



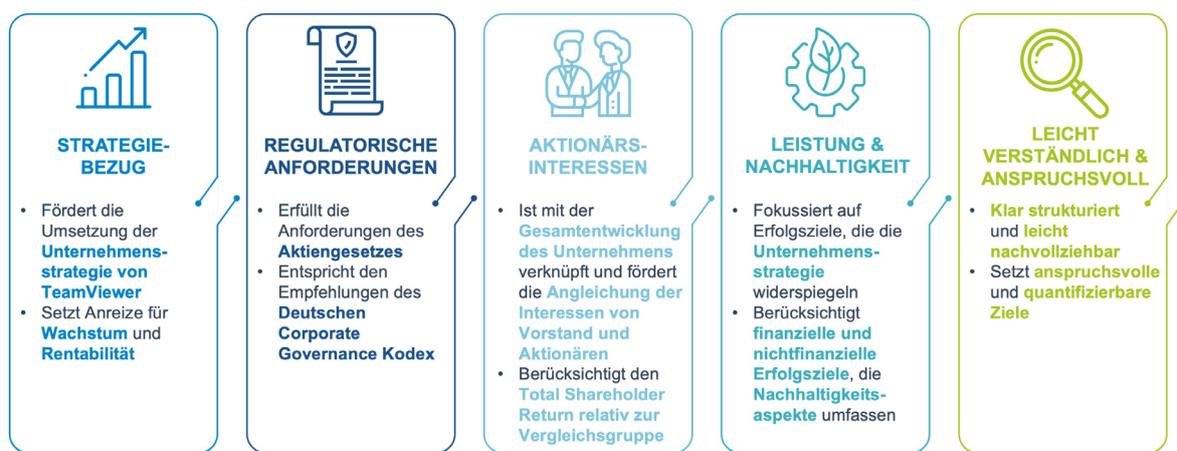
Anlage 1)

**Vergütungssystem des Vorstands
der TeamViewer AG**

01. Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

Das im Folgenden beschriebene Vorstandsvergütungssystem der TeamViewer AG ist darauf ausgerichtet, wirksame Anreize für Wachstum und steigende Rentabilität zu setzen und gleichzeitig die nichtfinanzielle Leistung, darunter auch Nachhaltigkeitsaspekte (Environment, Social, Governance – ESG), zu verbessern. Es liefert damit einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung und Erreichung der von TeamViewer verfolgten Wachstumsstrategie. Das Vergütungssystem trägt den individuellen Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie der Gesamtsituation und Leistung von TeamViewer in angemessener Weise Rechnung. Es basiert auf den folgenden Prinzipien:

Prinzipien des Vergütungssystems



Die Vorstandsvergütung setzt sich aus einer Mischung von kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteilen zusammen, um die Unternehmensstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von TeamViewer effektiv zu fördern. Zusätzlich zu den finanziellen Erfolgszielen sind auch nichtfinanzielle Erfolgsziele enthalten. Diese nichtfinanziellen Erfolgsziele umfassen ESG-Aspekte, die sich eindeutig auf die Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie von TeamViewer beziehen und somit Anreize für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg von TeamViewer setzen. Darüber hinaus orientiert sich die langfristige variable Vergütung weitgehend an der Aktienkursentwicklung von TeamViewer, was eine Angleichung der Interessen des Vorstands und der Aktionäre sicherstellt. Eine Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien von TeamViewer trägt ebenfalls zu diesem Interessengleichklang bei.

Die Vorstandsvergütung von TeamViewer entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und den Empfehlungen für die Vorstandsvergütung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat die jeweiligen Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen des oberen Führungskreises und der Belegschaft von TeamViewer. Eine Konsistenz des Vergütungssystems für Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter wird dadurch sichergestellt, dass dieselben Erfolgsziele verwendet werden und somit gleiche Anreize bei der Steuerung von TeamViewer gesetzt werden.

02. 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 vorgenannten 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 Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie der Festsetzung und Überprüfung des Systems insgesamt hinzuziehen.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. 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 erneut zur Billigung vorgelegt. Sollte die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht billigen, wird der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

02.01. Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder trägt den individuellen Aufgaben und Leistungen sowie der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten von TeamViewer in angemessener Weise Rechnung.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vorstandsvergütung und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um den regulatorischen Anforderungen zu entsprechen und eine marktübliche Vergütung zu gewährleisten.

Zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung betrachtet der Nominierungs- und Vergütungsausschuss die Höhe der Vergütung im Vergleich zu den Vergütungen von Vorstandsmitgliedern vergleichbarer Unternehmen (horizontaler Vergleich) sowie die vertikale Angemessenheit im Verhältnis zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft der TeamViewer AG (vertikaler Vergleich).

Für den horizontalen Vergleich werden vergleichbare Unternehmen – bezogen auf Land, Unternehmensgröße und Branche – als Vergleichsgruppe herangezogen. Der Aufsichtsrat legt eine geeignete Vergleichsgruppe fest, welche im Vergütungsbericht offengelegt wird.

Für den vertikalen Vergleich werden der obere Führungskreis und die Belegschaft der TeamViewer AG herangezogen. Bei dieser Bewertung werden sowohl das aktuelle Verhältnis als auch die Veränderung des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Füh-

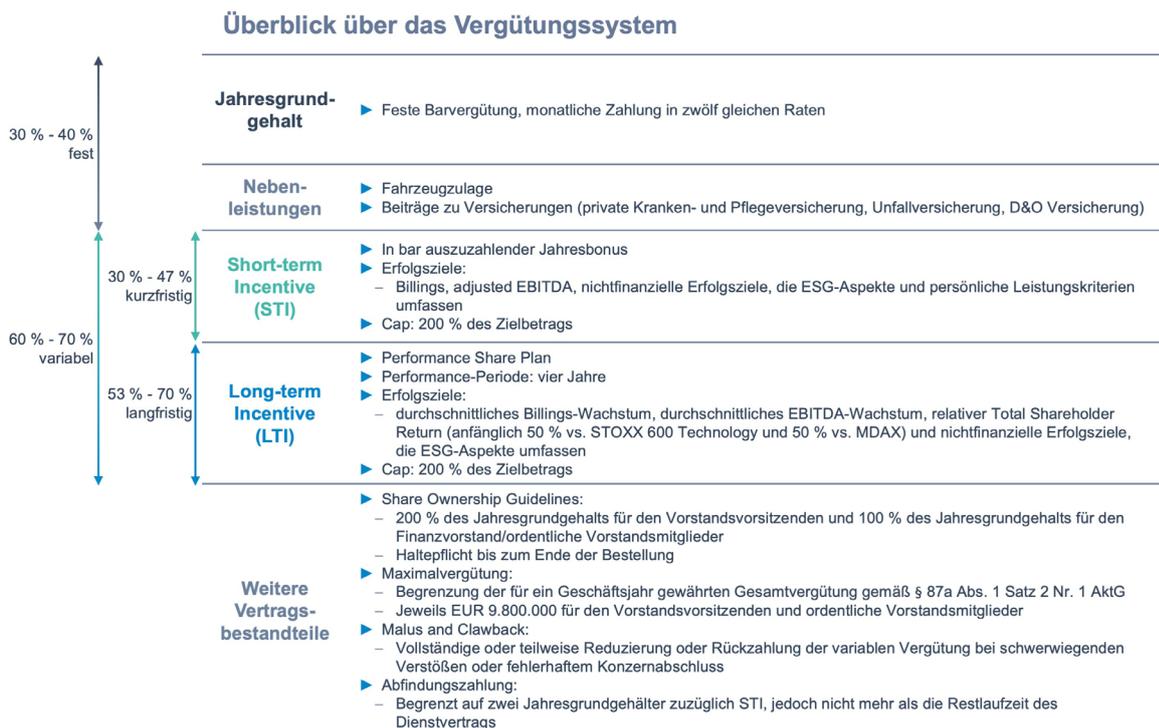
rungskreises und der Belegschaft insgesamt beurteilt. Der Aufsichtsrat legt fest, wie der obere Führungskreis und die Belegschaft für den Vergleich zu differenzieren sind.

02.02. Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten

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. Die Aufsichtsratsmitglieder sind ausschließlich dem Unternehmensinteresse verpflichtet und müssen Interessenkonflikte zeitnah offenlegen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds führen zur Beendigung des Mandats.

03. Überblick über das Vergütungssystem

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über das Vergütungssystem von TeamViewer, dies umfasst die Vergütungs- und weitere Vertragsbestandteile:



03.01. Vergütungsbestandteile und -struktur

Das Vergütungssystem des Vorstands setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die feste Vergütung besteht aus Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen. Die variable Vergütung setzen sich aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Short-term Incentive – STI) und der langfristigen variablen Vergütung (Long-term Incentive – LTI) zusammen. Die Summe aus Jahres-

grundgehalt, Nebenleistungen, STI-Zielbetrag und LTI-Zielbetrag bildet die Gesamtzielvergütung.

Um den Pay-for-Performance-Gedanken des Vergütungssystems zu stärken, besteht der überwiegende Teil der Zielgesamtvergütung des Vorstands aus variablen, 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 %, wovon das Jahresgrundgehalt einen Anteil von 90 % bis 100 % hat und die Nebenleistungen bis zu 10 % ausmachen. 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.

Bei Vorstandsmitgliedern, die im Rahmen ihrer Erstbestellung eine Ausgleichszahlung als Kompensation für verfallende Vergütung bei früheren Arbeitgebern erhalten, können die Anteile der einzelnen Bestandteile leicht abweichen.

03.02. Maximalvergütung

Um eine uneingeschränkte und überhöhte Vorstandsvergütung zu vermeiden, ist die Vergütung 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 alle für ein Geschäftsjahr gewährten festen und variablen Vergütungsbestandteile umfasst. Die für ein bestimmtes Geschäftsjahr maximal realisierbare Vergütung darf für jedes Vorstandsmitglied EUR 9.800.000 nicht überschreiten. Im Falle einer Überschreitung der festgelegten Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr reduziert sich der Auszahlungsbetrag des LTI entsprechend.

04. Bestandteile des Vergütungssystems im Detail

04.01. Feste Vergütungsbestandteile

04.01.01. Jahresgrundgehalt

Die Mitglieder des Vorstands erhalten ein festes, in gleichen monatlichen Teilbeträgen zahlbares Jahresgrundgehalt in bar.

04.01.02. Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern werden zudem Nebenleistungen gewährt. Diese setzen sich im Wesentlichen zusammen aus einer Fahrzeugzulage, Beiträgen zu der (privaten oder gesetzlichen) Kranken- und Pflegeversicherung (in Höhe der gesetzlichen Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung) sowie einer Unfallversicherung für den Fall des Todes oder der Invalidität. Darüber hinaus sind alle Vorstandsmitglieder durch eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O Versicherung) auf Kosten von TeamViewer mit einem Selbstbehalt ent-

sprechend den Regelungen des AktG in Höhe von 10 % des Schadens, maximal jedoch 150 % des Jahresgrundgehalts, gegen Haftpflichtansprüche Dritter versichert.

Um qualifizierte Kandidaten für den Vorstand zu gewinnen, hat der Aufsichtsrat darüber hinaus die Möglichkeit, neuen Vorstandsmitgliedern in angemessener und marktgerechter Weise eine Ausgleichszahlung zu gewähren, beispielsweise zur Kompensation verfallender Vergütung bei früheren Arbeitgebern.

Die Vorstandsmitglieder erhalten keine betriebliche Altersversorgung.

04.02. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung macht den größten Teil der Vorstandsvergütung aus. Sie besteht aus zwei Elementen: einem STI in Form eines Jahresbonus mit einer Performance-Periode von einem Jahr und einem LTI in Form eines Performance Share Plans mit einer Performance-Periode von vier Jahren. Der STI setzt einen Anreiz zur Umsetzung der operativen Geschäftsziele des Geschäftsjahres, die sich wiederum aus der Geschäftsstrategie und der jährlichen Budgetplanung ableiten. Der LTI bietet einen Anreiz für die langfristige Entwicklung von TeamViewer. Um eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von TeamViewer zu gewährleisten und die Interessen des Vorstands und der Aktionäre weiter anzugleichen, ist der überwiegende Teil der variablen Vergütung langfristig ausgerichtet und orientiert sich an der Aktienkursentwicklung von TeamViewer.

04.02.01. Short-term Incentive

04.02.01.01. Grundsätze des Short-term Incentive

Das Short-term Incentive (STI) ist ein jährlicher Bonus, der den Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie in einem bestimmten Geschäftsjahr zu honoriert. Neben finanziellen Erfolgszielen werden auch etwaige nichtfinanzielle Erfolgsziele, die insbesondere ESG-Aspekte umfassen, bei der Ermittlung der Auszahlung berücksichtigt. Darüber hinaus werden mit jedem Vorstandsmitglied zu Beginn des Geschäftsjahres persönliche Leistungskriterien vereinbart, die über einen multiplikativen Faktor (Modifier) einfließen.

Die Auszahlung des STI ergibt sich aus der Multiplikation des STI-Zielbetrags, der Gesamtzielerreichung von 0 % bis 200 % und dem Modifier, der zwischen 0,8 und 1,2 liegen kann. Die Gesamtzielerreichung berücksichtigt die jeweilige Zielerreichung der beiden finanziellen Erfolgsziele Billings und adjusted EBITDA mit einer Gewichtung von jeweils 40 % bis 50 % sowie die Zielerreichung von vordefinierten nichtfinanziellen Erfolgszielen, die insbesondere ESG-Aspekte umfassen, mit einer Gewichtung von bis zu 20 %. Die jeweilige Gewichtung wird vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt. Die Auszahlung ist auf 200 % des STI-Zielbetrags begrenzt.

Short-term Incentive



04.02.01.02. Erfolgsziele des Short-term Incentive

04.02.01.02.01. Finanzielle Erfolgsziele

Da Billings und das adjusted EBITDA die wesentlichen Kennzahlen von TeamViewer darstellen, werden beide als finanzielle Erfolgsziele im Vergütungssystem für den Vorstand erfasst.

- **Billings**

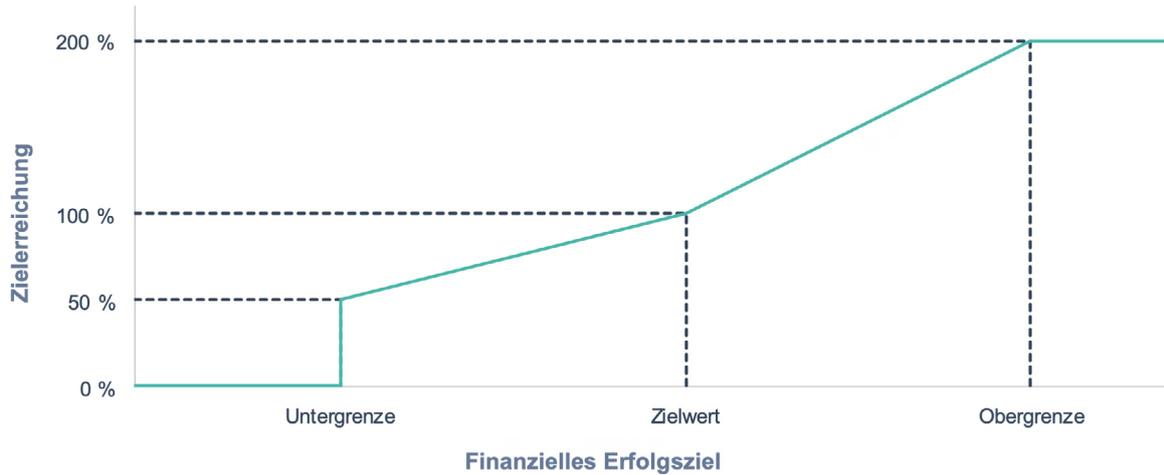
Billings stellen den Wert (netto) der fakturierten Güter und Dienstleistungen dar, die den Kunden innerhalb einer Periode berechnet werden. TeamViewer ist der Ansicht, dass Billings eine wichtige Erfolgskennzahl für den Vorstand ist, um die Leistung des Unternehmens zu bewerten und zu überwachen. Als Indikator für das Wachstum von TeamViewer wird es daher als Erfolgsziel aufgenommen, um Anreize für die Umsetzung der angestrebten Wachstumsstrategie von TeamViewer zu setzen.

- **Adjusted EBITDA**

Adjusted EBITDA ist definiert als das operative Ergebnis (EBIT) nach IFRS zuzüglich Abschreibungen auf materielles und immaterielles Anlagevermögen (EBITDA), bereinigt um die ergebniswirksame Veränderung abgegrenzter Umsatzerlöse im Betrachtungszeitraum und um bestimmte, durch den Vorstand in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat definierte Geschäftsvorfälle. Das adjusted EBITDA spiegelt die Ertragskraft von TeamViewer wider und ist ein wichtiger Indikator für die Leistung von TeamViewer. Es wird als Erfolgsziel verwendet, um Anreize für profitables Wachstum durch die Umsetzung der angestrebten Wachstumsstrategie von TeamViewer zu setzen.

Für beide finanziellen Erfolgsziele legt der Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit dem Budget und der Kapitalmarktkommunikation zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres eine Ober- und Untergrenze sowie einen Zielwert fest. Die Zielerreichung liegt bei 100 %, wenn der tatsächlich erreichte Wert den definierten Zielwert erreicht. Die Zielerreichung beträgt 0 %, wenn die Untergrenze nicht erreicht wird. Falls die Untergrenze erreicht wird, beträgt die Zielerreichung 50 %. Die Zielerreichung ist auf 200 % begrenzt, wenn der tatsächlich erreichte Wert die Obergrenze erreicht oder überschreitet. Liegt der tatsächlich erreichte Wert zwischen der Untergrenze und dem Zielwert oder zwischen dem Zielwert und der Obergrenze, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Zielerreichungskurve für finanzielle Erfolgsziele



Definierte Zielwerte, die Unter- und Obergrenze und die daraus resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr transparent offengelegt.

04.02.01.02.02. Nichtfinanzielle Erfolgsziele

Neben finanziellen Erfolgszielen können auch nichtfinanzielle Erfolgsziele, die insbesondere Nachhaltigkeitsaspekte (Environment, Social, Governance – ESG) umfassen, in die Messung des Gesamterfolgs von TeamViewer einbezogen werden. Diese Aspekte beziehen sich eindeutig auf die Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie von TeamViewer. Sie stellen eine nachhaltige Entwicklung von TeamViewer sicher und sorgen so für eine weitere Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und anderen Stakeholdern, während sie Anreize für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg von TeamViewer schaffen. Solche nichtfinanziellen Erfolgsziele können insbesondere auch die im Folgenden für den Long-term Incentive beschriebenen Kriterien umfassen, wie beispielsweise die Steigerung der Geschlechterdiversität.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Aufsichtsrat, ob ESG-Aspekte zusätzlich zum LTI auch in den STI einfließen sollen, um kurzfristige Maßnahmen zu fördern, die die langfristige Nachhaltigkeitsstrategie unterstützen. Wenn ESG-Aspekte für das jeweilige Geschäftsjahr einbezogen werden, entscheidet der Aufsichtsrat über konkrete, relevante Ziele und definiert Zielvorgaben und deren jeweilige Gewichtung. Hierfür hat der Aufsichtsrat einen Kriterienkatalog entwickelt (dargestellt in Abschnitt 4.2.2.2.3). In Abhängigkeit von der Erreichung der definierten Zielvorgaben kann die Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % liegen.

Die definierten Ziele und die daraus resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr transparent offengelegt.

04.02.01.03. Modifier des Short-Term Incentive

Der Modifier bewertet persönliche Leistungskriterien, die zu Beginn des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt werden. Der Modifier kann kollektive und individuelle Leistungskriterien beinhalten, die finanzieller oder nichtfinanzieller Art sein können. Falls ESG-Aspekte nicht als explizite Erfolgsziele im STI berücksichtigt werden, bezieht der Modifier auch diese mit ein.

Nach jedem Geschäftsjahr bewertet der Aufsichtsrat die Erreichung der zugrunde liegenden persönlichen Leistungskriterien und leitet daraus einen individuellen Modifier in einer Bandbreite zwischen 0,8 und 1,2 ab.

Die für ein bestimmtes Geschäftsjahr geltenden persönlichen Leistungskriterien sowie der daraus resultierende Modifier werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr transparent offengelegt.

04.02.02. Long-term Incentive

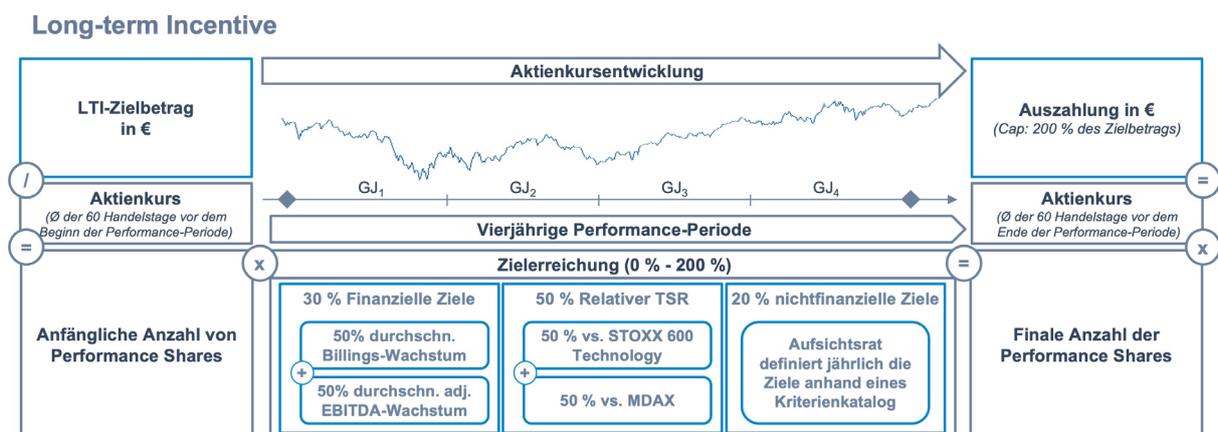
04.02.02.01. Grundsätze des Long-term Incentive

Der Long-term Incentive (LTI) ist ein Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird der LTI-Zielbetrag durch den durchschnittlichen Aktienkurs von TeamViewer der letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode dividiert, woraus sich die anfängliche Anzahl der gewährten virtuellen Performance Shares ergibt. Am Ende der vierjährigen Performance-Periode wird die finale Anzahl der virtuellen Performance Shares auf Basis der Gesamtzielerreichung, die zwischen 0 % und 200 % liegt, ermittelt.

Die Gesamtzielerreichung berücksichtigt:

- 30 % finanzielle Erfolgsziele „durchschnittliches Billings-Wachstum“ und „durchschnittliches adjusted 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 festgelegte andere Vergleichsgruppen oder Aktienindizes, und
- 20 % nichtfinanzielle Erfolgsziele, die insbesondere Nachhaltigkeitsaspekte (Environment, Social, Governance – ESG) umfassen.

Die Auszahlung wird anschließend unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Aktienkurses von TeamViewer der letzten 60 Handelstage vor dem Ende der Performance-Periode berechnet. Die Auszahlung ist auf 200 % des LTI-Zielbetrags begrenzt.



04.02.02.02. Erfolgsziele des Long-term Incentive

04.02.02.02.01. Finanzielle Erfolgsziele

Die finanziellen Erfolgsziele des LTI orientieren sich ebenfalls an den wesentlichen Kennzahlen von TeamViewer, Billings und adjusted EBITDA. Während sich die STI-Ziele an absoluten jährlichen Budgetzahlen orientieren, stehen bei den LTI-Zielen die langfristigen Wachstumsraten im Vordergrund.

- **Durchschnittliches Billings-Wachstum**

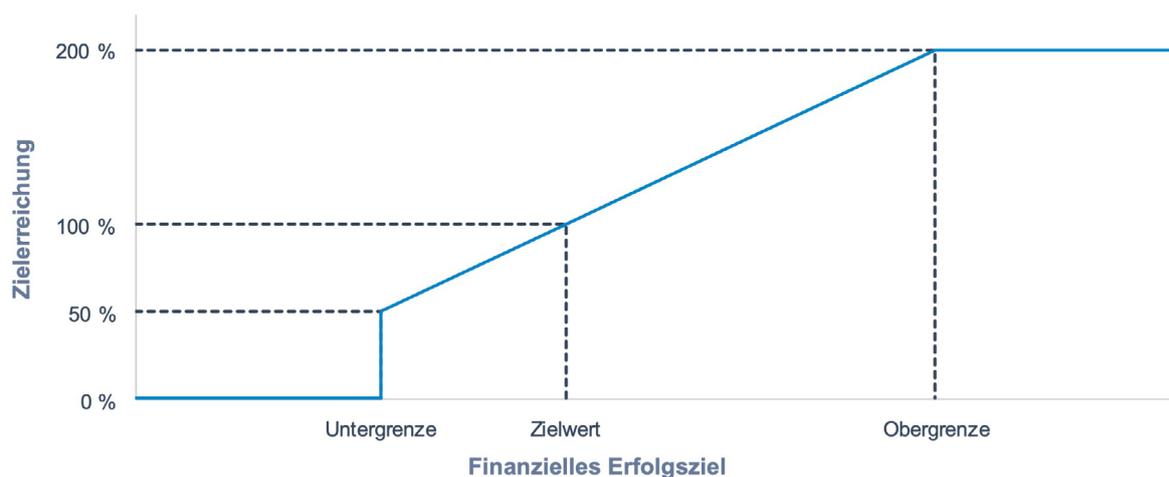
Billings stellen den Wert (netto) der fakturierten Güter und Dienstleistungen dar, die den Kunden innerhalb einer Periode berechnet werden. Da Billings eine wichtige Leistungskennzahl für TeamViewer ist, um die Geschäftsentwicklung zu bewerten und zu überwachen, wird das „durchschnittliche Billings-Wachstum“ als Erfolgsziel aufgenommen, um das langfristige Wachstum abzubilden und damit einen Anreiz für die Umsetzung der angestrebten Wachstumsstrategie von TeamViewer auf lange Sicht zu schaffen.

- **Durchschnittliches adjusted EBITDA-Wachstum**

Adjusted EBITDA ist definiert als das operative Ergebnis (EBIT) nach IFRS zuzüglich Abschreibungen auf materielles und immaterielles Anlagevermögen (EBITDA), bereinigt um die ergebniswirksame Veränderung abgegrenzter Umsatzerlöse im Betrachtungszeitraum und um bestimmte, durch den Vorstand in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat definierte Geschäftsvorfälle. Die Berücksichtigung des „durchschnittlichen adjusted EBITDA-Wachstums“ erleichtert einen Vergleich der operativen Kernergebnisse von TeamViewer über mehrere Jahre. So wird das „durchschnittliche adjusted EBITDA-Wachstum“ als Erfolgsziel aufgenommen, um einen Anreiz für ein profitables Wachstum der Ertragskraft von TeamViewer während der vierjährigen Performance-Periode durch die Umsetzung der angestrebten Wachstumsstrategie von TeamViewer zu schaffen.

Für beide finanziellen Erfolgsziele wird der Aufsichtsrat vor jeder LTI-Tranche eine Ober- und Untergrenze sowie einen Zielwert festlegen. Die Zielerreichung liegt bei 100 %, wenn der tatsächlich erreichte Wert den definierten Zielwert erreicht. Die Zielerreichung beträgt 0 %, wenn die Untergrenze nicht erreicht wird. Falls die Untergrenze erreicht wird, beträgt die Zielerreichung 50 %. Die Zielerreichung wird auf 200 % begrenzt, wenn der tatsächlich erreichte Wert die Obergrenze erreicht oder überschreitet. Liegt der tatsächlich erreichte Wert zwischen der Untergrenze und dem Zielwert oder zwischen dem Zielwert und der Obergrenze, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Zielerreichungskurve für finanzielle Erfolgsziele



Definierte Zielwerte, die Unter- und Obergrenze und die daraus resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr transparent offengelegt.

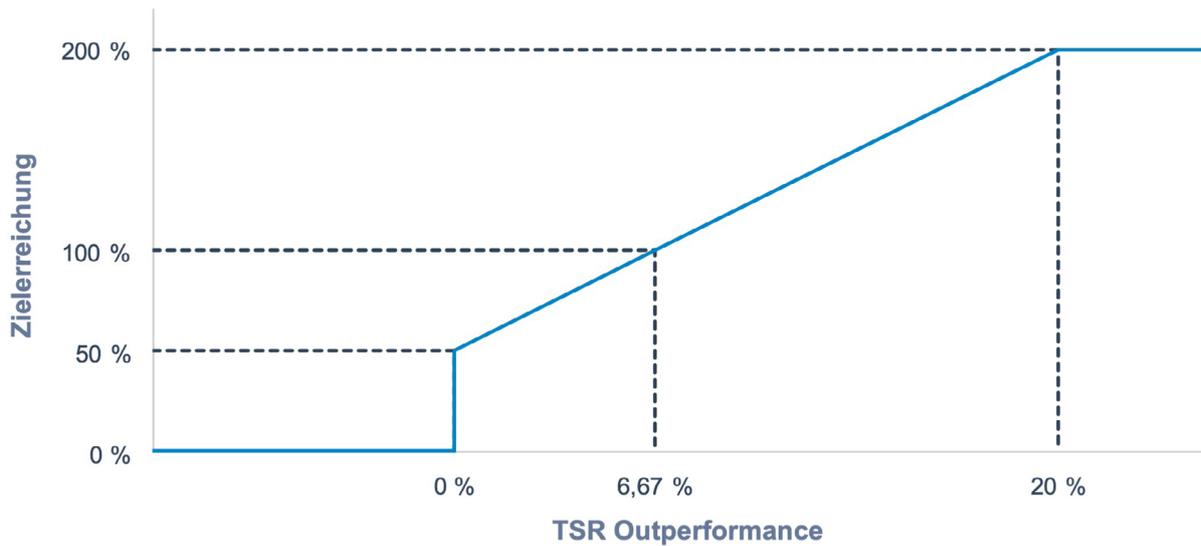
04.02.02.02.02. Relativer Total Shareholder Return

Als externes Erfolgsziel, das sich am Kapitalmarkt orientiert, wird der relative Total Shareholder Return (TSR) verwendet. Der relative TSR berücksichtigt die Entwicklung des Aktienkurses von TeamViewer während der vierjährigen Performance-Periode einschließlich reinvestierter Bruttodividenden im Vergleich zu relevanten Vergleichsgruppen oder Aktienindizes, die vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Damit unterstützt die Berücksichtigung des relativen TSR im Rahmen des LTI die Angleichung der Interessen von Aktionären und Vorstand und setzt einen Anreiz, die Vergleichsgruppe langfristig zu übertreffen.

Die Zielerreichung des relativen TSR basiert gleichermaßen auf dem Vergleich zu einem branchenspezifischen Index und einem breiten nationalen Index. Um die Wertentwicklung von TeamViewer mit Unternehmen der gleichen Branche zu vergleichen und damit branchenspezifische Entwicklungen zu berücksichtigen, wird zunächst der STOXX® 600 Technology als relevante Vergleichsgruppe herangezogen. Um zusätzlich nationale Entwicklungen und die Unternehmensgröße zu berücksichtigen, wird die Wertentwicklung von TeamViewer auch mit dem MDAX verglichen, da TeamViewer selbst in diesem Index gelistet ist und der MDAX aus Unternehmen vergleichbarer Größe besteht.

Die Zielerreichung ergibt sich aus der Differenz zwischen dem TSR von TeamViewer und dem TSR der jeweiligen Vergleichsgruppe. Die Zielerreichung wird bei einer Differenz von 6,67 % zunächst auf 100 % festgelegt. Liegt die Differenz unter 0 %, beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Zielerreichung beträgt 50 %, wenn die Differenz 0 % entspricht. Wenn die Differenz bei +20 % oder mehr liegt, wird die Zielerreichung auf 200 % festgelegt. Liegt die Differenz zwischen 0 % und 6,67 % oder zwischen 6,67 % und +20 %, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Zielerreichungskurve für den relativen TSR



Der Aufsichtsrat kann vor Beginn einer neuen LTI-Tranche eine oder mehrere Vergleichsgruppen oder Aktienindizes sowie den jeweiligen Zielwert, die Unter- und Obergrenze für die TSR Outperformance festlegen. Die gewählten Vergleichsgruppen oder Aktienindizes sowie der festgelegte Zielwert, die Unter- und Obergrenze werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr der Gewährung transparent offengelegt.

Die daraus resultierende Zielerreichung wird im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr nach Ablauf der Performance-Periode transparent offengelegt.

04.02.02.03. Nichtfinanzielle Erfolgsziele

Neben den finanziellen Erfolgszielen und dem relativen TSR fließen auch nichtfinanzielle Erfolgsziele, die insbesondere ESG-Aspekte umfassen, in die Gesamtzielerreichung des LTI ein. Auf Basis des folgenden Kriterienkatalogs entscheidet der Aufsichtsrat vor jeder LTI-Zuteilung über relevante Ziele und legt konkrete Zielvorgaben sowie deren Gewichtung fest:

ESG Katalog

Kategorie	Kriterium	Beispielhaftes Ziel
Umwelt	CO ₂ -Fußabdruck/ CO ₂ Reduktion	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Reduktion der CO₂ Emission des Konzerns (Operativer CO₂-Fußabdruck, exklusive Server) ▶ Reduktion des CO₂-Fußabdrucks des Konzerns (Full Scope)
	Diversität	▶ Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen
Soziales	Mitarbeiterzufriedenheit	▶ Mitarbeiterzufriedenheit / Engagement Index
	Kundenzufriedenheit	▶ Weitere Verbesserung der Kundenzufriedenheit
Governance	Compliance und Sicherheit	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Steigende Anzahl und Teilnahmequote von Schulungen zu Datenschutz und -sicherheit ▶ Einholung einer externen Zertifizierung der DSGVO-Compliance

In Abhängigkeit von der Erreichung der definierten Zielvorgaben kann die Zielerreichung zwischen 0 % und 200 % liegen.

Die definierten Ziele und die daraus resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr transparent offengelegt.

05. Weitere Vertragsbestandteile

05.01. Share Ownership Guidelines

Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, für die Dauer ihrer Bestellung als Vorstandsmitglied Aktien der TeamViewer AG zu halten; diese Verpflichtung ist erstmals spätestens vier Jahre nach der ersten Bestellung als Vorstandsmitglied zu erfüllen. Das Investitionsvolumen beträgt 200 % des Brutto-Jahresgrundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 100 % des Brutto-Jahresgrundgehalts für ordentliche Vorstandsmitglieder.

05.02. Malus and Clawback

Die variablen Vergütungsbestandteile unterliegen sogenannten Malus- und Clawback-Regelungen. Bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Sorgfaltspflicht, wesentliche dienstvertragliche Pflichten oder sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze von TeamViewer ist der Aufsichtsrat berechtigt, ausstehende variable Vergütungen ganz oder teilweise zu kürzen (Malus). In den vorgenannten Fällen kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen auch bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zurückfordern (Clawback). Darüber hinaus hat das Vorstandsmitglied variable Vergütungsbestandteile in dem Umfang zurückzuzahlen, in dem sich herausstellt, dass der der Auszahlung zugrunde gelegte Konzernabschluss fehlerhaft war und sich auf der Grundlage eines korrigierten Konzernabschlusses eine geringere oder keine Auszahlung ergeben hätte.

06. Gesetzliche Vergütungsbestimmungen

06.01. Laufzeiten der Dienstverträge

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern und der Festlegung der Dauer ihrer Dienstverträge an den Vorgaben des § 84 AktG sowie an den Empfehlungen des DCGK. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Die Bestelldauer liegt in der Regel zwischen drei und fünf Jahren. Die Dienstverträge sehen keine Möglichkeit der ordentlichen Kündigung durch eine der Parteien vor. Davon unberührt bleibt das beidseitige Recht beider Parteien, den Dienstvertrag aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen.

06.02. Beendigung des Dienstverhältnisses

Im Falle eines vorzeitigen Widerrufs der Bestellung haben die Vorstandsmitglieder unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine Abfindung. 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 Abs. 3 AktG, wegen grober Pflichtverletzung oder eines sonstigen vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes gemäß § 84 AktG oder wenn ein vom Vorstandsmitglied zu vertretender wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt, der TeamViewer zu einer außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags berechtigt hätte, erhält das Vorstandsmitglied keine Abfindung und alle LTI-Ansprüche verfallen mit sofortiger Wirkung ersatzlos.

Endet die Vorstandstätigkeit vorzeitig durch den Tod des Vorstandsmitglieds, zahlt TeamViewer das Jahresgrundgehalt sowie anteilig einen etwaigen STI für den Sterbemonat sowie drei darauffolgende Kalendermonate an den Ehepartner oder eingetragenen Lebenspartner oder an Erben erster Ordnung, soweit vorhanden. Der LTI wird am Ende der Performance-Periode anteilig ausgezahlt.

Bei Eintritt oder Ausscheiden in den Vorstand während eines Geschäftsjahres wird die Gesamtvergütung einschließlich der Zielbeträge von STI und LTI *pro rata temporis* entsprechend der Dauer der Zugehörigkeit im jeweiligen Geschäftsjahr gekürzt. Die Auszahlungen werden auf Basis der vereinbarten Bedingungen nach dem Ende der regulären Performance-Periode berechnet.

06.03. Kontrollwechsel

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine Regelungen für den Fall eines Kontrollwechsels.

06.04. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitglieder unterliegen einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten, während dessen Dauer dem jeweiligen Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen zusteht. Erhaltene Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

06.05. Nebentätigkeiten

Die Übernahme einer Nebentätigkeit, gleichgültig ob sie entgeltlich oder ehrenamtlich erfolgt, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Das gilt insbesondere für die Annahme von Aufsichtsratsmandaten und ähnlichen Ämtern sowie auch für Gutachten, Veröffentlichungen und Vorträge, die keinen unmittelbaren Bezug zum Vorstandsmandat haben. Soweit das Vorstandsmitglied konzernfremde Aufsichtsratsmandate übernimmt, behält sich TeamViewer vor, etwaige daraus resultierende Vergütungen anzurechnen. Hierüber entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall unter Abwägung der Interessen von TeamViewer und des Vorstands-

mitglieds. Übernimmt das Vorstandsmitglied Nebentätigkeiten für TeamViewer oder verbundene Unternehmen, einschließlich Organfunktionen, werden die dafür erhaltenen Vergütungen auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

07. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat hat das Recht, bei besonderen und außergewöhnlichen Umständen (wie z. B. einer schweren Finanz- oder Wirtschaftskrise) vorübergehend vom Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohls von TeamViewer liegt. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem erlauben würden.

Auch bei einer Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von TeamViewer ausgerichtet sein und in Einklang mit dem Erfolg von TeamViewer und der Leistung des Vorstands stehen.

Eine Abweichung vom Vergütungssystem unter den vorgenannten Umständen ist nur nach sorgfältiger Analyse dieser außergewöhnlichen Umstände und der Reaktionsmöglichkeiten sowie auf der Grundlage eines Vorschlags des Nominierungs- und Vergütungsausschusses und eines entsprechenden Beschlusses des Aufsichtsrats, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung festgestellt hat, möglich.

Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist hinsichtlich folgender Elemente möglich: Erfolgsziele für den STI sowie den LTI und Bandbreiten möglicher Zielerreichungen der einzelnen Bestandteile der variablen Vergütung. Wenn bestehende Vergütungsbestandteile angepasst wurden, aber die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung nicht angemessen wiederhergestellt werden kann, ist der Aufsichtsrat darüber hinaus berechtigt, bei außergewöhnlichen Entwicklungen und unter den gleichen Voraussetzungen vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Komponenten zu ersetzen.