

Ordentliche Hauptversammlung 2024

Vergütungsbericht 2023

TeamViewer SE | 7. Juni 2024

Vergütungsbericht

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

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht

Geschäftsentwicklung 2023

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

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

Das für die Margenprognose relevante bereinigte (Umsatz) EBITDA erhöhte sich um 13 % auf 260,5 Mio. EUR, woraus eine bereinigte (Umsatz) EBITDA Marge von 42 % resultiert. Damit wurde auch die Margenprognose einer „bereinigten (Umsatz) EBITDA-Marge von ungefähr 40 %“ erreicht.

Veränderungen in der Corporate Governance

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

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

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts

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

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Das aktuelle Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der TeamViewer SE wurde am 6. April 2023 vom Aufsichtsrat auf Empfehlung seines Nominierungs- und Vergütungsausschusses beschlossen und am 24. Mai 2023 von der Hauptversammlung der Gesellschaft mit

96,63 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem gilt für alle im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitglieder und entspricht sowohl den Anforderungen des Aktiengesetzes als auch den Empfehlungen des DCGK. Das Vergütungssystem löst das von der Hauptversammlung am 15. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem ab, entspricht diesem jedoch weitestgehend. Bei den Leistungsparametern werden zukünftig im Einklang mit der Finanzberichterstattung „Umsatz“ und „bereinigtes (Umsatz) EBITDA“ gegenüber vormals „Billings“ und „bereinigtes (Billings) EBITDA“ stärker in den Vordergrund gerückt. Von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch gemacht.

Zielsetzung des Vergütungssystems

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

Struktur der Vorstandsvergütung

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

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

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

Für die Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems ist der Aufsichtsrat zuständig. Hierbei wird der Aufsichtsrat durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss unterstützt. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss erarbeitet Empfehlungen für die Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der 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.

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

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

Angemessenheit der Vorstandsvergütung

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

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

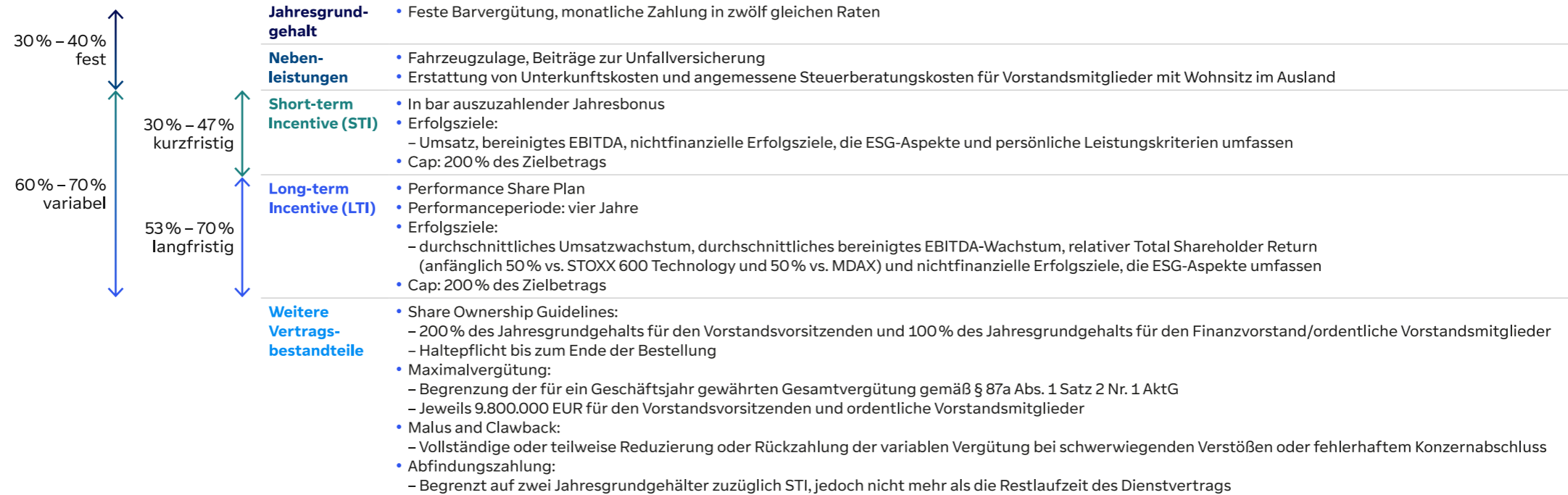
Für den horizontalen Vergleich legt der Aufsichtsrat eine Gruppe vergleichbarer Unternehmen – bezogen auf Land, Unternehmensgröße und Branche – fest. Diese setzt sich bei Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder aus den im MDAX gelisteten Unternehmen zusammen und wird um eine Vergleichsgruppe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

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

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

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

Überblick über die Bestandteile der Vergütung

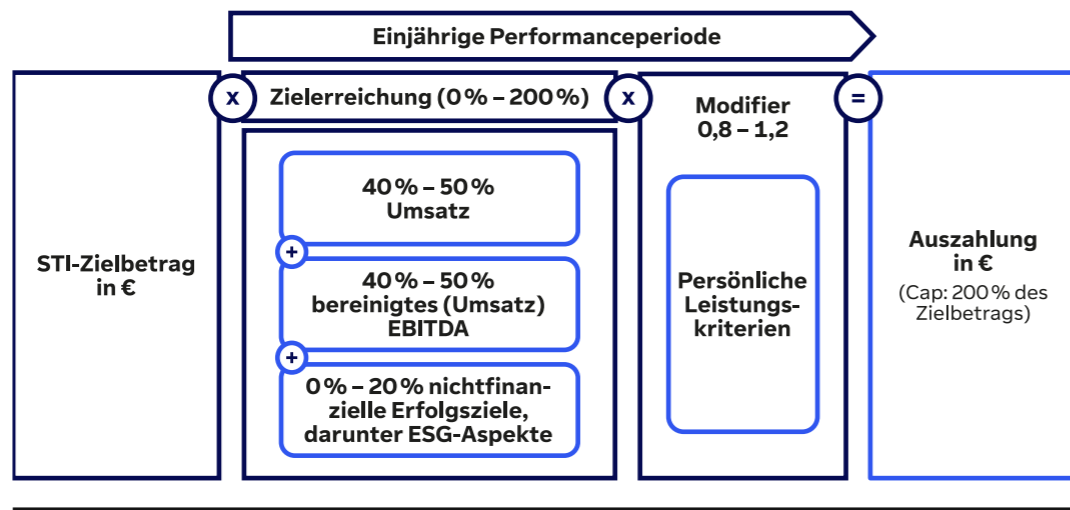


Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen zusammen, deren Gesamtsumme jeweils die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt.

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

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

Short-term Incentive



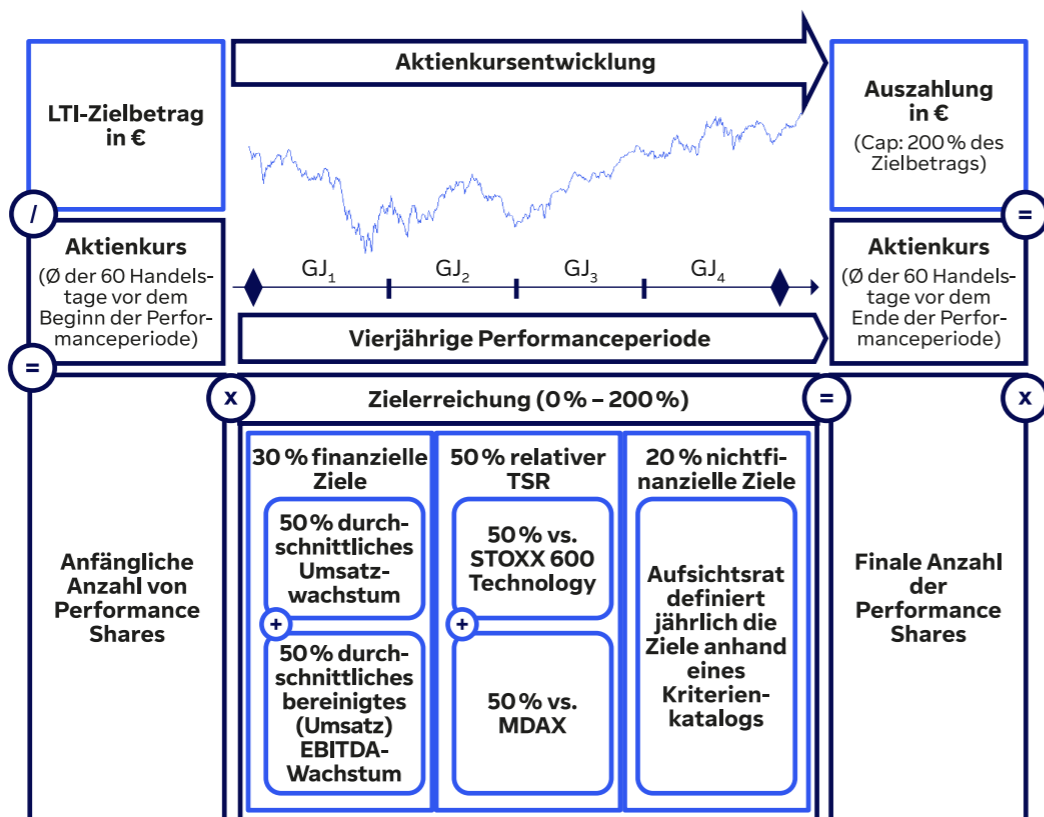
Unternehmensziele. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat für jedes der Erfolgsziele (Finanzielle Ziele und optional bestimmte nichtfinanzielle Ziele) eine Vorgabe fest, bei deren Erfüllung die Zielerreichung 100 % beträgt. Außerdem legt der Aufsichtsrat – soweit möglich – für jedes der Erfolgsziele einen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

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

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

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

Long-term Incentive



Mit jedem Geschäftsjahr beginnt eine neue Performanceperiode gemäß den Bedingungen des jeweils anwendbaren LTI, nach deren Ablauf die Zielerreichung bestimmter vorab definierter Ziele gemessen wird. Zu Beginn einer jeden Performanceperiode legt der Aufsichtsrat auf Basis des LTI-Zielbetrags und des durchschnittlichen Aktienkurses die anfängliche Zahl der Performance Shares für jedes einzelne Vorstandsmitglied fest. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat für jedes der mindestens drei Erfolgsziele (Finanzielle Ziele, relativer TSR, nichtfinanzielle Ziele) eine Vorgabe fest, bei deren Erfüllung die Zielerreichung 100 % beträgt. Außerdem legt der Aufsichtsrat – soweit möglich – für jedes der Erfolgsziele TeamViewer SE – Hauptversammlung 2024

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

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

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

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

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

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

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 den STI und 53 % bis 70 % auf den LTI entfallen. Eine nachträgliche Änderung der durch den Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegten Zielwerte oder Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

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

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Erfolgsunabhängige feste Vergütungsbestandteile

Jahresgrundgehalt

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

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

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

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

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

Nebenleistungen

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

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

Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile

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

Kurzfristige variable Vergütung (Short-term Incentive/STI)

STI-Zielbetrag

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

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

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

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

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

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

STI 2023 Zielerreichung hinsichtlich der finanziellen Leistungskriterien:

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

¹ Bereinigt um Wechselkurseffekte.

Persönliche Leistungskriterien/Modifizier

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

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

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

Langfristige variable Vergütung (Long-term Incentive/LTI)

LTI für die Performanceperiode 2023 bis 2026

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

Der Aufsichtsrat hat folgende Zielkomponenten festgelegt:

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

¹ Durchschnitt der vier Jahreswachstumsraten 2023 bis 2026.

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

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

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

LTI für die Performanceperiode 2020–2023

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

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

¹ Durchschnitt der vier Jahreswachstumsraten 2020 bis 2023.

LTI 2020–2023 Zielerreichung

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

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

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

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

Malus und Clawback

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

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

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

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

Steuerrückerstattung, die dem Vorstandsmitglied in diesem Zusammenhang gegen die Steuerbehörden entstehen.

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

Aktienvorhaltepflcht

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

Aktienbesitz von Vorstandsmitgliedern zum 31. Dezember 2023

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

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

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

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

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

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

Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit

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

Leistungen im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots

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

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

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen stellen die im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder gemäß § 162

Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Gewährte Vergütung in diesem Sinne umfasst dabei alle Vergütungsbestandteile, deren zugrunde liegende Tätigkeit im Berichtsjahr bereits vollständig erbracht wurde und deren Leistungskriterien vollständig erfüllt sind. Geschuldet ist eine Vergütung, wenn im Geschäftsjahr, für das der Vergütungsbericht erstellt wird, die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist. Davon unabhängig ist, ob die Auszahlung bereits im Geschäftsjahr 2023 erfolgt ist oder erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stefan Gaiser, Finanzvorstand/CFO
19.08.2019–18.08.2022

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

¹ Leistungen aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots.

Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

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

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

Bezüge des Aufsichtsrats

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

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

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

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

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

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

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

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Der Vergütungsbericht bildet einen Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts der Gesellschaft und wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, formell und materiell nach § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, hat über die Prüfung des Jahresabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts einen Bestätigungsvermerk erstellt. Dieser ist dem Vergütungsbericht im zusammengefassten Lagebericht der Gesellschaft (Jahresabschluss 2023, ab Seite 40) beigelegt, auf <https://ir.teamviewer.com/finanzergebnisse> und <https://ir.teamviewer.com/hv> abrufbar und als Auszug nachstehend abgedruckt.

BESTÄTIGUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN ABSCHLUSSPRÜFERS

An die TeamViewer SE, Göppingen

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES JAHRESABSCHLUSSES UND DES LAGEBERICHTS

Prüfungsurteile

Wir haben den Jahresabschluss der TeamViewer SE (vormals: TeamViewer AG), Göppingen, – bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2023 und der Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 sowie dem Anhang, einschließlich der Darstellung der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden – geprüft. Darüber hinaus haben wir den Lagebericht der TeamViewer SE, der mit dem Konzernlagebericht zusammengefasst ist, einschließlich des im Abschnitt „8 Vergütungsbericht“ enthaltenen Vergütungsberichts nach § 162 AktG, einschließlich der dazugehörigen Angaben, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 geprüft. Die Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB und § 315d HGB haben wir in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse
TeamViewer SE – Hauptversammlung 2024

- entspricht der beigelegte Jahresabschluss in allen wesentlichen Belangen den deutschen handelsrechtlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage der Gesellschaft zum 31. Dezember 2023 sowie ihrer Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 und
- vermittelt der beigelegte Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Gesellschaft. In allen wesentlichen Belangen steht dieser Lagebericht in Einklang mit dem Jahresabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar. Unser Prüfungsurteil zum Lagebericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der oben genannten Erklärung zur Unternehmensführung.

Gemäß § 322 Abs. 3 Satz 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Jahresabschlusses und des Lageberichts geführt hat.

Grundlage für die Prüfungsurteile

Wir haben unsere Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-Abschlussprüferverordnung (Nr. 537/2014; im Folgenden „EU-APrVO“) unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Unsere Verantwortung nach diesen Vorschriften und Grundsätzen ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Darüber hinaus erklären wir gemäß Artikel 10 Abs. 2 Buchst. f) EU-APrVO, dass wir keine verbotenen Nichtprüfungsleistungen nach Artikel 5 Abs. 1 EU-APrVO erbracht haben. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum Lagebericht zu dienen.

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte in der Prüfung des Jahresabschlusses

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte sind solche Sachverhalte, die nach unserem pflichtgemäßen Ermessen am bedeutsamsten in unserer Prüfung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 waren. Diese Sachverhalte wurden im Zusammenhang mit unserer Prüfung des Jahresabschlusses als Ganzem und bei der Bildung unseres Prüfungsurteils hierzu berücksichtigt; wir geben kein gesondertes Prüfungsurteil zu diesen Sachverhalten ab.

Aus unserer Sicht war folgender Sachverhalt am bedeutsamsten in unserer Prüfung:

① Bewertung von Anteilen an verbundenen Unternehmen

Unsere Darstellung dieses besonders wichtigen Prüfungssachverhalts haben wir wie folgt strukturiert:

- ① Sachverhalt und Problemstellung
- ② Prüferisches Vorgehen und Erkenntnisse
- ③ Verweis auf weitergehende Informationen

Nachfolgend stellen wir den besonders wichtigen Prüfungssachverhalt dar:

① Bewertung von Anteilen an verbundenen Unternehmen

① Im Jahresabschluss der Gesellschaft werden unter dem Bilanzposten „Finanzanlagen“ Anteile an verbundenen Unternehmen in Höhe von € 4.048,7 Mio. (100 % der Bilanzsumme) ausgewiesen.

Die handelsrechtliche Bewertung von Anteilen an verbundenen Unternehmen richtet sich nach den Anschaffungskosten und dem niedrigeren beizulegenden Wert. Der beizulegende Wert der einzigen Beteiligung wird als Barwert der erwarteten künftigen Zahlungsströme, die sich aus der von den gesetzlichen Vertretern erstellten Planungsrechnung ergeben,

mittels Discounted-Cashflow-Modell ermittelt. Hierbei werden auch Erwartungen über die zukünftige Marktentwicklung und Annahmen über die Entwicklung makroökonomischer Einflussfaktoren berücksichtigt. Die Diskontierung erfolgt mittels der individuell ermittelten Kapitalkosten der Finanzanlage. Auf Basis der ermittelten Werte sowie weiterer Dokumentationen ergab sich für das Geschäftsjahr kein Abwertungsbedarf.

Das Ergebnis dieser Bewertung ist in hohem Maße abhängig davon, wie die gesetzlichen Vertreter die künftigen Zahlungsströme einschätzen, sowie von dem verwendeten Diskontierungszinssatz und der Wachstumsrate. Die Bewertung ist daher mit wesentlichen Unsicherheiten behaftet. Vor diesem Hintergrund und aufgrund der hohen Komplexität der Bewertung und der wesentlichen Bedeutung für die Vermögens- und Ertragslage der Gesellschaft war dieser Sachverhalt im Rahmen unserer Prüfung von besonderer Bedeutung.

② Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem das methodische Vorgehen zur Bewertung nachvollzogen. Wir haben insbesondere beurteilt, ob der beizulegende Wert der Beteiligung sachgerecht mittels Discounted-Cashflow-Modell unter Beachtung der relevanten Bewertungsstandards ermittelt wurde. Dabei haben wir uns unter anderem auf einen Abgleich mit allgemeinen und branchenspezifischen Markterwartungen sowie auf umfangreiche Erläuterungen der gesetzlichen Vertreter zu den wesentlichen Werttreibern gestützt, die den erwarteten Zahlungsströmen zugrunde liegen. Mit der Kenntnis, dass bereits relativ geringe Veränderungen des verwendeten Diskontierungszinssatzes wesentliche Auswirkungen auf die Höhe des auf diese Weise ermittelten Unternehmenswerts haben können, haben wir uns intensiv mit den bei der Bestimmung des verwendeten Diskontierungszinssatzes herangezogenen Parametern beschäftigt und das Berechnungsschema nachvollzogen.

Die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Bewertungsparameter und zugrunde gelegten Bewertungsannahmen sind unter Berücksichtigung der verfügbaren Informationen aus unserer Sicht insgesamt geeignet, um die Bewertung der Anteile an verbundenen Unternehmen sachgerecht vorzunehmen.

③ Die Angaben der Gesellschaft zu den Finanzanlagen sind in den Abschnitten „Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze“ und „Angaben zum Anteilsbesitz“ des Anhangs enthalten.

Sonstige Informationen

Die gesetzlichen Vertreter sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB und § 315d HGB als nicht inhaltlich geprüften Bestandteil des Lageberichts.

Unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum Lagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgend- eine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu ab.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, die oben genannten sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Jahresabschluss, zu den inhaltlich geprüften Lageberichtsangaben oder zu unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder
- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für den Jahresabschluss und den Lagebericht

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Jahresabschlusses, der den deutschen handelsrechtlichen Vorschriften in allen wesentlichen Belangen entspricht, und dafür, dass der Jahresabschluss unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft vermittelt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie in Übereinstimmung mit den deutschen Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Jahresabschlusses zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Bei der Aufstellung des Jahresabschlusses sind die gesetzlichen Vertreter dafür verantwortlich, die Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen. Des Weiteren haben sie die Verantwortung, Sachverhalte in Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit, sofern einschlägig, anzugeben. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, auf der Grundlage des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu bilanzieren, sofern dem nicht tatsächliche oder rechtliche Gegebenheiten entgegenstehen.

Außerdem sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Aufstellung des Lageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Gesellschaft vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Jahresabschluss in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Vorkehrungen und Maßnahmen (Systeme), die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines Lageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen, und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im Lagebericht erbringen zu können.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses der Gesellschaft zur Aufstellung des Jahresabschlusses und des Lageberichts.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind des Weiteren verantwortlich für die Aufstellung des im Lagebericht in einem besonderen Abschnitt enthaltenen 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Jahresabschluss als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und ob der Lagebericht insgesamt ein zutreffendes

Bild von der Lage der Gesellschaft vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Jahresabschluss sowie mit den bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnissen in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt, sowie einen Bestätigungsvermerk zu erteilen, der unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum Lagebericht beinhaltet.

Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-APrVO unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie einzeln oder insgesamt die auf der Grundlage dieses Jahresabschlusses und Lageberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Adressaten beeinflussen.

Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Jahresabschluss und im Lagebericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als das Risiko, dass aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung des Jahresabschlusses relevanten internen Kontrollsystem und den für die Prüfung des Lageberichts relevanten Vorkehrungen und Maßnahmen, um Prüfungshandlungen zu planen, die

unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Systeme der Gesellschaft abzugeben.

- beurteilen wir die Angemessenheit der von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben.
- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit sowie, auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, im Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Jahresabschluss und im Lagebericht aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser jeweiliges Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Bestätigungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch dazu führen, dass die Gesellschaft ihre Unternehmenstätigkeit nicht mehr fortführen kann.
- beurteilen wir Darstellung, Aufbau und Inhalt des Jahresabschlusses insgesamt einschließlich der Angaben sowie ob der Jahresabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Jahresabschluss unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft vermittelt.
- beurteilen wir den Einklang des Lageberichts mit dem Jahresabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage der Gesellschaft.
- führen wir Prüfungshandlungen zu den von den gesetzlichen Vertretern dargestellten zukunftsorientierten Angaben im Lagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den

zukunftsorientierten Angaben von den gesetzlichen Vertretern zugrunde gelegten bedeutsamen Annahmen nach und beurteilen die sachgerechte Ableitung der zukunftsorientierten Angaben aus diesen Annahmen. Ein eigenständiges Prüfungsurteil zu den zukunftsorientierten Angaben sowie zu den zugrunde liegenden Annahmen geben wir nicht ab. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.

Wir erörtern mit den für die Überwachung Verantwortlichen unter anderem den geplanten Umfang und die Zeitplanung der Prüfung sowie bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschließlich etwaiger bedeutsamer Mängel im internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung feststellen.

Wir geben gegenüber den für die Überwachung Verantwortlichen eine Erklärung ab, dass wir die relevanten Unabhängigkeitsanforderungen eingehalten haben, und erörtern mit ihnen alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und sofern einschlägig, die zur Beseitigung von Unabhängigkeitsgefährdungen vorgenommenen Handlungen oder ergriffenen Schutzmaßnahmen.

Wir bestimmen von den Sachverhalten, die wir mit den für die Überwachung Verantwortlichen erörtert haben, diejenigen Sachverhalte, die in der Prüfung des Jahresabschlusses für den aktuellen Berichtszeitraum am bedeutsamsten waren und daher die besonders wichtigen Prüfungssachverhalte sind. Wir beschreiben diese Sachverhalte im Bestätigungsvermerk, es sei denn, Gesetze oder andere Rechtsvorschriften schließen die öffentliche Angabe des Sachverhalts aus.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Bestätigungsvermerk beschriebene Prüfung des Lageberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil zum Lagebericht abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

SONSTIGE GESETZLICHE UND ANDERE RECHTLICHE ANFORDERUNGEN

Vermerk über die Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben des Jahresabschlusses und des Lageberichts nach § 317 Abs. 3a HGB

Prüfungsurteil

Wir haben gemäß § 317 Abs. 3a HGB eine Prüfung mit hinreichender Sicherheit durchgeführt, ob die in der Datei Teamviewer_SE_EA+LB_ESEF-2023-12-31.zip enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Jahresabschlusses und des Lageberichts (im Folgenden auch als „ESEF-Unterlagen“ bezeichnet) den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat („ESEF-Format“) in allen wesentlichen Belangen entsprechen. In Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften erstreckt sich diese Prüfung nur auf die Überführung der Informationen des Jahresabschlusses und des Lageberichts in das ESEF-Format und daher weder auf die in diesen Wiedergaben enthaltenen noch auf andere in der oben genannten Datei enthaltene Informationen.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die in der oben genannten Datei enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Jahresabschlusses und des Lageberichts in allen wesentlichen Belangen den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat. Über dieses Prüfungsurteil sowie unsere im voranstehenden „Vermerk über die Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts“ enthaltenen Prüfungsurteile zum beigefügten Jahresabschluss und zum beigefügten Lagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 hinaus geben wir keinerlei Prüfungsurteil zu den in diesen Wiedergaben enthaltenen Informationen sowie zu den anderen in der oben genannten Datei enthaltenen Informationen ab.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung der in der oben genannten Datei enthaltenen Wiedergaben des Jahresabschlusses und des Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 Abs. 3a HGB unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben von Abschlüssen und Lageberichten nach § 317 Abs. 3a HGB (IDW PS 410 (06.2022)) und des International Standard on Assurance Engagements 3000

(Revised) durchgeführt. Unsere Verantwortung danach ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung der ESEF-Unterlagen“ weitergehend beschrieben. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für die ESEF-Unterlagen

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Erstellung der ESEF-Unterlagen mit den elektronischen Wiedergaben des Jahresabschlusses und des Lageberichts nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 HGB.

Ferner sind die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Erstellung der ESEF-Unterlagen zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat sind.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Erstellung der ESEF-Unterlagen als Teil des Rechnungslegungsprozesses.

Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung der ESEF-Unterlagen

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die ESEF-Unterlagen frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB sind. Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – Verstöße gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

- gewinnen wir ein Verständnis von den für die Prüfung der ESEF-Unterlagen relevanten internen Kontrollen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Kontrollen abzugeben.
- beurteilen wir die technische Gültigkeit der ESEF-Unterlagen, d.h. ob die die ESEF-Unterlagen enthaltende Datei die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der zum Abschlussstichtag geltenden Fassung an die technische Spezifikation für diese Datei erfüllt.
- beurteilen wir, ob die ESEF-Unterlagen eine inhaltsgleiche XHTML-Wiedergabe des geprüften Jahresabschlusses und des geprüften Lageberichts ermöglichen.

Übrige Angaben gemäß Artikel 10 EU-APrVO

Wir wurden von der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 als Abschlussprüfer gewählt. Wir wurden am 6. Juli 2023 vom Aufsichtsrat beauftragt. Wir sind ununterbrochen seit dem Geschäftsjahr 2022 als Abschlussprüfer der TeamViewer SE, Göppingen, tätig.

Wir erklären, dass die in diesem Bestätigungsvermerk enthaltenen Prüfungsurteile mit dem zusätzlichen Bericht an den Prüfungsausschuss nach Artikel 11 EU-APrVO (Prüfungsbericht) in Einklang stehen.

HINWEIS AUF EINEN SONSTIGEN SACHVERHALT – VERWENDUNG DES BESTÄTIGUNGSVERMERKS

Unser Bestätigungsvermerk ist stets im Zusammenhang mit dem geprüften Jahresabschluss und dem geprüften Lagebericht sowie den geprüften ESEF-Unterlagen zu lesen. Der in das ESEF-Format überführte Jahresabschluss und Lagebericht – auch die in das Unternehmensregister einzustellenden Fassungen – sind lediglich elektronische Wiedergaben des geprüften Jahresabschlusses und des geprüften Lageberichts und treten nicht an deren Stelle. Insbesondere ist der „Vermerk über die Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben des Jahresabschlusses und des Lageberichts nach § 317 Abs. 3a HGB“ und unser darin enthaltenes Prüfungsurteil nur in



Verbindung mit den in elektronischer Form bereitgestellten geprüften ESEF- Unterlagen
verwendbar.

VERANTWORTLICHER WIRTSCHAFTSPRÜFER

Der für die Prüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Jürgen Schwehr.

Stuttgart, den 8. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jürgen Schwehr	Jens Rosenberger
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer