

# Vergütungsbericht 2024



# 1 Einleitung

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der TeamViewer SE im Geschäftsjahr 2024 dargestellt und erläutert. Der Vergütungsbericht wird unter <https://ir.teamviewer.com/verguetung> veröffentlicht. Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für den Vorstand und den Aufsichtsrat sind ebenfalls unter dieser Adresse zugänglich und werden im Folgenden in ihren Grundzügen erläutert. Vorstand und Aufsichtsrat haben bei der Erstellung des Vergütungsberichts Wert auf eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung gelegt.

## Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 aus Vergütungssicht

### Geschäftsentwicklung 2024

TeamViewer konnte im Geschäftsjahr 2024 trotz der anhaltenden geopolitischen und gesamtwirtschaftlichen Herausforderungen profitabel wachsen. Dabei konzentrierte sich TeamViewer auf die weitere Umsetzung seiner Wachstumsstrategie entlang der definierten Wachstumsdimensionen, die Integration von Künstlicher Intelligenz in die Produkte, die Weiterentwicklung der Kernsoftware, Integrationen in externe Anwendungen wie ServiceNow „Enterprise“, Salesforce, Google „Meet“ und Microsoft „Teams“ sowie den Ausbau der Partnerschaften im Bereich Vision Picking.

In der Folge erhöhte sich der Umsatz um 7 % auf 671,4 Mio. EUR, womit die für das Geschäftsjahr 2024 ausgegebene und am 6. November 2024 angepasste Prognose eines Umsatzes von 662 bis 668 Mio. EUR übertroffen wurde. Das für die Margenprognose relevante bereinigte EBITDA erhöhte sich um 14 % auf 296,7 Mio. EUR, woraus eine bereinigte EBITDA-Marge von 44 % resultiert. Damit wurde auch die am 6. November 2024 aktualisierte Prognose einer bereinigten EBITDA-Marge von mindestens 44 % erreicht.

### Veränderungen in der Corporate Governance

Mit Wirkung zum 1. September 2024 wurde Michael Wilkens für eine weitere Amtszeit von drei Jahren zum Finanzvorstand bestellt. Sein Mandat läuft bis zum 31. August 2027. Darüber hinaus wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2025 Mei Dent für eine weitere Amtszeit von drei Jahren, also bis einschließlich 31. Dezember 2027, zum Vorstand der Gesellschaft bestellt und zum Chief Product and Technology Officer (CPTO) ernannt. Mit Wirkung zum 1. Februar 2025 wurde Mark Banfield für eine Amtszeit von drei Jahren, also bis einschließlich 31. Januar 2028, zum Vorstand der Gesellschaft bestellt und zum Chief Commercial Officer (CCO) ernannt. Peter Turner war bis zum 31. Januar 2025 zum Mitglied des Vorstands der TeamViewer SE bestellt und zum Chief Commercial Officer (CCO) ernannt.

Im Aufsichtsrat konnte Herr Joachim Heel im Juni 2024 als neues Mitglied gewonnen werden. Er wurde durch die ordentliche Hauptversammlung 2024 in den Aufsichtsrat gewählt. Mit Wirkung zum 31.12.2024 hat Dr. Jörg Rockenhäuser sein Aufsichtsratsmandat vorzeitig niedergelegt. James Jeffrey Kinder ist mit Beschluss vom 20. Februar 2025 gerichtlich als Mitglied des Aufsichtsrats bestellt worden. Die Bestätigung durch die Hauptversammlung wird in der ordentlichen Hauptversammlung 2025 durchgeführt. Darüber hinaus gab es keine Änderungen in Vorstand und Aufsichtsrat der TeamViewer SE.

### Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts

Der gemäß § 162 AktG erstellte, formell und inhaltlich durch den Abschlussprüfer geprüfte Vergütungsbericht 2023 wurde von der Hauptversammlung am 7. Juni 2024 mit einer Mehrheit von 89,59 % gebilligt. In Anbetracht dieses Votums folgt der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 einem vergleichbaren Aufbau.

# 2 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 2024 aktiven Vorstandsmitglieder und entspricht sowohl den Anforderungen des Aktiengesetzes als auch den Empfehlungen des DCGK. Das Vergütungssystem löste das von der Hauptversammlung am 15. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem ab, entspricht diesem jedoch weitestgehend. Bei den Leistungsparametern werden 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 2024 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.

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

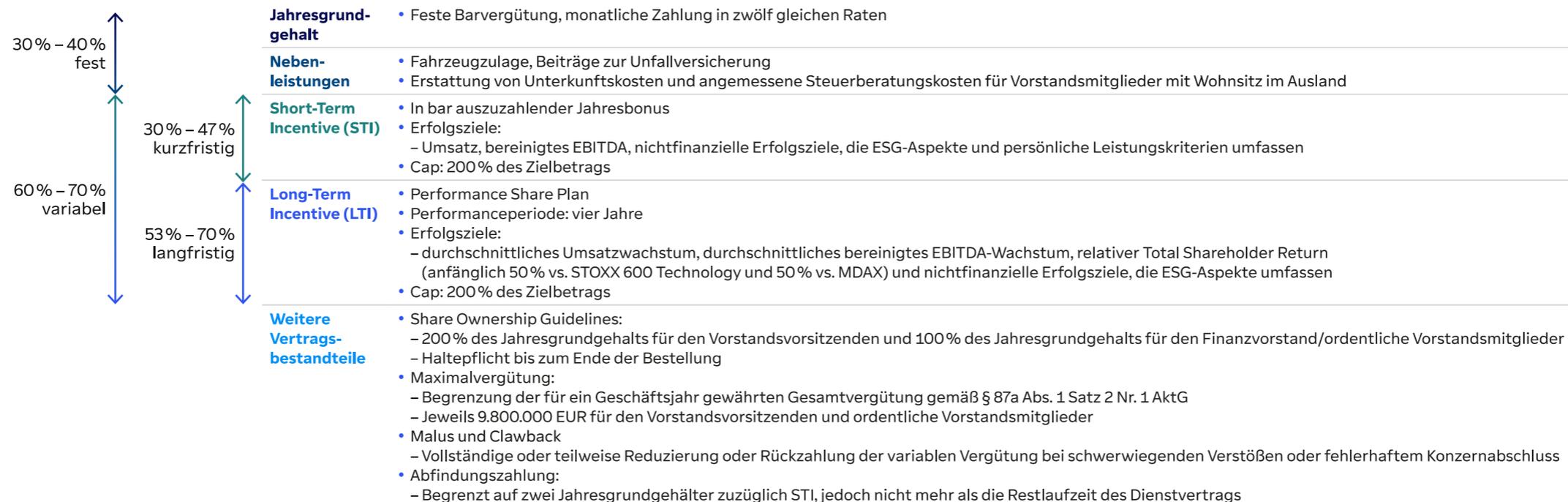
Aus Sicht des Aufsichtsrats trägt die Vergütung den individuellen Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten von TeamViewer in angemessener Weise Rechnung.

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. Zur Beurteilung der Angemessenheit betrachtet der Nominierungs- und

Vergütungsausschuss die Höhe der Vergütung im horizontalen und vertikalen Vergleich. Dabei hat der Ausschuss im Geschäftsjahr 2024 keine Anhaltspunkte für eine unangemessene Entwicklung und kein Erfordernis einer Anpassung festgestellt.

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

### Überblick über die Bestandteile der Vergütung



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 1. September 2024 im Zusammenhang mit der Verlängerung der Bestellung von Michael Wilkens als CFO und am 9. Dezember 2024 im Zusammenhang mit der Verlängerung der Bestellung von Mei Dent als Vorstand 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 marktconform und marktüblich ausgestaltet und angemessen ist. Auf Grundlage der Erwägungen und Empfehlungen seines Nominierungs- und Vergütungsausschusses hielt es der Aufsichtsrat für angemessen, für beide Vorstandsmitglieder die Vergütung auf Grundlage der durchgeführten Bewertung der Angemessenheit anzupassen.

## Bestandteile der Vergütung

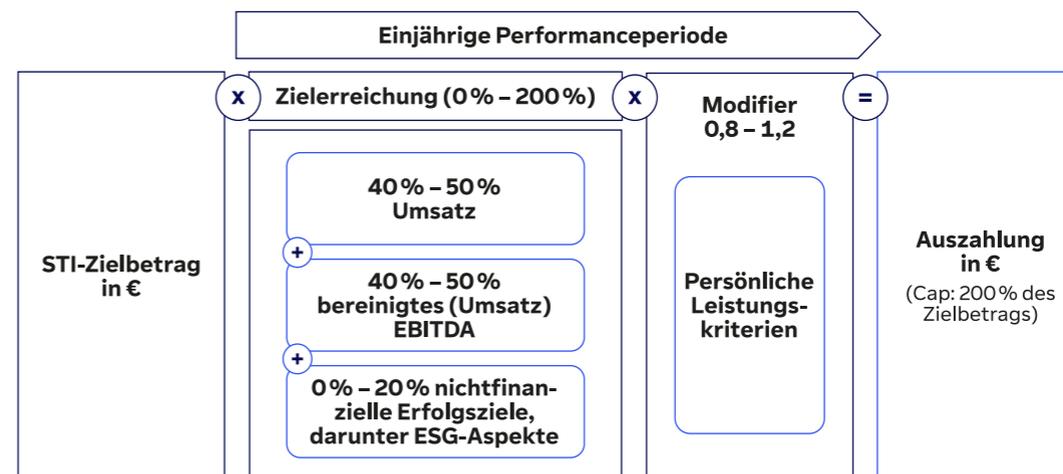
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen zusammen, deren Gesamtsumme jeweils die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt.

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.

### Short-Term Incentive (STI)

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

#### Short-Term Incentive



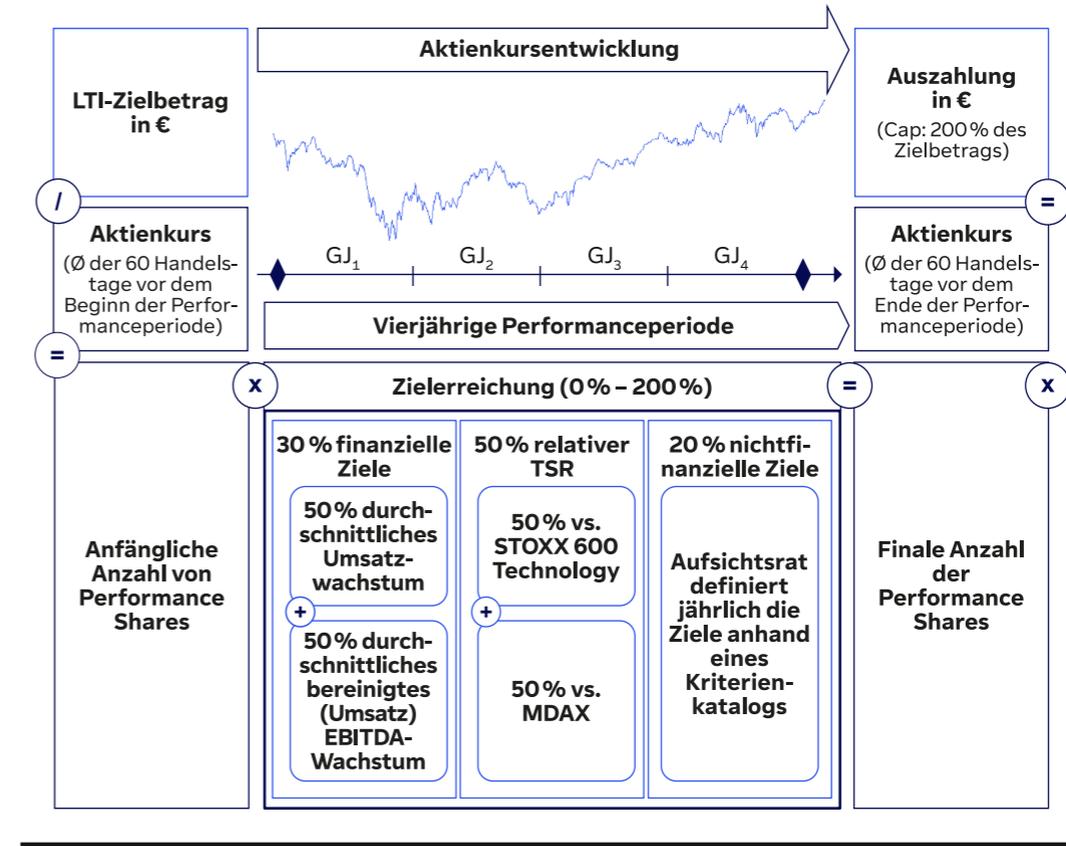
Der in bar auszuzahlende Jahresbonus ist abhängig vom Erreichen bestimmter finanzieller Ziele sowie optional bestimmter nichtfinanzieller Unternehmensziele. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat für jedes der Erfolgsziele (finanzielle Ziele und optional bestimmte nichtfinanzielle Ziele) eine Vorgabe fest, 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. Unterschreitet der im Hinblick auf ein Erfolgsziel erreichte Wert den Minimalwert, entspricht der Zielerreichungsgrad für dieses Erfolgsziel 0 %. Zudem wird ein Maximalwert festgelegt, bei dessen Erreichen oder Überschreiten die Zielerreichung 200 % beträgt. Die Zwischenwerte werden jeweils durch lineare Interpolation ermittelt, wobei sämtliche Zielwerte vor der Feststellung wechselkursbereinigt werden.

Zudem ist die Höhe des STI abhängig von der Bewertung der vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahrs für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegten persönlichen Leistungskriterien. Diese werden prozentual gewichtet. Der Aufsichtsrat bestimmt die Erreichung der persönlichen 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 Billigung des Konzernabschlusses zur Zahlung fällig.

**Long-Term Incentive (LTI)**

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

**Long-Term Incentive**



Mit jedem Geschäftsjahr beginnt eine neue Performanceperiode gemäß den Bedingungen des jeweils anwendbaren LTI, nach deren Ablauf die Zielerreichung bestimmter vorab definierter Ziele gemessen wird. Zu Beginn einer jeden Performanceperiode legt der Aufsichtsrat auf Basis des LTI-Zielbetrags und des durchschnittlichen Aktienkurses die anfängliche Zahl der Performance Shares für jedes einzelne 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 einen Minimalwert als unteres Ende des Zielkorridors fest, bei dessen Erreichen die Zielerreichung 50 % beträgt. Unterschreitet der im Hinblick auf ein Erfolgsziel erreichte Wert den Minimalwert, entspricht der Zielerreichungsgrad für dieses Erfolgsziel 0 %. Zudem wird ein Maximalwert festgelegt, bei dessen Erreichen oder Überschreiten die Zielerreichung 200 % beträgt. Bei den Performance Shares handelt es sich lediglich um eine Rechengröße, 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 Aktienanzahl 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 erfolgen 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.

# 3 Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

## Erfolgsunabhängige feste Vergütungsbestandteile

### Jahresgrundgehalt

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

| Vorstandsmitglied            | Jahresgrundgehalt<br>in EUR |
|------------------------------|-----------------------------|
| Oliver Steil                 | 1.035.000                   |
| Michael Wilkens <sup>1</sup> | 735.000                     |
| Mei Dent                     | 500.000                     |
| Peter Turner <sup>2</sup>    | 466.377                     |

<sup>1</sup> Bei Michael Wilkens wurde im Zuge der Verlängerung seiner Amtszeit als Finanzvorstand und CFO des Unternehmens das Jahresgrundgehalt von 700.000 EUR p.a. auf 805.000 EUR p.a. mit Wirkung zum 1. September 2024 erhöht.

<sup>2</sup> Bei Peter Turner unterliegt die feste Vergütung der jährlichen Anpassung des Wechselkurses EUR/GBP mit Wirkung zum jeweils 1. Januar. Das vertraglich vereinbarte Jahresgrundgehalt in EUR beträgt 475.000. Das Jahresgrundgehalt von Peter Turner wurde zum 1. Januar 2024 bei einem EUR/GBP-Wechselkurs von 0,8669 oder einem Rückgang des Wechselkurses um ca. 0,31 % angepasst.

### 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 von TeamViewer mit einem Selbstbehalt entsprechend den aktienrechtlichen Bestimmungen in Höhe von 10 % des Schadens, maximal jedoch 150 % des Jahresgrundgehalts, gegen Schadensersatzansprüche 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. USt. (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. USt. (jährlich).

## Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile

### Kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive/STI)

#### STI-Zielbetrag

Bei einer Zielerreichung von 100 % beträgt der STI-Zielbetrag im Geschäftsjahr 2024:

#### STI-Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung im Geschäftsjahr 2024

| Vorstandsmitglied         | STI-Zielbetrag per annum<br>in EUR |
|---------------------------|------------------------------------|
| Oliver Steil              | 1.035.000,00                       |
| Michael Wilkens           | 700.000,00                         |
| Peter Turner <sup>1</sup> | 432.012,54                         |
| Mei Dent                  | 500.000,00                         |

<sup>1</sup> Bei Peter Turner unterliegt der STI-Zielbetrag der jährlichen Anpassung des Wechselkurses EUR/GBP mit Wirkung zum jeweils 1. Januar. Der vertraglich vereinbarte STI-Zielbonus in EUR beträgt 440.000. Der Zielbetrag von Peter Turner wird zum 1. Januar 2024 bei einem EUR/GBP-Wechselkurs von 0,8669 oder einem Rückgang des Wechselkurses um ca. 0,31 % angepasst.

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

Der Aufsichtsrat hat am 31. Januar 2024 die Zielwerte für die Leistungskriterien des STI für das Geschäftsjahr 2024 für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Dabei hat er neben den finanziellen Performance-Zielen für Umsatz und bereinigtes (Umsatz) EBITDA, die zu jeweils 50 % gewichtet werden, auch für jedes Vorstandsmitglied individuelle persönliche Leistungskriterien bestimmt.

#### STI 2024 Zielerreichung hinsichtlich der finanziellen Leistungskriterien

| Leistungs-<br>kriterium                                  | Unter-<br>grenze<br>bei 50 %<br>Zieler-<br>reichung | Zielwert<br>für 100 %<br>Zieler-<br>reichung | Ober-<br>grenze<br>bei 200 %<br>Zieler-<br>reichung | Ergebnis<br>in Mio. EUR | Zieler-<br>reichung<br>in % |
|--|---|--|---|-------------------------|-----------------------------|
| Umsatz <sup>1</sup><br>(50 %)                            | 644,0   | 668,0  | 682,5   | 671,4                   | <b>124 %</b>                |
| Bereinigtes<br>(Umsatz)<br>EBITDA <sup>1</sup><br>(50 %) | 268,0   | 287,0  | 292,5   | 296,7                   | <b>200 %</b>                |
| <b>Zielerreichung (in %)</b>                             |   |  |   |                         | <b>162 %</b>                |

<sup>1</sup> Wird nach Ende des Leistungszeitraums an Budget-Wechselkurs angepasst.

**Persönliche Leistungskriterien/Modifizier**

| Vorstandsmitglied | Individuelle Ziele   | Zielerreichung in % | Modifizier |
|-------------------|--|---------------------|------------|
| Oliver Steil      | Die individuelle Zielerreichung wurde vor allem daran gemessen, wie TeamViewer seine langfristige Marktposition durch strategische M&A-Aktivitäten, effektive Partnerschaften und Produktinnovationen ausgebaut hat. Auch die erfolgreiche Umsetzung von Wachstumsinitiativen auf Konzernebene und insbesondere in den Bereichen Enterprise und Frontline spielten eine wichtige Rolle. Weitere Schwerpunkte waren die Entwicklung und Bekanntmachung einer neuen Kapitalmarkt-Story, Verschlinkung der Organisation und verschiedene nachhaltigkeitsbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Wahrnehmung der TeamViewer-Aktie aus ESG-Perspektive. | 113,50 %            | 1,135      |
| Michael Wilkens   | Wichtige Faktoren bei der Bemessung der individuellen Zielerreichung waren Exzellenz in den Bereichen Finanzen, Steuern und Buchhaltung sowie die Entwicklung und Bekanntmachung einer neuen Kapitalmarkt-Story. Des Weiteren spielten Recht, Compliance, Innenrevision sowie IT eine wichtige Rolle. Verschiedene nachhaltigkeitsbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Wahrnehmung der TeamViewer-Aktie aus ESG-Perspektive flossen ebenfalls in die Bemessung mit ein.   | 113,50 %            | 1,135      |

**Persönliche Leistungskriterien/Modifizier**

| Vorstandsmitglied | Individuelle Ziele   | Zielerreichung in % | Modifizier |
|-------------------|--|---------------------|------------|
| Peter Turner      | Für die individuelle Zielerreichung waren insbesondere das Wachstum des SMB-Ökosystems und das Erreichen der Ziele in den Bereichen Webshop und Inside Sales von Bedeutung. Gleichmaßen wichtig waren die Leistung in den Bereichen Enterprise und Frontline in Form von hochwertigen Leads und Vertriebsunterstützung. Ein zentraler Fokus lag zudem darauf, die Kundenbindung weiter zu verbessern. Weitere Faktoren waren Verbesserungen der Sponsorentätigkeit und Kostenkontrolle sowie verschiedene nachhaltigkeitsbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Wahrnehmung der TeamViewer-Aktie aus ESG-Perspektive.                   | 98,00 %             | 0,980      |
| Mei Dent          | Die individuelle Zielerreichung wurde insbesondere daran gemessen, inwiefern neue Produkte eingeführt und die Geschäftsanforderungen in Bezug auf Umfang, Qualität und Zeit erreicht wurden. Ein zentraler Faktor war zudem die Entwicklung einer erstklassigen Organisationsstruktur und Strategie, um Lösungen auszurollen. Wichtig waren darüber hinaus Innovationen und Wachstumsprojekte, der Aufbau einer erstklassigen CPTO-Organisation sowohl mit Blick auf das Team als auch den Gesamtkonzern sowie verschiedene nachhaltigkeitsbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Wahrnehmung der TeamViewer-Aktie aus ESG-Perspektive. | 113,50 %            | 1,135      |

**Für das Geschäftsjahr 2024 berechnet sich für das STI die folgende Auszahlung:**

| Vorstandsmitglied | STI-Zielbetrag in EUR | Zielerreichung in % | Modifizier | STI-Auszahlung in EUR |
|-------------------|-----------------------|---------------------|------------|-----------------------|
| Oliver Steil      | 1.035.000,00          | 162 %               | 1,1350     | <b>1.903.054,50</b>   |
| Michael Wilkens   | 700.000,00            | 162 %               | 1,1350     | <b>1.287.090,00</b>   |
| Peter Turner      | 432.012,54            | 162 %               | 0,9800     | <b>685.863,11</b>     |
| Mei Dent          | 500.000,00            | 162 %               | 1,1350     | <b>919.350,00</b>     |

**Langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive/LTI)**

**LTI für die Performanceperiode 2024 bis 2027**

Für das im Geschäftsjahr 2024 zugeteilte LTI gilt die Performanceperiode 2024 bis 2027. Aufgrund der noch laufenden Performanceperiode sind 2024 keine Zahlungen aus dem LTI 2024–2027 erfolgt bzw. verdient; demnach ist das LTI 2024–2027 nicht im Geschäftsjahr 2024 „gewährt und geschuldet“ im Sinne von § 162 AktG.

Der Aufsichtsrat hat folgende Zielkomponenten festgelegt:

| Ziele                                   | Gewichtung | Bedingungen   |
|---|------------|---|
| 1. Langfristiges finanzielles Ziel      | 30 %       | 50 %: Durchschnittliches Umsatz-Wachstum 2024–2027 <sup>1</sup><br>50 %: Durchschnittliches bereinigtes (Umsatz) EBITDA-Wachstum 2024–2027 <sup>1</sup> |
| 2. Nichtfinanzielles strategisches Ziel | 20 %       | 50 %: Net Promoter Score<br>50 %: Beteiligung von Frauen in Führungspositionen  |
| 3. Aktienkurs/-renditebasiertes Ziel    | 50 %       | 50 %: Relative Aktienrendite ggü. STOXX® 600 Technology<br>50 %: Relative Aktienrendite ggü. MDAX®  |

<sup>1</sup> Durchschnitt der vier Jahreswachstumsraten 2024 bis 2027.

**LTI-Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung im LTI 2024–2027**

| Vorstandsmitglied         | LTI-Zielbetrag per annum in EUR |
|---------------------------|---------------------------------|
| Oliver Steil              | 1.200.000,00                    |
| Michael Wilkens           | 830.000,00                      |
| Mei Dent                  | 700.000,00                      |
| Peter Turner <sup>1</sup> | 589.108,02                      |

<sup>1</sup> Bei Peter Turner unterliegt der LTI-Zielbetrag der jährlichen Anpassung des Wechselkurses EUR/GBP mit Wirkung zum jeweils 1. Januar. Der vertraglich vereinbarte LTI-Zielbetrag in EUR beträgt 600.000. Der LTI-Zielbetrag von Peter Turner wurde zum 1. Januar 2024 bei einem EUR/GBP-Wechselkurs von 0,8669 oder einem Rückgang des Wechselkurses um ca. 0,31 % angepasst.

**LTI für die Performanceperiode 2021–2024**

Für das im Geschäftsjahr 2021 zugeteilte LTI galt die Performanceperiode 2021 bis 2024. Der Aufsichtsrat hatte für das LTI 2021–2024 die folgenden Zielkomponenten festgelegt:

| Ziele                                   | Gewichtung | Bedingungen   |
|---|------------|---|
| 1. Langfristiges finanzielles Ziel      | 30 %       | 50 %: Durchschnittliches Billings-Wachstum 2021–2024 <sup>1</sup><br>50 %: Durchschnittliches bereinigtes (Billings) EBITDA-Wachstum 2021–2024 <sup>1</sup> |
| 2. Nichtfinanzielles strategisches Ziel | 20 %       | 50 %: Net Promoter Score (extern erhoben <sup>2</sup> )<br>50 %: ESG-Ziel   |
| 3. Aktienkurs/-renditebasiertes Ziel    | 50 %       | 50 %: Relativer TSR vs. STOXX® 600 Technology<br>50 %: Relativer TSR vs. MDAX®  |

<sup>1</sup> Durchschnitt der vier Jahreswachstumsraten 2021 bis 2024.

<sup>2</sup> Änderung der Methodologie.

**LTI 2021–2024 Zielerreichung**

| Leistungskriterium   | Untergrenze bei 50 % Zielerreichung | Zielwert für 100 % Zielerreichung | Obergrenze bei 200 % Zielerreichung | Ergebnis             | Gewichtung in % | Zielerreichung in % <sup>1</sup> |
|--|-------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|----------------------|-----------------|----------------------------------|
| Durchschnittliches Billings-Wachstum 2021–2024 <sup>2</sup>                      | 22 %                                | 25 %                              | 31 %                                | 11 %                 | 15 %            | 0 %                              |
| Durchschnittliches bereinigtes (Billings) EBITDA-Wachstum 2021–2024 <sup>2</sup> | 20 %                                | 23 %                              | 29 %                                | 6 %                  | 15 %            | 0 %                              |
| Net Promoter Score <sup>3</sup>  | 43                                  | 47                                | 55                                  | 6                    | 10 %            | 0 %                              |
| ESG-Ziel <sup>4</sup>  | Keine Maßnahmen                     | Hin-arbeiten auf 33 %             | Frauen-anteil erhöht                | Frauen-anteil erhöht | 10 %            | 200 %                            |
| Relativer TSR vs. STOXX® 600 Technology <sup>5</sup>                             | 0 %                                 | +6,67 %                           | 20 %                                | -118 %               | 25 %            | 0 %                              |
| Relativer TSR vs. MDAX <sup>5</sup>  | 0 %                                 | +6,67 %                           | 20 %                                | -61 %                | 25 %            | 0 %                              |
| <b>Gesamtzielerreichung in %</b>   |                                     |                                   |                                     |                      |                 | <b>20 %</b>                      |

<sup>1</sup> 0 %, wenn der Mindestwert nicht erreicht wird.

<sup>2</sup> Durchschnitt der vier Jahreswachstumsraten 2021 bis 2024.

<sup>3</sup> Neue Methodologie ab 2024.

<sup>4</sup> Während sich das 33 %-Ziel auf den Vorstand bezog, wurden 200 % für die zusätzliche Unterbreitung eines Vorschlags für eine weibliche Kandidatin für den Aufsichtsrat innerhalb des Jahres 2021 festgelegt. Alle diese Ziele wurden erreicht.

<sup>5</sup> Die Berechnung des TSR erfolgt in Anlehnung an die marktübliche Praxis, die jeweils von der Abteilung Investor Relations im Detail festgelegt wird.

Für das LTI 2021–2024 berechnet sich die folgende Auszahlung:

| Vorstandsmitglied | LTI-Zielbetrag | Anfänglicher Aktienkurs | Anfängliche Anzahl an Performance Shares | Gesamtzielerreichung in % | Finale Anzahl an Performance Shares | Finaler Aktienkurs | LTI-Auszahlung in EUR |
|-------------------|----------------|-------------------------|--|---------------------------|-------------------------------------|--------------------|-----------------------|
| Oliver Steil      | 1.000.000      | 40,37                   | 24.771                                   | 20 %                      | 4.955                               | 11,77              | 58.320                |
| Stefan Gaiser     | 550.000        | 40,37                   | 13.624                                   | 20 %                      | 2.725                               | 11,77              | 32.073                |
| Lisa Agona        | 287.980        | 40,37                   | 7.134                                    | 20 %                      | 1.427                               | 11,77              | 16.796                |

Am LTI 2021–2024 haben nur Oliver Steil, Stefan Gaiser und Lisa Agona teilgenommen, da im Geschäftsjahr 2021 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 ganz oder teilweise zurückgefordert werden. Die Clawback-Frist beginnt für jede variable Vergütung mit dem Ablauf der ihr zugrunde liegenden Performanceperiode und endet mit dem Ablauf von zwei Jahren nach diesem Zeitpunkt. Die Rückforderung bezieht sich auf den tatsächlich geleisteten Netto-Betrag und die Abtretung aller Ansprüche auf Steuerrückerstattung, die dem Vorstandsmitglied in diesem Zusammenhang gegen die Steuerbehörden entstehen.

Im Geschäftsjahr 2024 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. Erstmals 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 Jahres (oder zum 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. Die Aktienanzahl ist im Falle einer Änderung der Festvergütung oder eines Aktiensplits neu zu bestimmen.

### Aktienbesitz von Vorstandsmitgliedern zum 31. Dezember 2024

| Vorstandsmitglied | Anzahl der zu erwerbenden Aktien | Anzahl der gehaltenen Aktien | Ende der Aufbauphase |
|-------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------|
| Oliver Steil      | 78.857                           | 2.720.000                    | 25. April 2024       |
| Michael Wilkens   | 73.176                           | 73.300                       | 28. Februar 2025     |
| Peter Turner      | 49.244                           | 50.321                       | 31. Dezember 2023    |
| Mei Dent          | 45.872                           | 45.891                       | 9. Juni 2025         |

Auf Basis der oben genannten Aktienbestände der Vorstandsmitglieder wurde deren Einhaltung der Aktienvorhaltepflchten zum 31. Dezember 2024 festgestellt.

### 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 das voraussichtliche 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 Grundes oder wenn ein vom Vorstandsmitglied zu vertretender wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt, der die Gesellschaft zu einer außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags berechtigt hätte, erhält das Vorstandsmitglied keine Abfindung.

Endet die Vorstandstätigkeit vorzeitig durch den Tod des Vorstandsmitglieds, zahlt die Gesellschaft das anteilige Jahresgrundgehalt sowie den anteiligen 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 betragen würde. Eine etwaige Abfindungszahlung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet.

## 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 2024 erfolgt ist oder erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

Entsprechend wird, am Beispiel des STI, die hierauf entfallende Vergütung im Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen, auch wenn die Auszahlung erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 erfolgt.

### Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2024 (1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024), Teil I

|  | Oliver Steil<br>Vorstandsvorsitzender/CEO<br>seit 19.08.2019 |                 |                |                 | Michael Wilkens<br>Finanzvorstand/CFO<br>seit 01.09.2022 |                 |                |                 |
|--|--|-----------------|----------------|-----------------|--|-----------------|----------------|-----------------|
|  | 2023<br>in EUR   | 2023<br>in % GV | 2024<br>in EUR | 2024<br>in % GV | 2023<br>in EUR   | 2023<br>in % GV | 2024<br>in EUR | 2024<br>in % GV |
| Jahresgrundgehalt                                | 922.500  | 37,24 %         | 1.035.000      | 34,27 %         | 700.000  | 37,23 %         | 735.000        | 35,92 %         |
| Nebenleistungen                                  | 48.668   | 1,96 %          | 24.000         | 0,79 %          | 24.000   | 1,28 %          | 24.000         | 1,17 %          |
| Sonstiges (Antrittsprämie)                       | -  | -               | -              | -               | -  | -               | -              | -               |
| <b>Summe der festen Vergütung</b>                | 971.168  | 39,20 %         | 1.059.000      | 35,06 %         | 724.000  | 38,50 %         | 759.000        | 37,10 %         |
| Einjährige variable Vergütung (STI)              | 1.506.077  | 60,80 %         | 1.903.055      | 63,01 %         | 1.156.278  | 61,50 %         | 1.287.090      | 62,90 %         |
| Mehrjährige variable Vergütung (LTI)             | 0  | 0 %             | 58.320         | 1,93 %          | -  | -               | -              | -               |
| <b>Summe der variablen Vergütung</b>             | 1.506.077  | 60,80 %         | 1.961.375      | 64,94 %         | 1.156.278  | 61,50 %         | 1.287.090      | 62,90 %         |
| <b>Gesamtvergütung (GV; i. S. v. § 162 AktG)</b> | 2.477.244  | 100 %           | 3.020.375      | 100,00 %        | 1.880.278  | 100 %           | 2.046.090      | 100,00 %        |

### Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2024 (1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024), Teil II

|  | Peter Turner<br>Chief Commercial Officer/CCO<br>seit 11.07.2022 |                 |                |                 | Mei Dent<br>Chief Product and Technology Officer<br>seit 31.08.2023 |                 |                |                 |
|--|---|-----------------|----------------|-----------------|---|-----------------|----------------|-----------------|
|  | 2023<br>in EUR  | 2023<br>in % GV | 2024<br>in EUR | 2024<br>in % GV | 2023<br>in EUR  | 2023<br>in % GV | 2024<br>in EUR | 2024<br>in % GV |
| Jahresgrundgehalt                                | 464.958   | 38,96 %         | 466.377        | 40,22 %         | 168.011   | 33,02 %         | 500.000        | 33,28 %         |
| Nebenleistungen                                  | 4.752   | 0,40 %          | 7.392          | 0,64 %          | 26.282  | 5,17 %          | 49.939         | 3,32 %          |
| Sonstiges (Antrittsprämie) <sup>1</sup>          | -   | -               | -              | -               | 33.333  | 6,55 %          | 33.333         | 2,22 %          |
| <b>Summe der festen Vergütung</b>                | 469.709   | 39,35 %         | 473.769        | 40,86 %         | 227.626   | 44,74 %         | 583.272        | 38,82 %         |
| Einjährige variable Vergütung (STI)              | 723.837   | 60,65 %         | 685.863        | 59,14 %         | 281.152   | 55,26 %         | 919.350        | 61,18 %         |
| Mehrjährige variable Vergütung (LTI)             | -   | -               | -              | -               | -   | -               | -              | -               |
| <b>Summe der variablen Vergütung</b>             | 723.837   | 60,65 %         | 685.863        | 59,14 %         | 281.152   | 55,26 %         | 919.350        | 61,18 %         |
| <b>Gesamtvergütung (GV; i. S. v. § 162 AktG)</b> | 1.193.547   | 100 %           | 1.159.632      | 100,00 %        | 508.778   | 100 %           | 1.502.622      | 100,00 %        |

<sup>1</sup> Ausgleichszahlung von Mei Dent 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 der früheren Mitglieder des Vorstands nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2024  
(1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024)**

|  | Stefan Gaiser<br>Finanzvorstand/CFO<br>19.08.2019–18.08.2022 |                 |                |                 | Lisa Agona<br>Marketingvorstand/CMO<br>19.04.2021–31.12.2021 |                 |                |                 |
|--|--|-----------------|----------------|-----------------|--|-----------------|----------------|-----------------|
|  | 2023<br>in EUR   | 2023<br>in % GV | 2024<br>in EUR | 2024<br>in % GV | 2023<br>in EUR   | 2023<br>in % GV | 2024<br>in EUR | 2024<br>in % GV |
| Jahresgrundgehalt                                | -  | -               | -              | -               | -  | -               | -              | -               |
| Nebenleistungen                                  | 3.377  | 1,04 %          | -              | -               | -  | -               | -              | -               |
| <b>Summe der festen Vergütung</b>                | 3.377  | 1,04 %          | -              | -               | -  | -               | -              | -               |
| Einjährige variable Vergütung (STI)              | -  | -               | -              | -               | -  | -               | -              | -               |
| Mehrjährige variable Vergütung (LTI)             | 0  | 0 %             | <b>32.073</b>  | <b>100,00 %</b> | -  | -               | <b>16.796</b>  | <b>100,00 %</b> |
| Karenzentschädigung <sup>1</sup>                 | 320.641  | 98,96 %         | -              | -               | -  | -               | -              | -               |
| <b>Summe der variablen Vergütung</b>             | 320.641  | 98,96 %         | <b>32.073</b>  | <b>100,00 %</b> | -  | -               | <b>16.796</b>  | <b>100,00 %</b> |
| <b>Gesamtvergütung (GV; i. S. v. § 162 AktG)</b> | 324.018  | 100 %           | <b>32.073</b>  | <b>100,00 %</b> | -  | -               | <b>16.796</b>  | <b>100,00 %</b> |

<sup>1</sup>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 EUR 9.800.000 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 2024 kann abschließend erst nach Ablauf der Performanceperiode des LTI 2024–2027 berichtet werden. Das Erreichen der Maximalvergütung ist aber unter sämtlichen aktuellen Vorstandsverträgen aufgrund des 200 %-Caps bei STI und LTI bereits von vornherein rechnerisch ausgeschlossen.

Nach Ablauf der Performanceperiode des LTI 2021–2024 kann erstmals über die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 berichtet werden, welche neben der festen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 als Vergütungsbestandteile auch das STI 2021 und das LTI 2021–2024 und sämtliche Nebenleistungen beinhaltet.

Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 war von sämtlichen Vorstandsmitgliedern eingehalten worden:

### Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar – 31. Dezember 2021)

| in EUR  | OliverSteil<br>Vorstands-<br>vorsitzender/CEO | Stefan Gaiser<br>Finanz-<br>vorstand/CFO | Lisa Agona<br>Marketing-<br>vorstand/CMO |
|---|---|--|--|
| Jahresgrundgehalt                                 | 900.000                                       | 550.000                                  | 257.690                                  |
| Nebenleistungen                                   | 21.981  | 36.845                                   | 33.839                                   |
| Einjährige variable Vergütung<br>(STI 2021)       | 0   | 0  | 0  |
| Mehrjährige variable Vergütung<br>(LTI 2021–2024) | 58.320  | 32.073                                   | 16.796                                   |
| <b>Gesamtvergütung</b>                            | <b>980.301</b>                                | <b>618.918</b>                           | <b>308.325</b>                           |
| <b>Maximalvergütung<br/>(nach § 87a AktG)</b>     | <b>9.800.000</b>                              | <b>9.800.000</b>                         | <b>9.800.000</b>                         |

## 4 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 in § 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 2024 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 |                |
|--|---------------------------|----------------|--------------------------|---------------|-----------------|----------------|
|  | 2023                      | 2024           | 2023                     | 2024          | 2023            | 2024           |
| <b>Zum 31.12.2024 Aufsichtsratsmitglieder</b>                                |                           |                |                          |               |                 |                |
| Ralf W. Dieter (Vorsitzender seit 24.05.2023)                                | 143.044                   | <b>187.500</b> | 36.855                   | <b>25.000</b> | 179.899         | <b>212.500</b> |
| Dr. Abraham Peled (stellv. Vorsitzender seit 24.05.2023; ehem. Vorsitzender) | 173.891                   | <b>165.000</b> | 51.976                   | <b>50.000</b> | 225.867         | <b>215.000</b> |
| Axel Salzmann (ehem. stellv. Vorsitzender bis 24.05.2023)                    | 110.565                   | <b>75.000</b>  | 76.734                   | <b>55.000</b> | 187.298         | <b>130.000</b> |
| Hera Kitwan Siu  | 75.000                    | <b>75.000</b>  | 30.000                   | <b>30.000</b> | 105.000         | <b>105.000</b> |
| Swantje Conrad   | 45.363                    | <b>75.000</b>  | 36.290                   | <b>60.000</b> | 81.653          | <b>135.000</b> |
| Christina Stercken   | 45.363                    | <b>75.000</b>  | 18.145                   | <b>30.000</b> | 63.508          | <b>105.000</b> |
| Dr. Joachim Heel (seit 7. Juni 2024)   | –                         | <b>42.500</b>  | –                        | –             | –               | <b>42.500</b>  |
| <b>Frühere Aufsichtsratsmitglieder</b>                                       |                           |                |                          |               |                 |                |
| Dr. Jörg Rockenhäuser (bis 31.12.2024) <sup>1</sup>                          | 0                         | <b>0</b>       | 0                        | <b>0</b>      | 0               | <b>0</b>       |

<sup>1</sup> Dr. Jörg Rockenhäuser hat keine Vergütung in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 erhalten.

# 5 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, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis.

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 verwendet TeamViewer seit Beginn des Geschäftsjahres 2023 Umsatzerlöse als primären Leistungsindikator statt wie zuvor Billings, da sie als Planungsgröße üblicher und weniger volatil sind, folglich wird die Ertragsentwicklung des Konzerns seither anhand von Umsatz und dem bereinigten (Umsatz) EBITDA gemessen.

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

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  | 2020       | 2021       | Veränderung | 2022      | Veränderung | 2023      | Veränderung | 2024      | Veränderung |
|--|------------|------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| <b>Ertragsentwicklung der TeamViewer SE in EUR</b>                                 |            |            |             |           |             |           |             |           |             |
| Jahresfehlbetrag (HGB)<br>(in Mio. EUR)  | 7          | 8          | +14 %       | 14        | +75 %       | 33        | +136 %      | 38        | +14,2 %     |
| <b>Ertragsentwicklung des TeamViewer-Konzerns in EUR</b>                           |            |            |             |           |             |           |             |           |             |
| Umsatz (IFRS)<br>(in Mio. EUR)   | 455,6      | 501,1      | +10 %       | 565,9     | +13 %       | 626,7     | +11 %       | 671,4     | +7,1 %      |
| Bereinigtes (Umsatz) EBITDA<br>(non-IFRS) (in Mio. EUR)                            | 256,7      | 210,5      | -18 %       | 229,8     | +9 %        | 260,5     | +13 %       | 296,7     | +13,9 %     |
| <b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer</b>                                |            |            |             |           |             |           |             |           |             |
| Gesamtbelegschaft<br>TeamViewer SE (bis 2021)                                      | 110.942    | 113.160    | +2 %        | -         | - %         | -         | - %         | -         | - %         |
| Gesamtbelegschaft<br>TeamViewer-Konzern<br>in Deutschland (seit 2022) <sup>1</sup> | -          | 92.004     | - %         | 95.479    | +4 %        | 105.043   | +10 %       | 112.180   | +6,8 %      |
| <b>Vorstandsvergütung</b>  |            |            |             |           |             |           |             |           |             |
| Oliver Steil <sup>2</sup><br>(seit August 2019)                                    | 72.883.940 | 22.060.654 | -70 %       | 1.809.743 | -92 %       | 2.477.244 | +37 %       | 3.020.375 | +21,9 %     |
| Michael Wilkens<br>(seit September 2022)   | -          | -          | - %         | 643.333   | - %         | 1.880.278 | +192 %      | 2.046.090 | +8,8 %      |
| Peter Turner<br>(seit Juli 2022)   | -          | -          | - %         | 409.018   | - %         | 1.193.547 | +192 %      | 1.159.632 | -2,8 %      |
| Mei Dent<br>(seit August 2023)   | -          | -          | - %         | -         | - %         | 508.778   | - %         | 1.502.622 | +195,3 %    |
| <b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>   |            |            |             |           |             |           |             |           |             |
| Stefan Gaiser <sup>2</sup><br>(August 2019 – August 2022)                          | 36.757.382 | 11.177.638 | -70 %       | 902.600   | -92 %       | 324.018   | -64 %       | 32.073    | -90,1 %     |
| Lisa Agona <sup>3</sup><br>(April 2021 – Dezember 2021)                            | -          | 1.353.852  | - %         | -         | - %         | -         | - %         | 16.796    | - %         |

21 TeamViewer Vergütungsbericht 2024 – 5 Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

| Geschäftsjahr  | 2020    | 2021    | Veränderung | 2022    | Veränderung | 2023    | Veränderung | 2024    | Veränderung |
|--|---------|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|
| <b>Aufsichtsratsvergütung</b>                          |         |         |             |         |             |         |             |         |             |
| Ralf W. Dieter<br>(seit Oktober 2022)                  | -       | -       | - %         | 16.250  | - %         | 179.899 | +1007 %     | 212.500 | +18,1 %     |
| Dr. Abraham Peled<br>(seit August 2019)                | 242.500 | 242.500 | - %         | 242.500 | - %         | 225.867 | -7 %        | 215.000 | -4,8 %      |
| Axel Salzmann<br>(seit August 2019)                    | 185.000 | 185.000 | - %         | 214.837 | +16 %       | 187.298 | -13 %       | 130.000 | -30,6 %     |
| Hera Kitwan Siu<br>(seit November 2021)                | -       | 4.688   | - %         | 105.000 | +2140 %     | 105.000 | 0 %         | 105.000 | 0 %         |
| Swantje Conrad<br>(seit Mai 2023)                      | -       | -       | - %         | -       | - %         | 81.653  | - %         | 135.000 | +65,3 %     |
| Christina Stercken<br>(seit Mai 2023)                  | -       | -       | - %         | -       | - %         | 63.508  | - %         | 105.000 | +65,3 %     |
| Dr. Joachim Heel<br>(seit Juni 2024)                   | -       | -       | - %         | -       | - %         | -       | - %         | 42.500  | - %         |
| <b>Frühere Aufsichtsratsmitglieder</b>                 |         |         |             |         |             |         |             |         |             |
| Dr. Jörg Rockenhäuser<br>(August 2019 – Dezember 2024) | 0       | 0       | 0 %         | 0       | 0 %         | 0       | 0 %         | 0       | 0 %         |

<sup>1</sup> Die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden beinhaltet seit 2024 die in dem jeweiligen Geschäftsjahr ausbezahlte aktienbasierte Vergütung (RSUs).

<sup>2</sup> Die Vergütung von Oliver Steil und Stefan Gaiser 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.

<sup>3</sup> Die Vergütung im Jahr 2021 enthält eine Abfindungszahlung in Höhe von EUR 1.062.323 zur Abgeltung aller zukünftigen Ansprüche aus und im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis.

Göppingen, im März 2025

TeamViewer SE

Für den Aufsichtsrat:

Ralf W. Dieter  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Für den Vorstand:

Oliver Steil  
Vorsitzender des Vorstands

# 6 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

## An die TeamViewer SE, Göppingen

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der TeamViewer SE, Göppingen für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der TeamViewer SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein.

Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### **Prüfungsurteil**

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts 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 über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

### **Verwendungsbeschränkung**

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der TeamViewer SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Stuttgart, den 12. März 2025

### **PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

|                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| Jürgen Schwehr    | Jens Rosenberger  |
| Wirtschaftsprüfer | Wirtschaftsprüfer |



TeamViewer SE  
Bahnhofsplatz 2  
73033 Göppingen  
Deutschland

[www.teamviewer.com](http://www.teamviewer.com)