500.000,00	168.010,75

¹ Bei Peter Turner unterliegt der STI-Zielbetrag der jährlichen Anpassung des Wechselkurses EUR/GBP mit Wirkung zum jeweils 1. Januar, erstmals zum 1. Januar 2023. Der vertraglich vereinbarte STI-Zielbonus in EUR beträgt 440.000 EUR.

² Für die Ermittlung des STI-Zielbetrages wird für Mei Dent die aktive Dienstzeit pro rata temporis zugrunde gelegt

Zielerreichung in Prozent in Bezug auf die finanziellen und ggf. nichtfinanziellen Ziele

Der Aufsichtsrat hat am 31. Januar 2023 die Zielwerte für die Leistungskriterien des STI für das Geschäftsjahr 2023 für Oliver Steil, Michael Wilkens, Peter Turner sowie am 26. Juni 2023 für Mei Dent festgelegt. Dabei hat er neben den finanziellen Performance-Zielen für Billings und für bereinigtes (Billings) EBITDA, die zu jeweils 50 % gewichtet werden, auch für jedes Vorstandsmitglied individuelle persönliche Leistungskriterien bestimmt.

STI 2023 Zielerreichung hinsichtlich der finanziellen Leistungskriterien:

Leistungs-kriterium	Untergrenze bei 50 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Obergrenze bei 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2023	Zielerrei-chung in %
Billings ¹ (50 %)	660,0	695,0	722,5	703,5	131 %
Bereinigtes (Billings) EBITDA ¹ (50 %)	302,0	308,0	333,0	322,1	157 %
Zielerreichung in %					144 %

¹ Bereinigt um Wechselkurseffekte.

Persönliche Leistungskriterien/Modifier

Vorstandsmitglied	Individuelle Ziele	Zielerreichung in %	Modifier
Oliver Steil	Die individuelle Zielerreichung wurde insbesondere am Aufbau einer führenden globalen Tech-Marke sowie der Stärkung der Organisationsstruktur und der Prozesse, an der Entwicklung einer mittelfristigen Strategie und der M&A-Agenda für 2023-2025, an der Kommunikation der Unternehmensstrategie, an der Wachstumsinitiative im Bereich des Enterprise-Geschäfts in IT und OT, an der Steigerung des Wachstums und der Innovation im SMB-Geschäft sowie an der weiteren Verbesserung der ESG-Ratings gemessen.	116,25 %	1,1625
Michael Wilkens	Die individuelle Zielerreichung wurde insbesondere an der Stärkung der Positionierung von TeamViewer im Rahmen der Kapitalmarktstrategie, der Festlegung des Budgets und der Finanzierung für 2023, der Verbesserungen der Unternehmens- und Produktsicherheit, des weiteren Aufbaus und Stärkung im Bereich Recht, Compliance und Innenrevision sowie der weiteren Verbesserung der ESG-Ratings gemessen.	114,75 %	1,1475
Peter Turner	Die individuelle Zielerreichung wurde insbesondere am Aufbau einer erstklassigen CCO-Organisation mit Schwerpunkt auf Lead-Generierung und kommerzieller Exzellenz, an der Beschleunigung des SMB-Wachstums über den Webshop, an der Verbesserung der Sponsorentätigkeit und Kostenkontrolle sowie an der weiteren Verbesserung der ESG-Ratings gemessen.	116,75 %	1,1675
Mei Dent	Die individuelle Zielerreichung wurde insbesondere am reibungslosen Onboarding-Prozesses, der Entwicklung einer erstklassigen Organisation und Strategie des Produktmanagements und der R&D-Abteilung sowie der weiteren Verbesserung der ESG-Ratings gemessen.	116,25 %	1,1625

Für das Geschäftsjahr 2023 berechnet sich für den STI die folgende Auszahlung:

Vorstandsmitglied	Zielerreichung in %	STI-Zielbetrag in EUR	Modifier Faktor	STI für das Geschäftsjahr 2023 in EUR
Oliver Steil	144 %	900.000,00	1,1625	1.506.076,88
Michael Wilkens	144 %	700.000,00	1,1475	1.156.278,38
Peter Turner	144 %	430.697,56	1,1675	723.837,32
Mei Dent	144 %	168.010,76	1,1625	281.152,36

Langfristige variable Vergütung (Long-term Incentive/LTI)

LTI für die Performanceperiode 2023 bis 2026

Für das im Geschäftsjahr 2023 zugeteilte LTI gilt die Performanceperiode 2023 bis 2026. Aufgrund der noch laufenden Performanceperiode sind 2023 keine Zahlungen aus dem LTI 2023-2026 erfolgt bzw. erdient; demnach ist der LTI 2023-2026 nicht im Geschäftsjahr 2023 „gewährt und geschuldet“ im Sinne von § 162 AktG.

Der Aufsichtsrat hat folgende Zielkomponenten festgelegt:

Ziele	Gewichtung	Bedingungen
1. Langfristiges finanzielles Ziel	30 %	50 %: Durchschnittliches Billings-Wachstum 2023–2026 ¹ 50 %: Durchschnittliches bereinigtes (Billings) EBITDA-Wachstum 2023–2026 ¹
2. Nichtfinanzielles strategisches Ziel	20 %	50 %: Net Promoter Score 50 %: Beteiligung von Frauen in Führungspositionen
3. Aktienkurs/-rendite basiertes Ziel	50 %	50 %: Relative Aktienrendite ggü. STOXX® 600 Technology 50 %: Relative Aktienrendite ggü. MDAX®

¹ Durchschnitt der vier Jahreswachstumsraten 2023 bis 2026.

11 Vergütungsbericht 2023

LTI-Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung im LTI 2023–2026	LTI-Zielbetrag per annum in EUR	LTI-Zielbetrag pro rata temporis in EUR
Oliver Steil	1.000.000,00	1.000.000,00
Michael Wilkens	830.000,00	830.000,00
Mei Dent ¹ (ab 31.08.2023)	700.000,00	233.333,33
Peter Turner ²	587.314,86	587.314,86

¹Für die Ermittlung des LTI-Zielbetrages wird für Mei Dent die jeweils aktive Dienstzeit pro rata temporis zugrunde gelegt.

²Bei Peter Turner unterliegt der Zielbetrag der jährlichen Anpassung des Wechselkurses EUR/GBP mit Wirkung zum jeweils 1. Januar, erstmals zum 1. Januar 2023. Der vertraglich vereinbarte LTI-Zielbetrag in EUR beträgt 600.000 EUR..

LTI für die Performanceperiode 2020–2023

Für das im Geschäftsjahr 2020 zugeteilte LTI galt die Performanceperiode 2020 bis 2023. Der Aufsichtsrat hatte für LTI 2020–2023 die folgenden Zielkomponenten festgelegt:

Ziele	Gewichtung	Bedingungen
1. Langfristiges finanzielles Ziel	30 %	50 %: Durchschnittliches Billings-Wachstum 2020–2023 ¹ 50 %: Durchschnittliches bereinigtes (Billings) EBITDA-Wachstum 2020–2023 ¹
2. Nichtfinanzielles strategisches Ziel	20 %	100 %: Net Promoter Score (extern erhoben)
3. Aktienkurs/-rendite basiertes Ziel	50 %	50 %: Relativer TSR vs. STOXX® 600 Technology 50 %: Relativer TSR vs. MDAX®

¹Durchschnitt der vier Jahreswachstumsraten 2020 bis 2023.

LTI 2020–2023 Zielerreichung

Leistungskriterium	Untergrenze bei 50 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Obergrenze bei 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2023	Zielerreichung in %
Durchschnittliches Billings-Wachstum 2020–2023 ¹	24 %	27 %	33 %	21 %	0%
Durchschnittliches bereinigtes (Billings) EBITDA-Wachstum 2020–2023 ¹	27 %	30 %	36 %	15,5 %	0%
Net Promoter Score	43	47	55	0,6	0%
Relativer TSR vs. STOXX® 600 Technology	+0 %	+6.67 %	+20 %	-99 %	0%
Relativer TSR vs. MDAX®	+0 %	+6.67 %	+ 20 %	-52 %	0%
Gesamtzielerreichung in %					0%

Für das LTI 2020–2023 berechnet sich die folgende Auszahlung:

Vorstandsmitglied	Anfängliche Anzahl an Performance Shares	Gesamtzielerreichung in %	Finale Anzahl an Performance Shares	Aktienkurs	LTI-Auszahlung für das Geschäftsjahr 2023 in EUR
Oliver Steil	38.095	0	0	14,36	0
Stefan Gaiser	20.952	0	0	14,36	0

Am LTI 2020–2023 haben nur Oliver Steil und Stefan Gaiser teilgenommen, da im Geschäftsjahr 2020 kein weiteres Mitglied dem Vorstand angehörte.

Malus und Clawback

STI und LTI unterliegen Malus- und Clawback-Bedingungen. Dies bedeutet, dass der Aufsichtsrat vor der Festlegung des Auszahlungsbetrags eines STI bzw. LTI prüft, ob ein Malus-Tatbestand eine Reduzierung oder sogar den Wegfall des variablen Vergütungsbetrags rechtfertigt.

Malus-Tatbestände sind solche, die während der jeweiligen Performanceperiode des einschlägigen variablen Vergütungsbestandteils eintreten. Eine Reduzierung bis hin zu einem vollständigen Entfallen des variablen Vergütungsbestandteils kann nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats festgelegt werden, wenn einer der folgenden Tatbestände vorliegt, wobei im Fall des LTI der Malus-Tatbestand für jede Performanceperiode gilt, in die das Jahr des Malus-Tatbestands fällt:

- (a) Das Vorstandsmitglied war schuldhaft durch grob fahrlässiges oder vorsätzliches Tun oder Unterlassen (mit)ursächlich für einen (ggf. erst später eintretenden) erheblichen finanziellen Schaden oder eine (ggf. erst später eintretende) wesentliche regulatorische/behördliche Sanktion (z.B. durch eine Datenschutzbehörde verhängte Sanktion) zu Lasten der Gesellschaft oder einer anderen Gesellschaft des TeamViewer-Konzerns. Indiz für einen erheblichen finanziellen Schaden ist, wenn dieser mindestens 1,0 % des bilanziellen Eigenkapitals der Gesellschaft entspricht (auf der Grundlage des geprüften Jahresabschlusses des Jahres, welches dem Jahr vorangeht, in dem der Schaden eingetreten ist).
- (b) Das Vorstandsmitglied hat im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit einen Straftatbestand verwirklicht (z.B. Betrug, Bestechung, Unterschlagung, Diebstahl, Untreue, Bilanzmanipulation).
- (c) Das Vorstandsmitglied hat eine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen, die nach ihrem Bekanntwerden zum Ausspruch einer rechtswirksamen außerordentlichen Kündigung geführt hat bzw. eine außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB) rechtfertigen würde.

Bereits ausgezahlte variable Vergütungsbeträge können im Falle des nachträglichen Bekanntwerdens bzw. der nachträglichen Aufdeckung eines Malus-Tatbestands innerhalb einer Clawback-Frist durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen für die relevante Performanceperiode voll oder teilweise zurückgefordert werden. Die Clawback-Frist beginnt für jede variable Vergütung mit dem Ablauf der ihr zugrundeliegenden Performanceperiode und endet mit dem Ablauf von zwei Jahren nach diesem Zeitpunkt. Die Rückforderung bezieht sich

auf den tatsächlich geleisteten Netto-Betrag und Abtretung aller Ansprüche auf Steuerrück-erstattung, die dem Vorstandsmitglied in diesem Zusammenhang gegen die Steuerbehörden entstehen.

Im Geschäftsjahr 2023 gab es keinen Anlass zu Reduzierungen oder Rückforderungen von variablen Vergütungsbestandteilen.

Aktienvorhaltepflcht

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während der Dauer der Bestellung zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft eine bestimmte Anzahl an Aktien von TeamViewer (Restricted Shares) zu halten und die Erfüllung dieser Pflicht zum Ende eines jeden Geschäftsjahrs nachzuweisen. Erstmalig tritt diese Pflicht spätestens nach Ablauf von vier Jahren seit der erstmaligen Bestellung zum Mitglied des Vorstands ein oder individualvertraglich vereinbart zu einem früheren Zeitpunkt. Nach dem Vergütungssystem beträgt das Investitionsvolumen 200 % des Brutto-Jahresgrundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 100 % des Brutto-Jahresgrundgehalts für ordentliche Vorstandsmitglieder. Der Aufbau der Restricted Shares erfolgt entsprechend bis zum Ende des vierten Jahrs nach der erstmaligen Bestellung zum Mitglied des Vorstands (oder zum individualvertraglich vereinbarten früheren Zeitpunkt). Spätestens nach dem Ende des vierten Jahrs (oder individualvertraglich vereinbarten früheren Zeitpunkt) ist die volle Aktienanzahl an Restricted Shares zu halten. Die zu haltende Anzahl für Oliver Steil ergibt sich aus (i) dem doppelten Jahresgrundgehalt dividiert durch (ii) den Wert der Aktie der Gesellschaft zum Zeitpunkt des Börsengangs. Die zu haltende Anzahl für Michael Wilkens, Mei Dent und Peter Turner ergibt sich aus (i) dem Jahresgrundgehalt dividiert durch (ii) den Wert der Aktie der Gesellschaft zum Zeitpunkt der erstmaligen Bestellung zum Mitglied des Vorstands, kaufmännisch auf volle Stücke gerundet. Die zur Ablösung von früheren Beteiligungszusagen zur Teilhabe an der Wertsteigerung des Unternehmens von der Hauptgesellschafterin der Gesellschaft gewährten Aktien können zu diesem Zweck verwendet werden.

Aktienbesitz von Vorstandsmitgliedern zum 31. Dezember 2023

Mitglieder des Vorstands	Anzahl der zu erwerbenden Aktien	Anzahl der gehaltenen Aktien	Ende der Aufbauphase
Oliver Steil	78.857	2.720.000	31. Dezember 2023
Michael Wilkens	73.176	73.300	31. Dezember 2023
Mei Dent	35.386	10.000	31. Dezember 2025
Peter Turner	49.244	50.321	31. Dezember 2023

Auf Basis der oben genannten Aktienbestände der Vorstandsmitglieder wurde deren Einhaltung der Aktienvorhaltepfllichten zum 31. Dezember 2023 festgestellt. Mei Dent fiel im ersten Jahr ihrer Vorstandstätigkeit nicht unter die Aktienvorhaltepfllicht.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Im Falle eines vorzeitigen Widerrufs der Bestellung können die Vorstandsmitglieder unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine Abfindung haben. Die Abfindung orientiert sich an der Abfindungsgrundlage, die sich aus dem Jahresgrundgehalt und dem für das Vorjahr ermittelten STI zusammensetzt. Gelangt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen zu dem Ergebnis, dass ein Abstellen auf das vorherige Geschäftsjahr bei der Bestimmung des STI als Teil der Abfindungsgrundlage unangemessen ist, kann stattdessen auch auf den voraussichtlichen STI für das laufende Geschäftsjahr abgestellt werden. Die maximale Abfindung beträgt 200 % der Abfindungsgrundlage, ist jedoch auf die Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags begrenzt.

Im Falle eines Widerrufs der Bestellung wegen Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung im Sinne des § 84 AktG, wegen grober Pflichtverletzung oder wegen eines sonstigen vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes oder wenn ein vom Vorstandsmitglied zu vertretender wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt, der die Gesellschaft zu einer außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags berechtigt hätte, erhält das Vorstandsmitglied keine Abfindung.

Endet die Vorstandstätigkeit vorzeitig durch den Tod des Vorstandsmitglieds, zahlt die Gesellschaft das Jahresgrundgehalt sowie anteilig einen etwaigen STI-Bonus für den Sterbemonat und drei darauffolgende Kalendermonate an den hinterlassenen Ehepartner oder eingetragenen Lebenspartner bzw. – wenn das Vorstandsmitglied nicht verheiratet oder verpartnert ist – an etwaige Erben erster Ordnung.

Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit

Im Falle einer regulären Beendigung der Tätigkeit ist den Vorstandsmitgliedern keine Abfindung oder andere vergleichbare Leistung zugesagt worden. Im Falle eines unterjährigen Ausscheidens aus dem Vorstand bzw. einer unterjährigen Beendigung des Dienstvertrags oder einer Freistellung werden der Zielerreichungsgrad sowie der Modifier auf Basis der festgelegten Zielparameter (finanzielle Ziele und Modifier-Kriterien) zum üblichen Zeitpunkt (nach dem Ende des Geschäftsjahrs) berechnet und festgestellt.

Leistungen im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots

Das Vorstandsmitglied erhält während der Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Entschädigung, die 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen beträgt. Auf diesen Betrag anfallende gesetzliche Abgaben trägt das Vorstandsmitglied. Das Vorstandsmitglied muss sich auf die Karenzentschädigung anrechnen lassen, was es während des Zeitraums, für den die Karenzentschädigung gezahlt wird, durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft oder als Leistung nach dem SGB III erwirbt, soweit die Karenzentschädigung unter Hinzurechnung dieses Betrags mehr als 110 % der zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistung übersteigen würde. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Stefan Gaiser und der Aufsichtsrat haben sich im Oktober 2021 im gegenseitigen Einvernehmen über ein Auslaufen des Dienstvertrags von Stefan Gaiser zum 18. August 2022 geeinigt. Stefan Gaiser unterlag nach Beendigung seines Dienstvertrags einem zwölfmonatigen Wettbewerbsverbot. Während des Wettbewerbsverbots erhielt Stefan Gaiser eine Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vereinbarten Vergütung, bestehend aus Jahresgrundgehalt, STI und LTI, und damit einen Betrag in Höhe von insgesamt 506.275 EUR. Die Entschädigung betrug dementsprechend 42.189 EUR pro Monat und wurde nach Beendigung des Dienstvertrages monatlich für die Dauer von zwölf Monaten ausgezahlt. Sämtliche Zahlungen sind aufgrund der variablen Vergütungsbestandteile als Abschlagszahlungen zu verstehen. Die Abschlagszahlung ist in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung des früheren Mitglieds des Vorstands“ als 2022 bzw. 2023 gewährte bzw. geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG berücksichtigt worden. Nach Ablauf aller Performanceperioden wird die Entschädigung entsprechend der tatsächlichen Zielerreichung angepasst.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen stellen die im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Gewährte Vergütung in diesem Sinne umfasst dabei alle Vergütungsbestandteile, deren zugrunde liegende Tätigkeit im Berichtsjahr bereits vollständig erbracht

wurde und deren Leistungskriterien vollständig erfüllt sind. Geschuldet ist eine Vergütung, wenn im Geschäftsjahr, für das der Vergütungsbericht erstellt wird, die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Davon unabhängig ist, ob die Auszahlung bereits im Geschäftsjahr 2023 erfolgt ist oder erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

Entsprechend wird, am Beispiel des STI, die hierauf entfallende Vergütung im Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst zu Beginn des Geschäftsjahrs 2024 erfolgt.

Die in den nachstehenden Tabellen nach § 162 AktG dargestellte gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 beinhaltet das im Geschäftsjahr ausbezahlte Jahresgrundgehalt, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, die ausbezahlte Antrittsprämie, den für das Geschäftsjahr festgestellten STI (der im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt wird), den LTI 2020-2023 sowie die Abschlagszahlung auf die Karenzentschädigung für nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Laufende Aufwendungen für Altersversorgung bestehen bei der Gesellschaft nicht.

Neben den oben genannten Angaben stellen die Tabellen die nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ferner die anzugebenden relativen Anteile aller festen und variablen Vergütungsbestandteile in Bezug auf die Gesamtvergütung (GV) in dem jeweiligen Geschäftsjahr dar.

**Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2023
(1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023), Teil I**

	Oliver Steil, Vorstandsvorsitzender/CEO seit 19.08.2019				Michael Wilkens, Finanzvorstand/CFO seit 01.09.2022			
	2022 in EUR	2022 in % GV	2023 in EUR	2023 in % GV	2022 in EUR	2022 in % GV	2023 in EUR	2023 in % GV
Jahresgrundgehalt	900.000	49,73 %	922.500	37,24 %	233.333	36,27 %	700.000	37,23 %
Nebenleistungen	22.307	1,23 %	48.668	1,96 %	8.000	1,24 %	24.000	1,28 %
Sonstiges (Antrittsprämie)	-	-	-	-	150.000 ¹	23,32 %	-	-
Summe der festen Vergütung	922.307	50,96 %	971.168	39,20 %	391.333	60,83 %	724.000	38,50 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	887.436	49,04 %	1.506.077	60,80 %	252.000	39,17 %	1.156.278	61,50 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	-	-	0	0 %	-	-	-	-
Summe der variablen Vergütung	887.436	49,04 %	1.506.077	60,80 %	252.000	39,17 %	1.156.278	61,50 %
Gesamtvergütung (GV; i. S. v. § 162 AktG)	1.809.743	100 %	2.477.244	100 %	643.333	100 %	1.880.278	100 %

¹ Einmalige Ausgleichszahlung im Rahmen der Erstbestellung als Kompensation für verfallende Vergütung bei früherem Arbeitgeber.

**Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2023
(1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023), Teil II**

	Peter Turner Chief Commercial Officer/CCO seit 11.07.2022				Mei Dent Chief Product and Technology Officer seit 31.08.2023			
	2022 in EUR	2022 in % GV	2023 in EUR	2023 in % GV	2022 in EUR	2022 in % GV	2023 in EUR	2023 in % GV
Jahresgrundgehalt	224.306	54,84 %	464.958	38,96 %	-	-	168.011	33,02 %
Nebenleistungen	168	0,04 %	4.752	0,40 %	-	-	26.282	5,17 %
Sonstiges (Antrittsprämie)	-	-	-	-	-	-	33.333 ¹	6,55 %
Summe der festen Vergütung	224.474	54,88 %	469.709	39,35 %	-	-	227.626	44,74 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	184.545	45,12 %	723.837	60,65 %	-	-	281.152	55,26 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe der variablen Vergütung	184.545	45,12 %	723.837	60,65 %	-	-	281.152	55,26 %
Gesamtvergütung (GV; i. S. v. § 162 AktG)	409.018	100 %	1.193.547	100 %	-	-	508.778	100 %

¹ Ausgleichszahlung im Rahmen der Erstbestellung als Kompensation für verfallende Vergütung bei früherem Arbeitgeber. Die Ausgleichszahlung beträgt einmalig 100.000 EUR und wird in drei gleichen jährlichen Raten gezahlt, vorbehaltlich des wirksamen Bestehens eines Dienstverhältnisses zum jeweiligen Zeitpunkt der Zahlung, erstmals mit der ersten Gehaltsabrechnung.

Gewährte und geschuldete Vergütung des früheren Mitglieds des Vorstands nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2023 (1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023)

Stefan Gaiser, Finanzvorstand/CFO
19.08.2019–18.08.2022

	2022 in EUR	2022 in % GV	2023 in EUR	2023 in % GV
Jahresgrundgehalt	348.333	38,59 %	-	-
Nebenleistungen	42.343	4,69 %	3.377	1,04 %
Summe der festen Vergütung	390.676	43,28 %	3.377	1,04 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	326.290	36,15 %	-	-
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	-	-	0	0 %
Karenzentschädigung	185.634 ¹	21 %	320.641 ¹	98,96 %
Summe der variablen Vergütung	511.924	56,72 %	320.641	98,96 %
Gesamtvergütung (GV; i. S. v. § 162 AktG)	902.600	100 %	324.018	100 %

¹ Leistungen aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots.

Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Vergütung der Vorstandsmitglieder ist begrenzt, um eine uneingeschränkte und überhöhte Vorstandsvergütung zu vermeiden. Dies gilt unabhängig davon, ob sie im Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt wird. Die Vergütung ist auf zwei Arten begrenzt. Zum einen ist die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile sowohl beim STI als auch beim LTI auf 200 % des Zielbetrags limitiert. Zum anderen hat der Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder eine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegt. Die Maximalvergütung schließt sämtliche Auszahlungen im Rahmen des Dienstvertrags ein, einschließlich Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen, STI, LTI, Antrittsboni und Karenzentschädigungen. Die für ein bestimmtes Geschäftsjahr maximal realisierbare Vergütung darf für jedes Vorstandsmitglied 9.800.000 EUR p.a. nicht überschreiten. Im Falle einer Überschreitung der festgelegten Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr reduziert sich der Zahlungsbetrag des LTI entsprechend. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 kann abschließend erst nach Ablauf der Performanceperiode des LTI 2023 – 2026 berichtet werden. Das Erreichen der Maximalvergütung ist aber unter sämtlichen aktuellen Vorstandsverträgen aufgrund des 200%-Caps bei STI und LTI bereits rechnerisch ausgeschlossen.

Nach Ablauf der Performanceperiode des LTI 2020-2023 kann erstmals über die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020 berichtet werden, welche neben der festen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 als Vergütungsbestandteile auch den STI 2020 und den LTI 2020-2023 und sämtliche Nebenleistungen beinhaltet. Im Geschäftsjahr 2020 bestand allerdings noch keine Beschränkung der Maximalvergütung im Sinne des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, da diese erst mit dem neuen Vergütungssystem für den Vorstand im Jahr 2021 eingeführt wurde. Bereits vor Einführung dieser Maximalvergütung bestand allerdings die faktische Beschränkung der Vergütung durch den 200%-Cap des Zielbetrags von STI und LTI, durch welchen eine unangemessen hohe Vergütung von vornherein ausgeschlossen war.

Bezüge des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 13 der Satzung der Gesellschaft und im Vergütungssystem des Aufsichtsrats geregelt. Das System der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder entspricht den bisherigen Satzungsregelungen zur Aufsichtsratsvergütung des § 13 der Satzung der Gesellschaft. Das aktuelle Vergütungssystem, das am 15. Juni 2021 von der Hauptversammlung der Gesellschaft mit 98,71 % der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde, kam im Geschäftsjahr 2023 für alle Aufsichtsratsmitglieder zur Anwendung. Das Vergütungssystem sowie die Satzung sind öffentlich zugänglich.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist eine reine feste jährliche Vergütung. Sie soll den Aufgaben und der Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats Rechnung tragen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten grundsätzlich eine feste Vergütung in Höhe von 75.000 EUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung in Höhe von 187.500 EUR und sein Stellvertreter eine feste Vergütung in Höhe von 165.000 EUR. Darüber hinaus erhalten die als Mitglieder des Prüfungsausschusses fungierenden Aufsichtsratsmitglieder eine zusätzliche feste Vergütung in Höhe von 30.000 EUR. Für die Tätigkeit in anderen Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine zusätzliche feste jährliche Vergütung in Höhe von 25.000 EUR pro Ausschuss, sofern der zuständige Ausschuss mindestens einmal jährlich zur Erfüllung seiner Aufgaben zusammentritt. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erhalten das Doppelte der oben genannten Ausschussvergütung. Die Vergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen wird für maximal zwei Ausschüsse berücksichtigt. Dabei sind die beiden Funktionen mit der höchsten Vergütung für den Fall einer Überschreitung dieser Grenze relevant. Die oben genannte Vergütung ist in vier gleichen Raten zahlbar, die am Ende eines jeden Quartals, für das die Vergütung gezahlt wird, fällig und zahlbar sind. Aufsichtsratsmitglieder, die ihr Amt im Aufsichtsrat oder in einem Ausschuss oder das Amt des Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden nur während eines Teils des Geschäftsjahrs ausüben, erhalten die entsprechende Vergütung anteilig. Zusätzlich erstattet die Gesellschaft den Mitgliedern des Aufsichtsrats ihre angemessenen Auslagen, die in Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstehen, sowie die Umsatzsteuer auf ihre Vergütung und Auslagen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind durch die D&O-Versicherung der Gesellschaft abgedeckt.

Partner und Mitarbeitende der Hauptgesellschafterin, die als Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft tätig sind, erhalten für ihre Tätigkeit keine zusätzlichen Vergütungen, da diese als durch ihre vertragliche Vergütung bei der Hauptgesellschafterin abgedeckt gelten. Sie sind in der Regel verpflichtet, auf jegliche Entschädigung zu verzichten, die ihnen im Zusammenhang mit solchen Positionen zusteht.

Gewährte und geschuldete Vergütung von Mitgliedern des Aufsichtsrats nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

in EUR	Feste jährliche Vergütung		Tätigkeit in Ausschüssen		Gesamtvergütung	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Zum 31.12.2023 amtierende Aufsichtsratsmitglieder						
Ralf W. Dieter (Vorsitzender ab 24.05.2023)	9.375	143.044	6.875	36.855	16.250	179.899
Dr. Abraham Peled (stellv. Vorsitzender ab 24.05.2023; ehem. Vorsitzender)	187.500	173.891	55.000	51.976	242.500	225.867
Axel Salzmann (ehem. stellv. Vorsitzender bis 24.05.2023)	104.837	110.565	110.000	76.734	214.837	187.298
Dr. Jörg Rockenhäuser ¹	0	0	0	0	0	0
Hera Kitwan Siu	75.000	75.000	30.000	30.000	105.000	105.000
Swantje Conrad (ab 24.05.2023)	–	45.363	–	36.290	–	81.653
Christina Stercken (ab 24.05.2023)	–	45.363	–	18.145	–	63.508
Frühere Aufsichtsratsmitglieder						
Stefan Dziarski (bis 11.12.2023) ¹	0	0	0	0	0	0

¹ Stefan Dziarski und Dr. Jörg Rockenhäuser haben auf ihre Vergütung im Geschäftsjahr 2022 und 2023 verzichtet.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachstehende Übersicht ist gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachtete durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Volläquivalenzbasis.

Für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG personenindividuell dargestellt.

Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand des Jahresüberschusses/-fehlbetrags dargestellt. Darüber hinaus wird die Ertragsentwicklung des Konzerns anhand der Billings und dem bereinigten (Billings) EBITDA gemessen.

Da die TeamViewer SE seit 1. Juni 2022 außer dem Vorstand keine eigenen Mitarbeitenden hat, wird für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf die Belegschaft des TeamViewer-Konzerns in Deutschland (TeamViewer Germany GmbH und Regit Eins GmbH) abgestellt. Die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, Nebenleistungen, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie die dem jeweiligen Geschäftsjahr zuzurechnenden variablen Vergütungsbestandteile.

Die Vergütung der Arbeitnehmer entspricht mithin, im Einklang mit der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung, im Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG

Geschäftsjahr	2019	Veränderung ¹	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung
Ertragsentwicklung der TeamViewer SE in EUR										
Jahresfehlbetrag (HGB) (in Mio. EUR)	2	-	7	+250 %	8	+14%	14	+75 %	33	+136 %
Ertragsentwicklung des TeamViewer-Konzerns in EUR										
Billings (non-IFRS) (in Mio. EUR)	324,9	-	460,3	+42 %	547,6	+19 %	634,8	+16 %	678,0	+7 %
Bereinigtes (Billings) EBITDA (non-IFRS) (in Mio. EUR)	182,1	-	261,4	+44 %	257,0	-1 %	298,7	+16 %	311,8	+4 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer										
Gesamtbelegschaft TeamViewer SE (bis 2022)	84.489	-	110.942	+31 %	113.160	+2 %	-	-	-	-
Gesamtbelegschaft TeamViewer Konzerns in Deutschland (ab 2022)	-	-	-	-	92.004	-	95.479	+4 %	105.043	10 %
Vorstandsvergütung										
Oliver Steil (ab August 2019)	41.292.291 ¹	-	72.883.940 ¹	+76 %	22.060.654 ¹	-69 %	1.809.743	-92 %	2.477.244	+37%
Michael Wilkens (ab September 2022)	-	-	-	-	-	-	643.333	-	1.880.278	+192 %
Peter Turner (ab Juli 2022)	-	-	-	-	-	-	409.018	-	1.193.547	+192 %
Mei Dent (ab August 2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	508.778	-
Frühere Vorstandsmitglieder										
Stefan Gaiser (August 2019 – August 2022)	20.844,399 ¹	-	36.757.382 ¹	+76 %	11.177.638 ¹	-69 %	902.600	-92 %	324.018	-64 %

20 Vergütungsbericht 2023

Geschäftsjahr	2019	Veränderung ¹	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung	2023	Veränderung
Aufsichtsratsvergütung										
Dr. Abraham Peled (ab August 2019)	71.879	-	242.500	+237 %	242.500	0%	242.500	0 %	225.867	-7 %
Axel Salzmänn (ab August 2019)	82.804	-	185.000	+123 %	185.000	0%	214.837	+16 %	187.298	-13 %
Dr. Jörg Rockenhäuser (ab August 2019)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ralf W. Dieter (ab Oktober 2022)	-	-	-	-	-	-	16.250	-	179.899	+1.007 %
Swantje Conrad (ab Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	81.653	
Christina Stercken (ab Mai 2023)	-	-	-	-	-	-	-	-	63.508	
Hera Kitwan Siu (ab November 2021)	-	-	-	-	4.688	-	105.000	+2.140 %	105.000	0 %
Frühere Aufsichtsratsmitglieder										
Stefan Dziarski (August 2019 – Dezember 2023)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

¹ Die Vergütung in den Geschäftsjahren 2019, 2020 und 2021 enthält einen Anteil von Leistungen Dritter. Diese beinhalten im Wesentlichen Leistungen, die im Rahmen einer im Zusammenhang mit dem Börsengang der Gesellschaft abgeschlossenen Beteiligungsvereinbarung gewährt wurden (vgl. Wertpapierprospekt vom 11. September 2019). Diese Leistungen wurden ausschließlich von der Hauptgesellschafterin bzw. von mit ihr verbundenen Unternehmen gewährt und nicht von der Gesellschaft.



TeamViewer SE
Bahnhofplatz 2
73033 Göppingen
Deutschland

www.teamviewer.com