

NICHT- FINANZIELLER BERICHT 2020



TeamViewer

NICHT- FINANZIELLER BERICHT

01	Grundlagen des Nichtfinanziellen Berichts	04	03	Mitarbeiter	12	04	Umwelt und Klimaschutz	17		
02	Nachhaltigkeit im Geschäftsmodell	05	Personalmanagement und Unternehmenskultur	12	Klimastrategie	17	Klimaschutz und Klimaneutralität	18		
	Nachhaltigkeitsstrategie	05	Mitarbeitergewinnung	13	Klimabilanz	18				
	Materialitätsanalyse	05	Mitarbeiterbindung	13			05	Energie-, Abfall- und Wassermanagement	22	
	Nachhaltigkeitsziele	08	Vielfalt und Antidiskriminierung	14			06	Soziale Verantwortung	23	
	Nachhaltigkeitsmanagement	09	Mitarbeitertraining und -entwicklung	15			Unser Verständnis	23	Unser Beitrag	23
	Achtung der Menschenrechte	09	Gesundheit und Wohlbefinden	15			07	Inhaltsindex für GRI, SDG und UN Global Compact	25	
	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	10	Flexibles Arbeiten	16						
	Transparenz und Zusammenarbeit	10	Mitarbeiterengagement und Feedback	16						

„Der Klimawandel ist die zentrale Herausforderung unserer Zeit. Für die Erhaltung unseres Planeten müssen wir CO₂e-Emissionen einsparen. Kreative, innovative und digitale Lösungen sind der Schlüssel zu mehr Nachhaltigkeit – in der Wirtschaft, aber auch im Alltag.“ (Stefan Gaiser, Finanzvorstand TeamViewer)

Nachhaltigkeit ist bei TeamViewer Teil des Geschäftsmodells und der Unternehmenskultur. In Zahlen bedeutet das:

37

Megatonnen
CO₂e-Einsparungen

im Jahr durch die Nutzung unserer Produkte
[Weitere Informationen](#)

Klimaneutral bis spätestens

2030

Net Zero, Scope 1 – 3 vom Server bis zum Endkunden [Weitere Informationen](#)

2,5+ Milliarden
Installationen

Davon ein großer Teil durch private, kostenlose Nutzung. Wir verbinden damit Menschen, die anderen Menschen helfen

70+ Nationalitäten

finden sich unter unseren Mitarbeitern. Wir leben, atmen und fördern Vielfalt
[Weitere Informationen](#)

10 Prinzipien

des UN Global Compact haben wir als offizieller Unterzeichner (August 2020) zusammen mit den Sustainable Development Goals in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integriert [Weitere Informationen](#)

»AA« Bewertung

der TeamViewer AG im Jahr 2020 durch MSCI ESG Ratings (auf einer Skala von AAA–CCC) [Weitere Informationen](#)

483 Mitarbeiter

wurden im Jahr 2020 eingestellt (FTE)
[Weitere Informationen](#)

01 Grundlagen des Nichtfinanziellen Berichts

___ Standards der Global Reporting Initiative (GRI) dienen als Rahmenwerk für Berichterstattung ___ Ziel des Nichtfinanziellen Berichts ist die transparente Kommunikation zu wesentlichen und relevanten nichtfinanziellen Aspekten ___ Fokus auf Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Diversität, Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Steuertransparenz sowie Achtung der Menschenrechte

Mit dem Nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289 b–289 e, 315 b und c HGB informiert die TeamViewer AG über die Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte für das Geschäftsjahr 2020. Sofern sich aus der wirtschaftlichen Leistung des Unternehmens weitere relevante nichtfinanzielle Aspekte ableiten lassen, werden diese gemäß § 289 c Abs. 2 HGB aufgeführt.

Als Rahmenwerk im Sinne des § 289 d in Verbindung mit § 315 c Abs. 3 HGB werden die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) in der Option „Kern“ verwendet. Dabei wurden die von 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 den Lesern Änderungen im Zeitverlauf aufzeigen zu können. Eine Übersicht der GRI-Verweise findet sich im Berichtsteil [Inhaltsindex für GRI, SDG und UN Global Compact](#).

Ziel unseres Nichtfinanziellen Berichts ist es, die relevanten Bedürfnisse und Anforderungen unserer Stakeholder – zum Beispiel Aktieninhaber, Kunden, Partner, Mitarbeiter, Lieferanten, Investoren, Ratingagenturen sowie schutzbedürftige Gruppen, lokale Gemeinschaften, Nichtregierungsorganisationen und sonstige zivilgesellschaftliche Organisationen – an eine integre Kommunikation wesentlicher und relevanter nichtfinanzieller Aspekte zu erfüllen.

Das für TeamViewer wesentliche Thema Sicherheit und Datenschutz mit den Teilaspekten Infrastruktur und Produktsicherheit findet sich als eigenständiger Teil im Lagebericht. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren im Sinne des § 289 Abs. 3 HGB zu Mitarbeiter- und Umweltaspekten werden im Lagebericht aufgeführt und im Nichtfinanziellen Bericht vertieft.

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

02 Nachhaltigkeit im Geschäftsmodell

___ TeamViewers Plattform für die digitale Vernetzung leistet relevante Beiträge für eine nachhaltigere Welt ___ Unterzeichnung des UN Global Compact ___ TeamViewer verpflichtet sich zu den nachhaltigen Entwicklungszielen (SDGs) der Vereinten Nationen ___ Positive Bewertungen durch ESG-Ratingagenturen im Geschäftsjahr 2020

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

TeamViewer ist die globale Plattform für die digitale Vernetzung von Menschen und Maschinen. Mit seinen Produkten und Dienstleistungen leistet das Unternehmen im 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 Mitarbeiter bei der Anwendung flexibler Formen der Arbeit und stärkt Möglichkeiten für eine bessere Balance von Arbeit und Privatleben, und
- ↳ TeamViewer ermöglicht allen Nutzern durch vermiedene Reisen die Reduktion von klimaschädlichen Treibhausgas-Emissionen.

Unsere Werte – Kundenfokus, Vertrauen, Sicherheit, Leidenschaft, Einfachheit und Vielfalt – sowie der Schutz von Umwelt und Klima sowie die Achtung der Menschenrechte bilden die Grundlagen für unser Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Wir ergänzen sie durch gute Unternehmensführung und die Wahrnehmung sozialer Verantwortung.

Die COVID-19-Pandemie hat im Berichtsjahr gesellschaftliche Herausforderungen in den Fokus gerückt. So zeigt sich die Notwendigkeit, die gemeinsamen Anstrengungen zur Entwicklung und Nutzung fortschrittlicher Technologien zu beschleunigen, um unvorhersehbare Herausforderungen zu bewältigen. TeamViewer-Lösungen ermöglichen es Millionen von Firmen- und Privatkunden trotz physischer Distanz, ihre Produktivität aufrecht zu erhalten und gleichzeitig die Notwendigkeit von Reisen und damit Kosten und Treibhausgas-Emissionen zu reduzieren.

Das Vertrauen unserer Kunden auf die Sicherheit von persönlichen Daten und kritischen Informationen sowie die Verlässlichkeit und Verfügbarkeit unserer Produkte und Dienstleistungen sind dabei die Grundlage unseres nachhaltigen Wachstums. Dies zu jedem Zeitpunkt zu gewährleisten, betrachten wir als unsere größte Verantwortung. Wie wir dieser Verantwortung gerecht werden, beschreiben wir im [Geschäftsbericht 2020, Kapitel 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. 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.

MATERIALITÄTSANALYSE

Aufbauend auf der Kategorisierung nichtfinanzieller Aspekte im Geschäftsbericht 2019 hat TeamViewer in einer mehrstufigen Materialitätsanalyse relevante und materielle nichtfinanzielle Themen für den Geschäftsbericht 2020 identifiziert.

Bei der Erstellung möglicher relevanter Themen wurden interne Dokumente, die drei wichtigsten nichtfinanziellen Ratings, Benchmarks 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 berücksichtigt. Aus dieser externen Betrachtungsweise wurde eine Liste mit 70 relevanten Themen abgeleitet.

Im Rahmen eines internen Expertenworkshops wurde diese Liste um interne Aspekte ergänzt. Dabei wurde qualitativ eingeschätzt, ob und inwieweit das wirtschaftliche Handeln von TeamViewer Auswirkung auf Wirtschaft, Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft aufweist.

Zur Validierung dieser Ergebnisse hat ein erweiterter Expertenkreis aus Communications, Compliance, Corporate Operations, Corporate Development, CSR, Finance, Human Resources, Investor Relations, Legal, Marketing und Public Relations die Ergebnisse erneut in einer Skala von 0–20 quantifiziert und qualifiziert. Die Priorisierungen wurden dabei im Grunde bestätigt und nicht wesentlich geändert.

Handlungsfelder

Ergebnis dieses Prozesses sind 21 für das Unternehmen relevante Themen, die sechs Handlungsfeldern zugeordnet wurden (siehe Tabelle).

Relevante Themen haben eine hohe oder sehr hohe Bedeutung aus der Stakeholder-Perspektive oder eine hohe oder sehr hohe Auswirkung auf die relevanten Schutzgüter. Neun Themen, die oberhalb dieser Bewertungen liegen, sind für uns materiell.

Materielle nichtfinanzielle Aspekte der TeamViewer AG

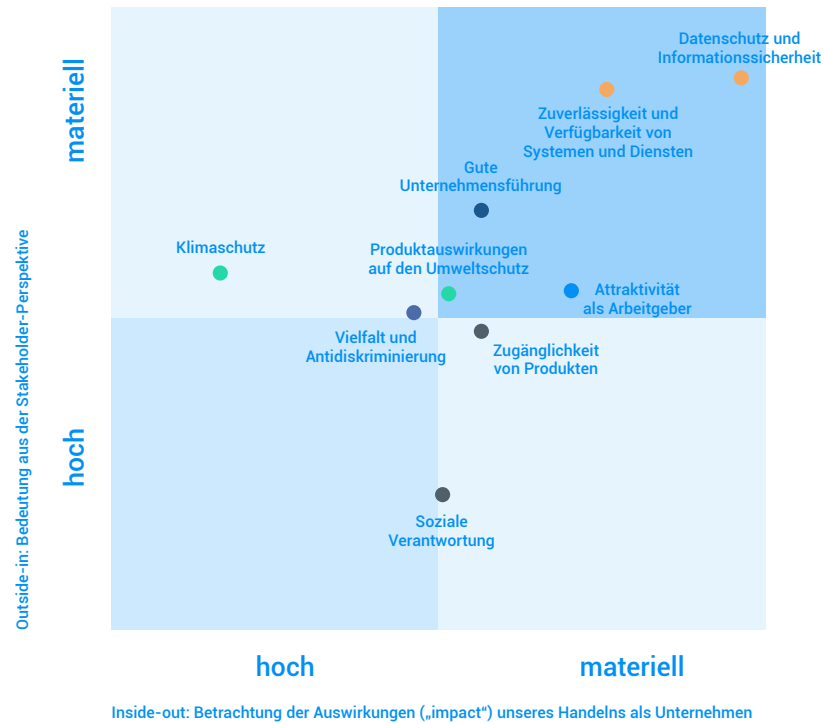
Die nachfolgenden nichtfinanzielle Aspekte wurden als materiell in Bezug auf mindestens eine der beiden Perspektiven (outside-in/inside-out) identifiziert:

- ↳ Datenschutz und Informationssicherheit,
- ↳ Zuverlässigkeit und Verfügbarkeit von Systemen und Diensten,
- ↳ Gute Unternehmensführung,
- ↳ Produktauswirkungen auf den Umweltschutz,
- ↳ Attraktivität als Arbeitgeber,
- ↳ Klimaschutz,
- ↳ Soziale Verantwortung,
- ↳ Vielfalt und Antidiskriminierung, und
- ↳ Zugänglichkeit von Produkten.

Materielle Themen



Materielle nichtfinanzielle Aspekte der TeamViewer AG



Die Materialitätsmatrix zeigt die Positionierung der für das Unternehmen wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte. Mindestens eine der beiden Perspektiven (outside-in/inside-out) ist dabei in puncto Materialität mit einer wesentlichen Kategorisierung versehen.

Basierend auf dieser Wesentlichkeitsanalyse werden Ressourcen wie Zeit, Aufwand und Budget zugewiesen, um künftig weitere Fortschritte zu erzielen. Sie prägen damit die Nachhaltigkeitsstrategie und unsere Berichterstattung.

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

Auf dieser Grundlage arbeitet TeamViewer an einem Nachhaltigkeitsprogramm mit konkreten Maßnahmen, Zielen und einem verbindlichen zeitlichen Rahmen.

Wichtigste Sustainable Development Goals für TeamViewer



Dabei werden auch die ESG-Ratings kritisch ausgewertet. TeamViewer wurde 2020 unter anderem durch folgende ESG-Ratingagenturen hinsichtlich der Performance in den Bereichen Environment, Social und Governance (ESG) bewertet:

Ziel von TeamViewer ist eine kontinuierliche Verbesserung der ESG-Ratings, zumindest aber das Halten der guten Bewertungen bei prognostiziert strengeren ESG-Ratinganforderungen in Zukunft.



ISS-ESG: Im Februar 2020 hat TeamViewer den „Prime“-Status des ISS ESG Corporate Rating erhalten.



MSCI¹: Im Jahr 2020 erhielt die TeamViewer AG ein Rating von „AA“ (auf einer Skala von AAA-CCC) in der MSCI-ESG-Ratings-Bewertung.



Sustainalytics²: Im Dezember 2020 erhielt die TeamViewer AG ein ESG-Risiko-Rating von 15,6. Sustainalytics stufte das Risiko für wesentliche finanzielle Auswirkungen von ESG-Faktoren als „geringes Risiko“ ein.

¹ The use by TeamViewer AG of any MSCI ESG research llc or its affiliates (“MSCI”) data, and the use of MSCI logos, trademarks, service marks or index names herein, do not constitute a sponsorship, endorsement, recommendation, or promotion of TeamViewer by MSCI. MSCI services and data are the property of MSCI or its information providers and are provided ‘as-is’ and without warranty. MSCI names and logos are trademarks or service marks of MSCI.

² Copyright© 2020 Sustainalytics. All rights reserved. This publication contains information developed by Sustainalytics (www.sustainalytics.com). Such information and data are proprietary of Sustainalytics and/or its third party suppliers (Third Party Data) and are provided for informational purposes only. They do not constitute an endorsement of any product or project, nor an investment advice and are not warranted to be complete, timely, accurate or suitable for a particular purpose. Their use is subject to conditions available at <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers>.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

TeamViewer hat in den letzten Jahren damit begonnen, unternehmerische Verantwortung und die damit verbundenen Herausforderungen vor allem im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz strategisch anzugehen. Im Jahr 2020 wurden gezielt Initiativen zur Stärkung des strategischen und operativen Nachhaltigkeitsmanagements gestartet.

Zentral ist dabei die Etablierung einer Sustainability Funktion unter der Leitung des Director Corporate Development, der direkt an das Management Board, respektive den CFO berichtet. Zudem soll auch dem Aufsichtsrat, respektive dem Prüfungsausschuss, regelmäßig über Fortschritte und Planungen der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen berichtet werden. Als Schnittstellenfunktion legt die Funktion Analysen, Entscheidungsvorlagen und Empfehlungen vor, koordiniert die nichtfinanziellen Themen, sichert die strategische und operative Entwicklung sowie das Nachhaltigkeitsreporting im funktionsübergreifenden Dialog und steht als fachlicher Ansprechpartner der ESG-Ratingagenturen zur Verfügung.

Zur strategischen Steuerung unserer Nachhaltigkeitsthemen wurden diese 2020 zweimal im Rahmen des Senior Leadership Team Meetings besprochen und konkrete Maßnahmen beschlossen. Das Senior Leadership Team nimmt dabei die Funktion eines Sustainability Steering Board ein. TeamViewer plant zur stärkeren Verankerung der nichtfinanziellen Themen in unsere Geschäftstätigkeit dieses Sustainability Steering Board auszubauen.

Die Unterzeichnung des UN Global Compact im August 2020 war unter anderem eine Maßnahme im Rahmen stärkerer Zusammenarbeit mit globalen Partnern und Initiativen. Ein wichtiger Meilenstein war auch die Einführung der Vier-Säulen-Strategie als Rahmenwerk unseres sozialen Engagements (siehe Kapitel [Soziale Verantwortung](#)).

Mit der kritischen Entwicklung der Klimakrise und der Aufnahme von Umwelt- und Klimabelangen in das Chancen- und Risikomanagement hat das Thema Klimaschutz auch für die TeamViewer AG eine besondere Bedeutung erlangt. Entsprechend wurde der unternehmens- und produktbezogene CO₂e-Fußabdruck für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 berechnet.

Durch die Erfassung, Validierung und Analyse der entsprechenden Daten konnte das Unternehmen CO₂e-Emissions-Reduktionsziele für seine Organisation ableiten und gleichzeitig vermiedene Emissionen durch den Einsatz unserer Produkte valide quantifizieren. TeamViewer verpflichtet sich, seinen operativen Betrieb klimaneutral zu gestalten (siehe Kapitel [Umwelt und Klimaschutz](#)).

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Als verantwortungsbewusstes globales Unternehmen sieht sich TeamViewer in der Pflicht, dafür Sorge 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 and Business Partner Code of Conduct festgehalten, dessen Anerkennung für Lieferanten und andere Geschäftspartner verpflichtend ist.

TeamViewer setzt sich innerhalb des eigenen Unternehmens wie auch der gesamten Wertschöpfungskette für die Einhaltung von internationalen Standards zum Schutz der Menschenrechte ein.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, hält sich TeamViewer an die 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 bekräftigt TeamViewer sein Engagement für die Integration der zehn Prinzipien, insbesondere der ersten beiden Prinzipien im Hinblick auf die Menschenrechtsstandards, in die eigene Geschäftstätigkeit.

Intern formalisiert der TeamViewer Code of Conduct diese Überzeugungen und Verpflichtungen. Er spiegelt bestehende Richtlinien zur Gewährleistung der grundlegenden Standards unseres Geschäftsverhaltens wider und versucht mögliche Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. Damit TeamViewer seiner Verantwortung zum Schutz der Menschenrechte gerecht wird, sind mehrere Funktionen damit betraut, fortlaufende menschenrechtliche Due-Diligence-Prozesse durchzuführen. Sie ermitteln oder verhindern mögliche Menschenrechtsverletzungen im Unternehmen, melden Risiken und tatsächliche Verletzungen, beenden mögliche negative menschenrechtliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und bemühen sich gegebenenfalls um Wiedergutmachung.

TeamViewer Mitarbeiter erhalten regelmäßige Schulungen zu unserer Menschenrechtspolitik und zu Menschenrechtsverfahren. Ein Whistleblower-System ermöglicht unter anderem die anonyme Berichterstattung potenzieller Menschenrechtsverletzungen.

Im Jahr 2020 wurden bei TeamViewer keine wesentlichen Vorfälle von Menschenrechtsverletzungen gemeldet.

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 für alle Mitarbeiter.

Ethisches und transparentes Verhalten im Geschäftsverkehr sowie zwischen Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern ist für TeamViewer ein absoluter Standard. 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 sowie dem Supplier and Business Partner Code of Conduct festgehalten. Regelmäßige Schulungen aller Mitarbeiter und Due Diligence Prozesse unserer Lieferanten und Partner stellen die Einhaltung sicher.

Ethisches und transparentes Verhalten im Geschäftsverkehr ist bei TeamViewer absoluter Standard.

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 2020 sind TeamViewer keine wesentlichen Fälle bekannt, in denen ein Verstoß gegen Antikorruptions- und Bestechungsbestimmungen festgestellt oder gemeldet wurden.

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 für alle Aspekte der Geschäftstätigkeit will TeamViewer, unter Einhaltung der gesetzlichen Grenzen, kontinuierlich erhöhen. Die Themen Informationssicherheit und Datenschutz haben dabei einen besonderen Stellenwert (siehe auch [Geschäftsbericht 2020, Kapitel Sicherheit und Datenschutz](#)). Die offene und transparente Kommunikation mit externen Stakeholdern wie ESG-Ratingagenturen wird weiter gepflegt.

Steuertransparenz

Steuerzahlungen sind ein wichtiger Teil des wirtschaftlichen und sozialen Gesellschaftsbeitrags des TeamViewer-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2020 wurde ein Gesamtbetrag in Höhe von 33 Mio. EUR Ertragsteuern gezahlt. Ein gerechtes und faires Steuersystem spielt eine wesentliche Rolle für alle Länder, in denen TeamViewer tätig ist. 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 Regierungen 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 entsprechende Organisationstruktur 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 shares“ an Steuern hat durch die Finanzierungsfunktion von Steuerzahlungen für die jeweiligen Staaten einen mittelbaren Einfluss auf die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele. 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 unserer 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 zugrunde lie-

genden Geschäftszweck oder wesentlicher wirtschaftlicher Substanz werden nicht angewendet.

Kein Engagement in Steueroasen

TeamViewer verlagert keine Geschäftsaktivitäten in sog. Steueroasen, um Steuern zu vermeiden, die an anderer Stelle anfallen würden. Der Begriff der sogenannten Steueroase basiert dabei 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 Chief Financial Officer 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 Mitarbeiter der Steuerfunktion steht nicht im Zusammenhang mit der Steuerquote des Unternehmens.

Tax Compliance

TeamViewer ist in über 180 Ländern weltweit 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 Mitarbeiter des Unternehmens zur Meldung von unethischen oder gesetzeswidrigen Verhaltensweisen und Aktivitäten (sogenannte „unethical or unlawful behavior“) mit steuerlichem Bezug bestehende, konzernweite Prozesse wie das Whistleblowing-System nutzen.

Tax Risk Management

Das Tax Risk Management ist eingebunden in das allgemeine konzernweite Risikomanagement (siehe auch [☞ Geschäftsbericht 2020, Seite 47](#)). Die interne Steuerabteilung identifiziert, bewertet, überwacht und steuert mögliche steuerliche Risiken. Es findet ein regelmäßiger Austausch mit dem Leiter Finanzen 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.

03 Mitarbeiter

___ Unternehmenswerte: Vertrauen, Leidenschaft, Kundenorientierung, Sicherheit, Einfachheit und Vielfalt ___ 483 neue Mitarbeiter eingestellt ___ Mitarbeiterbindung deutlich verbessert ___ Engagement für Vielfalt und Antidiskriminierung ___ Zielgröße für Frauen in Führungspositionen festgelegt ___ Gleichheit der Vergütung von Frauen und Männern ___ 34 % Frauenanteil

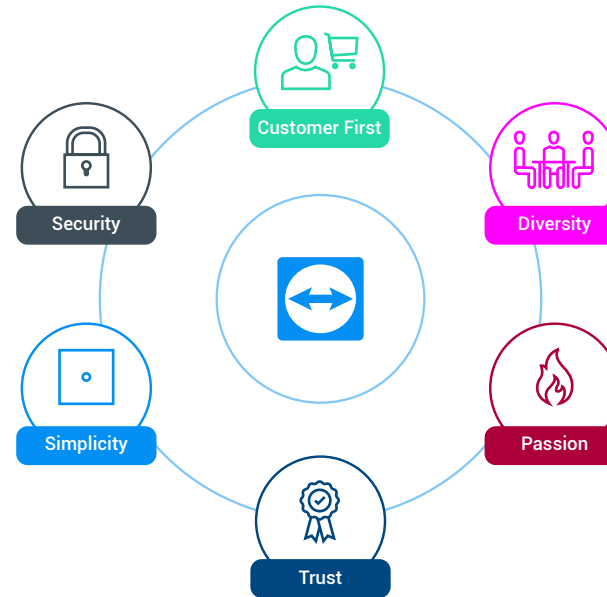
PERSONALMANAGEMENT UND UNTERNEHMENSKULTUR

Unsere Mitarbeiter sind ein Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Umsetzung unserer Unternehmensziele. Mehr denn je hängt unser zukünftiger Erfolg von unserer Fähigkeit ab, hochqualifizierte und motivierte Mitarbeiter, die zu unserer Unternehmenskultur passen, zu rekrutieren, weiterzuentwickeln und an unser Unternehmen zu binden.

In einem für alle herausfordernden Jahr haben unsere Werte – Vertrauen, Leidenschaft, Kundenorientierung, Sicherheit, Einfachheit und Vielfalt – und ein starker Zusammenhalt der Mitarbeiter einen wesentlichen Beitrag zu unserem unternehmerischen Erfolg geleistet.

Das prägt unsere Unternehmenskultur. Als schnell wachsendes Unternehmen ist uns bewusst, dass nachhaltiges Wachstum nur im Kontext einer werteorientierten Unternehmenskultur gelingen kann. Die Verankerung unserer Werte in unserem Arbeitsumfeld und die Gestaltung einer nachhaltigen, werteorientierten Unternehmenskultur bleibt daher eine hohe Priorität.

Unternehmenswerte von TeamViewer



Wir streben ein von Offenheit und Ehrlichkeit geprägtes Arbeitsumfeld an, das es Mitarbeitern 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 Mitarbeiter mit unserem Führungsteam und den Managern im gesamten Unternehmen haben können.

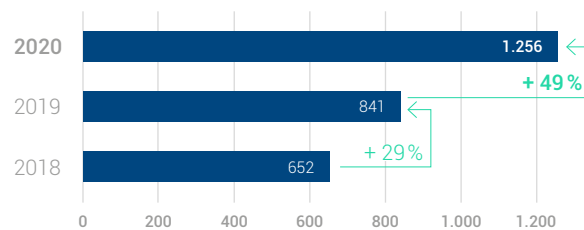
Eine jährliche Mitarbeiterbefragung unterstützt die Ausrichtung unseres Personalmanagements und treibt deren Entwicklung voran, indem sie auf die Themen abzielt, die die Prioritäten und Strategien des Unternehmens widerspiegeln und sinnvolle Verbesserungen unserer Unternehmenskultur ermöglichen. Der Employee Engagement Index lag mit 73 % über unserer Vergleichsbenchmark von 70 %.

Die Verantwortung für unser Personalmanagement liegt bei der Senior Vice President HR, die direkt an den Vorstand respektive unseren CFO berichtet.

MITARBEITERGEWINNUNG

Dank der erfolgreichen Rekrutierung von Mitarbeitern in allen Bereichen unseres Geschäftsbetriebs haben wir unsere Pläne für unser Mitarbeiter-Wachstum im Geschäftsjahr 2020 umsetzen können.

Anzahl der Mitarbeiter



Stand 31.12.2020, Angaben in Vollzeitäquivalenten (FTE)

Die COVID-19-Pandemie hat uns dazu veranlasst, unsere Methode für die Einstellung und das Onboarding von Mitarbeitern zu ändern. Unsere Erfahrung als ein führender Player im Digitalgeschäft war ein wichtiger Erfolgsfaktor bei der Bewältigung dieser Herausforderung.

Obwohl wir nicht an diversen Recruiting-Veranstaltungen verschiedener Hochschulen, Gemeinschaftsgruppen, Messen oder sonstigen Veranstaltungen teilnehmen konnten, wirkte sich dies nicht negativ auf die Rekrutierung von Top-talents in allen Funktionsbereichen weltweit aus.

Insgesamt haben wir im Berichtszeitraum 483 Mitarbeiter eingestellt. Es ergibt sich im gleichen Zeitraum ein Nettowachstum von 415 Mitarbeitern.

Erhebliche Investitionen in unsere F&E-Organisation waren ein wesentliches, strategisches Handlungsfeld im Geschäftsjahr 2020 und wir konnten die Anzahl der Beschäftigten im Bereich F&E an unseren Standorten in Deutschland, Armenien und Griechenland um gesamt 130 auf nun 384 F&E-Mitarbeiter steigern (+51%).

Darüber hinaus haben wir in allen Regionen unser Vertriebsteam ausgebaut und die Anzahl der Vertriebsmitarbeiter um gesamt 173 auf nun 495 Vertriebsmitarbeiter erhöht (+54%). Nicht zuletzt ist uns die Diversität unserer Belegschaft wichtig. So finden sich unter unseren Neueinstellungen 35% Frauen und Mitarbeiter aus mehr als 40 verschiedenen Nationalitäten.

MITARBEITERBINDUNG

Neben dem Recruiting ist die Mitarbeiterbindung ein bedeutender Faktor für eine erfolgreiche Umsetzung unserer Wachstumspläne. Hierzu bieten wir eine wettbewerbsfähige Vergütung und weitere Leistungen für Mitarbeiter, flexible Arbeitsvereinbarungen, ein positives, dynamisches Arbeitsklima sowie persönliche Wachstums- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten an.

Wir wissen, dass wir in einer hart umkämpften Branche gerechte und angemessene Vergütungs- und Versorgungspakete anbieten müssen. Unsere entsprechenden Programme zielen darauf ab, sowohl durch globale als auch lokale Angebote die besten Mitarbeiter für uns zu gewinnen und zu binden. Allen Mitarbeitern wird ein Unternehmensbonus gewährt, der sich an geschäftlichen und finanziellen Zielen ausrichtet. Für Vertriebsmitarbeiter gilt ein gesondertes Bonussystem.

Im Jahr 2020 wurden

483

neue Mitarbeiter eingestellt

Spätestens seit die COVID-19-Pandemie sich auf unsere Arbeitsweisen ausgewirkt hat, ist der Bedarf an flexiblen Arbeitsvereinbarungen hoch relevant. Wir waren in der Lage, alle unsere Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten zu lassen und sie nach Möglichkeit wieder in unsere Firmenbüros zurückzuholen. In diesem Zusammenhang haben wir unsere Homeoffice-Richtlinien angepasst, um den neuen Erwartungen der Mitarbeiter Rechnung zu tragen und ihnen zur Berücksichtigung ihrer persönlichen Bedürfnisse mehr Flexibilität zu verschaffen.

Unser Teilzeitprogramm unterstreicht unser Engagement in dieser Hinsicht. Zum Ende des Geschäftsjahres 2020 nahmen 63 Mitarbeiter an diesem Programm teil.

TeamViewer ist in der Lage, sichere Arbeitsplätze zu bieten, ein attraktives Vergütungs- und Versorgungspaket aufrechtzuerhalten und flexible Arbeitsoptionen anzubieten. Auch der hohe gesellschaftliche Mehrwert unseres Geschäftsmodells ist ein relevanter Wettbewerbsfaktor, der sich auch in der Verbesserung der Mitarbeiterbindung zeigt.

Plus 5%-Punkte im Jahr 2020:

91%

Mitarbeiterbindung

Entsprechend konnte die Mitarbeiterbindung im Geschäftsjahr 2020 (91 %) gegenüber 2019 (86 %) deutlich verbessert werden.¹ Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei TeamViewer ist gegenüber 2019 leicht gesunken (2020: 2,9 Jahre; 2019: 3,1 Jahre). Wir sehen dies dennoch als positives Signal unserer Langzeitbeschäftigten, besonders vor dem Hintergrund der im Jahr 2020 hohen Anzahl an neu eingestellten Kollegen, die den diesjährigen Durchschnitt senken.

VIELFALT UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Als eine globale Organisation profitiert TeamViewer von der Vielfalt seiner Belegschaft.

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir konkrete Maßnahmen durchgeführt, um unser Engagement in dieser Hinsicht zu stärken. Wir veröffentlichen demografische Angaben, schulen Mitarbeiter stärker und haben eine geschlechtsspezifische Gehaltsanalyse durchgeführt. Mit dieser Analyse (siehe auch Ausführungen auf Seite 15) wurde bestätigt, dass TeamViewer über gerechte und gleiche Vergütungsgrundsätze verfügt.

¹ Die Mitarbeiterbindung definieren wir als das Verhältnis der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl abzüglich der Mitarbeiter, die das Unternehmen freiwillig verlassen haben, zur durchschnittlichen Mitarbeiterzahl (umgerechnet in FTE).

Der TeamViewer Code of Conduct legt die grundsätzlichen Leitlinien fest, wonach alle Mitarbeiter auf nicht-diskriminierende Weise und unter Beachtung des Gleichbehandlungsprinzips miteinander interagieren.

Gleichstellung von Frauen und Männern

TeamViewer ist die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wichtig. Wir wollen zunehmend mehr Frauen rekrutieren und eine gleichberechtigte Einbindung von Frauen in Führungs- und Entscheidungsprozesse unseres Unternehmens sicherstellen.

Zum 31. Dezember 2020 betrug der Frauenanteil unserer weltweit Beschäftigten 34 %. Unser Ziel ist es, den Frauenanteil weiter auszubauen und eine Spitzenposition im Vergleich der führenden Unternehmen unserer Branche einzunehmen.

♀ 34 % ♂ 66 %

Ein wesentlicher Indikator, der die Gleichstellung der Geschlechter bei TeamViewer unterstreicht, ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen. Neben den Zielgrößen für Aufsichtsrat (33 %) und Vorstand (25 %) (siehe auch Geschäftsbericht 2020, Seite 72 in der Erklärung zur Unternehmensführung) fördert TeamViewer die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen innerhalb seines Geschäftsbetriebs.

Ergänzend zu den Beschlüssen des Vorjahres hat der Vorstand in seiner Sitzung am 17. Dezember 2020 eine Zielgröße für den Anteil weiblicher Führungskräfte auf 33 % festgelegt. Dieses Ziel ist bis 31. Dezember 2024 zu erreichen und entspricht einer Steigerung von jährlich 1 % zum Basisjahr 2020 (29 %) über die kommenden vier Jahre hinweg.

Im Jahr 2020 belief sich der Frauenanteil in Führungspositionen auf 29 %. Führungsposition beinhalten dabei Teamleiter (Managers Managing Employees or Teams) sowie mittleres und oberes Management (Managers Managing Managers).

Frauenanteil in Führungspositionen

	2020	Zielgröße	Zu erreichen bis
Aufsichtsrat	0 %	33 %	31. Dezember 2023
Vorstand	0 %	25 %	31. Dezember 2023
Konzern	29 %	33 %	31. Dezember 2024

Neben den Zielsetzungen für den Frauenanteil ist für TeamViewer eine Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich der Vergütung der zweite Schlüsselindikator, der gleiche Chancen innerhalb unseres Einflussbereichs fördern soll.

TeamViewer wendet bei allen Rekrutierungsaktivitäten den Gleichbehandlungsgrundsatz an und gewährt die gleiche Vergütung für Frauen und Männer. Zusätzlich verpflichtete sich TeamViewer dazu, in jedem Jahr (beginnend 2020) die geschlechterspezifische Vergütung zu prüfen und eine Gleichstellung in dieser Hinsicht zu erreichen.

Eine initiale Analyse der geschlechterspezifischen Vergütung unter vergleichbaren Gruppen innerhalb des bestehenden Mitarbeiterstamms (gleiche Berufsbezeichnung, Seniorität, Betriebszugehörigkeit, Standort)¹ ergab, dass TeamViewer seine Mitarbeiter geschlechtsunabhängig gleich gut bezahlt. Es gab keine Hinweise auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Bezahlung. Frauen erhielten demnach zwischen 94,6% und 102,5% des Gehalts ihrer männlichen Kollegen, was zu einer Gesamtquote von 98,8% über alle analysierten Mitarbeitergruppen führte. Da wir Vielfalt schätzen und Gleichberechtigung fördern, sehen wir dennoch noch Raum für Verbesserungen und werden die Analyse im Jahr 2021 weiterführen und die Ergebnisse weiterhin jährlich berichten.

Kulturelle Vielfalt

TeamViewer beschäftigte im Geschäftsjahr 2020 Mitarbeiter aus mehr als 70 unterschiedlichen Nationalitäten. Allein an unseren deutschen Standorten haben wir in diesem Jahr Mitarbeiter aus mehr als 40 Nationen neu eingestellt und zahlreiche internationale Umzüge unterstützt, um talentierte Fachkräfte für eine Anstellung bei TeamViewer zu gewinnen.

MITARBEITERTRAINING UND -ENTWICKLUNG

Schulungen und Weiterbildungen unserer Mitarbeiter tragen maßgeblich dazu bei, erwartetes Umsatzwachstum zu erzielen, unser Produktangebot zu erweitern und Erwartungen unserer Kunden weiterhin gerecht werden zu können. Die Rückmeldungen im Rahmen unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung zeigten, dass die berufliche Weiterentwicklung und die Weiterentwicklung von Führungskräften für unsere Belegschaft wichtig sind.

¹ Analysiert wurden Positionen mit der Bezeichnung „Inside Sales Representative“ und „Software Developer“ und „Customer Support Specialist“ mit der gleichen Betriebszugehörigkeit, im gleichen Land und auf gleichem Senioritätslevel, da diese die größten und wichtigsten Rollen-Gruppierungen bei TeamViewer sind.

Mitarbeiter sollten die Chance bekommen, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und auszubauen, einen Beitrag für eine sinnvolle Arbeit zu leisten und gefördert zu werden. Deshalb erhöhen wir kontinuierlich das Angebot an Schulungen für unsere Mitarbeiter.

Berufliche Weiterentwicklung von Mitarbeitern und Führungskräften sind für unsere Belegschaft wichtig.

Im Kontext der COVID-19-Pandemie haben wir alle unsere Präsenzschulungsprogramme digitalisiert, um den Zugang zu Lernmöglichkeiten sicherzustellen und die persönliche und berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter zu fördern. Wir bieten und betreiben Programme zu verschiedenen Zeiten, um allen Mitarbeitern in den verschiedenen Zeitzonen gerecht zu werden.

Speziell im Geschäftsjahr 2020 wurden aufgrund der COVID-19-Pandemie Programme zur Unterstützung von Homeoffice und zur Mitarbeiterführung dezentraler Teams sowie Schulungen zur Sensibilisierung für die Themen IT-Sicherheit und Datenschutz eingeführt. Damit werden Mitarbeiter im Homeoffice unterstützt und die Sicherheit unserer IT-Infrastruktur sichergestellt. Weitere Schwerpunkte und neue freiwillige sowie verpflichtende Schulungen wurden rund um die Themen Compliance (inklusive Antidiskriminierung) und Führungskräftetraining angeboten.

2021 werden wir in den weiteren Ausbau der Schulungsprogramme investieren, beispielsweise durch verstärktes Training unserer Führungskräfte zum Ausbau von Führungskompetenzen.

GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN

Wir sind uns der Agilität des Arbeitsumfeldes unserer Mitarbeiter bewusst. Gesundheit und Wohlbefinden waren daher Schwerpunkte unserer Entscheidungen und Angebote während des Jahres. Durch das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter ist sichergestellt, dass sie so gut wie möglich leistungsfähig, produktiv und zufrieden sein können. Aus diesem Grund haben wir unsere Initiativen im Bereich Gesundheit und Wohlbefinden regelmäßig angepasst. Unsere jährlichen Gesundheitstage konnten wir aufgrund der COVID-19-Pandemie nicht in der gewohnten Form durchführen, stattdessen haben wir nach Möglichkeit lokale Gesundheitsprogramme und neue virtuelle Fitness- und Bewegungsangebote eingeführt und zur Nutzung verschiedener virtueller bzw. Online-Veranstaltungen zur Pflege sozialer Kontakte ermuntert. Unsere flexiblen Arbeitspraktiken haben es den Mitarbeitern ermöglicht, eine Balance zwischen Privatleben und Beruf zu finden. Der psychischen Belastung unserer Mitarbeiter versuchen wir durch Maßnahmen wie der Gefährdungsbeurteilung vorzubeugen.

Wir haben weltweit Vorsichtsmaßnahmen ergriffen, um das von COVID-19 ausgehende Risiko für unsere Mitarbeiter so gering wie möglich zu halten. Zu unseren Maßnahmen zählen die vorübergehende Schließung unserer Büros, die Anforderung an alle Mitarbeiter, Homeoffice-Möglichkeiten zu nutzen, die Einführung neuer Hygieneregeln in den Büros sowie die Einstellung aller Geschäftsreisen, sowohl landesweit als auch international. Wir haben globale und lokale Krisenteams gebildet, die die Auswirkungen des Virus aktiv überwachen und unsere Arbeitspraktiken und -richtlinien anpassen, damit die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit unserer Mitarbeiter gewährleistet sind. Mindestens einmal jährlich werden alle Mitarbeiter zu den Themen Arbeitssicherheit und Wohlbefinden geschult.

FLEXIBLES ARBEITEN

Flexible Arbeitsmodelle gehören für uns als führenden Anbieter von Konnektivitätslösungen zu den Erwartungen an ein gutes Arbeitgeber-Angebot. Neben ausgeweiteten Homeoffice-Möglichkeiten bieten wir auch Teilzeit-Modelle an. Im Geschäftsjahr 2020 nahmen 63 Mitarbeiter (entspricht einem Anteil von 4,9%) an Teilzeit-Programmen teil.

Um auch die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu fördern, bietet TeamViewer im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und standortbedingt unterschiedlich Mutterschafts- oder Erziehungsurlaub an und fördert aktiv die Reintegration von Müttern nach ihrer Rückkehr in den Beruf.

MITARBEITERENGAGEMENT UND FEEDBACK

TeamViewer ist auf motivierte und engagierte Mitarbeiter angewiesen. Aus diesem Grund streben wir danach, die Erwartungen und Wünsche der Mitarbeiter bestmöglich zu kennen. Um diesen Erwartungen gerecht zu werden, fördern wir Offenheit und organisatorische Transparenz und bieten verschiedene Methoden, mit denen wir unsere Mitarbeiter sowohl zu strategischen als auch zu operativen Themen auf dem Laufenden halten, dazu zählen beispielsweise regelmäßige Mitarbeiterversammlungen (All Hands Meetings) oder Company- beziehungsweise CEO-Updates. Ferner bieten wir Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten, Feedback zu geben, direkt durch unsere „open door policy“ oder anonym durch ein Hinweisgebersystem, in der jährlichen Mitarbeiterbefragung oder weiteren unterjährigen Mitarbeiterumfragen.

Häufige Interaktionen innerhalb von Teams und abteilungsübergreifend sind für das Engagement der Mitarbeiter wichtig und wir fördern dies über unsere Kooperationsplattformen. Die regelmäßigen Updates ermöglichen es den Mitarbeitern, sich auf globaler Ebene zu vernetzen und ein besseres Gespür für die offene und diverse TeamViewer-Kultur zu entwickeln, vor allem wenn Telearbeit genutzt wird.

Der Employee Engagement Index lag mit 73 % über unserer Vergleichsbenchmark von 70 %.

Wir haben unsere jährliche Mitarbeiterbefragung durchgeführt, in der auch Fragen zu COVID-19 enthalten waren, um sicherzustellen, dass wir die Erwartungen der Mitarbeiter erfüllen. Die Teilnahmequote lag mit 87% auf einem hohen Niveau. Der Employee Engagement Index lag mit 73% über unserer Vergleichsbenchmark von 70%. Aufgrund der Änderung des durchführenden Anbieters im Jahr 2020, die mit der Veränderung einzelner Kriterien einherging, konnten keine Vergleiche mit den Ergebnissen der Vorjahre vorgenommen. Obwohl das Ergebnis des Employee Engagement Index bereits zufriedenstellend ist, wollen wir uns im kommenden Jahr weiter verbessern.

04 Umwelt- und Klimaschutz

___ Einsatz der TeamViewer-Produkte vermeiden die Emission von ca. 37 Mio. Tonnen CO₂e ___ TeamViewer seit 2018 im eigenen Geschäftsbetrieb klimaneutral ___ Festlegung verbindlicher Klimaziele im Geschäftsjahr 2020 ___ Ermittlung der Treibhausgasemissionen erstmals gemäß GHG-Protokoll

KLIMASTRATEGIE

Der Schutz der Umwelt und des Klimas sind wichtige Anliegen von TeamViewer und wurden in der Materialitätsanalyse als wesentlich für das Unternehmen eingestuft.

Als Anbieter von Remote Connectivity Software sieht sich TeamViewer in der Pflicht, Kunden bei der Einsparung von CO₂e-Emissionen zu unterstützen und den eigenen Geschäftsbetrieb umweltfreundlich und klimaneutral zu gestalten. Seit 2018 ist TeamViewer im eigenen Geschäftsbetrieb klimaneutral.

Zur weiteren Optimierung und zur strategischeren Ausrichtung bestehender Klima- und Umweltschutzmaßnahmen wurde im Geschäftsjahr 2020 eine neue Funktion für Nachhaltigkeit unter der Leitung des Director Corporate Development geschaffen, die direkt an den Vorstand respektive an den Chief Financial Officer berichtet. Aufgabe dieser Funktion ist es, bestehende Maßnahmen in einem Umweltmanagementsystem zu bündeln und kontinuierlich zu optimieren sowie die bestehende Klimastrategie weiter zu entwickeln und operative Maßnahmen zur Zielerreichung zu koordinieren. Cross-funktionale Teams gewährleisten die Einhaltung aller geltenden Umweltgesetze, behördlichen Vorschriften sowie freiwillig eingegangenen Verpflichtungen im Bereich Umweltschutz.

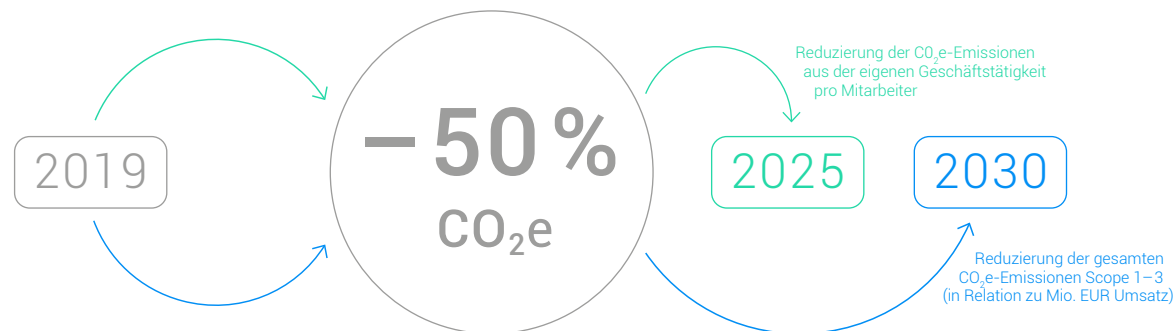
Zur Erreichung der angestrebten Klimaneutralität wurden im Geschäftsjahr 2020 verbindliche Ziele in Abstimmung mit dem Vorstand/Management Board festgelegt:

1. Kontinuierliche Klimaneutralität der eigenen operations¹ – gleichzeitig Reduzierung der operationalen CO₂e-Emissionen pro Mitarbeiter um 50 % bis 2025 (Jahresende), verglichen mit dem Basisjahr 2019.
2. Erreichung einer Gesamt-Klimaneutralität (Net-Zero; Full Scope 1–3 GHG-Protokoll) bis spätestens 2030 – gleichzeitig Reduzierung der Scope-1–3-Emissionen um 50 % (in Relation zu Millionen EUR Umsatz).

TeamViewer prüft vor diesem Hintergrund die Erweiterung des Klimareportings gemäß CDP (Carbon Disclosure Project) und SBTi (Science Based Targets Initiative).

Umweltschutz ist ein wichtiges Thema in der gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens. Grundprinzipien zu ressourcenschonendem Handeln sind im Code of Conduct und im 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 Geschäftsbereich an. Das Unternehmen optimiert die Energieeffizienz und bevorzugt – sofern umsetzbar – regenerative Energiequellen.

Der Weg zur Klimaneutralität



Verbleibende nicht vermeidbare Emissionen werden mit Zertifikaten ausgeglichen

¹ Durch die Kompensation der Scope-1- und -2-Emissionen sowie der Scope-3-Emissionen, die dem eigenen Betrieb zugeordnet werden können (z. B. Reise- und Pendleraktivitäten; siehe auch Definition unter Operative Emissionen)

Es sind keine umweltrelevanten Vorfälle oder Bußgelder für das Jahr 2020 bekannt.

KLIMASCHUTZ UND KLIMANEUTRALITÄT

Der globale Klimawandel hat bereits beobachtbare Auswirkungen auf die Umwelt. Angesichts immer extremerer Wetterereignisse und zunehmender Umweltzerstörung ist das Handeln zur Begrenzung der Ursachen und Folgen eine der elementaren Herausforderungen unserer Zeit. Klimaschutz und das Erreichen global abgestimmter Ziele sind eine entscheidende gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderung. Im Jahr 2015 wurde mit dem Pariser Abkommen ein weltweites, rechtlich verbindliches Abkommen verkündet und von fast 190 Parteien unterzeichnet. Die Regierungen einigten sich auf das langfristige Ziel, den Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur auf 1,5°C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen.

Als Unternehmen ist sich TeamViewer seiner Verantwortung für den Klimaschutz bewusst und handelt konsequent, indem es die Nutzung von technologischen Vorteilen als ein wirksames Mittel zur globalen Reduzierung von Kohlenstoffemissionen unterstützt.

Schon bei der Gründung von TeamViewer im Jahr 2005 war es ein zentrales Anliegen, physische Distanzen zu überwinden, indem man sich aus der Ferne mit Computern und anderen Geräten verbindet. Dieser Effekt führt letztlich nicht nur zu Effizienzgewinnen in Form von Zeit- und Geldersparnis für unsere Kunden, sondern trägt darüber hinaus in hohem Maße zur Reduktion von Kohlenstoffemissionen bei. Jede durch den Einsatz eines TeamViewer-Produkts ersetzte Reise bedeutet, dass Emissionen vermieden werden.

Seit 2018 stellt TeamViewer die durch die eigene Geschäftstätigkeit verursachten Emissionen klimaneutral.

Im Einklang mit unserem Produktangebot und dem damit verbundenen Versprechen grüner Technologie ist es das ultimative Umweltziel von TeamViewer, anderen Menschen zu ermöglichen, ihre Kohlenstoffemissionen zu reduzieren, indem wir eine einfach zu bedienende 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 seit 2018 klimaneutral.¹ Klimabildung wird zudem als ein zentraler Einflussfaktor auf zukünftige Verbesserungen gesehen, weswegen in Abstimmung mit dem TeamViewer-Rahmenwerk zur sozialen Verantwortung (siehe auch [Seite 23](#)), jährlich Projekte zur Förderung der Klimabildung unterstützt werden.

¹ Zum Ausgleich werden Zertifikate gekauft. Bezieht sich auf die Kompensation der in Scope 1, 2 und anteilig 3 (anteilig: beinhaltet nicht alle produkt- und nutzungsbezogenen Bestandteile, siehe auch Definition Operation Carbon Emissions).

KLIMABILANZ

TeamViewer sieht die Bedeutung transparenter Wertschöpfungsketten bei der Umsetzung globaler Klimastrategien. Im Geschäftsjahr 2020 hat das Unternehmen daher erstmals die Treibhausgasemissionen gemäß GHG-Protokoll ermittelt. TeamViewer wurde dabei von einem wissenschaftlichen Partnerunternehmen unterstützt. Ausgehend vom Basisjahr 2019 wurden Ziele und Maßnahmen abgeleitet.

Zentrales Ziel ist die Erreichung einer Klimaneutralität, ausgedehnt auf GHG-Protokoll Scopes 1 – 3. Die Erreichung dieses Ziels wird durch die fünf Schritte der Klimastrategie sichergestellt: Messen. Ziele setzen. Vermeiden. Kompensieren. Kommunizieren.

Fünf Schritte der Klimastrategie



Um eine optimale Steuerungsmethodik zu erreichen, werden die Maßnahmen, Ziele und die Kommunikation zur Klimaneutralität bei TeamViewer in zwei strategische Bereiche aufgeteilt:

- ➔ 1. TeamViewers betriebliche CO₂e-Emissionen (Operational Carbon Emissions – OCE). Dies umfasst alle direkt erzeugten Emissionen (Scope 1), die Emissionen, die mit eingekaufter Energie verbunden sind (Scope 2), sowie die betriebsbedingten Scope-3-Emissionen (wie zum Beispiel Geschäftsreisen oder das Pendeln der Mitarbeiter).
- ➔ 2. TeamViewers Produkt-Lebenszyklus-bezogene CO₂e-Emissionen (Product Carbon Emissions – PCE). Darunter fallen alle produktbezogenen Scope-3-Emissionen (eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie die Nutzung von verkauften Produkten).

TeamViewer-Technologie schützt die Umwelt

Remote Connectivity kann einen großen, positiven Effekt auf die Erreichung globaler Klimaziele haben. Hierzu hat TeamViewer gemeinsam mit einem etablierten Klimaforschungsinstitut die auf ein Kalenderjahr hochgerechneten CO₂e-Einsparungen ermittelt, die auf TeamViewer-Produkte zurückzuführen sind.

Im Rahmen dieser Studie 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

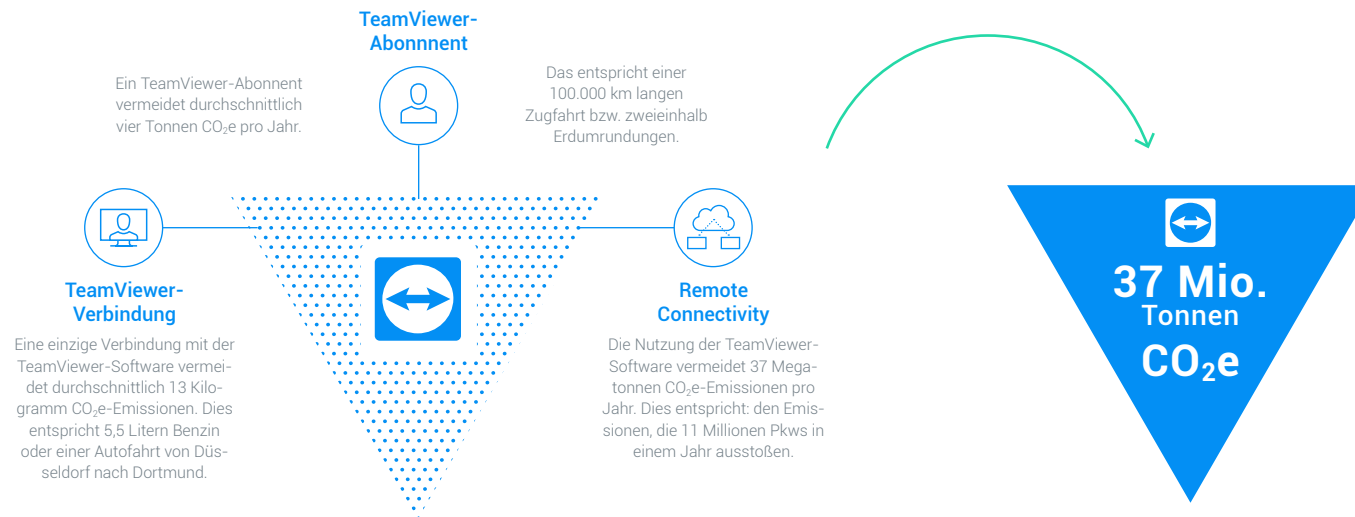
verbundenem Reiseverhalten kombiniert und durch weitere Experteninterviews verifiziert.

TeamViewer-Produkte sind gemäß dieser Studie in einem Jahr für die Vermeidung von ca. 37 Mio. Tonnen CO₂e verantwortlich. Dies entspricht in etwa der Kompensationsleistung von 3,5 Milliarden Bäumen, also etwa dem gesamten Baumbestand Österreichs. Die Produkte leisten damit einen signifikanten Beitrag zur Erreichung globaler Klimaziele.

Jede einzelne Verbindung vermeidet demnach durchschnittlich ca. 13 kg CO₂e. Jedes einzelne lizenzierte Gerät unserer Unternehmenskunden ist somit für die Vermeidung von durchschnittlich 4t CO₂e pro Jahr verantwortlich. Näheres und Hintergründe zur wissenschaftlichen Methode finden sich auf der [Website von Team Viewer](#).

Vermiedene CO₂e-Emissionen durch TeamViewer-Lösungen

Remote Connectivity kann einen großen, positiven Effekt auf die Erreichung globaler Klimaziele haben. So viele CO₂e-Einsparungen lassen sich durch TeamViewer-Produkte in einem Kalenderjahr erreichen.¹



¹ Ermittelt in einer wissenschaftlichen Studie vom Institute for Energy, Ecology, and Economy (DFGE) auf Basis von Zahlen des Jahres 2019

Emissionen

Gemeinsam mit einem wissenschaftlichen Partner hat TeamViewer im Jahr 2020 seine eigenen Emissionen für das als Basisjahr gesetzte Jahr 2019 gemäß GHG-Protokoll ermittelt und die Berechnung für das Geschäftsjahr 2020 ergänzt.

Die ermittelten Emissionen in t CO₂e verteilen sich wie folgt auf die Scopes 1–3.

Entwicklung CO₂e-Emissionen

Angaben in Tonnen CO ₂ e, Veränderung in %	2020	2019	Veränderung ggü. Vorjahr
Scope 1	266	283	-6%
Scope 2	986	1.049	-6%
Summe Scope 1 & 2	1.252	1.332	-6%
Scope 3 – betriebliche Emissionen	2.210	4.673	-53%
Summe Operations Gesamt (Scope 1, 2 und 3 Operations)¹	3.463	6.005	-42%
Scope 3 – Produkt-bezogene Emissionen	94.367	87.926	+7%
Summe Scope 3	96.557	92.598	+4%
CCF total²	97.829	93.931	+4%

Mit einem schnell wachsenden Geschäft und in Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie, M&A-Aktivitäten zu den organischen Wachstumsinitiativen hinzuzufügen, musste TeamViewer (und kann davon ausgegangen werden, dass weiterhin) die Berechnungen für das Basisjahr anpassen, wie auch in den Empfehlungen des GHG-Protokolls definiert.

1 Seit 2018 stellt TeamViewer die durch die eigene Geschäftstätigkeit verursachten Emissionen klimaneutral, indem zum Ausgleich Zertifikate gekauft werden
 2 Ab dem Jahr 2030 stellt TeamViewer die gesamten Emissionen (Scope 1, 2, 3) klimaneutral, indem alle bis dahin nicht vermiedenen Emissionen durch Zertifikate kompensiert werden

Im Jahr 2020 reduzierte TeamViewer um

-53%

die operationalen CO₂e-Emissionen pro Mitarbeiter

Der Rückgang der operationalen CO₂e-Emissionen im Jahr 2020 ist im Wesentlichen auf die stark zurückgegangene Reise- und Pendeltätigkeit zurückzuführen. Dies zeigt die Wirksamkeit der zukünftigen Maßnahmen in diesem Bereich sehr eindringlich. Die Zunahme der produktbezogenen Emissionen, und schlussendlich auch des gesamten Corporate Carbon Footprints, ist der Zunahme der Nutzung der TeamViewer-Produkte geschuldet, die auch durch Investitionen in Infrastruktur gesichert wurden. Bedenkt man die Emissionseinsparungen, die mit jeder TeamViewer-Verbindung erzielt werden, ist dies jedoch eine sinnvolle Investition (siehe auch Ausführungen auf [Seite 19](#)).

Entwicklung CO₂e-Emissionen pro Mitarbeiter

Angaben in Tonnen CO ₂ e pro Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente), Veränderung in %	2020	2019	Veränderung ggü. Vorjahr
Scope 1	0,3	0,3	-23%
Scope 2	0,9	1,2	-23%
Summe Scope 1 & 2	1,2	1,5	-23%
Scope 3 – betriebliche Emissionen	2,1	5,4	-61%
Summe Operations Gesamt (Scope 1, 2 und 3 Operations)³	3,3	7,0	-53%
Scope 3 – Produkt-bezogene Emissionen	90	102	-12%
Summe Scope 3 total	92	108	-15%
CCF total	93	109	-15%

3 Bis zum Jahr 2025 will TeamViewer die durch die eigene Geschäftstätigkeit verursachten Emissionen umgerechnet auf den einzelnen Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente) um 50 Prozent bezogen auf das Jahr 2019 reduzieren

Entwicklung CO₂e-Emissionen pro Mio. EUR Umsatz

Angaben in Tonnen CO ₂ e pro Mio. EUR Umsatz, Veränderung ggü. Vorjahr in %	2020	2019	Veränderung ggü. Vorjahr
Scope 1	0,6	0,7	-20%
Scope 2	2,1	2,7	-20%
Summe Scope 1 & 2	2,7	3,4	-20%
Scope 3 – betriebliche Emissionen	4,8	12,0	-60%
Summe Operations Gesamt (Scope 1, 2 und 3 Operations)	7,5	15,4	-51%
Scope 3 – Produkt-bezogene Emissionen	205	225	-9%
Summe Scope 3 total	210	237	-12%
CCF total⁴	213	241	-12%

Basierend auf dem Geschäftswachstum wurden die CO₂e-Emissionen entsprechend ihrer FTE- (Jahresdurchschnitt) und Umsatzintensität berechnet. Diese Intensitäten spielen eine wichtige Rolle bei der Definition der Klimaziele, da sie eine realistischere Steuerung der Reduktionsmaßnahmen ermöglichen.

Ziele und Maßnahmen

TeamViewer hat im Jahr 2020 einen detaillierten Maßnahmenkatalog zur Erreichung seiner Klimaziele erstellt, der durch den Vorstand verabschiedet wurde. Die wichtigsten Maßnahmen zur Erreichung der Ziele beinhalten:

Ziel 1: 50% Reduktion der betrieblichen Emissionen pro Mitarbeiter bis 2025

- ↳ Steigerung der Energieeffizienz der Bürostandorte, z. B. durch die Erhöhung der Versorgung mit regenerativer Energie auf ein durchschnittliches Niveau von 75% in allen Büros weltweit,
- ↳ verantwortungsvoller Umgang mit Dienstreisen, Anpassung der Reiserichtlinie, die zu einer Reduzierung des durchschnittlichen Reiseaufkommens pro Mitarbeiter führen soll,

- ↳ verantwortungsbewusstes Pendeln, z. B. durch die verstärkte Subventionierung von öffentlichen Verkehrsmitteln und Firmen-Fahrrädern, und
- ↳ Klimaneutralität durch die Kompensation nicht-vermeidbarer Emissionen mit Kompensationszertifikaten.

Im Geschäftsjahr 2020 wurde dieses Ziel bereits erreicht (-53%). Die Einschränkungen der Reisetätigkeiten bedingt durch die COVID-19-Pandemie trugen dazu einen wesentlichen Teil bei. Daher ist die entscheidende Herausforderung für die kommenden Jahre, die definierten Maßnahmen sorgfältig umzusetzen und tief in den Unternehmensstrukturen zu verankern, um so dieses vergleichsweise niedrige Emissionsniveau zu halten.

Ziel 2: Net-Zero Klimaneutralität Scope 1-3 bis spätestens 2030 bei gleichzeitiger Reduktion der gesamten Emissionen um 50% pro Million EUR Umsatz

- ↳ Verbesserung der Energieeffizienz von Rechenzentren durch verstärkte Interaktion mit Anbietern
- ↳ Verbesserung der Transparenz und Qualität von emissionsrelevanten Daten in der Lieferkette
- ↳ Erhöhung der Versorgung mit regenerativer Energie an den Standorten der Anbieter und eine Verbesserung der Stromverbrauchseffizienz (PUE). TeamViewer betreibt keine eigenen Datacenter und ist daher auf ein starkes Lieferantenengagement angewiesen
- ↳ Verbesserung des Umweltbewusstseins der Kunden durch Umweltkampagnen und erhöhte Datentransparenz

CO₂e-Emissionen (in t) pro Mitarbeiter

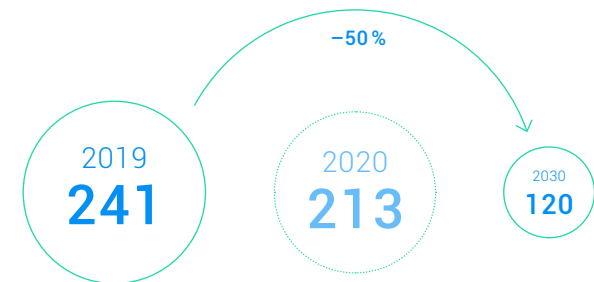


Bis spätestens

2030

will TeamViewer die Net Zero Klimaneutralität erreichen

CO₂e-Emissionen (in t) pro Mio. EUR Umsatz



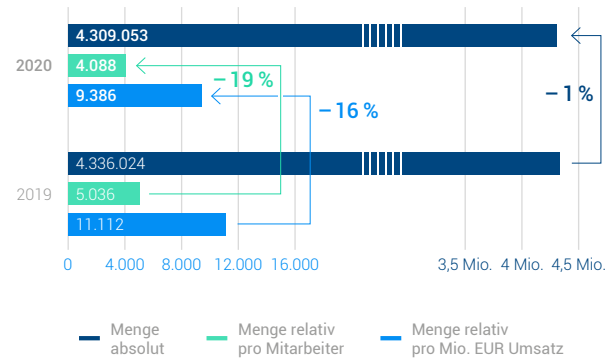
05 Energie-, Abfall- und Wassermanagement

___ Bis 2025 soll 75 % der bezogenen Energie aus CO₂e-neutralen Quellen stammen ___ Energieverbrauch und Abfallmengen trotz starken Geschäftswachstums rückläufig ___ Pro-Kopf-Energieverbrauch 2020 um 19 % gesunken

ENERGIE

Als eine der wichtigsten Maßnahmen zur Reduktion unserer Emissionen treiben wir den Umstieg auf erneuerbare Energiequellen voran. Bis 2025 sollen alle von TeamViewer betriebenen Gebäude durchschnittlich mit 75% CO₂e neutraler Energie betrieben werden. Der Energieverbrauch stellte sich 2020 wie folgt dar:

Entwicklung Energieverbrauch



Angaben in kWh, Veränderung in %

Analog zur Erreichung unserer Reduktionsziele verpflichten wir unsere Lieferanten ebenfalls zu mehr Effizienz und zügi-

gem Wechsel auf erneuerbare Energiequellen. Dies wird über einen Due-Dilligence-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.

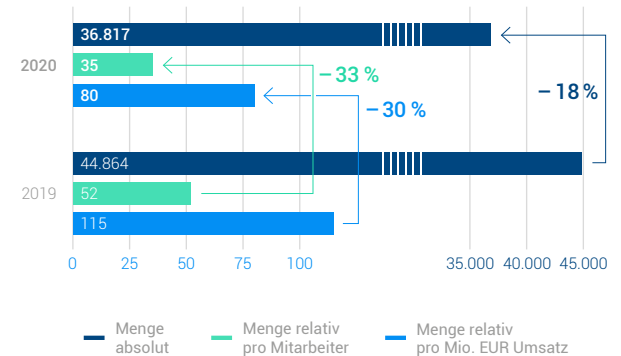
Zur Vermeidung von Einwegplastik sind an fast allen Standorten abwaschbares und wiederverwendbares Geschirr, Besteck und Trinkgefäße vorhanden. Manche Standorte, wie der neue Hauptsitz in Göppingen, verfügen über Wasserspender, die in diesem Jahr die logistisch aufwändigen Mehrweg-Getränkebehältnisse ersetzt haben.

Besonders wichtig ist uns die Verlängerung der Lebenszyklen unserer IT/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.

WASSERMANAGEMENT

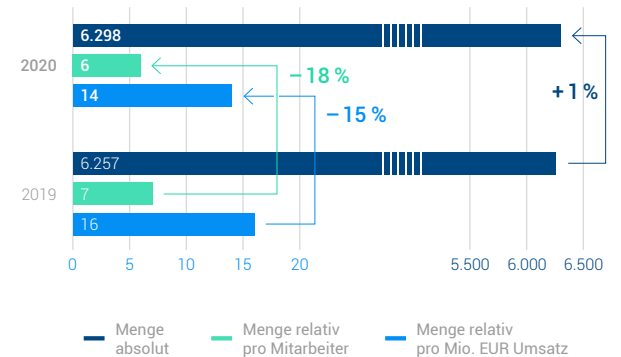
Abfall und Abwässer werden trotz des geringen Anteils (<5%) am CO₂e-Fußabdruck weiter optimiert. Eine effiziente Nutzung der Ressourcen wird zunehmend an allen TeamViewer-Standorten gefördert.

Entwicklung Abfallmenge



Angaben in kg, Veränderung in %

Entwicklung Abwassermenge



Angaben in Kubikmeter (m³), Veränderung in %

06 Soziale Verantwortung

___ Strategie basiert auf vier Säulen: Technologie, lokales Engagement, Bildung und Diversität ___ Unterstützung gemeinnütziger Institutionen ___ Partnerschaft mit Bildungseinrichtungen

UNSER VERSTÄNDNIS

Wir bei TeamViewer ermöglichen Menschen, Menschen zu helfen – ein Leitprinzip, das unsere Geschäftstätigkeit täglich begleitet. Wir wollen die Innovationskraft unseres Unternehmens nutzen, um die Welt positiv zu beeinflussen. 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 des Technologiesektors setzt TeamViewer seine Lösungen ein, um das Leben von Millionen 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 und profitieren 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 nur profitieren – und so unterstützen wir bewusst Bildungssysteme, die sich bemühen, die Gesellschaft durch Forschung und Lernen weiter voranzubringen.

Diversität

Mit über 70 Nationalitäten in unserer Belegschaft ist Vielfalt einer unserer Kernwerte bei TeamViewer. 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 Sozialen-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 für den symbolischen Preis von 1,00 EUR an gemeinnützige Institutionen (NGOs), die Menschen an allen unseren Standorten weltweit gesellschaftlich rele-

vante Hilfe leisten. Diese Initiative ist bereits einem breiten Spektrum von Benutzern zu Hilfe gekommen, die eine digitale Lösung suchen, um ihre gemeinnützige Arbeit zu erleichtern.

Partnerschaft mit der Fachhochschule Esslingen

Der Campus Göppingen der Hochschule Esslingen ist nicht weit von unserer Unternehmenszentrale entfernt. Wir unterstützen mehrere Projekte, die sich der Förderung der Technologie-Studiengänge und insbesondere auch der Förderung von Frauen widmen. Dieses Engagement deckt all unsere Sozialen-Verantwortungs-Säulen ab: Technologie, Bildung, lokales Engagement und Diversität. So konnten zahlreiche Studenten und junge Talente aus dieser Einrichtung an unser Unternehmen herangeführt werden.

Wir unterstützen Projekte, die sich der Förderung der Technologie-Studiengänge und der Förderung von Frauen widmen.

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

☞ Stipendien

Im Jahr 2020 wurden unter dem Dach des Deutschland-Stipendiums Stipendien für drei Studierende (zwei Frauen und einen Mann) der Hochschule Esslingen zur Verfügung gestellt. Wir wollen herausragende Nachwuchstalente ermutigen, ihre akademische Entwicklung fortzusetzen. Auf diese Weise fördern wir auch Studierende, die sich für die Durchführung von Forschungsstudien und Experimenten engagie-

ren, die eine wesentliche Voraussetzung für technologische Innovationen sind.

↳ Digital Girl's Camp

Das Digital Girl's Camp ist eine Initiative der Hochschule Esslingen. Sie zielt darauf ab, junge Studentinnen und Schülerinnen in Schulen einzubinden und sie zu ermutigen, sich mit MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Natur und Technik) zu beschäftigen. Da die MINT-Fächer überwiegend von männlichen Studierenden besetzt sind, ist es unerlässlich geworden, die Attraktivität der MINT-Fächer für Schülerinnen zu fördern und diese Fächer insgesamt zu entmystifizieren. TeamViewer ist ein Hauptsponsor dieser Initiative. 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. Auch wenn die Umsetzung unserer Pläne wegen der COVID-19-Pandemie schwierig ist, beabsichtigen wir dennoch, unsere Partner tatkräftig zu unterstützen. 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 im Anfangsstadium helfen, bewusstere Berufsentscheidungen zu treffen, indem wir Einblicke in mögliche Karrierewege bei einem Technologieführer gewähren.

Lokale soziale Einrichtungen

Während des ersten COVID-19-Lockdowns trat das Haus der Familie in Göppingen mit der Bitte um Hilfe an uns. Schwangeren Frauen, die zur Entbindung anstanden und zuhause festsäßen, sollten weiterhin die notwendigen Geburtsvorbereitungskurse angeboten werden können. Kostenlose TeamViewer-Meeting-Lizenzen und eine passende Schulung durch unser Kundenbetreuungsteam konnten das Problem lösen. Dieser erste Kontakt ebnete den Weg für weitere gemeinsame Projekte. Im Haus der Familie Göppingen sehen wir eine gemeinnützige Organisation, die sich nach Kräften bemüht, Menschen aus allen Lebensbereichen, aller Nationalitäten, unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund, zu unterstützen und ihnen die Sozialisierung zu erleichtern. Sie stellen einen Ort zur Verfügung, an dem sie sich aus den verschiedensten Gründen treffen und Kontakte knüpfen können: Kochen, Spielen mit Kindern, Singen, Tanzen und Lesen etc.

Wir fördern soziale Projekte mit dem gemeinsamen Ziel, Vielfalt voranzubringen.

Mit dem gemeinsamen Ziel, Vielfalt zu fördern, haben wir uns verpflichtet, einige dieser Projekte auch im Jahr 2021 finanziell zu unterstützen.

Lokales Sportsponsoring

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

Dies hat unser Engagement zur Förderung sportlicher Aktivitäten in Göppingen verstärkt. So sind wir neuer 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. Einige gemeinsame soziale Projekte sind bereits angedacht, konnten jedoch leider aufgrund der Einschränkungen der globalen Pandemie zunächst nicht umgesetzt werden.

Andere Sportaktivitäten

Nicht nur das Sponsoring von Spitzensport passt zu unserer Soziale-Verantwortungs-Strategie, auch die vielfältige Förderung von Amateursport-Aktivitäten verbindet die Gesundheit unserer Mitarbeiter mit lokalem sozialem Engagement. So unterstützen wir beispielsweise einen lokalen Frauenfußballclub und einen Tennisclub.

Klimabildung

Gemeinsam mit unserem Partner sind wir der Überzeugung, dass zur Erreichung globaler Klimaziele nicht nur die direkte Vermeidung und Reduktion von CO₂e-Emissionen nötig ist, sondern auch zunehmend in Klimabildung investiert werden sollte. Seit 2018 unterstützen wir daher weltweit Projekte zur Klimabildung. Die so ermöglichten Akademien erreichten seither 491 Kinder und befähigten sie Botschafter für Klimagerechtigkeit zu werden. Die Kinder lernen ganz konkret, wie die Klimakrise ihre Zukunft und das Leben von Menschen auf der ganzen Welt bedroht. Sie erfahren anschaulich, wie Klimagerechtigkeit aussehen kann und entwickeln in Gruppen eigene Aktionen zum Schutz ihrer Zukunft. Die Kinder pflanzen mit ihren eigenen Händen Bäume (160 Bäume bisher) und lernen dabei, wie sie andere motivieren können, Bäume zu pflanzen.

07 Inhaltsindex für GRI, SDG und UN Global Compact

Kapitel Nichtfinanzieller Bericht	GRI	SDGs	UNGC-Prinzipien
01 Grundlagen des Nichtfinanziellen Berichts			
02 Nachhaltigkeit im Geschäftsmodell			
Nachhaltigkeitsstrategie	102–15	12, 13	9
Materialitätsanalyse	102–15, 103–1, 201–2		
Nachhaltigkeitsziele			
Nachhaltigkeitsmanagement	102–29, 103–2		
Achtung der Menschenrechte		5, 8, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	205, 206	16	10
Transparenz und Zusammenarbeit			
Steuertransparenz	207	17	
03 Mitarbeiter			
Personalmanagement und Unternehmenskultur	102–8	8	
Mitarbeitergewinnung	405, 406	5, 8	6
Mitarbeiterbindung			6
Vielfalt und Antidiskriminierung	405, 406	5, 8	6
Gleichstellung von Frauen und Männern	405, 406	5, 8	6
Kulturelle Vielfalt	102–16, 405	8	1, 6
Mitarbeitertraining und -entwicklung	404	4, 8	
Gesundheit und Wohlbefinden	403	3, 8	
Flexibles Arbeiten	401–2	8	
Mitarbeiterengagement und Feedback	102–43, 403–4	8	2

Kapitel Nichtfinanzieller Bericht	GRI	SDGs	UNGC-Prinzipien
04 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
05 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
06 Soziale Verantwortung			
Unser Verständnis	413	4, 8, 10, 12, 13	8
Unser Beitrag	413	4, 5, 17	

Impressum

Herausgeber

TeamViewer AG
Bahnhofsplatz 2
73033 Göppingen
Deutschland
www.teamviewer.com

Kontakt

Tel: 07161 60692 50
contact@teamviewer.com

Investor Relations

ir@teamviewer.com

Public Relations

pr@teamviewer.com

Konzept und Gestaltung

HGB Hamburger Geschäfts-
berichte GmbH & Co. KG
www.hgb.de

Bildnachweise

S. 18: DFGE Institute for Energy,
Ecology, Economy
S. 24: Frisch Auf! Göppingen



TeamViewer

TeamViewer AG
Bahnhofsplatz 2
73033 Göppingen
Deutschland

contact@teamviewer.com
www.teamviewer.com