

Vergütungsbericht 2022

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2022

Vergütungsbericht

Dieses Kapitel ist durch den Abschlussprüfer nicht inhaltlich geprüft.

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie die Höhe der individuellen gewährten und geschuldeten Vergütung für die Vorstand- und Aufsichtsrat von TeamViewer im Geschäftsjahr 2022. Der Bericht entspricht den gesetzlichen Vorgaben des § 162 AktG sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowohl in der Fassung vom 28. April 2022 als auch in der im Geschäftsjahr bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung vom 16. Dezember 2019. Vorstand und Aufsichtsrat haben bei der Erstellung des Vergütungsberichts Wert auf eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung gelegt. Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 S. 1 und 2 AktG durch den Abschlussprüfer formell geprüft.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

Geschäftsentwicklung 2022

TeamViewer konnte im Geschäftsjahr 2022 seine Wachstumsstrategie erfolgreich umsetzen und trotz der großen geopolitischen und gesamtwirtschaftlichen Herausforderungen profitabel wachsen. Im Geschäftsjahr hat TeamViewer eine Reihe unterschiedlicher organisatorischer und operativer Maßnahmen erfolgreich umgesetzt, um das Unternehmen zukunftsfähig aufzustellen. Organisatorisch standen der Abschluss des ReMax Programms, die Erweiterung des Managementteams sowie die Stärkung des Finanzprofils – u. a. durch den Erwerb eigener Aktien, die Rückführung von Finanzverbindlichkeiten und den Abschluss von Sicherungsgeschäften gegen zukünftige Zins- und Währungsrisiken – im Blickpunkt. In Bezug auf das operative Geschäft konzentrierte sich TeamViewer auf die weitere Umsetzung seiner Wachstumsstrategie entlang der definierten Wachstumsdimensionen. Dazu zählten unter anderem verschiedene Initiativen im Bereich des Cross- und Up-Sellings, gezielte Standortstärkungen in Wachstumsmärkten sowie der Ausbau strategischer Technologiepartnerschaften.

In der Folge konnte TeamViewer die Jahresprognose erreichen. Die Billings erhöhten sich um 16 % auf 634,8 Millionen EUR, womit die im August 2022 angepasste Prognose von „ungefähr 630 Millionen EUR“ erfüllt wurde. Der Umsatz in Höhe 565,9 Millionen EUR lag ebenfalls im Rahmen der Erwartungen von „565 bis 580 Millionen EUR“. Die bereinigte EBITDA-Marge von 47 % lag am oberen Ende der Prognosespanne von 45 bis 47 %.

Der Grundsatz des Vergütungssystems, dass besondere Leistungen angemessen vergütet werden und Zielverfehlungen zur Vergütungsverringerung führen sollen, sogenannte Pay for Performance, spiegelt sich im besonderen Maße in der nachstehend dargestellten Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022 wider.

Veränderungen in der Corporate Governance

Im Geschäftsjahr 2022 gab es Veränderungen sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat der TeamViewer AG. Mit Wirkung zum September 2022 wurde Michael Wilkens zum Mitglied des Vorstands und Chief Financial Officer (CFO) von TeamViewer bestellt. Sein Mandat läuft bis August 2025. Mit Wirkung zum Juli 2022 wurde Peter Turner zum Mitglied des Vorstands und Chief Commercial Officer (COO) bestellt. Sein Mandat läuft bis Juli 2025. Im Geschäftsjahr 2022 war Stefan Gaiser bis August 2022 Mitglied des Vorstands und als deren CFO tätig. Er hat das Unternehmen zum August 2022 in gegenseitigem Einvernehmen mit Ablauf seines Vertrages verlassen.

Nach dem vorzeitigen Ausscheiden des bisherigen Mitglieds des Aufsichtsrats von TeamViewer Jacob Fannesbech Aqraou ist Ralf W. Dieter ab Oktober 2022 gerichtlich als Mitglied des Aufsichtsrats bestellt worden. Die Bestätigung durch die Hauptversammlung wird in der ordentlichen Hauptversammlung 2023 durchgeführt. Die Hauptversammlung 2022 hat die Bestellung von Frau Hera Kitwan Siu für einen Zeitraum von vier Jahren bestätigt. Darüber hinaus gab es keine Änderungen im Vorstand und Aufsichtsrat der TeamViewer AG.

Abstimmung zum Vergütungsbericht auf der Hauptversammlung 2022

Der Vergütungsbericht 2021, der über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021 berichtet, wurde erstmals nach § 162 AktG erstellt, durch den Abschlussprüfer nach § 162 Abs.

3 S. 1 und 2 AktG formell geprüft und von der Hauptversammlung am 17. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 93,15 % gebilligt. In Anbetracht der hohen Zustimmung zum Vergütungsbericht folgt auch der aktuelle Vergütungsbericht 2022 einem vergleichbaren Aufbau. Zu Gunsten einer noch höheren Transparenz wurde das Kapitel „Kurzfristige variable Vergütung/STI-Bonus“ um weitere Details und Übersichten ergänzt.

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Zielsetzung des Vergütungssystems

Das aktuelle Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der TeamViewer AG, das am 17. März 2021 vom Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Nominierungs- und Vergütungsausschusses beschlossen und am 15. Juni 2021 von der Hauptversammlung der Gesellschaft mit 96,23 % der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde, kam im Geschäftsjahr 2022 für alle Vorstandsmitglieder zur Anwendung. Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und den einschlägigen Empfehlungen des DCGK.

Das aktuelle Vergütungssystem des Vorstands ist auf die Förderung der Geschäftsstrategie sowie eine langfristige Gesellschaftsentwicklung ausgerichtet. Insbesondere setzt das System wirksame Anreize für Wachstum und steigende Rentabilität und soll gleichzeitig die nichtfinanzielle Leistung, darunter auch Nachhaltigkeitsaspekte (Environmental, Social, Governance – ESG-Aspekte), verbessern. Es liefert damit einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung und Erreichung der von TeamViewer verfolgten Wachstumsstrategie. Das Vergütungssystem ist ein wichtiges Instrument, um sicherzustellen, dass die Wachstumsstrategie von TeamViewer umgesetzt und erreicht wird und dabei den individuellen Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie der Gesamtsituation und Leistung von TeamViewer in angemessener Weise Rechnung trägt.

Struktur der Vorstandsvergütung

Die aktuelle 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 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 einen

Gleichklang der Interessen des Vorstands und der Aktionäre sicherstellt. Eine Verpflichtung 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. Eine Konsistenz des Vergütungssystems für Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeitende wird dadurch sichergestellt, dass dieselben Erfolgsziele verwendet werden und somit gleiche Anreize bei der Steuerung von TeamViewer gesetzt werden.

Das Vergütungssystem für den Vorstand gilt für neu eintretende Vorstandsmitglieder, bei Wiederbestellungen amtierender Vorstandsmitglieder sowie bei sonstigen Änderungen bestehender Dienstverträge. Die Dienstverträge des gegenwärtigen Vorstands entsprechen diesem Vergütungssystem. Damit liegen keine Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG vor. Von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 keinen Gebrauch gemacht.

Weiterführende Informationen zum Vorstandsvergütungssystem befinden sich auf der IR-Webseite (ir.teamviewer.com/verguetung) unter der Rubrik Governance & ESG.

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 Entwicklung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder sowie der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung hinzuziehen.

Ein unabhängiger externer Vergütungsexperte wurde durch den Aufsichtsrat zur Unterstützung bei der Entwicklung des Vergütungssystems hinzugezogen.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wurde durch die Hauptversammlung 2021 gebilligt und im Geschäftsjahr 2022 angewendet. 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

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. Dabei hat der Ausschuss im Geschäftsjahr 2022 keine Anhaltspunkte für eine unangemessene Entwicklung und kein Erfordernis einer Anpassung festgestellt.

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 legt der Aufsichtsrat eine Gruppe vergleichbarer Unternehmen – bezogen auf Land, Unternehmensgröße und Branche – fest. Diese setzte sich bei Festlegung der im Geschäftsjahr 2022 gewährten Vergütung aus den im MDAX gelisteten

Unternehmen zusammen und wurde um eine Vergleichsgruppe aus internationalen Technologieunternehmen vergleichbarer Größe ergänzt. Dadurch wurde sowohl die Angemessenheit gegenüber Unternehmen vergleichbarer Größe in Deutschland als auch gegenüber internationalen Unternehmen derselben Branche gewährleistet. Insbesondere hat der Aufsichtsrat dabei die folgenden Aspekte geprüft und berücksichtigt:

- Wirkungsweise der einzelnen festen und variablen Vergütungsbestandteilen, 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 (Short-term Incentive – STI) (Jahresbonus) und der langfristigen variablen Vergütung (Long-term Incentive – LTI),
- Möglichen Höchstbetrag der gewährten Vergütung

Für den vertikalen (internen) 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 der Belegschaft insgesamt beurteilt. Darüber hinaus wurde die Vergütung des Senior Leadership Teams als oberer Führungskreis des Konzerns berücksichtigt.

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) (Jahresbonus) und der langfristigen variablen Vergütung (LTI) zusammen.

Um den Pay-for-Performance-Gedanken des Vergütungssystems zu stärken, besteht der überwiegende Teil der Zielgesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds 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.

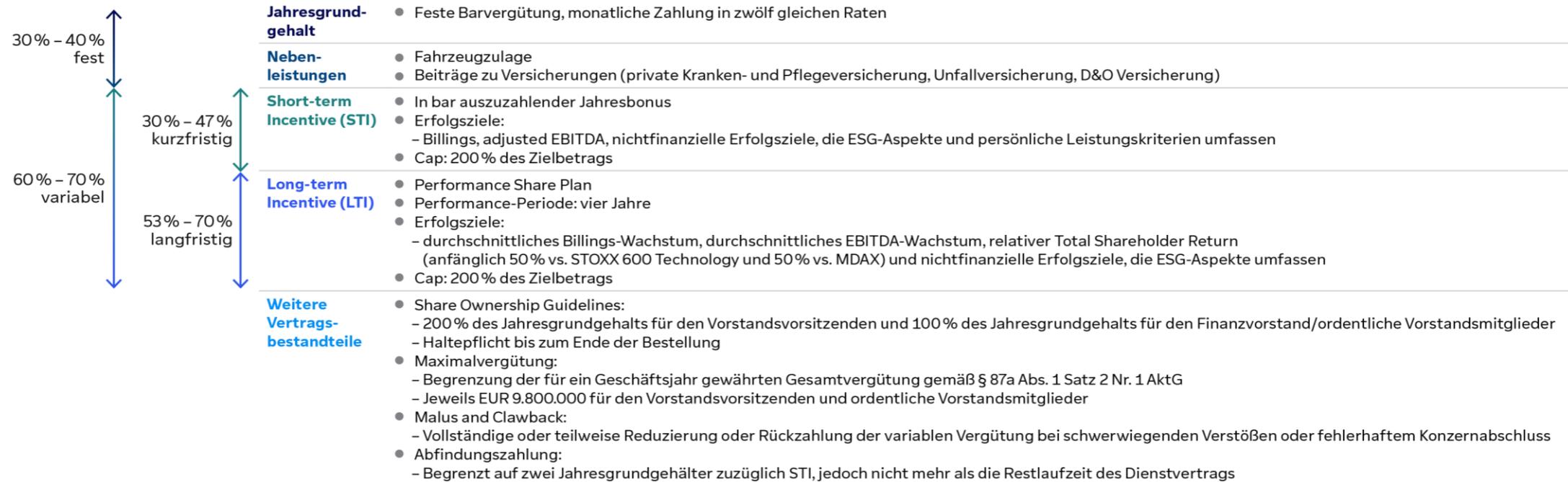
Der Anteil der festen Vergütung an der Zielgesamtvergütung liegt zwischen 30 % und 40 %. An der festen Vergütung hat das Jahresgrundgehalt einen Anteil von 90 % bis 100 % und die Nebenleistungen von bis zu 10 %. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtzielvergütung liegt zwischen 60 % und 70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

das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegten Zielwerte oder Vergleichsparameter wird ausgeschlossen.

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

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

Überblick über das Vergütungssystem



Erfolgsunabhängige feste Vergütungsbestandteile

Jahresgrundgehalt

Im Geschäftsjahr 2022 haben sämtliche Mitglieder des Vorstands ein festes, in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen zahlbares erfolgsunabhängiges Jahresgrundgehalt in bar erhalten, das für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Steil 900.000 EUR (brutto) p. a., für Herrn Wilkens 700.000 EUR (brutto) p. a., für Herrn Turner 475.000 EUR (brutto) p. a. und für Herrn Gaiser 550.000 EUR (brutto) p. a. betrug. Das Jahresgrundgehalt wurde für Herrn Wilkens, Herrn Turner und Herrn Gaiser pro rata temporis ausbezahlt.

Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern wurden zudem geldwerte Nebenleistungen gewährt. Diese setzten sich im Wesentlichen zusammen aus einer Pauschalvergütung in Höhe von 2.000 EUR pro Monat für die Nutzung eines Privatwagens für dienstliche Fahrten, Beiträgen zu der (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. Die Gesellschaft stellte darüber hinaus Herrn Gaiser für bestimmte Fahrten einen Fahrservice zur Verfügung. 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.

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 Gesellschaft gewährte im Geschäftsjahr 2022 Herrn Wilkens als Kompensation für verfallende Vergütung beim vorherigen Arbeitgeber eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von 150.000 EUR (brutto).

Die Gesellschaft erstattet Herrn 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 erstattet 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. Hierauf eventuell entfallende Einkommensteuer trägt Herr Turner.

Keine Gewährung von Krediten und sonstige Haftungsverhältnisse

Zum 31. Dezember 2022 sind Vorstandsmitgliedern der Gesellschaft keine Kredite oder Vorschüsse gewährt worden. Ebenso wurden wie im Vorjahr keine Haftungsverhältnisse zugunsten von Vorstandsmitgliedern eingegangen.

Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile

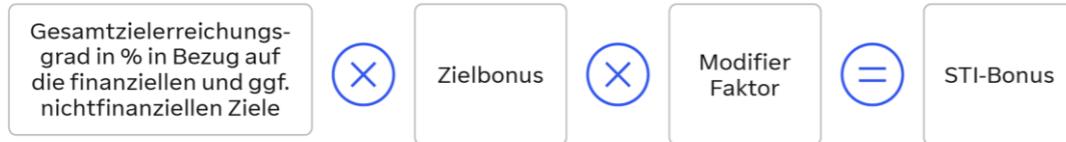
Kurzfristige variable Vergütung/STI-Bonus

Der Short-term Incentive Bonus (STI-Bonus) ist das kurzfristige variable Vergütungselement mit einer Laufzeit von einem Jahr. Der in bar auszuzahlende Jahresbonus ist abhängig vom Erreichen bestimmter finanzieller Ziele (basierend auf Billings-basierten Performancezielen und/oder bereinigten EBITDA-Zielen) sowie optional bestimmter nichtfinanzieller Unternehmensziele, die insbesondere Nachhaltigkeitsaspekte ESG-Aspekte) umfassen. Zudem ist die Höhe des STI-Bonus abhängig von der Bewertung der vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegten persönlichen Leistungskriterien, die prozentual gewichtet werden. Durch die optionale Berücksichtigung nichtfinanzieller Unternehmensziele auf Ebene der Bemessungsgrundlage des STI ermöglicht das aktuelle Vergütungssystem in noch stärkerem Ausmaß als zuvor, Nachhaltigkeitsaspekte im Rahmen des STI-Bonus zu berücksichtigen, um der besonderen Bedeutung der ESG-Aspekte für TeamViewer gerecht zu werden. Für das Geschäftsjahr 2022 wurden für sämtliche Vorstandsmitglieder ESG-Aspekte an zentraler Stelle innerhalb der festzulegenden persönlichen Leistungskriterien (sogenannte Modifier Kriterien) einbezogen, um den hohen Stellenwert der ESG-Aspekte zu unterstreichen.

Grundlage für die Bemessung bzw. Auszahlung des STI-Bonus ist zusätzlich die Berücksichtigung von bestimmten Malus- und Clawback-Tatbeständen, die zu einer Reduzierung oder zum vollständigen Entfallen des STI-Bonus sowie zu dessen Rückforderung führen können.

Der STI-Bonus für das jeweilige Geschäftsjahr wird damit – vorbehaltlich einer etwaigen Reduzierung oder Rückforderung (Malus und Clawback) – grundsätzlich wie folgt berechnet:

Grundlage für die Bemessung des STI-Bonus



Bei einer Zielerreichung von 100 % (und bei Fehlen von Malus- bzw. Clawback-Tatbeständen) beträgt der Zielbonus im Geschäftsjahr 2022:

STI-Bonus bei 100 % Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022

	Zielbonus per annum in EUR	Zielbonus pro rata temporis in EUR
Oliver Steil	900.000	900.000
Michael Wilkens ² (ab 01.09.2022)	700.000	233.333
Peter Turner ^{1,2} (ab 11.07.2022)	440.000	208.172
Stefan Gaiser ² (bis 18.08.2022)	500.000	315.860

¹Bei Herrn Turner wird der STI-Bonus, falls erforderlich, jährlich zum jeweils 1. Januar, erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2023, dem jeweils anwendbaren EUR-zu-GBP Wechselkurs laut TeamViewer Accounting angepasst.

²Für den STI-Bonus wird für Herrn Wilkens, Herrn Turner und Herrn Gaiser die jeweils aktive Dienstzeit pro rata temporis zugrunde gelegt.

Der STI-Bonus ist auf maximal 200 % des Ziel-STI-Bonus begrenzt. Beginnt oder endet der jeweilige Dienstvertrag im Laufe eines Jahres, wird der STI-Bonus 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 ausgezahlt wird. Der STI-Bonus wird, soweit ein Anspruch auf einen solchen entstanden ist, sechs Wochen nach Verabschiedung des Konzernjahresabschlusses zur Zahlung fällig.

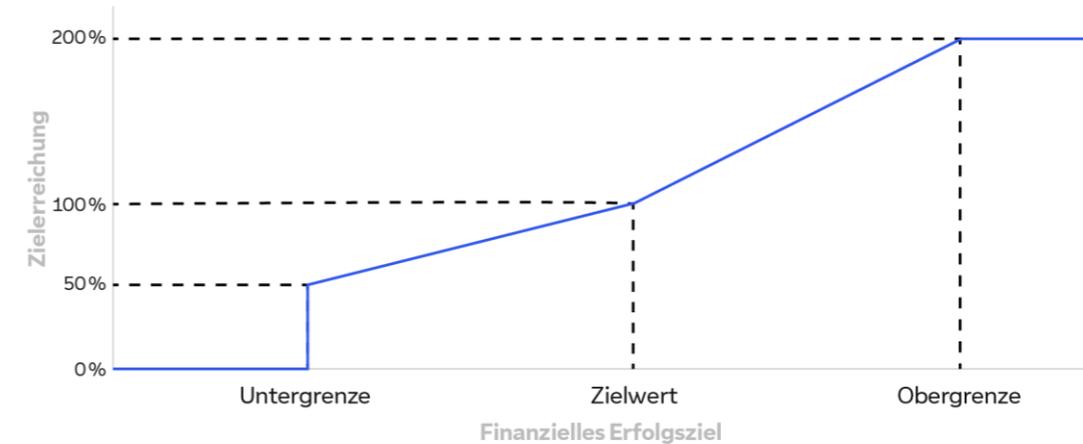
Gesamtzielerreichungsgrad

Der Aufsichtsrat hat am 25. Januar 2022 die Zielwerte für den STI-Bonus für das Geschäftsjahr 2022 für Herrn Steil und Herrn Gaiser sowie am 29. Juli 2022 für Herrn Wilkens und Herrn Turner festgelegt. Dabei hat er neben den finanziellen Performance-Zielen für Billings und für bereinigtes EBITDA, die zu jeweils 50 % gewichtet werden, auch für jedes Vorstandsmitglied kollektive und individuelle persönliche Leistungskriterien konkretisiert.

Finanzielle Ziele

Für das Geschäftsjahr 2022 gelten für alle Vorstandsmitglieder die im Folgenden dargestellten Zielerreichungskurven. Die Zielerreichung zwischen diesen Beträgen wird jeweils durch lineare Interpolation ermittelt. Die Zielerreichung beträgt 0 %, wenn die Untergrenze nicht erreicht wird.

Zielerreichungskurve für finanzielle Erfolgsziele



STI 2022 Zielerreichung hinsichtlich der finanziellen Leistungskriterien

Leistungs-kriterium	Untergrenze bei 50 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Obergrenze bei 200 % Zielerreichung	Ergebnis 2022	Ziel-erreichung in %
Billings (50 %)	621,0	641,0	661,0	634,8	84 %
Bereinigtes EBITDA (50 %)	280,5	300,5	324,5	298,7	96 %
Gesamtzielerreichungsgrad in %					90 %

Persönliche Leistungskriterien/Modifier Faktor

Die individuellen persönlichen Leistungskriterien des Vorstands fokussierten sich maßgeblich auf die Themen eines nachhaltigen und langfristigen Unternehmenswachstums, Nachhaltigkeit (ESG-Kriterien, wie die Verbesserung der ESG-Scores des Unternehmens und die Gewinnung und Förderung hochkarätiger weiblicher Führungskräfte), die Weiterentwicklung und Stärkung der Organisationsstruktur und der Prozesse des Unternehmens, des Onboarding von Michael Wilkens und Peter Turner sowie der Stärkung und Positionierung von TeamViewer im Rahmen der Kapitalmarktstrategie.

Der Aufsichtsrat sowie der Nominierungsausschuss haben sich nach Abschluss des Geschäftsjahres 2022 ausführlich mit der individuellen Zielerreichung sowohl des gesamten Vorstands als auch jedes einzelnen Vorstandsmitglieds befasst. Nach Genehmigung des Konzernjahresabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr bestimmt der Aufsichtsrat den Zielerreichungsgrad (in Prozent) in Bezug auf die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungsziele sowie den sich daraus ergebenden Gesamtzielerreichungsgrad unter Berücksichtigung der Gewichtung der einzelnen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungsziele und den persönlichen Modifier Faktoren in einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 nach billigem Ermessen in Abhängigkeit von der Zielerreichung der jeweils festgelegten Kriterien.

Vorstands-mitglied	Individuelle Ziele	Zielerreichung in %	Modifier Faktor
Oliver Steil	Die Leistungen des Vorstandsvorsitzenden Oliver Steil im Geschäftsjahr 2022 wurden dabei insbesondere an der Wachstumsinitiative im Bereich des Enterprise-Geschäfts, an der Steigerung des Wachstums im SMB-Geschäft, dem Aufbau einer führenden globalen Tech-Marke, an der Verbesserung des ESG-Profiles, an der Kommunikation mit den Anlegern sowie der Stärkung der Organisationsstruktur und der Prozesse gemessen.	109,56 %	1,0956
Michael Wilkens	Die individuelle Zielerreichung des Finanzvorstands Michael Wilkens beurteilte sich 2022 anhand eines reibungslosen Onboarding-Prozesses, der Stärkung und Positionierung von TeamViewer im Rahmen der Kapitalmarktstrategie, der Festlegung des Budgets und der Finanzierung für 2023, der Sicherstellung von gesetzlichen und Compliance-Anforderungen sowie der Zielvorgaben zur Verbesserung des Ansehens der TeamViewer Aktie aus der ESG-Perspektive, einschließlich der Unterstützung bei der Einstellung und Entwicklung einer hochkarätigen weiblichen Führungsgruppe, der weiteren Verbesserung der ESG-Ratings sowie der Reduzierung des CO ₂ -Fußabdrucks der Gesellschaft.	120 %	1,2
Peter Turner	Die individuelle Zielerreichung des CCO Peter Turner beurteilte sich für 2022 anhand eines reibungslosen Onboarding-Prozesses, der Nachfragegenerierung und des Wachstums des Webshops und Inside Sales, dem Aufbau eines neuen, leistungsstarken Marketing-Teams mit Besetzung der Schlüsselpositionen, dem Fokus auf die kommerziellen Ergebnisse und der Zielvorgaben zur Verbesserung des Ansehens der TeamViewer Aktie aus der ESG-Perspektive.	98,5 %	0,985
Stefan Gaiser	Die individuelle Zielerreichung des Finanzvorstands Stefan Gaiser beurteilte sich bis zum Vertragsende August 2022 anhand der Unterstützung des Ausstiegs- sowie des Übergabeprozesses an den neuen CFO, an der Kommunikation mit den Anlegern, der kapitalmarktbezogenen Strategie der Gesellschaft, dem laufenden Aktienrückkauf und der damit verbundenen Strategie sowie der Umsetzung von ESG-Maßnahmen zur Reduzierung von Kohlenstoffemissionen.	114,78 %	1,1478

Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich für den STI die folgende Zusammenfassung:

Vorstandsmitglied	Gesamtzielerreichungsgrad in %	Zielvergütung in EUR	Modifizier Faktor	STI-Bonus für das Geschäftsjahr 2022 in EUR
Oliver Steil	90 %	900.000	1,0956	887.436
Michael Wilkens (ab 01.09.2022)	90 %	233.333	1,2	252.000
Peter Turner ¹ (ab 11.07.2022)	90 %	208.172	0,985	184.544
Stefan Gaiser (bis 18.08.2022)	90 %	315.860	1,1478	326.290

¹ Bei Herrn Turner wird der STI-Bonus, falls erforderlich, jährlich zum jeweils 1. Januar, erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2023, dem jeweils anwendbaren EUR/GBP-Wechselkurs laut TeamViewer Accounting angepasst.

STI als Teil der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung

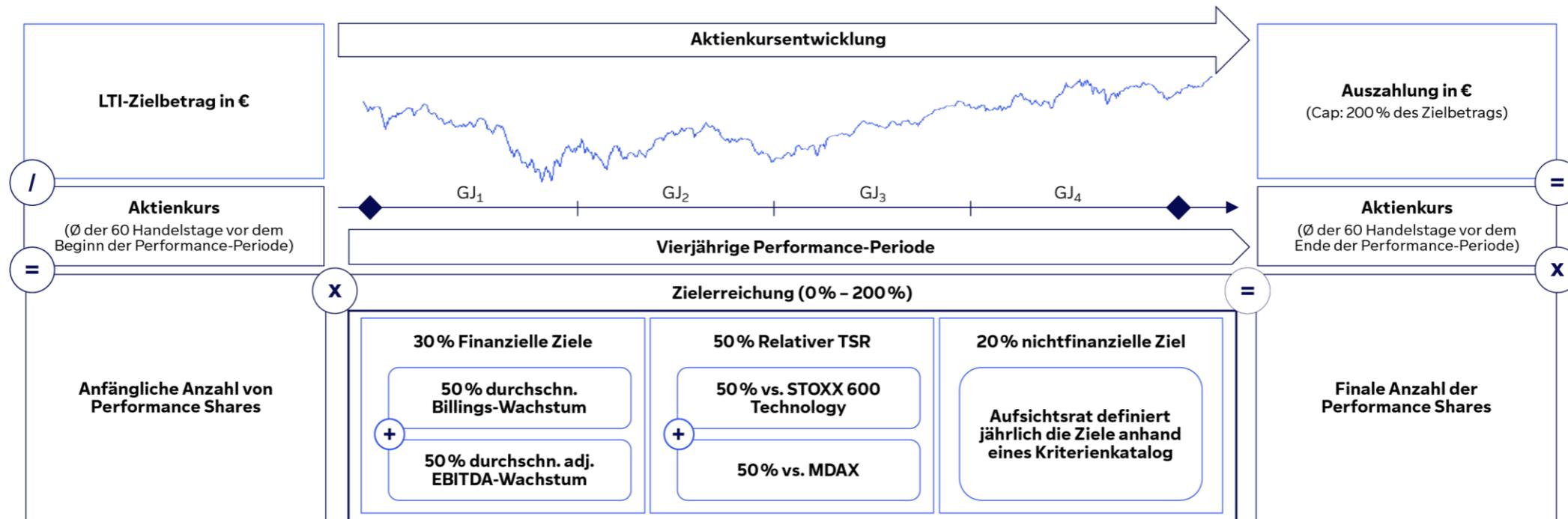
Bei dem STI-Bonus für das Geschäftsjahr 2022 handelt es sich um Vergütung, deren zugrundeliegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 vollständig erbracht worden ist, auch wenn die Auszahlung erst 2023 erfolgt. Im Sinne einer periodengerechten Zuordnung wird der STI als die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG ausgewiesen.

Langfristige variable Vergütung (Long-term Incentive/LTI-Bonus)

Bei der langfristigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2022 handelt es sich noch nicht um eine gewährte Vergütung im Sinne des § 162 AktG, da der Erdienungs- und Leistungszeitraum für das LTIP 2022–2025 erst im Geschäftsjahr 2025 endet. Das erste LTIP der Gesellschaft (LTIP 2020–2023) endet erst im Geschäftsjahr 2023, sodass folgende Angaben freiwillig sind.

Die Vorstandsmitglieder nahmen auch im Geschäftsjahr 2022 an dem geltenden Long-term Incentive Programme (LTIP) der Gesellschaft teil. Der Long-term Incentive (LTI) wird auf Grundlage sogenannte Performance Shares mit einer vierjährigen Performanceperiode bemessen. Die Bedingungen des LTIP legt der Aufsichtsrat für jede Performanceperiode nach billigem Ermessen fest. Sofern der Aufsichtsrat keine Neufestlegung der LTIP-Bedingungen beschließt, gelten die Bedingungen des LTIP des vorgehenden Geschäftsjahrs auch für die jeweils nächste Performanceperiode.

Long-term Incentive



Zu Beginn einer jeden Performanceperiode legt der Aufsichtsrat für jedes der mindestens drei Erfolgsziele 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 % (Minimalwert) beträgt. Außerdem wird ein Maximalwert festgelegt, bei dessen Erreichen oder Überschreiten die Zielerreichung 200 % (Maximalwert) 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 %.

Der Auszahlungsbetrag wird durch Multiplikation der endgültigen Anzahl der Performance Shares für die Performanceperiode mit dem Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der

Gesellschaft an den letzten 60 Handelstagen vor Ende der Performanceperiode ermittelt. Bei einem unveränderten Aktienkurs und einer Zielerreichung von insgesamt 100 % (bei Fehlen von Malus- oder Clawback-Tatbeständen) würde der Auszahlungsbetrag des LTI somit dem ursprünglichen Zuteilungswert entsprechen. Der maximale Auszahlungsbetrag einer LTI-Tranche kann (vor Berücksichtigung von Malus- bzw. Clawback-Tatbeständen) grundsätzlich 200 % des ursprünglichen Zuteilungswertes nicht überschreiten.

Die Gesamtzielerreichung berücksichtigt für die Performanceperiode:

- 30 % finanzielle Erfolgsziele „durchschnittliches Billings-Wachstum“ und „durchschnittliches bereinigtes 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 Performanceperiode berechnet. Die Auszahlung ist auf 200 % des LTI-Zielbetrags begrenzt.

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder Endes des Dienstvertrages oder der Teilnahmeberechtigung an einem LTIP wird der Zuteilungswert pro rata temporis auf den Betrag reduziert, der der Anzahl der Kalendermonate, in denen das Dienstverhältnis bzw. die Teilnahmeberechtigung im Zuteilungsjahr (das erste Jahr der Performanceperiode) besteht, entspricht. Ein etwaiger Verfall nach Maßgabe des jeweils anwendbaren LTIP bleibt unberührt.

LTIP für die Performanceperiode 2022 bis 2025

Mit jedem Geschäftsjahr beginnt eine neue Bemessungsperiode (Performanceperiode) gemäß den Bedingungen des jeweils anwendbaren LTIP, nach dessen Ablauf die Zielerreichung bestimmter vorab definierter Ziele gemessen wird. Für den im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten LTIP gilt die Performanceperiode 2022 bis 2025.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat folgende Zielkomponenten festgelegt:

Vergütungsbestandteile für Vorstand

Ziele	Gewichtung	Bedingungen
1. Langfristiges finanzielles Ziel	30 %	50 %: Durchschnittliches Billings-Wachstum 2022–2025 ¹ 50 %: Durchschnittliches bereinigtes EBITDA-Wachstum 2022–2025 ¹
2. Nichtfinanzielles strategisches Ziel	20 %	50 %: Net Promoter Score (extern erhoben) 50 %: ESG-Ziele
3. Aktienkurs/-rendite basierendes Ziel	50 %	50 %: Relative Aktienrendite ggü. STOXX® 600 Technology 50 %: Relative Aktienrendite ggü. MDAX®

¹ Durchschnitt der vier Jahreswachstumsraten 2022 bis 2025.

Neben der Festlegung der Zielwerte für die langfristigen finanziellen Ziele (durchschnittliches Billings und bereinigtes EBITDA-Wachstum 2022 bis 2025) wurden dabei insbesondere

die nichtfinanziellen Ziele um eine weitere ESG-basierte Vergütungskomponente ergänzt, mit deren Hilfe auf eine effektive Erhöhung von Frauen in Führungspositionen sowie eine Verbesserung des Net Promoter Scores hingewirkt werden soll. Ebenfalls wurden die Zielgrößen für die relative Aktienrendite gegenüber STOXX 600 Technology und MDAX festgelegt, wobei als Zielwert eine relative Outperformance von 6,67 % gegenüber dem jeweiligen Vergleichsindex angestrebt wird (Minimalwert bei 0 % und Maximalwert bei 20 % Outperformance). Dabei wurden sämtliche Unternehmen des jeweiligen Vergleichsindex berücksichtigt.

Die Bedingungen des aktuell geltenden LTIP sehen die Zuteilung einer Tranche von virtuellen Aktien (Performance Shares) zu Beginn des ersten Geschäftsjahres der Performanceperiode 2022 bis 2025 vor. Die anfänglich zugeteilte Tranche an Performance Shares dient dabei als Berechnungsgröße für die spätere Ermittlung eines etwaigen LTIP-Auszahlungsbetrages unter Berücksichtigung der Erfolgsmessung/Zielerreichung nach Ablauf der vierjährigen Bemessungsperiode. Die anfängliche Zahl der zugeteilten Performance Shares einer Tranche ergibt sich grundsätzlich aus einem dem Vorstandsmitglied zugesagten Zuteilungswert dividiert durch den Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft an den letzten 60 Handelstagen vor Beginn der Performanceperiode (kaufmännisch gerundet auf volle Performance Shares).

LTI-Bonus bei 100 % Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022	Zielbonus per annum in EUR	Zielbonus pro rata temporis in EUR
Oliver Steil	1.000.000	1.000.000
Michael Wilkens ² (ab 01.09.2022)	830.000	276.667
Peter Turner ^{1,2} (ab 11.07.2022)	600.000	250.000
Stefan Gaiser ² (bis 18.08.2022)	550.000	320.833

¹ Bei Herrn Turner wird der LTI-Bonus, falls erforderlich, jährlich zum jeweils 1. Januar, erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2023, dem jeweils anwendbaren EUR/GBP-Wechselkurs laut TeamViewer Accounting angepasst.

² Für den LTI-Bonus wird für Herrn Wilkens, Herrn Turner und Herrn Gaiser die jeweils aktive Dienstzeit pro rata temporis zugrunde gelegt.

Nach Ablauf der Performanceperiode wird ein Gesamtzielerreichungsgrad für die vor Beginn der Performanceperiode vom Aufsichtsrat festgelegten Erfolgsziele ermittelt. Die Auszahlung des Auszahlungsbetrages für die jeweilige Performanceperiode wird mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Konzernjahresabschlusses der Gesellschaft, der auf das Ende der jeweiligen Performanceperiode folgt, fällig, jedoch nicht später als am 31. Dezember des dem Ende der Performanceperiode folgenden Geschäftsjahres.

Auf der Grundlage des aktuell geltenden LTIP wird die endgültige Anzahl der Performance Shares am Ende der Performanceperiode ermittelt, indem die anfängliche Anzahl der Performance Shares mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert wird. Der Gesamtzielerreichungsgrad ermittelt sich aus den Zielerreichungsgraden der vom Aufsichtsrat für die jeweilige Performanceperiode festgelegten Einzelziele.

Weitere Angaben zur anteilsbasierten Vergütung mittels Performance Shares sind in den Erläuterungen zum Konzernabschluss (S. 121 ff.) aufgeführt.

Malus- und Clawback

STI und LTI unterliegen (seit dem Börsengang der Gesellschaft) 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, der auf der Grundlage des Zielerreichungsgrades und der LTIP-Konditionen ermittelt wird.

Bereits ausgezahlte variable Vergütungsbeträge können bei Auftreten eines Clawback-Tatbestandes während der Periode, für die der variable Vergütungsbestandteil gezahlt wurde, innerhalb einer Clawback-Frist 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. Im Geschäftsjahr 2022 erfolgten weder Reduzierungen noch Rückforderungen von variablen Vergütungsbestandteilen aufgrund von Malus- oder Clawback-Tatbeständen.

Überblick Ziel- und Maximalvergütungsstruktur im Geschäftsjahr 2022

Zielvergütungsstruktur 2022 (Jahresgrundgehalt, STI-Bonus und LTI bei 100 % Zielerreichung ohne Nebenleistungen)	Jahres- grundgehalt in EUR	STI in EUR	LTI in EUR	Gesamt in EUR
Oliver Steil	900.000 (32 %)	900.000 (32 %)	1.000.000 (36 %)	2.800.000
Michael Wilkens (ab 01.09.2022)	233.333 (31 %)	233.333 (31 %)	276.667 (38 %)	743.333
Peter Turner (ab 11.07.2022)	224.306 (33 %)	208.172 (31 %)	250.000 (36 %)	682.478
Stefan Gaiser (bis 18.08.2022)	348.333 (35 %)	315.860 (32 %)	320.833 (33 %)	985.026
Summe				5.210.837

Maximalvergütungsstruktur 2022 (Jahresgrundgehalt, STI-Bonus und LTI bei 200 % Zielerreichung ohne Nebenleistungen)	Jahres- grundgehalt in EUR	STI in EUR	LTI in EUR	Gesamt in EUR
Oliver Steil	900.000 (19 %)	1.800.000 (38 %)	2.000.000 (43 %)	4.700.000
Michael Wilkens (ab 01.09.2022)	233.333 (19 %)	466.667 (37 %)	553.333 (44 %)	1.253.333
Peter Turner (ab 11.07.2022)	224.306 (20 %)	416.344 (37 %)	500.000 (43 %)	1.140.650
Stefan Gaiser (bis 18.08.2022)	348.333 (21 %)	631.720 (39 %)	641.667 (40 %)	1.621.720
Summe				8.715.703

Die im Geschäftsjahr 2022 an die Mitglieder des Vorstands gezahlten festen und variablen Vergütungsbestandteile entsprechen vollständig den Vorgaben des durch die Hauptversammlung der Gesellschaft 2021 gebilligten Vergütungssystems. Insbesondere wurde durch die Höhe der gewährten Vergütungen auch die im Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung eingehalten. Um eine unbegrenzte 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 9.800.000 EUR p. a. nicht überschreiten. Im Falle einer Überschreitung der festgelegten Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr reduziert sich der Auszahlungsbetrag des LTI entsprechend.

Die Mischung aus kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteilen sowie die vorstehend beschriebene Bewertung der Leistungskriterien im Einzelfall gewährleisten, dass die Unternehmensstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von TeamViewer effektiv gefördert werden.

Aktienvorhaltepflcht

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während der Dauer der Bestellung zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft Aktien der TeamViewer AG zu halten, wobei diese Pflicht erstmals spätestens nach Ablauf von vier Jahren (bzw. im Falle von Herrn Steil und Herrn

Gaiser: zwei Jahren; im Falle von Herrn Wilkens und Herrn Turner: ein Jahr) seit der erstmaligen Bestellung zum Mitglied des Vorstands erfüllt sein muss. Die zu haltende Anzahl von Aktien der Gesellschaft (Restricted Shares) ergibt sich aus (i) dem Jahresgrundgehalt dividiert durch (ii) den Wert der Aktie der Gesellschaft zum Zeitpunkt des Börsengangs. Die zur Ablösung von früheren Beteiligungszusagen zur Teilhabe an der Wertsteigerung des Unternehmens von der Hauptgesellschafterin¹ der Gesellschaft gewährten Aktien (siehe hierzu unten zu Leistungen Dritter) können zu diesem Zweck verwendet werden.

Aktienbesitz von Vorstandsmitgliedern zum 31. Dezember 2022:

Mitglieder des Vorstands	Anzahl der Aktien
Oliver Steil	2.500.000
Michael Wilkens	73.300
Peter Turner	50.321

Auf Basis der oben genannten Aktienbestände der Vorstandsmitglieder wurde deren Einhaltung der Aktienvorhaltepfllichten zum 31. Dezember 2022 festgestellt. Michael Wilkens und Peter Turner fielen im ersten Jahr ihrer Vorstandstätigkeit nicht unter die Aktienvorhaltepflcht. Stefan Gaiser war zum 31. Dezember 2021 nicht mehr Mitglied des Vorstands.

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. Im Falle eines Widerrufs der Bestellung wegen Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsleitung im Sinne des § 84 Abs. 3 AktG, wegen grober Pflichtverletzung oder wegen eines sonstigen vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes gem. § 84 AktG oder, wenn ein vom Vorstandsmitglied zu vertretender wichtiger Grund im Sinne des § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vorliegt, der die Gesellschaft zu einer außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrages 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.

¹ TigerLuxOne S.à r.l (TLO); soweit nachfolgend die Hauptgesellschafterin genannt wird, handelt es sich um die TLO.

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 dieses Dienstvertrages oder einer Freistellung werden der Zielerreichungsgrad sowie der Modifier Faktor auf Basis der festgelegten Zielparameter (finanzielle Ziele und Modifier-Kriterien) zum üblichen Zeitpunkt (nach dem Ende des Geschäftsjahres) 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 er 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 Betrages mehr als 110 % der zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistung übersteigen würde. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Herr Gaiser und der Aufsichtsrat haben sich im Oktober 2021 im gegenseitigen Einvernehmen über ein Auslaufen des Dienstvertrages von Herrn Gaiser zum 18. August 2022 geeinigt. Stefan Gaiser unterliegt nach Beendigung seines Dienstvertrages einem zwölfmonatigen Wettbewerbsverbot. Während des Wettbewerbsverbots erhält Herr Gaiser eine Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vereinbarten Vergütung, bestehend aus Jahresgrundgehalt, STI und LTI. 50 % der zuletzt bezogenen vereinbarten Vergütung betragen 506.275 EUR. Die Entschädigung beträgt dementsprechend 42.189 EUR pro Monat und wird monatlich für die Dauer von zwölf Monaten ausgezahlt. Sämtliche Zahlungen sind aufgrund der variablen Vergütungsbestandteile als Abschlagszahlungen zu verstehen. Nach Ablauf aller Vesting-Perioden wird die Entschädigung entsprechend der tatsächlichen Zielerreichung angepasst.

Leistungen Dritter

Oliver Steil und Stefan Gaiser haben (noch als Geschäftsführer der TeamViewer GmbH und der Regit Eins GmbH) mit der damaligen Hauptgesellschafterin der Gesellschaft Beteiligungen an der Wertsteigerung des Unternehmens vereinbart und zudem eine indirekte Beteiligung an der Gesellschaft (sogenannte Management Equity Participation, MEP) erworben. Vor dem Börsengang der Gesellschaft im Jahr 2019 wurden die Wertsteigerungsrechte

modifiziert. Nach dem Börsengang wurden die Beteiligungszusagen auf Basis der erreichten Wertsteigerung teilweise ausgezahlt und die indirekte Beteiligung veräußert. Hieraus sind beiden Mittel zugeflossen sowie Ansprüche auf zukünftige Leistungen entstanden. Diese Leistungen wurden bzw. werden ausschließlich von der Hauptgesellschafterin bzw. von mit ihr verbundenen Unternehmen gewährt und nicht von der Gesellschaft. Trotzdem sind diese gemäß den einschlägigen Bestimmungen der IFRS (Konzernverbund) von der TeamViewer AG als Aufwand zu erfassen.

Im Jahr 2019 ist Oliver Steil in diesem Zusammenhang ein Betrag in Höhe von 39.734.344,93 EUR und Stefan Gaiser ein Betrag in Höhe von 19.907.507,22 EUR zugeflossen. Wie im Wertpapierprospekt der Gesellschaft vom 11. September 2019 dargestellt, traten dazu zwei Aktienzuteilungen, die an bestimmte Bedingungen geknüpft sind. Für die 2020 fällig gewordene Tranche traten diese Bedingungen zum 1. Oktober 2020 endgültig ein. Am 1. Dezember 2020 wurden Herrn Steil deshalb 1.765.971 Aktien und Herrn Gaiser 884.778 Aktien aus dem Bestand der Hauptgesellschafterin zugeteilt. Diese Aktien werden von Herrn Steil und Herrn Gaiser, mit Ausnahme eines hauptsächlich zur Begleichung von Steuern und Kosten unmittelbar bei Zuteilung veräußerten Anteils, gehalten. Die zweite Aktienzuteilung in identischer Höhe erfolgte am 1. Dezember 2021. Auch diese Aktien werden von Herrn Steil und Herrn Gaiser, mit Ausnahme eines nur zur Begleichung von Steuern und Kosten unmittelbar bei Zuteilung veräußerten Anteils, gehalten.

Im Jahr 2021 haben sich Herr Steil und Herr Gaiser entschieden, einen Anteil der in diesem Zusammenhang anfallenden Steuern und Kosten aus eigenen Mitteln zu begleichen und daher erheblich weniger Aktien zu verkaufen als im Vorjahr. Nach diesen Zuteilungen sowie dem weiteren Erwerb von Aktien aus eigenen Mitteln wurden die Aktienvorhaltepfllichten (Share Ownership Guidelines) von beiden in 2021 weit übererfüllt.

Im Geschäftsjahr 2022 haben die Vorstandsmitglieder keine Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Gesellschaft erhalten.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen stellen die im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1

AktG dar. Davon sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie deren jeweiliger relativer Anteil je Vorstandsmitglied umfasst. „Gewährt“ ist eine Vergütung, wenn sie dem Organmitglied faktisch zugeflossen und damit in sein Vermögen übergegangen ist, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung der Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt. Hierbei kann eine Vergütung bereits für das Geschäftsjahr angegeben werden, in dem die zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Entsprechend werden bezüglich der Vergütung des Vorstands nachfolgend die Beträge desjenigen STI oder LTI als im Geschäftsjahr 2022 „gewährt“ ausgewiesen, deren Performancezeitraum zum 31. Dezember 2022 abgelaufen ist, da die zugrunde liegenden Leistungen bis zum Stichtag 31. Dezember 2022 vollständig erbracht wurden, auch wenn die Auszahlung erst im Folgejahr erfolgt. Dies gewährleistet eine transparente und verständliche Berichtserstattung und stellt die Verbindung zwischen Leistung und Vergütung im Geschäftsjahr sicher. „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. Die Tabellen enthalten alle die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder und gegenwärtigen und ehemaligen Aufsichtsratsmitglieder.

Die Tabelle stellt das im Geschäftsjahr ausbezahlte Jahresgrundgehalt, die ausbezahlten Nebenkosten, den ausbezahlten STI sowie die sonstige Vergütung (Ausgleichszahlung, Karenzentschädigung für nachvertragliches Wettbewerbsverbot) dar. Laufende Aufwendungen für Altersversorgung bestehen bei der Gesellschaft nicht. LTI stellte im Geschäftsjahr 2022 weder gewährte noch geschuldete Vergütung dar, da die Ansprüche aus den zugeteilten LTI-Tranchen der vergangenen Jahre noch nicht fällig sind und die in den Jahren 2020, 2021 und 2022 zugeteilten LTI-Tranchen definitionsgemäß keine im Jahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung darstellen.

Neben den oben genannten Angaben stellt die Tabelle die nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ferner die anzugebenden relativen Anteile aller festen und variablen Vergütungsbestandteilen 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 2022
(1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022), Teil I**

Oliver Steil, Vorstandsvorsitzender/CEO

Michael Wilkens, Finanzvorstand/CFO
01.09.2022–31.12.2022

	2021 in EUR	2021 in % GV	2022 in EUR	2022 in % GV	2021 in EUR	2021 in % GV	2022 in EUR	2022 in % GV
Jahresgrundgehalt	900.000	4,08 %	900.000	49,73 %	-	-	233.333	36,27 %
Nebenleistungen	21.981	0,10 %	22.307	1,23 %	-	-	8.000	1,24 %
Summe	921.981	4,18 %	922.307	50,96 %	-	-	241.333	37,51 %
Einjährige variable Vergütung (STI)								
2021	-	-	-	-	-	-	-	-
2022	-	-	887.436	49,04 %	-	-	252.000	39,17 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTIP)								
2020-2023	-	-	-	-	-	-	-	-
2021-2024	-	-	-	-	-	-	-	-
2022-2025	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	21.138.673 ¹	95,82 %	-	-	-	-	150.000 ²	23,32 %
Summe	21.138.673	95,82 %	887.436	49,04 %	-	-	402.000	62,49 %
Gesamtvergütung (GV; i. S. v. § 162 AktG)	22.060.654	100 %	1.809.743	100 %	-	-	643.333	100 %

¹ Leistung Dritter: Von der Hauptaktionärin bzw. dessen Mehrheitsgesellschafterin gezahlt. Im Jahr 2021 erfolgte diese Zahlung in Form von Aktienübertragungen. 1.765.971 Aktien zum gewichteten Durchschnittskurs am 1. Dezember 2021 in Höhe von 11,97 EUR je Aktie.

² 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 2022 (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022), Teil II

Peter Turner
Chief Commercial Officer/CCO
11.07.2022–31.12.2022

	2021 in EUR	2021 in % GV	2022 in EUR	2022 in % GV
Jahresgrundgehalt	-	-	224.306	54,84 %
Nebenleistungen	-	-	168	0,04 %
Summe	-	-	224.474	54,88 %
Einjährige variable Vergütung (STI)				
2021	-	-	-	-
2022	-	-	184.545	45,12 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTIP)				
2020–2023	-	-	-	-
2021–2024	-	-	-	-
2022–2025	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-
Summe	-	-	184.545	45,12 %
Gesamtvergütung (GV; i. S. v. § 162 AktG)	-	-	409.018	100 %

Die nachfolgende Tabelle stellt die im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Nach Ablauf von zehn Jahren nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem das jeweilige Mitglied seine Tätigkeit beendet hat, werden personenbezogene Angaben zu früheren Mitgliedern des Vorstands nach § 165 Abs. 5 AktG unterlassen.

**Gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstands nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2022
(1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022)**

	Lisa Agona, Chief Marketing Officer/CMO 19.4.2021–31.12.2021				Stefan Gaiser, Finanzvorstand/CFO 01.01.2022–18.08.2022			
	2021 in EUR	2021 in % GV	2022 in EUR	2022 in % GV	2021 in EUR	2021 in % GV	2022 in EUR	2022 in % GV
Jahresgrundgehalt	257.690	19,03 %	-	-	550.000	4,92 %	348.333	38,59 %
Nebenleistungen	33.839	2,50 %	-	-	36.845	0,33 %	42.343	4,69 %
Summe	291.529	21,53 %	-	-	586.845	5,25 %	390.676	43,28 %
Einjährige variable Vergütung (STI)								
2021	-	-	-	-	-	-	-	-
2022	-	-	-	-	-	-	326.290	36,15 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTIP)								
2020–2023	-	-	-	-	-	-	-	-
2021–2024	-	-	-	-	-	-	-	-
2022–2025	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	1.062.323 ¹	78,47 %	-	-	10.590.793 ²	94,75 %	185.634 ³	20,57 %
Summe	1.062.323	78,47 %	-	-	10.590.793	94,75 %	511.924	56,72 %
Gesamtvergütung (GV; i. S. v. § 162 AktG)	1.353.852	100 %	-	-	11.177.638	100 %	902.600	100 %

¹ Abfindung zur Abgeltung aller zukünftigen Ansprüche aus und im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis.

² Leistung Dritter: Von der Hauptaktionärin bzw. dessen Mehrheitsgesellschafterin gezahlt. Im Jahr 2021 erfolgte diese Zahlung in Form von Aktienübertragungen. 884.778 Aktien zum gewichteten Durchschnittskurs am 1. Dezember 2021 in Höhe von 11,97 EUR je Aktie.

³ Leistungen aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots.

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 wurde am 15. Juni 2021 von der Hauptversammlung der Gesellschaft mit 98,71% der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde, kam im Geschäftsjahr 2022 für alle Aufsichtsrats zur Anwendung. Das Vergütungssystem sowie die Satzung sind öffentlich zugänglich.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist eine reine feste jährliche Vergütung. Sie trägt den Aufgaben und Verantwortung der Mitglieder des Aufsichtsrats Rechnung. 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 das Amt des Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden nur während eines Teils des Geschäftsjahres 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 mit einer marktgerechten Deckung abgedeckt.

Partner und Mitarbeitende von Permira, die als Mitglieder des Aufsichtsrats der Gesellschaft tätig sind, erhalten für ihre Tätigkeit keine zusätzlichen Vergütungen, da diese als durch ihre vertragliche Vergütung bei Permira 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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Zum 31.12.2022 amtierende Aufsichtsratsmitglieder						
Dr. Abraham Peled (Vorsitzender)	187.500	187.500	55.000	55.000	242.500	242.500
Axel Salzmann (stellv. Vorsitzender ab 01.09.2022)	75.000	104.837	110.000	110.000	185.000	214.837
Stefan Dziarski ¹	-	-	-	-	-	-
Dr. Jörg Rockenhäuser ¹	-	-	-	-	-	-
Ralf W. Dieter (ab 17.10.2022)	-	9.375	-	6.875	-	16.250
Hera Kitwan Siu	4.688	75.000	-	30.000	4.688	105.000
Frühere Aufsichtsratsmitglieder						
Jacob Fannesbech Agraou (ehem. stellv. Vorsitzender) (bis 22.08.2022)	165.000	106.264	55.000	35.421	220.000	141.685

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

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachstehende Übersicht stellt 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 EBIDTA gemessen.

Da die TeamViewer AG seit 1. Juni 2022 keine eigenen Mitarbeitenden hat, wird für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Volläquivalenzbasis (FTE) auf die Belegschaft des TeamViewer Konzerns in Deutschland (TeamViewer Germany GmbH und Regit Eins GmbH) abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2022 durchschnittlich 726 Mitarbeitende (FTE) zählten. Im Vergleich dazu beschäftigte der TeamViewer Konzern im Geschäftsjahr 2021 in Deutschland 694 Mitarbeitende (FTE). 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	2018 ¹	2019	Veränderung ¹	2020	Veränderung	2021	Veränderung	2022	Veränderung
Ertragsentwicklung der TeamViewer AG in EUR									
Jahresfehlbetrag (HGB) (in Mio. EUR)	-	2	-	9	-350 %	8	+11 %	14	-75 %
Ertragsentwicklung des TeamViewer Konzerns in EUR									
Billings (non-IFRS) (in Mio. EUR)	-	324,9	-	460,3	+42 %	547,6	+19 %	634,8	+16 %
Bereinigtes EBITDA (non-IFRS) (in Mio. EUR)	-	182,1	-	261,4	+44 %	257,0	-2 %	298,7	+16 %
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer									
Gesamtbelegschaft TeamViewer AG (bis 2022)	-	84.489	-	110.942	+31 %	113.160	+2 %	-	-
Gesamtbelegschaft TeamViewer Konzerns in Deutschland (ab 2022)	-	-	-	-	-	92.004	-	95.479	+ 4 %
Vorstandsvergütung									
Oliver Steil (ab 2019)	-	41.292.291 ³	-	72.883.940 ³	+76 %	22.060.654 ³	-69 %	1.809.743	-92 %
Michael Wilkens (ab 1.9.2022)	-	-	-	-	-	-	-	643.333	-
Peter Turner (ab 17.7.2022)	-	-	-	-	-	-	-	409.018	-
Frühere Vorstandsmitglieder									
Lisa Agona (von 19. 04.2021 bis 31.12.2021)	-	-	-	-	-	1.353.852 ⁴	-	-	-
Stefan Gaiser (bis 18.8.2022)	-	20.844,399 ³	-	36.757.382 ³	+76 %	11.177.638 ³	-69 %	902.600	-92 %
Aufsichtsratsvergütung									
Dr. Abraham Peled (ab August 2019)	-	71.879 ²	-	242.500	+237 %	242.500	0	242.500	-3 %
Axel Salzmänn (ab August 2019)	-	82.804 ²	-	185.000	+123 %	185.000	0	214.837	+16 %
Stefan Dziarski (ab August 2019)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Jörg Rockenhäuser (ab August 2019)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ralf W. Dieter (ab 17.10.2022)	-	-	-	-	-	-	-	16.250	-
Hera Kitwan Siu (ab 26.11.2021)	-	-	-	-	-	4.688	-	105.000	+2.140 %
Frühere Aufsichtsratsmitglieder									
Jacob Fannesbech Agraou (bis 22.08.2022)	-	81.420 ²	-	220.000	+170 %	220.000	0	141.685	-36 %

¹ Die Gesellschaft wurde erst im Jahr 2019 gegründet. Eine Angabe für das Jahr 2018 ist aus diesem Grund nicht möglich.

² Die Vergütung bezieht sich auf einen Zeitraum seit Bestellung des Aufsichtsrats im August 2019.

³ 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.

⁴ Die Vergütung enthält Abfindungszahlung in Höhe von 1.602.852 Euro zur Abgeltung aller zukünftigen Ansprüche aus und im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach §162 Abs. 3 AktG

An die TeamViewer AG, Göppingen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der TeamViewer AG, Göppingen, für das Geschäftsjahr vom 01. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des

§ 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Stuttgart, den 8. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jürgen Schwehr ppa. Jens Rosenberger
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer