

Nichtfinanzieller Bericht 2022

Inhalt

1_	Grundlagen des Nichtfinanziellen Berichts	4
2_	Nachhaltigkeit bei TeamViewer	5
3_	Governance und Integrität	19
4_	Mitarbeitende	22
5_	Umwelt- und Klimaschutz	28
6_	Energie-, Abfall- und Wassermanagement	33
7_	Soziale Verantwortung	35
8_	Inhaltsindex für GRI, SDG, UN Global Compact, WEPs und SASB	37

Nichtfinanzieller Bericht

Der Nichtfinanzielle Bericht ist ein Auszug aus dem Geschäftsbericht 2022.

1 Grundlagen des Nichtfinanziellen Berichts

Mit dem Nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b-289e, 315b und c HGB sowie nach den Vorgaben des Corporate-Social-Responsibility-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) informiert TeamViewer über die Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte sowie über die im Rahmen der EU-Taxonomie Verordnung zu berichtenden Schwerpunkte für das Geschäftsjahr 2022. Sofern sich aus der wirtschaftlichen Leistung des Unternehmens weitere relevante nichtfinanzielle Aspekte ableiten lassen, werden diese gemäß § 289c Abs. 2 HGB aufgeführt.

Bei der Erstellung des Nichtfinanziellen Berichts wurden die von der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Prinzipien der Berichterstattung zur Bestimmung des Berichtsinhalts und zur Berichtsqualität berücksichtigt. Sofern zur Vergleichbarkeit und Verständlichkeit sinnvoll, enthalten einige Abschnitte auch Daten aus dem Vorjahr, um Änderungen im Zeitverlauf aufzeigen zu können. Eine Übersicht der GRI-Verweise findet sich im Berichtsteil E (Weitere Informationen) des Geschäftsberichts 2022.

Ziel des Nichtfinanziellen Berichts ist es, die relevanten Bedürfnisse und Anforderungen der Stakeholder von TeamViewer – darunter Aktionäre, Kunden, Partner, Mitarbeitende, Lieferanten, Ratingagenturen, schutzbedürftige Gruppen, lokale Gemeinschaften, Nichtregierungsorganisationen und sonstige zivilgesellschaftliche Organisationen – an eine integrale Kommunikation wesentlicher und relevanter nichtfinanzieller Aspekte transparent zu erfüllen.

Das für TeamViewer wesentliche Thema Sicherheit und Datenschutz mit den Teilaspekten Infrastruktur und Produktsicherheit findet sich als eigenständiger Teil im Zusammengefassten Lagebericht des Geschäftsberichts 2022. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren im Sinne des § 289 Abs. 3 HGB zu den Aspekten Mitarbeitende und Umwelt werden ebenfalls im Zusammengefassten Lagebericht aufgeführt, und im Nichtfinanziellen Bericht der Gesellschaft vertieft.

Der Nichtfinanzielle Bericht wurde vom Aufsichtsrat der TeamViewer AG gemäß § 171 Abs. 1 AktG geprüft und genehmigt.

2 Nachhaltigkeit bei TeamViewer

TeamViewer ist ein globales Technologieunternehmen und Anbieter einer cloudbasierten Plattform zur Vernetzung von Computern, Maschinen und industriellen Anlagen sowie zur digitalen Unterstützung von Arbeitsprozessen entlang der gesamten Wertschöpfungskette in Industrie- und Dienstleistungsbranchen. Mit seinen Produkten und Dienstleistungen leistet das Unternehmen mit seinem Kerngeschäft einen relevanten Beitrag für eine nachhaltigere Welt:

- TeamViewer verbindet Menschen, die anderen Menschen privat helfen – weltweit, millionenfach und kostenfrei.
- TeamViewer unterstützt Geschäftskunden und ihre Mitarbeitenden bei der Umsetzung flexibler Formen der Arbeit und stärkt Möglichkeiten für eine bessere Balance von Arbeit und Privatleben.
- TeamViewers Lösungen ermöglichen es Millionen von Unternehmenskunden und Free Usern ihre Produktivität trotz physischer Distanz aufrechtzuerhalten oder zu steigern.
- TeamViewer ermöglicht Nutzerinnen und Nutzern durch das Vermeiden von Reisen die Reduktion von klimaschädlichen Treibhausgasemissionen.

Eine detaillierte Beschreibung des Geschäftsmodells von TeamViewer findet sich im Zusammengefassten Lagebericht.

Unsere Unternehmenswerte sowie der Schutz von Umwelt und Klima und die Achtung der Menschenrechte bilden die Grundlagen für unser Handeln. Wir ergänzen sie durch gute Unternehmensführung und die Wahrung sozialer Verantwortung.

Das Vertrauen unserer Kunden auf die Sicherheit ihrer persönlichen Daten und kritischen Informationen sowie die Verlässlichkeit und Verfügbarkeit unserer Softwarelösungen und Dienstleistungen sind die Grundlage unseres nachhaltigen Wachstums. Diese Anforderungen zu jedem Zeitpunkt zu gewährleisten, betrachten wir als unsere größte Verantwortung. Wie wir dieser Verantwortung gerecht werden, beschreiben wir im Zusammengefassten Lagebericht im Teilkapitel „Datenschutz“.

Als Unterzeichner des UN Global Compact unterstützt TeamViewer die zehn Prinzipien des UN Global Compact und die Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals – SDGs) der

Vereinten Nationen. Die SDGs sind ein zentraler konzeptioneller Rahmen für unsere Materialitätsanalyse und unsere Nachhaltigkeitsziele und wichtige Leitlinien für die Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns. Eine besondere Rolle nehmen die SDGs #4 (Hochwertige Bildung), #5 (Geschlechtergleichheit), #8 (Gute Arbeit und Wirtschaftswachstum), #9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), #10 (Weniger Ungleichheiten), #12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion), #13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) sowie #17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) ein. TeamViewer hat sich zudem den UN Women's Empowerment Principles verpflichtet.

Materialitätsanalyse

Aufbauend auf einer mehrstufigen Materialitätsanalyse, die im Geschäftsjahr 2020 durchgeführt wurde und in deren Rahmen die für TeamViewer spezifischen relevanten und materiellen nichtfinanziellen Themen identifiziert wurden, erfolgte im Geschäftsjahr 2022 eine Überprüfung der Ergebnisse der Materialitätsanalyse. Eine Neubewertung der Materialität nichtfinanzieller Themen ergab sich hieraus nicht.

Bei der Bestimmung möglicher relevanter Themen wurden interne Dokumente, drei nichtfinanzielle Ratings (MSCI, Sustainalytics, ISS-ESG), Benchmarkvergleiche und Wettbewerber, Industrie-Benchmark und -Ressourcen, regulatorische Themen sowie ESG- und andere Reportings (insbesondere GRI, SASB, SDGs) ausgewertet. Durch die Einbeziehung Stakeholder-orientierter Standards wurden die Ansprüche verschiedener Interessensgruppen in der Materialitätsanalyse umfassend berücksichtigt. Aus dieser externen Betrachtungsweise wurde eine Übersicht mit 70 für TeamViewer relevanten Themen und Subthemen abgeleitet. Im Rahmen eines internen Expertenworkshops (Teilnehmerkreis: Sustainability Manager, Compliance und Risk Manager, General Counsel) wurde die erarbeitete Übersicht um weitere relevante interne Aspekte ergänzt. Dabei wurde insbesondere qualitativ eingeschätzt, ob und inwieweit das wirtschaftliche Handeln von TeamViewer Auswirkung auf Wirtschaft, Umwelt, Mitarbeitende und die Gesellschaft hat.

Zur Validierung der Ergebnisse hat ein erweiterter interner Expertenkreis, der sich aus den Konzernbereichen Communications, Compliance, Corporate Operations, Corporate Development, CSR, Finance, Human Resources, Investor Relations, Legal, Marketing und Public Relations zusammensetzt, die Ergebnisse in einer Skala von 0 bis 20 quantifiziert und qualifiziert. Die zuvor getätigten Priorisierungen wurden dabei im Wesentlichen bestätigt und nicht geändert.

Ergebnis des Einstufungsprozesses war die Definition von sechs übergeordneten Handlungsfeldern.

1. Governance und Integrität
2. Vertrauen und Sicherheit
3. Umwelt und Klimaschutz
4. Attraktiver Arbeitgeber
5. Gleichberechtigung
6. Corporate Citizenship

Die sechs definierten Handlungsfelder bündeln wiederum die von TeamViewer grundsätzlich als relevant oder materiell eingestuft nichtfinanziellen Themen.

Nichtfinanzielle Themen werden dann als relevant eingeschätzt, wenn ihnen aus Perspektive der Stakeholder (Outside-in Perspektive) mindestens eine hohe oder sehr hohe Bedeutung beigemessen wird oder sie eine hohe oder sehr hohe Auswirkung (Inside-out Perspektive) auf die relevanten Schutzgüter haben können. Für TeamViewer ergeben sich im Rahmen der durchgeführten Analyse neun nichtfinanzielle Themen, die als materiell einzustufen sind. Diese werden mit Hilfe einer Materialitätsmatrix visualisiert (Darstellung auf der nachfolgenden Seite).

Materielle Themen

Governance und Integrität	Vertrauen und Sicherheit	Umwelt- und Klimaschutz
 <p>Gute Unternehmensführung inkl. Antikorruption und Bestechung</p>	 <p>Datenschutz und Informationssicherheit</p>	 <p>Produktauswirkungen auf den Umweltschutz</p>
 <p>Zuverlässigkeit und Verfügbarkeit von Systemen und Diensten</p>	 <p>Klimaschutz</p>	
<p>Menschenrechte Steuertransparenz Verantwortliche Wertschöpfungskette</p>	<p>Transparenz und Zusammenarbeit</p>	<p>Energiemanagement der Datenzentren Umweltmanagement</p>
Attraktiver Arbeitgeber	Gleichberechtigung	Corporate Citizenship
 <p>Attraktivität als Arbeitgeber</p>	 <p>Vielfalt und Antidiskriminierung</p>	 <p>Zugänglichkeit von Produkten</p>
	 <p>Soziale Verantwortung</p>	
<p>Weiterbildung und Entwicklung Flexibles Arbeiten und Homeoffice Gesundheit und Wohlbefinden</p>	<p>Chancengleichheit</p>	<p>Lokales Engagement Bildung</p>

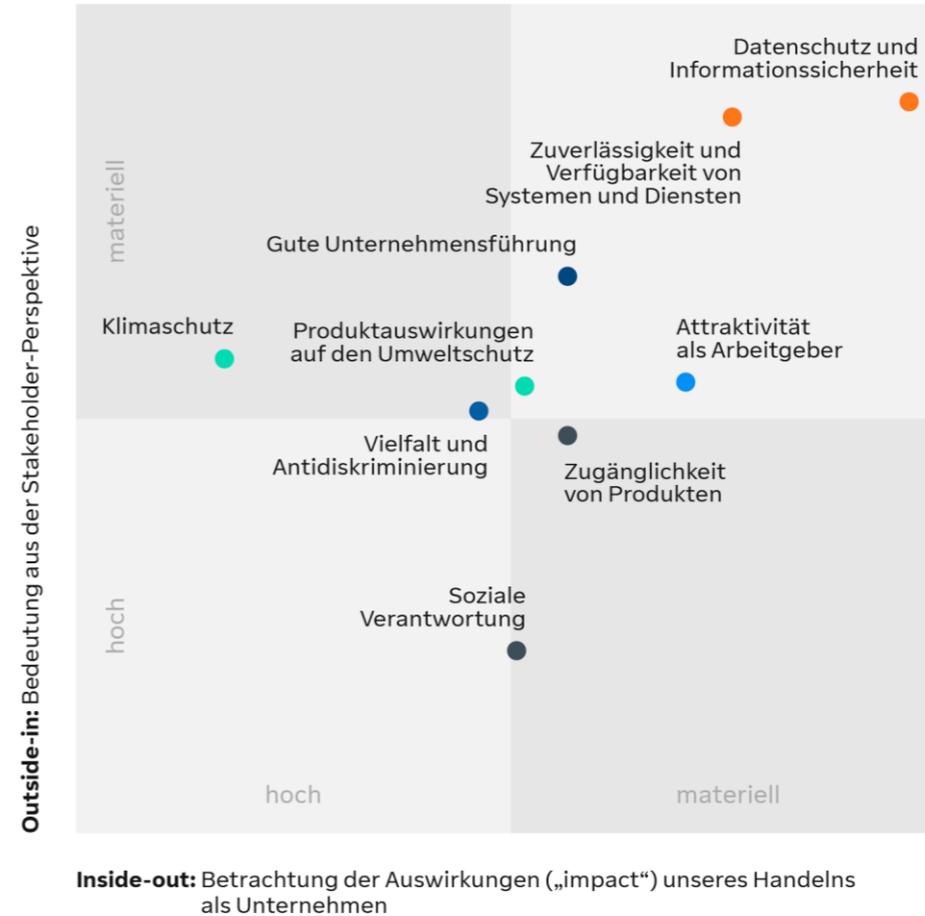
Materielle nichtfinanzielle Aspekte

Die nachfolgenden nichtfinanziellen Belange wurden als materiell in Bezug auf mindestens eine der beiden Perspektiven Outside-in/Inside-out identifiziert:

- Gute Unternehmensführung (Ausführungen finden sich im Zusammengefassten Lagebericht, Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung“)
- Datenschutz und Informationssicherheit (Ausführungen finden sich im Zusammengefassten Lagebericht, Kapitel „Sicherheit und Datenschutz“)
- Zuverlässigkeit und Verfügbarkeit von Systemen und Diensten (Ausführungen finden sich im Zusammengefassten Lagebericht, Kapitel „Sicherheit und Datenschutz“)
- Produktauswirkungen auf den Umweltschutz (Ausführungen finden sich im Nichtfinanziellen Bericht, Kapitel „Umwelt- und Klimaschutz“)
- Klimaschutz (Ausführungen finden sich im Nichtfinanziellen Bericht, Kapitel „Umwelt- und Klimaschutz“)
- Attraktivität als Arbeitgeber (Ausführungen finden sich im Nichtfinanziellen Bericht, Kapitel „Mitarbeitende“)
- Vielfalt und Antidiskriminierung (Ausführungen finden sich im Nichtfinanziellen Bericht, Kapitel „Mitarbeitende“)
- Zugänglichkeit von Produkten (Ausführungen finden sich im Nichtfinanziellen Bericht, Kapitel „Umwelt- und Klimaschutz“)
- Soziale Verantwortung (Ausführungen finden sich im Nichtfinanziellen Bericht, Kapitel „Soziale Verantwortung“)

Basierend auf der Wesentlichkeitsanalyse werden den materiellen nichtfinanziellen Themen Ressourcen wie Zeit, Aufwand und Budget zugewiesen, um künftig weitere Fortschritte bei den entsprechenden Themen zu erzielen. Sie prägen damit die Nachhaltigkeitsstrategie und unsere Berichterstattung. Da sich TeamViewer diesen Belangen besonders verpflichtet fühlt, wird in diesem Nichtfinanziellen Bericht auch über nichtfinanzielle Themen berichtet, die gemäß der Materialitätsanalyse als nicht relevant eingestuft werden. Dies betrifft insbesondere die Kapitel „Transparenz und Zusammenarbeit“, „Gesundheit und Wohlbefinden“ sowie „Energie-, Abfall- und Wassermanagement“.

Materielle nichtfinanzielle Aspekte



Nachhaltigkeitsziele

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, die 2015 von allen Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verabschiedet wurde, ist ein Aktionsplan für die Menschen, den Planeten und den Wohlstand. TeamViewer verpflichtet sich zu den nachhaltigen Entwicklungszielen (SDGs) und erkennt die Bedeutung aller 17 Ziele an. TeamViewer ist der Überzeugung, dass das Potenzial technologischer Innovation von grundlegender Bedeutung ist, um unsere Gesellschaft zu einer nachhaltigeren Lebens- und Arbeitsweise zu führen.

Um seine Ressourcen und Bestrebungen bestmöglich einsetzen zu können, konzentriert sich TeamViewer auf acht SDGs, in denen das Unternehmen einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung leisten kann.

1. Hochwertige Bildung (SDG #4)
2. Geschlechtergleichheit (SDG #5)
3. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG #8)
4. Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG #9)
5. Weniger Ungleichheiten (SDG #10)
6. Nachhaltiger Konsum und Produktion (SDG #12)
7. Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG #13)
8. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG #17)

Auf Grundlage der acht festgelegten Fokus-SDGs hat sich TeamViewer die folgenden wesentlichen Nachhaltigkeitsziele gesetzt, an deren Erreichung das Unternehmen mit konkreten Maßnahmen und einem verbindlichen zeitlichen Rahmen arbeitet:

- Klimaneutralität bis spätestens 2025
- Verbesserung des Zugangs zu Technologie und Bildung
- Unterstützung unserer Kunden bei der Erreichung ihrer Klimaschutzziele durch den Einsatz unserer Technologien
- Förderung von Frauen in Führungspositionen

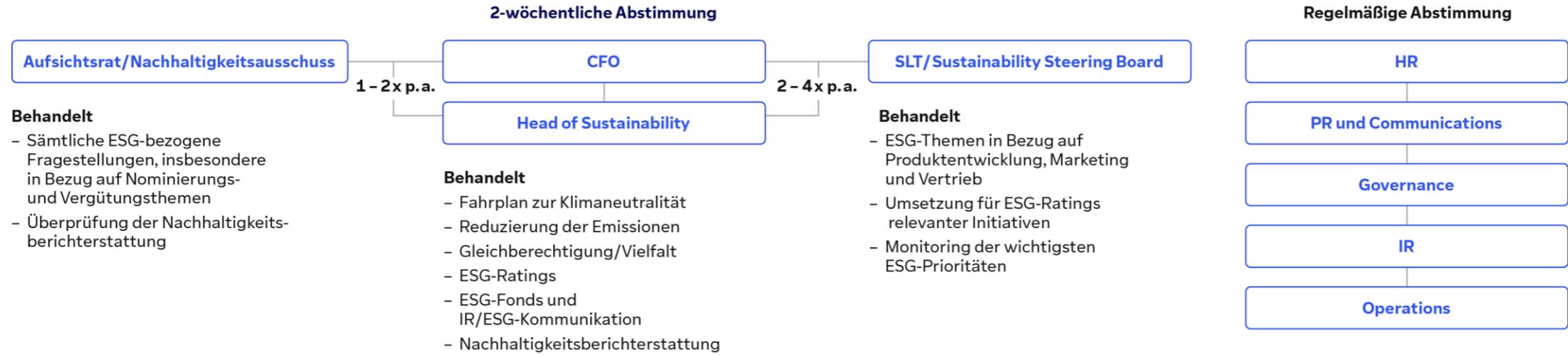
Nachhaltigkeitsmanagement

Für TeamViewer sind unternehmerische Verantwortung in allen Bereichen der Nachhaltigkeit, vor allem aber bei den Themen Klimaschutz und Chancengleichheit, von zentraler Bedeutung. Die tiefe Verankerung dieser Themen im Nachhaltigkeitsmanagement von TeamViewer wurde durch gezielte Maßnahmen und ein gesondertes Nachhaltigkeitsbudget zur Finanzierung der konzernweiten Nachhaltigkeitsbemühungen abgesichert. Zu den implementierten Maßnahmen zählen unter anderem das Nachhaltigkeitsprogramm c-a-r-e, die angestrebte Klimaneutralität ab 2025, die Überwachung des Nachhaltigkeitsmanagements im Aufsichtsrat, der Beitritt zum UN-WEPS-Programm sowie die Beitrittserklärung zur Science Based Targets Initiative (SBTi).

Die Nachhaltigkeitsabteilung von TeamViewer berichtet direkt an den Finanzvorstand (CFO). Mit der halbjährlichen Berichterstattung an den Aufsichtsrat bzw. Nachhaltigkeitsausschuss wurde die Berichtslinie in die beiden höchsten Geschäftsorgane von TeamViewer gelegt und damit die Priorität des Themas Nachhaltigkeit untermauert. Regelmäßige Berichte an den Vorstand und den Aufsichtsrat über Fortschritte und Planungen der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ermöglichen ein schnelles Steuern in Bezug auf die gesetzten Prioritäten. Als Schnittstellenfunktion koordiniert die Nachhaltigkeitsabteilung die nichtfinanziellen Themen, legt Analysen, Entscheidungsvorlagen und Empfehlungen vor, sichert die strategische und operative Entwicklung sowie das Nachhaltigkeitsreporting im funktionsübergreifenden Dialog und steht für die ESG-Ratingagenturen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Zur strategischen Steuerung der Nachhaltigkeitsthemen nimmt das konzernweite Senior Leadership Team (insgesamt 10 Mitglieder, bestehend aus dem Vorstand und der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands) die Funktion eines Sustainability Steering Board ein. Innerhalb des im Aufsichtsrat angesiedelten Prüfungsausschusses wurde unter der Leitung von Hera Kitwan Siu ein Nachhaltigkeitsausschuss etabliert.

Steuerung der ESG-Themen ermöglicht eine fundierte Entscheidungsfindung, wobei der Prüfungsausschuss als Nachhaltigkeitsausschuss fungiert



Nachhaltigkeitsprogramm c-a-r-e

TeamViewers Nachhaltigkeitsprogramm c-a-r-e dient der zielgerichteten, einfachen und fortlaufenden Kommunikation der konzernweiten Nachhaltigkeitsprioritäten und ist mit klaren Verpflichtungen, Zielen und Maßnahmen verbunden.

Das Wort c-a-r-e ist dabei ein Akronym der englischen Begriffe

- C – Climate Neutrality (Klimaneutralität)
- A – Access to Technology (Zugang zur Technologie)
- R – Reduced Emissions (Reduktion von Emissionen)
- E – Equality (Gleichberechtigung)

c-a-r-e verbindet das Selbstverständnis von TeamViewer „Creating a world that works better“ mit seinem nachhaltigen Geschäftsmodell, den Produkten und der Unternehmenskultur, die ebenfalls durch Verantwortungsbewusstsein und nachhaltiges Denken und Handeln geprägt ist.

Mit der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsprogramms c-a-r-e wurden konkrete Maßnahmen und Ziele kommuniziert:

- C – Klimaneutralität:
 1. Erreichung der Klimaneutralität bis spätestens 2025
 2. Beitritt zur SBT-Initiative (1,5-°C Ziel)
- A – Zugang zur Technologie
 1. Kostenlose Verwendung unserer Lösungen für private und soziale Zwecke
 2. Verbesserung des Zugangs zu Bildung und Technologie
- R – Reduktion von Emissionen
 1. Unterstützung der Kunden bei der Vermeidung von Emissionen
 2. Klimaneutrale Produkte basierend auf 100 % erneuerbaren Energien
- E – Gleichberechtigung
 1. Erhöhung des Frauenanteils in allen Führungsebenen
 2. Würdigung der kulturellen Vielfalt mit einer Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung

Die Mitarbeitenden werden im Rahmen von unternehmensinternen Workshops aktiv in die Erarbeitung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen zur Erreichung der Ziele eingebunden. An den ersten Workshops im Jahr 2022 haben rund 390 Mitarbeitende teilgenommen. Nachfolgende vier Arbeitsgruppen wurden gebildet, die sich im Rahmen ihrer Tätigkeit mit ersten konkreten Aktivitäten in die Nachhaltigkeitsarbeit des Konzerns eingebracht haben:

- Female Empowerment (Förderung von Frauen)
- Climate Action (Klimaschutz)
- LGBTQIA+ (Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transgender, Queer, Intersexuell, Asexuell, +)
- Parents@TeamViewer (Eltern bei TeamViewer)

Details zu den gebildeten Arbeitsgruppen und etablierten Maßnahmen finden sich im Teilkapitel „Mitarbeitende“ des Nichtfinanziellen Berichts.

Chancen und Risiken der Nachhaltigkeit

Die Chancen- und Risikobetrachtung der Nachhaltigkeitsthemen bei TeamViewer leitet sich aus dem unternehmensweiten Chancen- und Risikomanagement sowie der Materialitätsanalyse der nichtfinanziellen Themen ab.

Da im Chancen- und Risikobericht (Teil des Zusammengefassten Lageberichts) ausschließlich materielle Risiken aufgeführt werden, ergänzt der hier vorliegende Bericht diesen um alle nichtfinanziellen Themen. Die Quantifizierung folgt dabei der gleichen Bewertungslogik, die auch bei der Erfassung und Bewertung der finanziellen Risiken verwendet wird.

Klimawandel

Risiken durch den Klimawandel werden in Zukunft vermehrt Lebens- und Wirtschaftsbereiche erfassen. Die Auswirkungen auf das Geschäftsumfeld und die Produkte von TeamViewer werden aktuell mit der Kategorie „Mittel“ bewertet. Mit Maßnahmen zum Klimaschutz, wie zum Beispiel der Verpflichtung zu den Zielen der SBTi, nimmt TeamViewer eine aktive Rolle ein, um die Auswirkungen des Klimawandels möglichst gering zu halten. Gleichzeitig ergeben sich Chancen, wenn TeamViewer aktiv in den Klimaschutz investiert, da dadurch die Marke „TeamViewer“ für Mitarbeitende und Kunden attraktiver wird.

Netto-Null-Strategie

Ein Netto-Null-Geschäftsmodell bedeutet, dass die Kohlenstoffemissionen, die durch eine Aktivität entstehen, auf das nicht zu vermeidende Minimum reduziert werden und der verbleibende Rest durch kohlenstoffabsorbierende Aktivitäten ausgeglichen wird. Das Risiko, dass TeamViewer seine gesetzten Netto-Null-Ziele nicht im angestrebten Zeitrahmen erreicht, wird mit „Mittel“ bewertet. Eine Nichterreichung könnte zu einem Reputationsverlust führen. Zahlreiche Unternehmen haben ebenfalls eine Netto-Null-Strategie, woraus sich auch Chancen ergeben, weil TeamViewer seine Partner und Kunden unterstützen kann, die eigenen Netto-Null-Ziele zu erreichen.

Vielfalt und Antidiskriminierung

TeamViewer hat sich mit seiner „Diversity, Inclusion & Non-Discrimination Policy“ eigene Standards auferlegt, die zu einer offenen und inklusiven Unternehmenskultur führen. Positive Auswirkungen sind bei der täglichen Interaktion zwischen Mitarbeitenden sowie mit Partnern und Kunden erlebbar. Damit einher geht das Risiko, die eigenen Richtlinien nicht zu erfüllen. Dieses Risiko wird mit „Mittel“ bewertet. Regelmäßige Schulungen der Mitarbeitenden reduzieren dieses Risiko.

Unethisches Verhalten

Unsere einmalige Unternehmenskultur ist mit unseren Firmenwerten und dem unternehmensweiten „Code of Conduct“ untermauert und stellt ein wichtiges Element der Mitarbeitendenbindung dar. Unethisches Verhalten, das unsere Werte missachtet und unseren „Code of Conduct“ verletzt, stellt ein „mittleres“ Risiko dar. Durch regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeitenden wird dieses Risiko reduziert.

Weitergabe vertraulicher Informationen

Die Offenlegung vertraulicher Informationen und damit einhergehende mögliche Wettbewerbsnachteile wird als Risiko eingestuft und mit „Mittel“ bewertet. Durch hohe Sicherheitsstandards und regelmäßige Trainings für Mitarbeitende wird diesem Risiko begegnet.

Regulatorisches Rahmenwerk

Das regulatorische Rahmenwerk, im Speziellen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, befindet sich in einem stetigen Veränderungsprozess. Besonders im globalen Kontext bedarf dies einem kontinuierlichen Monitoring der relevanten Vorschriften und einer Anpassung der eigenen Offenlegungen. Das Risiko, den sich veränderten Standards nicht gerecht zu werden, wird mit „Mittel“ bewertet. Kontinuierliche interne Weiterbildung und die Einbeziehung von externem Fachwissen reduzieren dieses Risiko.

Soziale Verantwortung

TeamViewer ist sich seiner sozialen Verantwortung bewusst und engagiert sich in zahlreichen Projekten (siehe hierzu auch Teilkapitel Soziale Verantwortung). Das Risiko eines Reputationsverlustes durch zu geringes soziales Engagement wird als „Niedrig“ bewertet.

Zugänglichkeit unserer Produkte

Die leichte Zugänglichkeit und die damit verbundene hohe Verbreitung unserer Produkte ist seit Gründung des Unternehmens ein Erfolgsfaktor. Dass diese Zugänglichkeit eingeschränkt wird, bewerten wir mit einem „niedrigen“ Risiko, da unter anderem die kostenlose private Nutzung weiterhin bestehen wird.

Im Rahmen der Risikoanalyse, die wir im Geschäftsjahr 2022 durchgeführt haben, wurden keine wesentlichen nichtfinanziellen Risiken mit potenziellen Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit, unseren Umsatz oder unsere Kostenbasis identifiziert.

Risikobewertungen

Nichtfinanzielle Risiken	Konzern-Risikobewertung (Bruttorisiko)	Trend ¹
Klimawandel	Mittel	→
Netto-Null-Strategie	Mittel	→
Vielfalt und Antidiskriminierung	Mittel	→
Unethisches Verhalten	Mittel	→
Weitergabe vertraulicher Informationen	Mittel	→
Behördliche Vorschriften	Mittel	→
Soziale Verantwortung	Niedrig	→
Zugänglichkeit unserer Produkte	Niedrig	→

¹ Trend: Netto-Risikostufe im Vergleich zum Vorjahr.

Legende:
 Gesunkenes Nettorisiko ↘
 Unverändertes Nettorisiko →
 Gestiegenes Nettorisiko ↗

EU-Taxonomie

Angesichts der sich zuspitzenden Klimakrise hat sich die Europäische Union (EU) mit dem „European Green Deal“ zu einer Stärkung des Klimaschutzes und nachhaltigen Wachstumsstrategie verpflichtet. Die EU Sustainable Finance Taxonomie (kurz: EU-Taxonomie) verfolgt das Ziel, Investitionsströme in ökologisch nachhaltige wirtschaftliche Aktivitäten zu leiten und stellt in diesem Kontext ein EU-weites Klassifizierungssystem für nachhaltige wirtschaftliche Aktivitäten dar.

In einem ersten Schritt wird dazu die **Taxonomiefähigkeit** betrachtet, indem geprüft wird, ob die Wirtschaftsaktivität eines Unternehmens im erweiternden delegierten Rechtsakt der EU-Taxonomie aufgeführt wird. Ist dies der Fall und trägt die Wirtschaftsaktivität zur potenziellen Erreichung mindestens einer der sechs im Rahmen der EU-Taxonomie definierten Umweltziele bei, gilt diese Wirtschaftsaktivität als taxonomiefähig (eligible). Die Umweltziele im Sinne der EU-Taxonomie sind:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

In einem zweiten Schritt wird die **Taxonomiekonformität** geprüft. Eine Wirtschaftsaktivität gilt als taxonomiekonform (aligned), wenn die folgenden drei Bedingungen erfüllt sind:

- Erbringung eines substantiellen Beitrags zu einem der Umweltziele durch Einhaltung der für die jeweilige Wirtschaftstätigkeit definierten Bewertungskriterien (zum Beispiel Höhe der eingesparten CO₂-Emissionen für das Umweltziel Klimaschutz).
- Eine erhebliche Beeinträchtigung mindestens eines anderen Umweltziels wird ausgeschlossen, in dem die Do-No-Significant-Harm-(DNSH)-Kriterien der EU-Taxonomie eingehalten werden.
- Ein Mindestschutz (Minimum Safeguards) von Menschen- und Verbraucherrechten, Anti-Korruption, Steuerwesen und fairem Wettbewerb wird eingehalten.

Wir haben alle Wirtschaftsaktivitäten des TeamViewer Konzerns analysiert und geprüft, welche Aktivitäten taxonomiefähig und taxonomiekonform im Sinne der EU-Taxonomie

Annex I und II der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 sind. Für TeamViewer als Anbieter von datenbasierten Remote-Connectivity Lösungen ist eine in der EU-Taxonomie aufgeführten Wirtschaftsaktivitäten als wesentlich zu erachten:

- **Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen** (8.2. im Annex I der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139)

Die Wirtschaftsaktivität „8.2 – Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen“ umfasst Fernzugriff, Fernsteuerung und Fernwartung, die mit nahezu allen Desktop- und Mobilplattformen funktionieren, einschließlich Windows, MacOS, iOS und Android. Mit TeamViewer Lösungen können Computer, mobile Geräte oder Maschinen – kurz: alle technischen Geräte, die eine Datenverbindung zum Internet haben – überall auf der Welt ferngesteuert und verwendet werden. Die Bereitstellung unserer datenbasierten Lösung erfolgt aus 100 % erneuerbarer Energie. Taxonomiefähig ist diese Aktivität in Bezug auf das klare Potential zur Vermeidung von Reisetätigkeiten und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen, wenn diese Tätigkeiten vorwiegend zur Bereitstellung von Daten und Analysen zur Ermöglichung der Senkung der Treibhausgasemissionen bestimmt sind. Die Vermeidung von klimaschädlichen CO₂-Emissionen ist für TeamViewer eine wichtige ESG-Kennzahl („Vermiedene Emissionen“ pro Jahr), die seit dem Jahr 2020 erhoben wird und durch externe Gutachter verifiziert ist. Dabei wird gemessen, wie viele (Geschäfts-)Reisen tatsächlich vermieden werden und errechnet, welche CO₂-Emissionen eingespart werden.

Die mit unseren Produkten und Lösungen verbundenen Umsatzerlöse, Betriebsausgaben (OpEx nach Definition der EU-Taxonomie) und Investitionen (taxonomiekonformer CapEx) ordnen wir dem Umweltziel „Klimaschutz“ im Sinne der EU-Taxonomie zu.

Taxonomiefähigkeit (Eligibility) der Wirtschaftsaktivitäten

	Umsatzerlöse	Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie	Investitionsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie
8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen (in Mio. EUR)	543,3	35,3	16,8
Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten (in Mio. EUR)	22,6	11,7	5,6
Gesamt (in Mio. EUR)	565,9	47,1	22,4
Anteil taxonomiefähiger Tätigkeiten (in %)	96 %	75 %	75 %

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen. Für die Zuordnung der Aktivitäten und die Berechnung der Kennzahlen können sich in den Folgejahren aufgrund von Auslegungsentscheidungen andere Einschätzungen ergeben.

Im Vergleich zum Vorjahr hat diese Auslegungsunsicherheit dazu geführt, dass wir die Aktivität 8.1 „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ nicht mehr als wesentlich erachten, da damit keine direkten Umsatzerlöse erzielt werden, obwohl Server von Drittanbietern ein integraler Bestandteil unserer Lösungen sind.

Im Geschäftsjahr 2022 haben wir die Berechnungssystematik dahingehend geändert, dass wir keinen pauschalen Abschlag in der Ermittlung der **taxonomiefähigen Umsatzerlöse** vornehmen, sondern eine anwendungsbasierte Betrachtung zur Ermittlung verwendet haben. Im Jahr 2021 wurde mit einem pauschalen Abschlag von 15 % gerechnet. Dies resultierte in 85 % taxonomiefähigen Umsatzerlösen. Die anwendungsbezogene Ermittlung ergibt einem Anteil der taxonomiefähigen Umsatzerlöse in Höhe von 96 % für das Geschäftsjahr 2022. Es konnte nur in 4 % der Anwendungsfälle kein klares Potenzial zur Senkung der Treibhausgasemissionen erkannt werden.

Bei der Ermittlung der **Betriebs- und Investitionsausgaben** wurde im Jahr 2021 ebenfalls mit einem pauschalen Abschlag in Höhe von 15 % gerechnet. Dieser wurde für das Jahr 2022 ebenfalls durch die anwendungsbezogene Betrachtung ersetzt, die im Wesentlichen auf dem größten Kostenfaktor (Personalkosten) in Forschung und Entwicklung basiert (siehe Betriebsausgaben Geschäftsjahr 2022).

Wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz

Gemäß EU-Taxonomie ist zu prüfen, ob die Informations- und Kommunikationstechniklösung hauptsächlich zur Senkung von Treibhausgasemissionen eingesetzt wird und welche erheblichen Einsparungen an Treibhausgasemissionen im Vergleich zur „leistungsfähigsten alternativen Lösung“ durch TeamViewer erzielt werden kann. TeamViewer hat 2022 mit der Planung eines THG Life Cycle Assessment begonnen und wird in 2023 weiter an der Nachweisführung zur Senkung von Treibhausgasemission im Wettbewerbsvergleich arbeiten.

Do-No-Significant-Harm (DNSH) und Minimum Safeguards

Die wesentlichen Beitragskriterien der Tätigkeit 8.2 wurden im Geschäftsjahr 2022 nicht erfüllt. Aus diesem Grund erfolgte keine weitere Untersuchung der DNSH-Kriterien und „Minimum Safeguards“. Die Wirtschaftsaktivität wird daher der Taxonomiefähigkeit, nicht aber der Taxonomiekonformität zugeordnet.

Leistungsindikatoren gemäß EU-Taxonomie-Verordnung

Die EU-Taxonomie definiert die berichtspflichtigen Leistungsindikatoren Umsatzerlöse, Betriebsausgaben und Investitionsausgaben. Für das Geschäftsjahr 2022 sind verpflichtende Angaben zur Taxonomiefähigkeit und -konformität zu machen. Die für TeamViewer relevanten Finanzdaten ergeben sich aus dem Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2022.

Umsatzerlöse Geschäftsjahr 2022

Als Basis dient der Konzernumsatz nach IFRS in Höhe von 565,9 Mio. EUR, wie innerhalb des Konzernabschlusses von TeamViewer ausgewiesen (Kapitel 1, Konzern-Gesamtergebnisrechnung (S. 91); Einzelheiten zu den Rechnungslegungsgrundsätzen in Bezug auf den Nettoumsatz finden sich in Kapitel 5.3 (b) des Konzernabschlusses (S. 99 ff)). TeamViewer entwickelt und vertreibt Software für Fernzugriff auf/Fernwartung von Geräten zur Digitalisierung von Arbeitsprozessen in der Industrie und Steigerung der Prozesseffizienz auf Kundenseite. Damit einher geht vor allem die Vermeidung von Reisetätigkeiten und von Treibhausgasemissionen. Allerdings stehen bei einem Teil unserer Lösungen die Effizienzsteigerung und Qualitätssicherung im Vordergrund und weniger die direkte Vermeidung von Reisen (z. B. im Rahmen der Workflow-Optimization in der Logistik). Daher wurden lediglich die Anwendungsfälle Fernzugriff, Fernsteuerung und Fernwartung als taxonomiefähig klassifiziert. Diese Tätigkeiten entsprechend rund 96 % der Wirtschaftsaktivitäten des TeamViewer Konzerns (siehe Tabelle „Taxonomiefähigkeit (Eligibility) der Wirtschaftsaktivitäten“).

Betriebsausgaben (OpEx) Geschäftsjahr 2022

Zur Ermittlung der operativen Betriebsausgaben nach Definition der EU-Taxonomie wird als Basis der Konzernabschluss nach IFRS herangezogen. Die Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie umfassen im Wesentlichen:

- Alle direkten, nicht-kapitalisierten Forschungs- und Entwicklungskosten.
- Nicht-kapitalisierte Leasingaufwendungen für kurzfristiges Leasing in Übereinstimmung mit IFRS 16.
- Wartungs- und Reparaturkosten und andere direkte Ausgaben, die sich auf die tägliche Wartung von Sachanlagen beziehen, ermittelt auf der Grundlage unserer internen Kostenstellen.

Die direkten, nicht-kapitalisierten Forschungs- und Entwicklungskosten in Höhe von 43,1 Mio. EUR stellen mit 92 % den größten Anteil an den Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomie dar. Hiervon entfallen rund 95 % auf Personalkosten. Im Bereich F&E sind

ca. 25 % der Mitarbeitenden (FTE) in der Entwicklung von Lösungen tätig, die keinen substanziellen Beitrag zu der Verringerung von Treibhausgasemissionen leisten. In der Folge werden nur 75 % der gesamten operativen Betriebsausgaben in Höhe von 47,1 Mio. EUR im Sinne der EU-Taxonomie als taxonomiefähig angesehen. Dies entspricht 35,3 Mio. EUR (siehe Tabelle „Taxonomiefähigkeit (Eligibility) der Wirtschaftsaktivitäten“).

Übersicht der Betriebsausgaben (OpEx) 2022 im Sinne der EU-Taxonomie

	in Mio. EUR
Forschungs- und Entwicklungskosten (wiederkehrend)	43,1
Nicht-kapitalisierte Leasingaufwendungen für kurzfristige Leasing in Übereinstimmung mit IFRS 16	1,0
Wartungs- und Reparaturkosten und andere direkte Ausgaben, die sich auf die tägliche Wartung von Sachanlagen beziehen	3,0
Gesamt	47,1

Investitionsausgaben (CapEx) Geschäftsjahr 2022

Zur Ermittlung der Investitionsausgaben (CapEx) nach Definition der EU-Taxonomie wird als Datenbasis ebenfalls der Konzernabschluss nach IFRS herangezogen. Hierzu werden insbesondere die Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten sowie Sachanlagen betrachtet. Diese können aus der Konzern-Kapitalflussrechnung innerhalb des Konzernabschlusses (S. 93) ermittelt werden.

Im Geschäftsjahr 2022 beliefen sich die Zugänge auf insgesamt auf 22,4 Mio. EUR. Dabei setzt sich die Summe aus den ausgewiesenen Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte in Höhe von 8,8 Mio. EUR, ergänzt um die aktivierten Nutzungsrechte nach IFRS 16 in Höhe von 13,6 Mio. EUR zusammen. Verteilt auf Zugänge zu immateriellen Vermögensgegenständen und Sachanlagevermögen ergibt sich folgendes:

- 3,7 Mio. EUR Zugänge zu immaterielle Vermögensgegenständen
- 18,7 Mio. EUR Zugänge zum Sachanlagevermögen

Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen für Zugänge nach IAS 16, IAS 38 und IFRS 16 sind im Konzernabschluss in den Erläuterungen des Konzernabschlusses unseres Geschäftsberichts 2022 (S. 102 ff.), Kapitel 5.3 (f), beschrieben.

Da die Investitionsausgaben in Höhe von 22,4 Mio. EUR nicht direkt im Zusammenhang mit einzelnen Produkten anfallen und damit entsprechend untergliedert werden können, greifen wir für die Ermittlung der Taxonomiefähigkeit auf den über die operativen Betriebsausgaben ermittelten Verteilungsschlüssel in Höhe von 75% zurück. Dies resultiert in taxonomiefähigen CapEx von 16,8 Mio. EUR.

Weitere Details zu unserer Wirtschaftsaktivität finden sich in den nachfolgend dargestellten Meldebögen zu Umsatz, Betriebsausgaben (OpEx) und Investitionsausgaben (CapEx) im Sinne der EU-Taxonomie.

Umsatz

Wirtschaftstätigkeit (1)	Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (3)	Umsatzanteil (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Mindestschutz (17)	Taxonomiekonformer Umsatzanteil, Jahr N (18)	Taxonomiekonformer Umsatzanteil, Jahr N-1 (19)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (20)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (21)		
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)						J/N	J/N
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																						
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																						
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0 %																			
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																						
8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	J62.01	543,1	96 %																			
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		543,1	96 %																			
Gesamtumsatz von taxonomiefähigen Tätigkeiten (A.1 + A.2) (A)		543,1	96 %															0 %				
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																						
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		22,6	5 %																			
Gesamt (A + B)		565,9	100 %																			

Betriebsausgaben (OpEx)

Wirtschaftstätigkeit (1)	Code(s) (2)	Absoluter OpEx (3)	Anteil OpEx (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Mindestschutz (17)	Taxonomiekonformer OpEx-Anteil, Jahr N (18)	Taxonomiekonformer OpEx-Anteil, Jahr N-1 (19)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (20)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (21)	
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)						J/N
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0 %																		
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	J62.01	35,3	75 %																		
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		35,3	75 %																		
Gesamt-OpEx von taxonomiefähigen Tätigkeiten (A.1 + A.2) (A)		35,3	75 %														0 %				
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		11,7	25 %																		
Gesamt (A + B)		47,1	100 %																		

Investitionsausgaben (CapEx)

Wirtschaftstätigkeit (1)	Code(s) (2)	Absoluter CapEx (3)	Anteil CapEx (4)	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Mindestschutz (17)	Taxonomie-konformer CapEx-Anteil, Jahr N (18)	Taxonomie-konformer CapEx-Anteil, Jahr N-1 (19)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (20)	Kategorie (Übergangstätigkeiten) (21)	
				Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme (16)						J/N
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0 %																		
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	J62.01	16,8	75 %																		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)		16,8	75 %																		
Gesamt-CapEx von taxonomiefähigen Tätigkeiten (A.1 + A.2) (A)		16,8	75 %														0 %				
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		5,6	25 %																		
Gesamt (A + B)		22,4	100 %																		

Nachhaltigkeitsratings

Für TeamViewer sind ESG-Ratings sowie der jährliche Feedbackprozess im Rahmen der Überprüfung und Überarbeitung der Ratingergebnisse besonders hilfreich bei der Bewertung und Verbesserung der eigenen Nachhaltigkeitsbemühungen. Entsprechend kritisch werden die unabhängigen Bewertungsanalysen ausgewertet und Verbesserungsmaßnahmen daraus abgeleitet. TeamViewer wurde im Jahr 2022 unter anderem durch folgende ESG-Ratingagenturen in Bezug auf seine Performance in den Bereichen Environmental, Social und Governance (ESG) bewertet:

- MSCI:** TeamViewer hat sich im ESG-Rating des global führenden Analyseinstituts MSCI im Vergleich zum Vorjahr verbessern können. Für das Jahr 2022 erhielt TeamViewer ein Rating von AAA (2021: AA) und stieg damit in die höchste Kategorie auf. Mit dieser Bewertung gehört TeamViewer weltweit zu den führenden acht Prozent der Unternehmen aus der Software- und Dienstleistungsbranche. Das Rating analysiert die Geschäftspraktiken von Unternehmen im Hinblick auf „Environment“, „Social“ und „Governance“ und bewertet jede dieser Säulen mit einer Note von 0 bis 10. TeamViewer erhielt für 2022 eine Bewertung von 6,0 für seine Aktivitäten im Umweltbereich, 5,8 für soziale Aspekte und 8,0 für seine Governance-Praktiken. Insbesondere im Bereich Governance erreichte TeamViewer damit eine der global besten Bewertungen aller Unternehmen seiner Branche.¹
- Sustainalytics:** TeamViewer hat sich in der ESG-Risikobewertung des führenden unabhängigen ESG-Marktforschungs- und Rating-Unternehmens Morningstar Sustainalytics im Geschäftsjahr 2022 erneut verbessert. Das ESG-Risiko-Rating von Sustainalytics bewertet zum einen die Exposition eines Unternehmens gegenüber den wesentlichen branchenspezifischen ESG-Themen, und zum anderen, wie gut das Unternehmen mit den identifizierten Risiken umgeht. Mit dieser mehrdimensionalen Messung gelangt Sustainalytics zu einem Gesamtwert für das ESG-Risiko, der über alle Branchen hinweg vergleichbar ist. Unternehmen werden in fünf verschiedene Risikokategorien eingeteilt, die von vernachlässigbar (0–10) über gering (10–20), mittel (20–30) und hoch (30–40) bis schwerwiegend (40+) reichen. 2022 bewertete Sustainalytics TeamViewer mit einem ESG-Risiko-Rating von 9,9 Punkten (2021: 12,8). Das Risiko für TeamViewer, wesentliche negative finanzielle Auswirkungen durch ESG-Faktoren zu erleiden, gilt laut Sustainalytics damit als vernachlässigbar. Mit der Bewertung gehört TeamViewer nun zu den Top 3 von insgesamt 419 bewerteten Unternehmen innerhalb der Branche „Enterprise & Infrastructure Software“.²
- ISS-ESG:** Im Jahr 2021 wurde TeamViewer mit dem „Prime“-Status des ISS-ESG-Corporate-Ratings bewertet. Eine Aktualisierung dieser Bewertung erfolgte 2022 nicht, ist jedoch für 2023 geplant.³

Es ist unser Ziel, unsere Nachhaltigkeitspositionierung kontinuierlich zu verbessern und somit auch unsere ESG-Ratingergebnisse positiv zu beeinflussen.

¹<https://www.teamviewer.com/de/unternehmen/presse/teamviewer-erhaelt-aaa-bewertung-im-msci-esg-rating-2/> (abgerufen am 31. Dezember 2022).

²<https://ir.teamviewer.com/websites/teamviewer/English/3480/news-details.html?newsID=2356291#:~:text=In%20September%202022%2C%20TeamViewer%20received,financial%20impacts%20from%20ESG%20factors> (abgerufen am 31. Dezember 2022).

³<https://ir.teamviewer.com/websites/teamviewer/German/3280/ir-news.html?newsID=1907329> (abgerufen am 31. Dezember 2022).

3 Governance und Integrität

Gute Unternehmensführung

Bei TeamViewer sehen wir uns in der Verantwortung, das Vertrauen der Aktionäre, Kunden und Mitarbeitenden in die hohen Standards der Unternehmensführung und -verantwortung zu erhalten und zu stärken. Dieses Vertrauen ist eine wesentliche Voraussetzung für unser unternehmerisches Handeln und ermöglicht uns, unseren Erfolg zu messen. Details dazu finden sich im Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung“ des Zusammengefassten Lageberichts.

Achtung der Menschenrechte

Als verantwortungsbewusstes globales Unternehmen sieht sich TeamViewer in der Pflicht, Sorge dafür zu tragen, dass im eigenen Geschäftsbetrieb, in der gesamten Wertschöpfungskette und durch die unternehmenseigenen Produkte keine Menschenrechte verletzt werden. TeamViewer respektiert internationale Standards zum Schutz der Menschenrechte und setzt sich im Rahmen seines Einflussbereichs für deren Einhaltung ein. Entsprechende Regelungen sind in unserem Code of Conduct und im Supplier Code of Conduct festgehalten, dessen Anerkennung für Lieferanten und andere Geschäftspartner verpflichtend ist.⁴ Lieferanten und Geschäftspartner werden zu regelmäßiger Selbstanalyse und -beurteilung angehalten. Gleichzeitig behält sich TeamViewer eine stichprobenartige Überprüfung vor. Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine Auffälligkeiten, die Konsequenzen erfordert hätten.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, orientiert sich TeamViewer an den Menschenrechtsstandards, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR), der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit hervorgehoben werden. Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen, der weltweit größten und wichtigsten

Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung, bekräftigt TeamViewer darüber hinaus sein Engagement für die Integration der zehn universellen Prinzipien des UN Global Compacts (Schwerpunktbereiche: Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung) in die eigene Geschäftstätigkeit, insbesondere die Prinzipien in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechtsstandards.

Intern, global und für alle Einheiten und Mitarbeitende formalisiert der TeamViewer Code of Conduct diese Überzeugungen und Verpflichtungen. Er spiegelt bestehende Richtlinien zur Gewährleistung der grundlegenden Standards des Geschäftsverhaltens wider. So sollen mögliche Menschenrechtsverletzungen verhindert werden. Mehrere Funktionen bei TeamViewer sind damit betraut, fortlaufende Due-Diligence-Prozesse in Bezug auf Menschenrechte durchzuführen. Sie ermitteln und verhindern – wenn möglich – Menschenrechtsverletzungen im Unternehmen und in der Wertschöpfungskette, melden Risiken und tatsächliche Verletzungen, beenden mögliche negative menschenrechtliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und bemühen sich gegebenenfalls um Wiedergutmachung.

Mitarbeitende von TeamViewer erhalten mindestens einmal jährlich Schulungen zur Menschenrechtspolitik und zu Menschenrechtsverfahren. Ein Whistleblower-System ermöglicht unter anderem die anonyme Berichterstattung potenzieller Menschenrechtsverletzungen.

Im Jahr 2022 – wie auch im Vorjahr – wurden bei TeamViewer keine wesentlichen Vorfälle von Menschenrechtsverletzungen gemeldet.

⁴ Die jeweils aktuelle Fassung kann über folgenden Weblink eingesehen werden:
<https://ir.teamviewer.com/websites/teamviewer/German/4700/nachhaltigkeit-und-soziale-verantwortung.html>.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

TeamViewer verpflichtet sich im Rahmen seiner Geschäftsaktivitäten zur Einhaltung der jeweils geltenden Gesetze und Richtlinien. Interne Richtlinien zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung sind verabschiedet und verbindlich.

Ethisches und transparentes Verhalten im Geschäftsverkehr zwischen Mitarbeitenden, Lieferanten und Geschäftspartnern ist für TeamViewer selbstverständlich. Dazu gehören neben der Einhaltung gesetzlicher Antikorruptionsvorschriften auch faire Geschäfts-, Marketing- und Wettbewerbsbedingungen. Die Prinzipien, Prozesse und Meldewege sind im Code of Conduct, der Anti-Bribery and Corruption Policy, dem Supplier and Business Partner Code of Conduct sowie der Antitrust and Fair Competition Policy festgehalten. Regelmäßige Schulungen aller Mitarbeitenden (mindestens einmal jährlich) und Due-Diligence-Prozesse unserer Lieferanten und Partner sollen die Einhaltung sicherstellen.

Eine Überprüfung der Einhaltung der Prinzipien der Anti-Bribery and Corruption Policy erfolgt durch regelmäßige Berichterstattung der Bereichsleiter an die Compliance-Abteilung. Beobachtungen und Verstöße können anonym über das Whistleblower-System gemeldet werden.

Aus dem Jahr 2022 – wie auch dem Vorjahr – sind TeamViewer keine wesentlichen Fälle bekannt, in denen ein Verstoß gegen Antikorruptions- und Bestechungsbestimmungen festgestellt oder gemeldet wurde.

Transparenz und Zusammenarbeit

TeamViewer ist davon überzeugt, dass hinter jedem erfolgreichen Unternehmen eine transparente Kommunikation und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit relevanten Organisationen und Behörden steht. Den Grad der Transparenz und Offenlegung aller Aspekte der Geschäftstätigkeit will TeamViewer, unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, kontinuierlich auf einem höchstmöglichen Niveau halten. Die Themen Informationssicherheit und Datenschutz haben dabei einen besonderen Stellenwert (siehe auch Zusammengefasster Lagebericht Unterkapitel „Sicherheit und Datenschutz“). Die

Kommunikation mit externen Stakeholdern wie ESG-Ratingagenturen wird offen und transparent geführt.

Steuertransparenz

Steuerzahlungen sind ein wichtiger Teil des wirtschaftlichen und sozialen Gesellschaftsbeitrags des TeamViewer Konzerns. Im Geschäftsjahr 2022 wurde ein Gesamtbetrag in Höhe von 46,4 Mio. EUR an Ertragsteuern gezahlt. Ein gerechtes und faires Steuersystem spielt für TeamViewer in allen Ländern, in denen das Unternehmen Geschäftsbeziehungen unterhält, eine wesentliche Rolle. TeamViewer handelt deshalb in allen Steuerfragen transparent und verantwortungsbewusst. Um dies sicherzustellen, zahlt die Gesellschaft ihren fairen Steueranteil und arbeitet weltweit vertrauensvoll mit Steuerbehörden zusammen.

TeamViewer unterstützt das Ziel eines globalen Steuersystems, das Stabilität und gerechte Steuern für die beteiligten Staaten und Unternehmen gewährleistet. Dazu verfolgt die Gesellschaft insbesondere die Entwicklung auf OECD-Ebene und richtet ihr steuerliches Handeln daran aus.

Steuerstrategie

Die Steuerstrategie der Gesellschaft umfasst insbesondere die folgenden Punkte:

- Einhalten der geltenden Steuergesetze,
- Aufbau einer der Unternehmensgröße entsprechenden Organisationsstruktur für ein angemessenes Steuermanagement,
- Anwendung eines effektiven Tax-Risk- und Compliance-Managements und
- Handeln als verantwortungsbewusster Steuerzahler.

Die Steuerstrategie befindet sich im Einklang mit der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie von TeamViewer. Die Zahlung eines sogenannten „fair share“ an Steuern hat durch die Finanzierungsfunktion von Steuerzahlungen für die jeweiligen Staaten einen mittelbaren Einfluss auf die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens. Steuerpraktiken, die diesen Zielen widersprechen, lehnt TeamViewer ab. Dieser Ansatz beinhaltet insbesondere folgende Punkte:

Keine aggressive Steuerplanung

TeamViewer wendet die geltenden Steuerregelungen nach herrschender Auslegung an. Dies gilt auch für die Vermeidung von Doppelbesteuerung durch entsprechende zwischenstaatliche Abkommen.

Die von TeamViewer angewendeten Steuerpraktiken sowie Transaktionen mit und zwischen den Konzerngesellschaften werden den jeweiligen Finanzverwaltungen im Rahmen von Steuererklärungen oder anderer Mitteilungspflichten offengelegt. Die Gesellschaft stellt darüber hinaus sicher, dass die Preisgestaltung der konzerninternen Aktivitäten im Einklang mit dem OECD-Fremdvergleichsprinzip sowie den lokalen Verrechnungspreisregeln steht, um die angemessene Steuer auf entstehende Gewinne in den beteiligten Staaten zu zahlen. Aggressive Steuerplanungen im Sinne von künstlichen Strukturierungen – also ohne zugrundeliegenden Geschäftszweck oder wesentliche wirtschaftliche Substanz – werden nicht angewendet.

Kein Engagement in Steueroasen

TeamViewer verlagert keine Geschäftsaktivitäten in sogenannten „Steueroasen“, um Steuern zu vermeiden, die an anderer Stelle anfallen würden. Der Begriff der sogenannten Steueroase basiert auf der „List of non-cooperative Tax Jurisdictions“ der EU.

Tax Governance, Tax Compliance und Tax Risk Management

Tax Governance

Die Steuerfunktion von TeamViewer ist Teil der Finanzfunktion, die dem CFO untersteht. Die Steuerabteilung überwacht die Einhaltung der gesamten Steuerstrategie, stellt die Abstimmung zu Steuerfragen im gesamten Konzern sicher und koordiniert lokale Steueranforderungen innerhalb des Konzerns. Die Vergütung der Mitarbeitenden der Steuerfunktion steht nicht im Zusammenhang mit der Steuerquote des Unternehmens.

Tax Compliance

TeamViewer ist in den meisten Ländern der Welt tätig. Ergänzend zu Steuerzahlungen auf das eigene Einkommen behält TeamViewer auch Umsatzsteuern oder sonstige Quellensteuern im Rahmen von Kunden- und Lieferantenzahlungen ein. Steuerzahlungen sind somit ein wesentlicher Bestandteil des Beitrags für die Gesellschaft durch das Unternehmen. Die Steuerabteilung gibt dabei Vorgaben zur Einhaltung der lokalen Steuervorschriften für den gesamten Konzern.

Des Weiteren können die Mitarbeitenden des Unternehmens zur Meldung von bestehenden unethischen oder gesetzeswidrigen Verhaltensweisen und Aktivitäten (sogenannte „unethical or unlawful behavior“) mit steuerlichem Bezug konzernweite Prozesse wie etwa das Whistleblowing-System nutzen.

Tax Risk Management

Das Tax Risk Management ist eingebunden in das allgemeine konzernweite Risikomanagement. Die interne Steuerabteilung identifiziert, bewertet, überwacht und steuert mögliche steuerliche Risiken. Es findet ein regelmäßiger Austausch mit dem CFO zu steuerlichen Risiken statt. Bei Unsicherheiten werden externe Steuerexperten hinzugezogen.

Stakeholder-Dialog und Advocacy

TeamViewer ist überzeugt, dass ein verantwortungsbewusstes Einhalten von Steuergesetzen die positive wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung unterstützt. TeamViewer unterstützt die Arbeit für ein besseres und gerechteres Steuersystem auf nationaler und internationaler Ebene, um die verschiedenen Interessen von Gesellschaft, Politik und Wirtschaft auszugleichen. Zudem erfolgt anlassbezogen ein kooperativer Austausch mit der zuständigen Finanzverwaltung.

Derzeit bestehen keine weiteren Mitgliedschaften der verantwortlichen Personen in steuerlichen Interessenvertretungen und kein daraus folgender politischer Austausch.

4 Mitarbeitende

Personalmanagement und Unternehmenskultur

Eines der zentralen Elemente bei der Erfüllung unserer Unternehmensziele sind unsere Mitarbeitenden. In Zeiten des allgemeinen Fachkräftemangels und des anhaltenden Trends der „Great Resignation“ basiert unser zukünftiger Erfolg mehr denn je auf der Gewinnung, Weiterentwicklung und vor allem der Bindung von hoch qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden.

Trotz der herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenentwicklungen gelang es uns auch im Geschäftsjahr 2022, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und wertvolle Mitarbeitende zu gewinnen und an uns zu binden.

In einem Umfeld, das von schnellem Wandel geprägt ist, bildet unsere werteorientierte Unternehmenskultur die Basis für nachhaltiges Wachstum. Die Verankerung unserer Werte in unserem Arbeitsumfeld und die Gestaltung einer nachhaltigen, werteorientierten Unternehmenskultur haben daher weiterhin eine hohe Priorität.

Wir streben ein von Offenheit und Ehrlichkeit geprägtes Arbeitsumfeld an, das es unseren Mitarbeitenden ermöglicht, sich mit der notwendigen Agilität und Reichweite eines digitalen Arbeitsumfeldes erfolgreich zu entwickeln. Unser Engagement dafür spiegelt sich auch in unseren Arbeitspraktiken und den täglichen Interaktionen wider, die Mitarbeitende mit unserem Führungsteam und den Führungskräften im gesamten Unternehmen haben können.

Entwicklung der Mitarbeitendenzahl

Zum 31. Dezember 2022 beschäftigte der TeamViewer Konzern weltweit 1.386 Mitarbeitende (FTE, Vollzeitäquivalente) (31. Dezember 2021: 1.477 FTE). Die Anzahl der Beschäftigten war damit im Geschäftsjahr 2022 um rund 6 % rückläufig gegenüber dem Berichtsstichtag des

Vorjahrs. Dieser Rückgang stand in Zusammenhang mit dem konzernweiten ReMax Programm, das im ersten Halbjahr 2022 abgeschlossen wurde. Im zweiten Halbjahr hat TeamViewer Wachstumsbereiche des Konzerns durch die selektive Einstellung von Mitarbeitenden wieder gestärkt und so nachhaltig in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens investiert. Neueinstellungen erfolgten insbesondere in den Regionen APAC und AMERICAS sowie im Vertrieb des TeamViewer Konzerns.

Mitarbeitende nach Funktion

Funktion	2022	2021	Veränderung ggü. Vorjahr
Vertrieb	572	605	-5 %
Forschung & Entwicklung	404	460	-12 %
Verwaltung	243	239	+1 %
Marketing	98	86	+13 %
Technischer Kundenservice	69	86	-20 %
FTE Gesamt	1.386	1.477	-6 %

Stand: 31. Dezember 2022 (2021) in Vollzeitäquivalenten (FTE)

Mitarbeitende nach Region

Region	2022	2021	Veränderung ggü. Vorjahr
EMEA	947	1.061	-11 %
AMERICAS	260	245	+6 %
APAC	179	171	+5 %
FTE Gesamt	1.386	1.477	-6 %

Stand: 31. Dezember 2022 (2021) in Vollzeitäquivalenten (FTE)

Mitarbeitendenbindung

Mit Blick auf eine zukunftsfähige und nachhaltige Mitarbeitendenstruktur bleibt das Thema Mitarbeitendenbindung von großer Bedeutung. Die Mitarbeitenden bei TeamViewer sind oftmals Wissensträger. Eine Einarbeitung neuer Mitarbeitender ist daher häufig mit hohem Zeiteinsatz und Kosten verbunden. Nicht nur aus diesem Grund ist es uns wichtig, möglichst viele Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen zu binden, aber vor allem auch nachhaltig zu motivieren. Hierzu bieten wir eine wettbewerbsfähige Vergütung und weitere Leistungen für Mitarbeitende, flexible Arbeitszeitvereinbarungen, ein positives, dynamisches Arbeitsklima sowie persönliche Weiterbildungsmöglichkeiten an. Dabei zielen unsere Angebote darauf ab, sowohl durch globale als auch lokale Angebote die besten Mitarbeitenden für uns zu gewinnen bzw. an uns zu binden.

Neben einer wettbewerbsfähigen Vergütung innerhalb der jeweiligen Rolle und in Abhängigkeit der jeweiligen regionalen Gegebenheiten, wird allen Mitarbeitenden ein Unternehmensbonus gewährt, der sich an der Erreichung operativer und finanzieller Ziele ausrichtet. Für Vertriebsmitarbeiter gilt ein gesondertes Bonussystem.

Darüber hinaus haben wir im Jahr 2022 erstmalig ein Mitarbeiteraktienprogramm eingeführt. Als Teil des Programms werden Mitarbeitenden weltweit Aktien gewährt, die – unter der Prämisse der weiteren Anstellung bei einem Unternehmen des TeamViewer Konzerns – über einen Zeitraum von vier Jahren an die Mitarbeitenden übertragen werden und daher zunächst einer Sperrfrist unterliegen. Mit der Übertragung der Aktien an die Mitarbeitenden entfallen alle Beschränkungen.

Dieses Vorgehen aus Gewährung und späterer Übertragung werden wir zukünftig einmal jährlich vornehmen, sodass den Mitarbeitenden kontinuierlich weitere Aktienkontingente gewährt werden. Durch dieses Programm stärken wir sowohl die kurz- als auch die langfristige Mitarbeitendenbindung.

Die im Jahr 2021 von TeamViewer eingeführten Programme zur Flexibilisierung der Arbeit waren auch im Jahr 2022 ein großer Wettbewerbsvorteil auf dem Bewerbermarkt. Besonders das hybride Arbeitsmodell hilft bei der Mitarbeitendengewinnung und -bindung. Aber auch das Angebot, einen Anteil des Jahres wohnortungebunden zu arbeiten, wurde im Jahr 2022 vielfach genutzt: 167 Mitarbeitende machten weltweit von diesem Angebot Gebrauch. Dieses Angebot konnten wir im Jahr 2022 auf viele weitere Standorte ausweiten, abhängig von den jeweils geltenden lokalen Bestimmungen.

Neben der räumlichen Flexibilität bietet unser Teilzeitprogramm zudem zeitliche Flexibilität. Zum Ende des Geschäftsjahres 2022 nahmen 92 Mitarbeitende an diesem Programm teil.

TeamViewer ist in der Lage, sichere Arbeitsplätze zu bieten, ein attraktives Vergütungs- und Versorgungspaket aufrechtzuerhalten sowie individuell flexible Arbeitsoptionen anzubieten.

Vielfalt und Antidiskriminierung

Im Geschäftsjahr 2021 wurde bereits mit der Veröffentlichung einer unternehmensweiten „Diversity, Inclusion and Non-Discrimination Policy“ sowie der Teilnahme am „Target Gender Equality Program“ des UN Global Compact und der Unterzeichnung der „Women Empowerment Principles“ der Vereinten Nationen ein wichtiger Grundstein gelegt. Darauf aufbauend haben wir im Jahr 2022 vielfache Möglichkeiten zur Beteiligung unserer Mitarbeitenden an diesen relevanten Themen geschaffen. Mit dem Start des Nachhaltigkeitsprogramms c-a-r-e (siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsprogramm c-a-r-e“) geben wir den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich im Bereich ESG zu engagieren und einen Betrag zum Erreichen unserer Nachhaltigkeitsziele zu leisten. Vor diesem Hintergrund sind im Verlauf des Jahres in Workshops folgende vier Arbeitsgruppen entstanden:

- Female Empowerment (Förderung von Frauen)
- Climate Action (Klimaschutz)
- LGBTQIA+ (Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transgender, Queer, Intersexuell, Asexuell, +)
- Parents@TeamViewer (Eltern bei TeamViewer)

Die Gruppen sind offen für alle Mitarbeitenden bei TeamViewer und werden von mindestens zwei freiwilligen sogenannten „Ambassadors“ geleitet. Das Engagement in den Gruppen erfolgt selbstorganisiert und neben der jeweiligen Hauptbeschäftigung bei TeamViewer, darf jedoch auch in die regulären Arbeitszeiten eingebunden werden. An den ersten Zusammenkünften dieser Gruppen haben global insgesamt 390 Mitarbeitende teilgenommen. Im Folgenden wird eine kurze Übersicht der Agenda und bisheriger Aktivitäten der vier Gruppen gegeben:

Female Empowerment (Förderung von Frauen)

Diese Gruppe widmet sich der Sichtbarkeit und gezielten Förderung und Vernetzung von Frauen bei TeamViewer. Dabei geht es nicht nur um Frauen in Führungspositionen. In einem ersten Schritt möchte die Gruppe über verschiedene interne und externe Kampagnen eine

größere Sichtbarkeit von Frauen im Unternehmen schaffen und Informationen über verschiedene Karrierewege zugänglich machen, so z. B. über die Interviewserie „She Leads“, in der Frauen in Führungspositionen bei TeamViewer porträtiert werden. Darüber hinaus plant die Gruppe Kampagnen und Veranstaltungen, um auf die Problematik der unbewussten Vorurteile (Unconscious Bias) gerade in Bezug auf das Geschlecht aufmerksam zu machen. Außerdem werden lokale und globale Netzwerkveranstaltungen sowie ein Mentoringprogramm in Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsgruppen organisiert.

Climate Action (Klimaschutz)

Hier geht es um die Sensibilisierung für Klimaschutzthemen und die Frage, wie sich jeder Mitarbeitende und TeamViewer als Unternehmen nachhaltig(er) verhalten kann. Die Gruppe plant Sensibilisierungskampagnen zu den Themen Energiesparen, Recycling und Nutzung von Ressourcen. Außerdem hat die Gruppe im November 2022 den ersten „TeamViewer Clean-Up Day“ (Müllsammeltag) initiiert und organisiert. Dieser Tag wurde von einer Mehrzahl der TeamViewer Standorte begangen. Mitarbeitende nahmen sich Zeit, rund um die Büros Müll und Unrat einzusammeln und zu beseitigen.

LGBTQIA+ (Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transgender, Queer, Inter, Asexuell, +)

Ziel ist die Förderung eines inklusiven Arbeitsplatzes für Mitarbeitende aus der LGBTQIA+-Gemeinschaft. So startete die Gruppe eine interne und externe Sichtbarkeitskampagne rund um den sogenannten „Pride Month“ im Juni 2022 (wird traditionell in der LGBTQIA+-Gemeinschaft mit Kampagnen, Märschen, Feierlichkeiten etc. begangen, um die LGBTQIA+-Bewegung zu honorieren und ihre Kultur zu zelebrieren). Außerdem organisierte die Gruppe die Teilnahme TeamViewers an einer durch einen externen Dienstleister durchgeführten Prüfung zur Evaluierung des derzeitigen Status verschiedener LGBTQIA+-Themen bei TeamViewer. Darüber hinaus organisierte die Gruppe verschiedene lokale Events am sogenannten „Pride Office Day“ im Oktober 2022. Die Gruppe fungiert auch als Anlaufstelle für Mitarbeitende aus der LGBTQIA+-Gemeinschaft bei Fragen und Unsicherheiten. Hieraus entstanden erste Ideen für ein Mentoring-Programm in Zusammenarbeit mit der Female-Empowerment-Gruppe.

Parents@TeamViewer (Eltern bei TeamViewer)

In dieser Gruppe geht es vornehmlich um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Gruppe möchte Initiativen identifizieren, die das Arbeitsumfeld für Eltern verbessern und zu mehr Flexibilität beitragen. Die Gruppe richtet sich bewusst an Väter und Mütter und ist daher inhaltlich von der Female-Empowerment-Gruppe getrennt. In Planung sind Sichtbarkeitskampagnen zum Thema Elternschaft und Arbeit, eine Umfrage zur Erhebung der Betreuungsmöglichkeiten und eventueller Probleme an den verschiedenen Standorten,

Netzwerkveranstaltungen für Eltern und Kinder, ein verbessertes Onboarding nach der Elternzeit sowie eine Beteiligung an dem oben beschriebenen Mentoring-Programm.

Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf verschiedenen Ebenen hat für TeamViewer eine große Wichtigkeit. Im Jahr 2022 haben wir weiterhin – insbesondere in bislang unterrepräsentierten Bereichen – nach Möglichkeit Frauen eingestellt. TeamViewer wendet bei allen Rekrutierungsaktivitäten den Gleichbehandlungsgrundsatz an und gewährt die gleiche Vergütung für Frauen und Männer. Darüber hinaus verwenden wir in unseren Stellenausschreibungen eine inklusive Sprache und schulen unsere an Einstellungsprozessen beteiligten Führungskräfte im Hinblick auf Gleichbehandlung und Inklusivität. Zusätzlich zur Gewährung einer gleichen Vergütung bei Neueinstellungen verpflichtete sich TeamViewer dazu, in jedem Jahr die geschlechterspezifische Vergütung zu prüfen und eine Gleichstellung in dieser Hinsicht zu erreichen. Im Rahmen unserer *Diversity, Inclusion and Non-Discrimination Policy* verpflichten wir uns zu konkretem Handeln, sollte der Gehaltsunterschied innerhalb einer vergleichbaren Mitarbeitergruppe bei gleicher Qualifikation, Berufserfahrung, Unternehmenszugehörigkeit und regionaler Verortung mehr als 3 % betragen.

Zum 31. Dezember 2022 betrug der Frauenanteil unserer weltweit Beschäftigten 34,3 % und stieg damit um 0,4 % im Vergleich zum Vorjahr. Unser Ziel ist es, den Frauenanteil weiter auszubauen und eine Spitzenposition im Vergleich der führenden Unternehmen unserer Branche einzunehmen.

	2021	in %	2022	in %
Anteil Frauen	522	33,9 %	493	34,3 %
Anteil Männer	1.016	66,1 %	943	65,7 %
	1.538	100 %	1.436	100 %

Anmerkung: Berechnung der Anteile von Frauen und Männern an der Gesamtbelegschaft basiert auf dem gesamten Personalbestand von TeamViewer (Headcount).

Mit einem Frauenanteil von 33,5 % in Führungspositionen haben wir unser gesetztes Ziel für 2024 bereits im Geschäftsjahr 2022 frühzeitig erreicht. TeamViewer geht dabei von einem anhaltenden Trend aus, der das Ergebnis der aktuellen Rekrutierungs- und Fördermaßnahmen des Unternehmens ist. Zu den Fördermaßnahmen zählt das Ziel eines Frauenanteils von mindestens 33 % in Führungskräfte trainings. Der Anteil von Frauen bei der

Rekrutierung lag über alle Hierarchielevel bei 38 % und blieb damit im Vergleich zum Vorjahr unverändert.

Das Ziel bis zum Jahresende 2023 ist es, den Frauenanteil im Aufsichtsrat auf 33% und im Vorstand auf 25% anzuheben.

Frauenanteil in Führungspositionen

	2022	Zielgröße	Zu erreichen bis
Aufsichtsrat	16,7 %	33 %	31. Dezember 2023
Vorstand	0 %	25 %	31. Dezember 2023
Frauen in Führungspositionen	33,5 %	33 %	31. Dezember 2024

Zudem streben wir im Geschäftsjahr 2023 eine Quote von mindestens 33 % Frauen in unseren Karriere- und Führungskräfte trainings an. 2022 wurden 28 % Frauen im Rahmen von Karriere- und Führungskräfte trainings gefördert.

Mitarbeitendentraining und -entwicklung

2022 haben Mitarbeitende durchschnittlich 5,5 Tage an Weiterbildungen (online und in Präsenz) teilgenommen. Neue Mitarbeitende wurden im Rahmen unseres Onboarding-Prozesses während durchschnittlich zwei Monaten geschult. Für uns ist die (Weiter-) Qualifizierung und Entwicklung unserer Mitarbeitenden ein entscheidender Baustein für die Sicherheit und Zukunftsfähigkeit des Konzerns. So hat TeamViewer im Jahr 2022 in eine neue grundlegende Infrastruktur für Lernen und Weiterentwicklung investiert. Durch dieses Learning Management System sind wir nun in der Lage, unseren Mitarbeitenden auf einer zentralen Plattform global sowohl verpflichtende Onlinetrainings als auch Inhalte zum selbstgesteuerten Onlinelernen zur Verfügung zu stellen und die Inhalte dabei so zu präsentieren, dass es den verschiedenen Zielgruppen leichtfällt, die relevanten Themen zu finden. Dies umfasst sowohl unsere eigenen konzerninternen Trainings zu unseren Produkten und Lösungen als auch Inhalte externer Anbieter. In dieser Lernumgebung stehen den Mitarbeitenden Kataloge zu verschiedenen Themen zur Verfügung, unter anderem:

Compliance: Dieser Katalog bündelt alle verpflichtenden Kurse im Bereich Compliance wie z. B. Risikomanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz, IT-Sicherheit, Datenschutz und Bestechungsbekämpfung. Zum Teil sind die Kurse in Lernplänen organisiert, sodass die Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen automatisch eine Auffrischung des Themas erhalten. Andere Themen werden jährlich mit neuen Inhalten ausgestattet. Außerdem umfasst dieser Katalog alle TeamViewer Richtlinien, denen alle Mitarbeitenden zustimmen müssen.

TeamViewer Produkte: Dieser Katalog umfasst alle Schulungen und Trainings zu unseren eigenen Produkten. Diese Trainings werden intern erstellt und richten sich vor allem an die Mitarbeitenden in Funktionsbereichen mit direktem Kundenkontakt. Für diese Mitarbeitendengruppe gibt es eigene Lernpläne, die verpflichtend durchlaufen werden.

Systeme: Hier finden die Mitarbeitenden Trainings zu den bei TeamViewer genutzten IT-Systemen mit Informationen zu den Basisfunktionalitäten sowie den Möglichkeiten der fortgeschrittenen Nutzung.

Technisches Wissen: Zwei verschiedene Kataloge fassen Trainings und Schulungen zu technischen Inhalten zusammen, die die Mitarbeitenden in den Bereichen Forschung & Entwicklung sowie technischer Kundendienst für die selbstgesteuerte Weiterentwicklung nutzen können.

Soft Skills: Neben den technischen Kompetenzen und dem Produktwissen sind auch Soft Skills essenziell in der Zusammenarbeit intern sowie mit externen Ansprechpartnern. In diesem Katalog finden die Mitarbeitenden daher Inhalte und Trainings um selbstgesteuert ihr Wissen und ihre Kompetenzen in diesem Bereich zu erweitern.

Führung: Für die Führungskräfte bei TeamViewer stehen zwei verschiedene Kataloge zur Verfügung. Einer bündelt Inhalte und Schulungen rund um das Thema Führungskompetenz. Dies umfasst nicht nur Onlinetraining sondern auch die Anmeldung zu den unten beschriebenen Qualifizierungsprogrammen. Ein weiterer Katalog widmet sich den Themen Einstellungsprozess und Bewerbungsgespräch mit hilfreichen Informationen zum Prozess sowie zur Führung von Bewerbungsgesprächen.

Compliance Training

Im Bereich Compliance haben wir im Geschäftsjahr 2022 insgesamt sieben Trainings zu verschiedenen Themen neu an alle Mitarbeitenden ausgerollt. Insgesamt haben Mitarbeitende im Jahr 2022 durchschnittlich vier Stunden Training im Bereich Compliance

erhalten. Neu eingestellte Mitarbeitende sind im Rahmen des Onboardings verpflichtet, alle bislang ausgerollten Kurse zu absolvieren, sofern diese noch aktuell sind, sowie alle Lernpläne zu starten. Das Compliance Training im Rahmen des Onboarding-Programms für neue Mitarbeitende dauert 3,5 Stunden.

Produkttraining

Jeder Mitarbeitende wird dazu ermutigt, über die verpflichtenden Trainings hinaus bis zu sechs Tage im Jahr für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung zu nutzen. Die Nutzung der Angebote aus unserer Lernplattform werden dabei durch die Möglichkeit ergänzt, externe Qualifizierungsmaßnahmen wahrzunehmen. 2022 wurden durchschnittlich fünf Tage für Produkttrainings auf FTE basis investiert. Dabei lagen der Vertrieb mit rund 14 Tagen über dem unternehmensweiten Durchschnitt.

Onboarding für neue Mitarbeitende

Im Geschäftsjahr 2022 konnten wir unser Onboarding wieder in Präsenz organisieren, nachdem es im vergangenen Jahr noch online durchgeführt wurde. Der modular aufgebaute Prozess beinhaltet zunächst allgemeine, für alle Abteilungen relevante Themen. Danach werden, angepasst an die jeweilige Abteilung, Produktschulungen durchgeführt, bevor die weitere Einarbeitung in den Fachabteilungen beginnt.

Für unsere Führungskräfte haben wir neben den Inhalten und Ressourcen innerhalb unserer Lernplattform zudem drei verschiedene Qualifizierungsprogramme, die jährlich von externen Trainern virtuell oder hybrid durchgeführt werden:

Für Nachwuchsführungskräfte: Dieses Programm richtet sich an Mitarbeitende, die vor kurzer Zeit eine Führungsrolle übernommen haben, oder innerhalb kürzerer Zeit dafür vorgesehen sind. Im Jahr 2022 hat sich der Schwerpunkt der Teilnehmenden auf anstehende Führungskräfte verlagert, sodass immer mehr junge Führungskräfte gut vorbereitet in die neue Rolle starten können. Im zurückliegenden Jahr haben insgesamt 26 Nachwuchsführungskräfte an dem Programm teilgenommen. Der Anteil teilnehmender Frauen lag unverändert bei 35 %.

Für erfahrene Führungskräfte: Dieses hybride Programm bietet erfahrenen Führungskräften in verschiedenen ganztägigen Modulen vertiefte Weiterentwicklung in allen Bereichen der Mitarbeiterführung und der Bewältigung einer agilen Umwelt. An diesem Programm haben im Jahr 2022 insgesamt elf erfahrene Führungskräfte teilgenommen, 36 % von ihnen waren weiblich, was eine leichte Steigerung im Vergleich zum Vorjahr darstellt.

Für Führungskräfte der oberen Ebenen: Dieses Programm ist insgesamt auf die Dauer eines Jahres angelegt und wird hybrid über mehrere Module in Kooperation mit der INSEAD Business School durchgeführt. Im Jahr 2022 haben 32 Führungskräfte an dem Programm teilgenommen, davon waren 19 % weiblich.

Alle unsere Führungskräfteprogramme sind interdisziplinär und global besetzt, um die Vernetzung über Abteilungen und Fachbereiche sowie unsere verschiedenen Standorte hinweg zu fördern.

Im Jahr 2023 werden wir das Angebot zum selbstgesteuerten Lernen auf unserer Onlineplattform in allen Bereichen weiter ausbauen, um die Inhalte noch vielfältiger und individuell passender zu gestalten. Außerdem wollen wir auch das Angebot außerhalb der Lernplattform weiter ausbauen und vereinheitlichen, z. B. durch zentrale Angebote zu den Themen Soft Skills und Projektmanagement.

Gesundheit und Wohlbefinden

Im Vergleich zu den vorangegangenen Geschäftsjahren stand das Jahr 2022 deutlich weniger unter dem Einfluss der Maßnahmen aufgrund der Covid-19-Pandemie. So waren wir in der Lage, bewährte Programme im Bereich der Gesundheitsförderung wieder aufleben zu lassen. Im September veranstalteten wir nach zweijähriger Pause wieder die *TeamViewer Health Days* (TeamViewer Gesundheitstage) in Zusammenarbeit mit verschiedenen externen Partnern wie z. B. Krankenkassen und dem Betriebsarzt. An unserem Hauptsitz in Göppingen hatten Mitarbeitende die Möglichkeit vor Ort verschiedene Vorsorge- oder allgemeinmedizinische diagnostische Untersuchungen wahrzunehmen. Darüber hinaus umfasste das Programm virtuelle Veranstaltungen zu verschiedenen Gesundheitsthemen wie z. B. Stressbewältigung, Ernährung oder Bewegung oder auch praktische Kurse wie Yogastunden, die auch allen anderen Mitarbeitenden offenstanden.

Flexibles Arbeiten

Flexible Arbeitsmodelle sind für TeamViewer fester Bestandteil eines attraktiven Arbeitgeberangebots. Dazu gehören flexible Arbeitszeitvereinbarungen, ein attraktives Teilzeitangebot, ein hybrides Arbeitsmodell, das den Mitarbeitenden eine ausgewogene Balance aus

Arbeit von zu Hause und an dem jeweiligen Bürostandort erlaubt, sowie die Möglichkeit einen Teil des Jahres wohnortunabhängig zu arbeiten. Im Geschäftsjahr 2022 nahmen 92 Mitarbeitende an Teilzeitprogrammen teil. Außerdem machten 167 der Mitarbeitenden von dem Angebot Gebrauch, im Ausland zu arbeiten.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu fördern, bietet TeamViewer im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und standortabhängig unterschiedliche Formen des Elternzeit an und fördert aktiv die Reintegration von Müttern und Vätern nach ihrer Rückkehr in den Beruf.

Feedback und Mitarbeiterbeteiligung

Beteiligungsmöglichkeiten in Form von strukturierter Rückmeldung sind für unsere motivierten und engagierten Mitarbeitenden ein wichtiger Attraktivitätsfaktor. Mit 82 % fiel die Beteiligungsquote der festangestellten Mitarbeitenden an unserer jährlichen Befragung erneut sehr hoch aus. Die durch die Befragung erlangten umfassenden und vielseitigen Einblicke nutzte TeamViewer zur Erstellung eines unternehmensweiten Aktionsplans auf verschiedenen Ebenen, sowohl lokal als auch global, der im kommenden Jahr in Form verschiedener Optimierungsprojekte umgesetzt wird.

Nach ersten Planungen im Jahr 2021 haben wir im Geschäftsjahr 2022 weiter an einem zentralen und globalen Feedbackprozess bei TeamViewer gearbeitet. Wir verfolgen damit das Ziel der individuellen Leistungsevaluation sowie der strukturierten Wertschätzung und Rückmeldung von Entwicklungspotenzialen an die Mitarbeitenden. Im Vorfeld haben wir alle Führungskräfte umfassend zu den Themen individuelles Feedback und Leistungsbeurteilung geschult. Auch alle nichtleitenden Mitarbeitenden sind umfassend über den Prozess informiert worden, insbesondere um die im Prozess vorgesehene Phase der Selbstreflexion effektiv nutzen zu können. Im Geschäftsjahr 2023 werden wir diesen Prozess fortführen, ihn noch spezifischer auf einzelne Rollen zuschneiden sowie weitere Ebenen des Feedbacks einführen (aufwärtsgerichtetes Feedback, Feedback von Kolleginnen und Kollegen).

Offenheit und organisatorische Transparenz sind uns wichtig, um unsere Mitarbeitenden sowohl zu strategischen als auch zu operativen Themen auf dem Laufenden zu halten. Hierzu nutzen wir beispielsweise regelmäßige Mitarbeiterversammlungen (All Hands Meetings). Häufige Interaktionen innerhalb von Teams aber auch abteilungsübergreifend sind für das Engagement der Mitarbeitenden wichtig. Wir fördern dies über unsere Kooperationsplattformen. Die regelmäßigen Updates ermöglichen es den Mitarbeitenden, sich auf globaler Ebene zu vernetzen und ein besseres Gespür für die offene und diverse TeamViewer-Kultur zu entwickeln.

5 Umwelt- und Klimaschutz

Klimastrategie

Der Schutz der Umwelt und des Klimas sind wichtige Anliegen von TeamViewer und wurden in der Materialitätsanalyse als wesentlich für das Unternehmen eingestuft. Auch im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms c-a-r-e wird den Themen Klima- und Umweltschutz eine hohe Priorität beigemessen.

Als Anbieter von Remote Connectivity Software sieht sich TeamViewer in der Pflicht, Kunden bei der Einsparung von CO₂-Emissionen zu unterstützen und den eigenen Geschäftsbetrieb umweltfreundlich und klimaneutral zu gestalten. Seit 2018 ist TeamViewer im eigenen Geschäftsbetrieb klimaneutral und nutzt seit 2022 100 % erneuerbare Energie für den Betrieb seiner Software sowie der Bürogebäude.

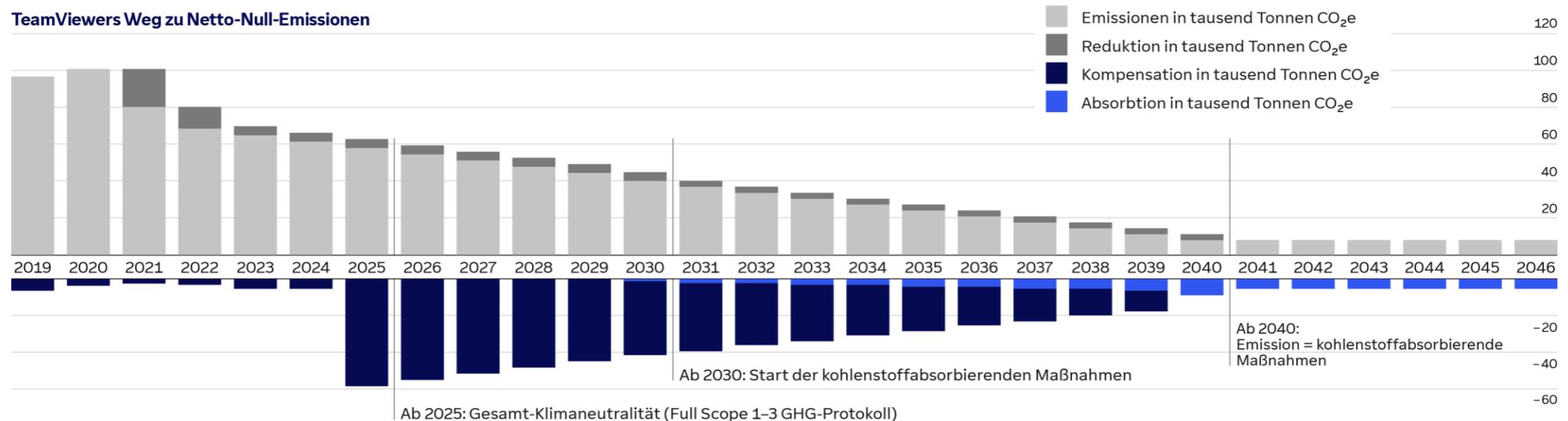
Mit der weiter voranschreitenden Klimakrise und der Aufnahme von Umwelt- und Klimabelangen in das eigene Chancen- und Risikomanagement hat der Klimaschutz für TeamViewer eine besondere Bedeutung erlangt. Entsprechend wird der unternehmens- und produktbezogene CO₂-Fußabdruck seit dem Geschäftsjahr 2019 berechnet.

Durch die Erfassung, Validierung und Analyse der entsprechenden Daten werden CO₂-Emissions-Reduktionsziele abgeleitet und gleichzeitig die durch den Einsatz unserer Produkte vermiedenen Emissionen quantifiziert. TeamViewer verpflichtet sich, seinem gesamten Geschäftsbetrieb (Scope 1, 2, 3) ab dem Jahr 2025 klimaneutral zu gestalten (siehe Teilkapitel „Umwelt- und Klimaschutz“ des Nichtfinanziellen Berichts).

Die bisherigen Emissions-Reduktions-Ziele, bei denen Emissionen ins Verhältnis zu Mitarbeitenden und Umsatz gesetzt sind, wurden in Geschäftsjahren 2021 und 2022 bereits erreicht.

Zur weiteren Optimierung der bestehenden Klima- und Umweltschutzmaßnahmen wurde im Geschäftsjahr 2022 die Stelle eines Sustainability Managers geschaffen, die an den Head of Sustainability berichtet. Aufgabe dieser Funktion ist es u. a., bestehende Maßnahmen in einem Umweltmanagementsystem zu bündeln und kontinuierlich zu optimieren.

TeamViewers Weg zu Netto-Null-Emissionen



Wir nutzen branchenübliche Standards und unterziehen uns regelmäßig externen Gutachten, um unsere Klimastrategie kontinuierlich zu validieren. Die Teilnahme an der Carbon Disclosure Project (cdp) Berichterstattung seit dem Jahr 2021 und die Verbesserung des Ergebnisses von „B-“ auf „B“ in 2022 bescheinigt TeamViewer ein aktives Management der Umweltbelange.

Als wichtigen nächsten Schritt auf dem Weg zu Klimaneutralität und Netto-Null Emissionen, sind wir der Science-Based-Targets Initiative (SBTi) beigetreten. Mit der Veröffentlichung unserer SBTi-Reduktionsziele im Laufe des Geschäftsjahres 2023 verpflichten wir uns, unsere Klimaziele nach wissenschaftlichen Standards zu verifizieren, und uns auf die Limitierung der globalen Erderwärmung um maximal 1,5°C auszurichten und damit die Vorgaben des Pariser Abkommens zu erfüllen. Im Jahr 2022 haben wir uns mit SBTi im Rahmen der „Business Ambition for 1.5°C“ auf ein Mid-Term-Target für das Jahr 2030 und Netto-Null Emissionen im Jahr 2040 verständigt. Wir gehen aktuell von einer linearen Reduktion von ca. -5 % pro Jahr bis hin zu ca. -90 % im Jahr 2040 gegenüber dem Referenzjahr (2021) aus. TeamViewer hat sich zum Ziel gesetzt, die Netto-Null-Verpflichtung zehn Jahre früher als von SBTi gefordert zu erfüllen, und unterstreicht damit seine Bereitschaft zu kohlenstoffabsorbierenden

Aktivitäten. Das bedeutet, ab dem Jahr 2040 verpflichtet sich TeamViewer, dass die Absorption von CO₂ aus der Atmosphäre der Menge an CO₂-Emissionen entspricht. Dabei wird der komplette CO₂-Fußabdruck aller Greenhouse Gas (GHG) Scopes inklusive der Bereitstellung aller Produkte für die Nutzer berücksichtigt.

Wir wollen mit unseren ambitionierteren Zielen eine Vorreiterrolle einnehmen, die auch andere Unternehmen darin bestärken soll, Verantwortung zu übernehmen und zu handeln.

Klimaschutz und Klimaneutralität

Schon bei der Gründung von TeamViewer im Jahr 2005 war es ein zentrales Anliegen, physische Distanzen zu überwinden, indem sich Anwender aus der Ferne mit Computern und anderen Geräten verbinden können. Dieser Effekt führt letztlich nicht nur zu Effizienzgewinnen in Form von Zeit- und Geldersparnis für unsere Kunden, sondern trägt darüber hinaus durch die Vermeidung von Reisen zur Reduktion von Kohlenstoffemissionen bei.

Es ist unser ultimatives Umweltziel, anderen Unternehmen und Individuen zu ermöglichen, ihre Kohlenstoffemissionen zu reduzieren, indem wir eine einfach zu bedienende grüne Technologie zur Verfügung stellen, die es ermöglicht, sich von überall und zu jeder Zeit aus der Ferne mit jedem Gerät zu verbinden. Gleichzeitig verpflichtet sich TeamViewer seine eigenen Emissionen zu reduzieren und stellt den eigenen Geschäftsbetrieb bereits durch Kompensation von CO₂-Emissionen seit 2018 klimaneutral.

Umweltschutz ist ein wichtiges Thema in der gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens. Grundprinzipien zu Ressourcen-schonendem Handeln sind im Code of Conduct sowie in unserem Supplier and Business Partner Code of Conduct, der sich an vor- und nachgelagerte Geschäftspartner richtet, verankert. TeamViewer strebt einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie, Wasser und anderen natürlichen Ressourcen im gesamten Geschäftsbetrieb an. Das Unternehmen optimiert seine Energieeffizienz und bevorzugt – sofern umsetzbar – regenerative Energiequellen.

Klimabildung wird zudem als ein zentraler Einflussfaktor auf zukünftige Verbesserungen gesehen, weswegen in Abstimmung mit dem TeamViewer-Rahmenwerk zur sozialen Verantwortung (siehe Kapitel „Soziale Verantwortung“), jährlich Projekte zur Förderung der Klimabildung unterstützt werden. Zudem werden Mitarbeitende intern in einem ressourcenschonenden Verhalten geschult.

Im Jahr 2022 haben sich keine umweltrelevanten Vorfälle ereignet und es wurden keine entsprechenden Bußgelder verhängt.

Klimabilanz

TeamViewer misst transparenten Wertschöpfungsketten eine hohe Bedeutung bei der Umsetzung globaler Klimastrategien bei. Im Geschäftsjahr 2022 hat das Unternehmen daher erneut die Treibhausgasemissionen gemäß Greenhouse Gas (GHG)-Protokoll ermittelt und plant, diese Messung weiterhin jährlich durchzuführen. TeamViewer hat zur Berechnung des CO₂-Fußabdrucks 2022 eine zertifizierte Softwarelösung eingesetzt.

Zentraler Bestandteil der Klimastrategie ist die Erreichung der Klimaneutralität und des Netto-Null-Emissionen-Ziels, ausgedehnt auf die GHG-Protokoll Scopes 1 bis 3. Die fünf Schritte der Klimastrategie – Messen – Ziele setzen – Vermeiden – Kompensieren – Kommunizieren – wurden dabei als Steuerungslogik definiert.

Maßnahmen zur Emissionsreduktion

TeamViewer Lösungen erfreuen sich anhaltend guter Nachfrage. Damit steigen Umsätze, die Dauer der Nutzung unserer Produkte, aber auch die anfallenden CO₂-Emissionen des Konzerns für den Geschäftsbetrieb.

Um den Anstieg dieser Emissionen so gering wie möglich zu halten, wurde 2022 zusammen mit der SBTi an den wissenschaftlich fundierten Zielen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen (THG) gearbeitet. Ziele gelten als „wissenschaftsbasiert“, wenn sie mit dem Reduktionspfad übereinstimmen, den die aktuelle Klimawissenschaft für notwendig hält, um die Ziele des Pariser Klima-Abkommens zu erreichen – die globale Erwärmung auf deutlich unter 2°C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen und Anstrengungen zur Begrenzung der Erwärmung auf 1,5°C zu unternehmen.

Zur Erreichung seiner Reduktionsziele hat TeamViewer fünf wesentliche Maßnahmen definiert:

1. Erneuerbare Energie
 - Datendienste mit 100 % erneuerbarer Energie beziehen
 - Betrieb der Bürogebäude mit 100 % erneuerbaren Energien
2. Einwirken auf die Lieferkette
 - Verpflichtung der Lieferanten zur Definition von Klimaneutralitätszielen
3. Erhöhung der Produkteffizienz
 - Verringerung der Datenintensität unserer Dienstleistungen und damit Verringerung des Energiebedarfs entlang der gesamten Wertschöpfungskette
4. Emissionseffiziente Geschäftsreisen
 - Vermehrter Einsatz von Bahn und öffentlichen Verkehrsmitteln, bewusster Einsatz von Flügen
5. Hybrides Arbeitsmodell
 - Reduzierung der Emissionen des beruflichen Pendelns durch die Umstellung auf bis zu 60 % Homeoffice (+10 % im Vergleich zum Vorjahr)

Im Geschäftsjahr 2022 wurde bereits der gesamte Energiebedarf für den geschäftlichen Betrieb, das heißt für die Versorgung der Büros und die Bereitstellung der Produkte, durch

100 % erneuerbare Energie gedeckt. Dies stellen wir durch elektronisch dokumentierte Energieattributzertifikate (Energy Attribute Certificates = EACs) sicher.

Umweltschutz ist ein wesentliches Thema in der Wertschöpfungskette von TeamViewer. Grundprinzipien zu ressourcenschonendem Handeln sind im Code of Conduct und im Supplier and Business Partner Code of Conduct verankert, der sich an vor- und nachgelagerte Geschäftspartner richtet. TeamViewer strebt einen verantwortungsvollen Umgang mit Energie, Wasser und anderen natürlichen Ressourcen im gesamten Geschäftsbetrieb an.

Aus den genannten Gründen ist auch die Vergütung des Vorstands an klar definierte ESG-Ziele gekoppelt. Ab dem Geschäftsjahr 2023 ist hierbei unter anderem geplant, über die bisher enthaltenen ESG-Ziele (Mitarbeiterzufriedenheit, Frauenanteil und NPS) hinaus klar messbare Reduktionen der CO₂-Emissionen als persönliche Leistungskriterien der einzelnen Vorstandsmitglieder aufzunehmen.

TeamViewer-Technologie schützt die Umwelt

Remote Connectivity kann einen erheblichen, positiven Effekt auf die Erreichung globaler Klimaziele haben. Um diesen Effekt zu quantifizieren, hat TeamViewer gemeinsam mit einem etablierten Klimaforschungsinstitut die auf ein Kalenderjahr hochgerechneten CO₂-Einsparungen ermittelt, die auf den Einsatz von TeamViewer-Produkten zurückzuführen sind.

Im Rahmen der im Jahr 2019 erstellten Studie (Studienergebnisse sind auch im Geschäftsjahr 2022 gültig) über „vermiedene Emissionen“ wurde zunächst für das Basisjahr 2019 ein Corporate Carbon Footprint (CCF) gemäß GHG-Protokoll sowie ein darauf aufbauender Product Carbon Footprint (PCF) ermittelt. Eine Auswertung von anonymen Verbindungsdaten wurde anschließend mit der Rückmeldung von mehr als 1.000 privaten und gewerblichen Nutzern zu ihrem Nutzungs- und damit verbundenem Reiseverhalten kombiniert und durch weitere Experteninterviews verifiziert.

TeamViewer-Produkte sind gemäß dieser Studie in einem Jahr für die Vermeidung von ca. 37 Mio. Tonnen CO₂ verantwortlich. Dies entspricht in etwa der Kompensationsleistung von 3,5 Mrd. Bäumen, also etwa dem gesamten Baumbestand Österreichs. Damit wird ca. 500 mal die Menge an Emissionen eingespart, die für die Entwicklung und den Betrieb der Software jährlich benötigt wird. Die Produkte leisten damit einen signifikanten Beitrag zur Erreichung globaler Klimaziele.

Die Ergebnisse der Studie wurden anhand der Auswertung der zugrundeliegenden Verbindungsdaten überprüft. Die Ergebnisse konnten auch für das Jahr 2022 bestätigt werden. Eine weitere Nachberechnung erfolgte nicht, ist aber für das Jahr 2023 geplant.

Emissionen

Unterstützt durch den Einsatz einer zertifizierten Softwarelösung und zusätzliche externe Beratung hat TeamViewer im Jahr 2022 seine eigenen CO₂-Emissionen berechnet.

Die ermittelten Emissionen in t CO₂ verteilen sich wie folgt auf die Scopes 1 bis 3:

Entwicklung CO₂-Emissionen

Angaben in Tonnen CO ₂ , Veränderung in %	2019	2020	2021	2022	Veränderung ggü. Vorjahr
Scope 1	283	266	222	73	-67 %
Scope 2	1.049	986	255	54	-79 %
Summe Scope 1 & 2	1.332	1.252	477	127	-73 %
Scope 3 – betriebliche Emissionen	4.673	2.211	1.909	4.770	+150 %
Summe Operations Gesamt (Scope 1, 2 und 3 Operations)¹	6.005	3.463	2.386	4.897	+105 %
Scope 3 – verbleibend	87.926	94.366	76.112	61.362	-19 %
Summe Scope 3	92.598	96.557	78.021	66.131	-15 %
CCF total ³	93.931	97.829	78.499 ²	66.259	-16 %

¹ Seit 2018 stellt TeamViewer die durch die eigene Geschäftstätigkeit verursachten Emissionen klimaneutral, indem zum Ausgleich Zertifikate gekauft werden.

² Eine Veränderung der zugrundeliegenden Annahmen für die Berechnung des Scope 3.11 „Use of sold products“ hat zu einer Unterschätzung der Emissionen geführt. Durch die Korrektur hat sich der gesamte CO₂-Fußabdruck von 45k t CO₂ auf 78,5k t CO₂ erhöht. Die veränderte Logik wurde für die Berechnung der Emissionen im Jahr 2022 herangezogen und wird in Zukunft weiterhin angewendet.

³ Ab dem Jahr 2025 wird TeamViewer die gesamten Emissionen (Scope 1, 2, 3) klimaneutral stellen, indem alle nicht vermiedenen Emissionen durch Zertifikate kompensiert werden.

Der gesamte Carbon Footprint des Unternehmens sank im Geschäftsjahr 2022 um 16 % im Vergleich zum Vorjahr und entspricht damit einer Reduktion von rund 12k t CO₂. Dies ist vor allem auf den Umstieg auf 100 % erneuerbare Energien durch den Einsatz von Energieattributzertifikate (EACs) zurückzuführen. EACs ermöglichen es Unternehmen, die Herkunft

des Stroms zu verfolgen, den Verbrauch erneuerbarer Energien nachzuweisen und die Ziele für saubere Energie zu erreichen. Damit kann TeamViewer seinen Kunden ein 100 % „grünes“ Produkt anbieten, das vollständig mit erneuerbarer Energie entwickelt und betrieben wird. Für das Jahr 2022 wurden durch die Nutzung von 100 % erneuerbarer Energie für den Betrieb unserer Produkte und Bürogebäude insgesamt Emissionen in Höhe von 6.365 t CO₂ eingespart.

Ein Anstieg der Emissionen ist im Bereich Scope 3.06. Business Travel zu verzeichnen und auf eine gestiegene Anzahl an Flugreisen nach der Covid-19-Pandemie zurückzuführen. Eine angepasste TeamViewer interne Reiserichtlinie wurde bereits im Jahr 2022 ausgerollt und setzt zur Reduktion der mit Reiseaktivitäten verbundenen Emissionen auf die verstärkte Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel sowie niedriger Buchungsklassen bei Flug- und Zugreisen.

Wie im Kapitel „Klimastrategie“ näher erläutert, haben wir uns mit den Science Based Targets auch für die kommenden Jahre ambitionierte Ziele zur weiteren Einsparung von klimaschädlichen CO₂-Emissionen gesetzt.

Entwicklung CO₂-Emissionen pro Mio. EUR Umsatz

Angaben in Tonnen CO ₂ , Veränderung in %	2019	2020	2021	2022	Veränderung ggü. Vorjahr
Scope 1	0,7	0,6	0,4	0,1	-71 %
Scope 2	2,7	2,1	0,5	0,1	-81 %
Summe Scope 1 & 2	3,4	2,7	1,0	0,2	-76 %
Scope 3 – betriebliche Emissionen	12,0	4,8	3,8	8,4	+121 %
Summe Operations Gesamt (Scope 1, 2 und 3 Operations)¹	15,4	7,5	4,8	8,7	+82 %
Scope 3 – verbleibend	225,0	205,0	77,2	108,4	+29 %
Summe Scope 3	237,0	210,0	155,7	116,9	-25 %
CCF total	241,0	213,0	156,7	117,1	-25 %

¹ Bis zum Jahr 2025 will TeamViewer die durch die eigene Geschäftstätigkeit verursachten Emissionen umgerechnet auf eine Umsatzmillion um 50 Prozent bezogen auf das Jahr 2019 reduzieren.

Die Entwicklung der CO₂-Emissionen gemessen am Umsatz zeigt einen Rückgang um insgesamt -25 %. Damit wurde auch das Ziel vorzeitig erreicht, bis 2025 die durch die eigene Geschäftstätigkeit verursachten Emissionen, umgerechnet auf den Umsatz, um 50 Prozent, bezogen auf das Jahr 2019, zu reduzieren.

6 Energie-, Abfall- und Wassermanagement

Energie

Als eine der wichtigsten Maßnahmen zur Reduktion unserer Emissionen treiben wir den Umstieg auf erneuerbare Energiequellen voran. Das Ziel, dass bis 2025 alle von TeamViewer betriebenen Gebäude mit 100 % CO₂-neutraler Energie betrieben werden, wurde bereits im Geschäftsjahr 2022 erreicht. Der Energieverbrauch stellte sich 2022 wie folgt dar:

Jahr	Energieverbrauch absolut (in kWh)	Entwicklung ggü. Vorjahr (in %)	Energieverbrauch relativ pro Mitarbeitenden (in kWh)	Entwicklung ggü. Vorjahr (in %)	Energieverbrauch relativ pro Mio. EUR Umsatz (in kWh)	Entwicklung ggü. Vorjahr (in %)
2022	3.256.292	-2	2.349	4	5.754	-13
2021	3.328.197	-23	2.306	-44	6.643	-29
2020	4.309.053	-1	4.088	-44	9.386	-29
2019	4.336.024	-	5.036	-19	11.112	-16

Durch die Nutzung 100 % erneuerbarer Energie konnten wir im Jahr 2022 insgesamt rund 6.365 t CO₂ einsparen.

Analog zur Erreichung unserer Reduktionsziele verpflichten wir unsere Lieferanten ebenfalls zu mehr Effizienz und zügigem Wechsel auf erneuerbare Energiequellen. Dies wird über einen Due-Diligence-Prozess im Rahmen des global verpflichtenden Supplier & Business Partner Code of Conduct überwacht.

Abfall

Mülltrennungsmöglichkeiten wurden bereits in den vergangenen Jahren an allen deutschen Standorten eingeführt und werden zunehmend global ausgerollt und optimiert. Zur Vermeidung von Einwegplastik sind an nahezu allen Standorten abwaschbares und wiederverwendbares Geschirr, Besteck und Trinkgefäße oder Wasserspender vorhanden.

Besonders wichtig ist uns die Verlängerung der Lebenszyklen unserer IT und der elektronischen Geräte. Nach durchschnittlich drei Jahren werden unsere Geräte aussortiert, allerdings dann nicht verschrottet, sondern an Zweitverwertungspartner verkauft (teilweise lokal gespendet) und können nach einer technischen und datenschutzkonformen Überarbeitung weiter genutzt werden.

Jahr	Abfallmenge absolut (in kg)	Entwicklung ggü. Vorjahr (in %)	Abfallmenge relativ pro Mitarbeitenden (in kg)	Entwicklung ggü. Vorjahr (in %)	Abfallmenge relativ pro Mio. EUR Umsatz (in kg)	Entwicklung ggü. Vorjahr (in %)
2022	111.418	3	80	7	197	-8
2021	107.720	193	75	113	215	169
2020	36.817	-18	35	-33	80	-30
2019	44.864	-	52	-	115	-

Wassermanagement

Abfall und Abwässer werden trotz des geringen Anteils (< 5 %) am CO₂-Fußabdruck weiter optimiert. Eine effiziente Nutzung der Ressourcen wird zunehmend an allen TeamViewer-Standorten u. a. durch Schulungen der Mitarbeitenden und Kommunikationskampagnen gefördert.

Jahr	Abwasser- menge absolut (m ³)	Entwick- lung ggü. Vorjahr	Abwassermenge relativ pro Mitarbeitenden	Entwick- lung ggü. Vorjahr	Abwasser- menge relativ pro Mio. EUR Umsatz	Entwick- lung ggü. Vorjahr
2022	11.275	-2 %	16	2 %	40	-13 %
2021	11.550 ¹	83 %	16	167 %	46	229 %
2020	6.298	+1 %	6	-14 %	14	-13 %
2019	6.257	-	7	-	16	-

¹ Aus der Änderung der Berechnungsmethode ergibt sich eine Korrektur der Werte des Jahres 2021 (23.100 m³).

7 Soziale Verantwortung

Unser Verständnis

TeamViewer arbeitet unter dem Motto *Creating a world that works better*. Wir möchten Vorbild als lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Partner sein.

Um Zeit, Aufwand und Budget bestmöglich einsetzen zu können, stützt TeamViewer seine Soziale-Verantwortungs-Strategie und Projekte auf die folgenden vier Hauptpfeiler:

Technologie

Als Global Player im Technologiesektor setzt TeamViewer seine Lösungen ein, um das Leben von Kunden weltweit zu erleichtern. Wir wissen, dass kollektive Anstrengungen wichtig sind, und nutzen unsere Position, um zielgerichtete positive Veränderungen zu ermöglichen.

Lokales Engagement

TeamViewer ist es wichtig, sich nicht nur als globaler Akteur zu behaupten, sondern auch unsere direkte Nachbarschaft an unserem Erfolg teilhaben zu lassen. Daher sind wir bestrebt, uns aktiv, aber parteipolitisch neutral, in den Regionen, in denen wir ansässig sind, zu engagieren.

Bildung

Unternehmen wie TeamViewer können von den akademischen und innovativen Anstrengungen von Schulen und Hochschulen profitieren. Daher unterstützen wir bewusst Bildungssysteme, die die Gesellschaft durch Forschung und Lernen weiter voranbringen.

Diversität

Mit rund 80 Nationalitäten in unserer Belegschaft ist Vielfalt ein Teil unserer DNA. Wir profitieren von der Kreativität, die sich aus der bewussten und zufälligen Verflechtung unterschiedlicher Menschen und Ideen ergibt. Dank der verschiedenen Erfahrungen und Perspektiven konnten wir Ideen und Produkte entwickeln, die unsere Unterschiede widerspiegeln – und das ist es, was wir in der Gesellschaft und der Welt insgesamt sehen wollen.

Unser Beitrag

Basierend auf den vier Säulen unserer Soziale-Verantwortungs-Strategie engagieren wir uns in zahlreichen Projekten und Initiativen. Zu den konkreten Aktivitäten, die wir in diesem Jahr durchgeführt haben, gehören unter anderem:

TeamViewer for Good

Die Initiative TeamViewer for Good genießt seit langem eine stille, aber zentrale Position in unseren Vertriebs- und Marketingabteilungen. Im Rahmen dieser Initiative vergibt TeamViewer Lizenzen zu einem stark reduzierten Preis oder sogar kostenlos an gemeinnützige Institutionen (NGOs). Diese Initiative ist bereits einem breiten Spektrum von Nutzern zu Hilfe gekommen, die eine digitale Lösung suchen, um ihre gemeinnützige Arbeit zu erleichtern, wobei im Jahr 2022 mehr als 3.400 Lizenzen an NGOs gespendet wurden.

Partnerschaft mit der Fachhochschule Esslingen

Der Campus Göppingen ist nicht weit von unserer Unternehmenszentrale entfernt. Wir unterstützen mehrere Projekte, die sich der Förderung der Technologiestudiengänge und insbesondere auch der Förderung von Frauen widmen. Dieses Engagement deckt all unsere Verantwortungsbereiche ab: Technologie, Bildung, lokales Engagement und Diversität. So konnten zahlreiche Studierende an unser Unternehmen herangeführt werden.

Im Rahmen der Partnerschaft mit der Fachhochschule Esslingen wurden folgende Projekte organisiert und umgesetzt:

Stipendien

Im Jahr 2022 wurden unter dem Dach des Deutschland-Stipendiums Stipendien für zwei Studierende (jeweils eine Frau, ein Mann) zur Verfügung gestellt. Wir wollen herausragende Nachwuchstalente ermutigen, ihre akademische Entwicklung fortzusetzen. Auf diese Weise fördern wir die Durchführung von Forschungsstudien und Experimenten, die eine wesentliche Voraussetzung für technologische Innovationen sind.

Girls' Digital Camp

Das Transferprogramm Girls' Digital Camp ist eine Initiative der Hochschule Esslingen. Sie zielt darauf ab, junge Studentinnen und Schülerinnen einzubinden und sie zu ermutigen, sich mit MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu beschäftigen. Da die MINT-Fächer überwiegend von männlichen Studierenden gewählt werden, wollen wir die Attraktivität der MINT-Fächer für Schülerinnen fördern. TeamViewer ist ein Hauptsponsor dieser Initiative. Wir haben uns nicht nur verpflichtet, das Programm drei Jahre lang finanziell zu unterstützen, sondern auch Gelegenheiten zum Austausch zwischen den Studentinnen und den Mitarbeiterinnen von TeamViewer geschaffen. Zum Auftakt unserer Partnerschaft organisierte TeamViewer eine Onlineveranstaltung, die von zwei unserer Mitarbeiterinnen geleitet wurde, die über ihre eigenen Erfahrungen in der Tech-Branche berichteten und Karrieretipps gaben. Dies steht im Einklang mit unserem Unternehmensziel, die Beschäftigung von Frauen im Technologiesektor zu fördern und zu erhöhen.

Bildungspartner-Netzwerk Göppingen

Wir fördern akademische Einrichtungen in unserer Nachbarschaft und sind Förderer akademischer Exzellenz. Entsprechend sind wir offizieller „Bildungspartner“ in verschiedenen Grund- und weiterführenden Schulen in Göppingen. Unter unserer Schirmherrschaft wollen wir noch viele weitere Schulen in diese Partnerschaft einbinden und ein stärkeres Netzwerk von Schulen in Göppingen bilden. Auf diese Weise werden wir mehr Schülerinnen und Schülern helfen, bewusstere Berufsentscheidungen zu treffen, indem wir Einblicke in mögliche Karrierewege bei einem Technologieführer gewähren.

Soziale Einrichtungen

Mit dem gemeinsamen Ziel, Vielfalt zu fördern, hat sich TeamViewer verpflichtet, einige lokale Projekte auch im Jahr 2022 finanziell zu unterstützen. Dabei liegt der Fokus auch hier auf den Bereichen Bildung und Jugendarbeit.

Sponsoring im Spitzensport

TeamViewer hat die Bedeutung der Gesundheit seiner Mitarbeitenden als wichtigen Teil der Langlebigkeit von Unternehmen und nachhaltiger Beschäftigung erkannt. Wir bemühen uns daher, eine bewegungsorientierte Kultur im Unternehmen zu fördern.

Dies hat unser Engagement zur Förderung sportlicher Aktivitäten in Göppingen verstärkt. So sind wir seit dem Jahr 2020 Hauptsponsor des Handball-Bundesligisten Frisch Auf Göppingen. Mit diesem Sponsoring gelingt es uns, Sponsoring und lokales soziales Engagement in Göppingen in Einklang zu bringen.

Besonders wichtig bei diesem Engagement ist uns ein gemeinsames Verständnis von sozialer und lokaler Verantwortung.

Auch bei unseren weiteren beiden Sponsoringaktivitäten wird auf eine Vereinbarkeit mit den von TeamViewer gesteckten Nachhaltigkeitszielen geachtet.

Manchester United

Mit Manchester United teilt TeamViewer den Fokus auf Diversität, Bildung und die Förderung von Talenten. Ein regelmäßiger Austausch der unternehmenseigenen Expertengruppen stellt eine enge Zusammenarbeit sicher.

Mercedes-AMG Petronas Formel 1 Team

Das Mercedes-AMG Petronas Formel 1 Team bezeichnet sich und seine Arbeit im Rennsport als „schnellstes Labor der Welt“. Wir teilen die Ansicht, dass Technologie ein zentraler Treiber für den Wandel in der globalen Klimastrategie sein kann und die Mitigierung der Klimakrise positiv beeinflussen kann. Sowohl TeamViewer als auch das Formel 1 Rennteam sowie der Mutterkonzern Mercedes-Benz Group AG verpflichten sich zu Klimaneutralität und wollen diese bis 2025 (Mercedes-AMG Petronas Formel 1 Team und TeamViewer) bzw. 2039 (Mercedes-Benz Group AG) erreichen.

Andere und lokale Sportaktivitäten

Nicht nur das Sponsoring von Spitzensport passt zu unserer Soziale-Verantwortungs-Strategie, auch die vielfältige Förderung von Amateursport-Aktivitäten verbindet die Gesundheit unserer Mitarbeitenden mit lokalem sozialem Engagement. So unterstützen wir beispielsweise auch einen lokalen Frauenfußballclub und einen Tennisclub, die beide in der Region des Unternehmenssitzes in Göppingen, Deutschland, angesiedelt sind.

Grundwerte

Auf Basis unserer Grundwerte und unseres Verständnisses von globaler Zusammenarbeit verurteilen wir den schrecklichen Krieg von Russland gegen die Ukraine. Daher haben wir unverzüglich jegliches Neugeschäft in Russland und Belarus gestoppt und verlängern darüber hinaus auch keine Verträge mit Kunden aus diesen Ländern. Alle nicht-kommerziellen Verbindungen von und nach Russland und Belarus haben wir unterbunden und zudem unsere Software lokalen Organisationen in der Ukraine kostenlos zur Verfügung gestellt. TeamViewer hat darüber hinaus mehr als 750.000 Euro an Organisationen des Roten Kreuzes für humanitäre Hilfe vor Ort gespendet

8 Inhaltsindex für GRI, SDG, UN Global Compact, WEPs und SASB

Kapitel Nichtfinanzieller Bericht	GRI	SDGs	UNGC-Prinzipien	WEPs
01 Grundlagen des Nichtfinanziellen Berichts				
02 Nachhaltigkeit bei TeamViewer	102-15	12, 13	9	
Materialitätsanalyse	102-15, 103-1, 201-2			1, 2
Nachhaltigkeitsziele				2
Nachhaltigkeitsmanagement	102-29, 103-2			1
02 Governance und Integrität				
Achtung der Menschenrechte		5, 8, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6	2
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	205, 206	16	10	
Transparenz und Zusammenarbeit				
Steuertransparenz	207	17		
04 Mitarbeitende				
Personalmanagement und Unternehmenskultur	102-8	8		1, 2
Entwicklung der Mitarbeitendenzahl	405, 406	5, 8	6	
Mitarbeitendenbindung			6	
Vielfalt und Antidiskriminierung	405, 406	5, 8	6	2, 6
Gleichstellung von Frauen und Männern	405, 406	5, 8	6	2, 5, 6, 7
Mitarbeitendentraining und -entwicklung	404	4, 8		2, 4
Gesundheit und Wohlbefinden	403	3, 8		3
Flexibles Arbeiten	401-2	8		2, 3

Kapitel Nichtfinanzieller Bericht	GRI	SDGs	UNGC-Prinzipien	WEPs
Mitarbeitendenengagement und Feedback	102-43, 403-4	8	2	
05 Umwelt- und Klimaschutz				
Klimastrategie	103-2, 308	12, 13	7	
Klimaschutz und Klimaneutralität	305	12, 13	7	
Klimabilanz	305	13		
Emissionen	305	12, 13	7	
Ziele und Maßnahmen	103-2, 305	12, 13	7	
06 Energie-, Abfall- und Wassermanagement				
Energie	302, 303	12, 13, 15	7	
Abfall	302, 303	12, 13, 15	7	
Wassermanagement	302, 303	12, 13, 15	7	
07 Soziale Verantwortung				
Unser Verständnis	413	4, 8, 10, 12, 13	8	
Unser Beitrag	413	4, 5, 17		

Übersicht über Referenzen zu relevanten Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Standards

Kapitelzuordnung Geschäftsbericht 2022	SASB
Grundlagen des Konzerns (Zusammengefasster Lagebericht)	TC-SI-000.A
Konzernabschluss der TeamViewer AG	TC-SI-000.A
Datenschutz und Informationssicherheit (Zusammengefasster Lagebericht)	TC-SI-000.B
Konzernabschluss der TeamViewer AG	TC-SI-000.B
Datenschutz und Informationssicherheit (Zusammengefasster Lagebericht)	TC-SI-000.C
Konzernabschluss der TeamViewer AG	TC-SI-000.C
Energie, Abfall und Wassermanagement (Nichtfinanzieller Bericht)	TC-SI-130a.1
Energie, Abfall und Wassermanagement (Nichtfinanzieller Bericht)	TC-SI-130a.2
Klimaschutz und Klimaneutralität (Nichtfinanzieller Bericht)	TC-SI-130a.3
Datenschutz und Informationssicherheit (Zusammengefasster Lagebericht)	TC-SI-220a.1
Märkte und Vertrieb (Zusammengefasster Lagebericht)	TC-SI-220a.5
Achtung der Menschenrechte (Nichtfinanzieller Bericht)	TC-SI-220a.5
Datenschutz und Informationssicherheit (Zusammengefasster Lagebericht)	TC-SI-230a.2
Mitarbeitende (Zusammengefasster Lagebericht und Nichtfinanzieller Bericht)	TC-SI-330a.1
Mitarbeitende (Zusammengefasster Lagebericht und Nichtfinanzieller Bericht)	TC-SI-330a.2
Vielfalt und Antidiskriminierung (Nichtfinanzieller Bericht)	TC-SI-330a.3
Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Nichtfinanzieller Bericht)	TC-SI-520a.1
Chancen- und Risikobericht (Zusammengefasster Lagebericht)	TC-SI-550a.1
Chancen- und Risikobericht (Zusammengefasster Lagebericht)	TC-SI-550a.2



TeamViewer AG
Bahnhofsplatz 2
73033 Göppingen
Deutschland

www.teamviewer.com