

Mindestinformationen nach § 125 Abs. 1 AktG i.V.m. § 125 Abs. 5 AktG, Artikel 4 Abs. 1 sowie Tabelle 3 Blöcke A bis C des Anhangs der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212

Art der Angabe	Beschreibung
A. Inhalt der Mitteilung	
1. Eindeutige Kennung des Ereignisses	EVT062024oHV
2. Art der Mitteilung	Einladung zur Hauptversammlung [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: NEWM]
B. Angaben zum Emittenten	
1. ISIN	DE0005664809
2. Name des Emittenten	Evotec SE
C. Angaben zur Hauptversammlung	
1. Datum der Hauptversammlung	10.06.2024 [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 20240610]
2. Uhrzeit der Hauptversammlung	10:00 Uhr (MESZ) [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 08:00 UTC]
3. Art der Hauptversammlung	Ordentliche Hauptversammlung [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: GMET]
4. Ort der Hauptversammlung	CinemaxX Hamburg-Dammtor, Saal 1, Dammtordamm 1, 20354 Hamburg, Deutschland
5. Aufzeichnungsdatum	19.05.2024, 24:00 Uhr (MESZ) [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 20240519]
6. Uniform Resource Locator (URL)	https://evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung

Evotec SE

Hamburg

- ISIN DE 000 566 480 9 -

- WKN 566 480 -

Eindeutige Kennung des Ereignisses: EVT062024oHV

Wir laden unsere Aktionärinnen und Aktionäre ein zu der am

Montag, den 10. Juni 2024, um 10.00 Uhr (MESZ)

In den Räumen des

CinemaxX Hamburg-Dammtor

Saal 1

Dammtordamm 1

20354 Hamburg

stattfindenden

Ordentlichen Hauptversammlung 2024.

Es ist beabsichtigt, dass die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats während der gesamten Dauer der Hauptversammlung persönlich anwesend sind.

I. Tagesordnung

Die Tagesordnung und die Beschlussvorschläge lauten wie folgt:

- 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschlusses der Evotec SE zum 31. Dezember 2023, der Lageberichte für die Evotec SE und den Konzern für das Geschäftsjahr 2023, des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 und des erläuternden Berichts des Vorstands zu den Angaben gemäß §§ 289a, 315a HGB für das Geschäftsjahr 2023**

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und den Konzernabschluss am 23. April 2024 gebilligt und den Jahresabschluss damit gemäß § 172 Satz 1 AktG festgestellt. Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen erfolgt daher zu diesem Punkt der Tagesordnung keine Beschlussfassung der Hauptversammlung

Die vorgenannten Unterlagen sowie der Vergütungsbericht 2023 und die Erklärung zur Unternehmensführung für das Geschäftsjahr 2023 sind ab dem Zeitpunkt der Bekanntmachung der Einberufung der Hauptversammlung im Internet unter <https://evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> zugänglich und können dort auch während der Hauptversammlung eingesehen werden.

2. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, sämtlichen im Geschäftsjahr 2023 amtierenden, nachfolgend unter Ziffer 2.1 bis 2.5 genannten Mitgliedern des Vorstands für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

2.1 Dr. Werner Lanthaler

2.2 Dr. Matthias Evers

2.3 Laetitia Rouxel

2.4 Dr. Cord Dohrmann

2.5 Dr. Craig Johnstone

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Einzelabstimmung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands entscheiden zu lassen.

3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, sämtlichen im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats für dieses Geschäftsjahr Entlastung zu erteilen.

4. Beschlussfassung über die Bestellung des Abschlussprüfers, des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2024 sowie des Prüfers für eine etwaige prüferische Durchsicht zusätzlicher unterjähriger Finanzinformationen

Gestützt auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses schlägt der Aufsichtsrat vor, die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, zum Abschlussprüfer und zum Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 und – sofern diese durchgeführt wird – zum Prüfer für die prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts für das erste Halbjahr des Geschäftsjahres 2024 sowie der unterjährigen Finanzinformationen für das erste und/oder dritte Quartal des Geschäftsjahres 2024 und/oder für das erste Quartal des Geschäftsjahres 2025 zu bestellen.

Der Prüfungsausschuss hat erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme Dritter ist und ihm keine die Auswahlmöglichkeiten beschränkende Klausel im Sinne von Art. 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung auferlegt wurde (Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse und zur Aufhebung des Beschlusses 2005/909/EG der Kommission).

5. **Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts 2023**

Vorstand und Aufsichtsrat haben gemäß § 162 AktG einen Vergütungsbericht zu erstellen und der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 AktG zur Billigung vorzulegen.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer formell darauf geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 zu billigen.

Der Vergütungsbericht ist im Anschluss an die Tagesordnung abgedruckt und von der Einberufung der Hauptversammlung an über unsere Internetseite unter <https://evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> zugänglich. Ferner wird der Vergütungsbericht dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

6. **Beschlussfassung über die Schaffung eines neuen genehmigten Kapitals mit der Möglichkeit zum Bezugsrechtsausschluss und Änderung von § 5 Abs. 5 der Satzung (Genehmigtes Kapital 2024)**

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 22. Juni 2022 wurde der Vorstand der Gesellschaft ermächtigt das Grundkapital der Gesellschaft bis zum 21. Juni 2025 mit Zustimmung des Aufsichtsrats um bis zu 35.321.639,00 Euro durch einmalige oder mehrmalige Ausgabe von insgesamt bis zu 35.321.639 neuen, auf den Inhaber lautenden Stammaktien ohne Nennbetrag (Stückaktien) gegen Bar- und/oder Sacheinlagen zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2022).

Um die Gesellschaft auch künftig in die Lage zu versetzen, ihre Eigenkapitalausstattung den Erfordernissen entsprechend rasch und flexibel anpassen zu können, soll ein neues, aufgestocktes genehmigtes Kapital geschaffen werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor, wie folgt zu beschließen:

Unter Aufhebung der bestehenden satzungsmäßigen Ermächtigung des Vorstands zu Kapitalerhöhungen gemäß § 5 Abs. 5 der Satzung (Genehmigtes Kapital 2022) wird mit Wirkung zum Zeitpunkt der Eintragung der hiermit beschlossenen Satzungsänderung in das Handelsregister des Amtsgerichts Hamburg ein neues genehmigtes Kapital („Genehmigtes Kapital 2024“) durch Neufassung von § 5 Abs. 5 der Satzung wie folgt neu geschaffen:

„(5) Der Vorstand ist ermächtigt das Grundkapital der Gesellschaft bis zum 9. Juni 2029 mit Zustimmung des Aufsichtsrats um bis zu 35.437.147,00 Euro durch einmalige oder mehrmalige Ausgabe von insgesamt bis zu 35.437.147 neuen, auf den Inhaber lautenden Stammaktien ohne Nennbetrag (Stückaktien) gegen Bar- und/oder Sacheinlagen zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2024). Den Aktionären steht grundsätzlich ein Bezugsrecht zu. Die neuen Aktien können auch von einem oder mehreren Kreditinstituten mit der

Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionären zum Bezug anzubieten.

Der Vorstand ist ermächtigt, das Bezugsrecht der Aktionäre mit Zustimmung des Aufsichtsrats ein- oder mehrmalig auszuschließen:

- a) soweit es erforderlich ist, um etwaige Spitzenbeträge von dem Bezugsrecht der Aktionäre auszunehmen;*
- b) soweit es erforderlich ist, um den Inhabern von Options- oder Wandlungsrechten bzw. -pflichten aus Options- oder Wandelschuldverschreibungen ein Bezugsrecht auf neue Aktien in dem Umfang zu gewähren, wie es ihnen nach Ausübung des Options- bzw. Wandlungsrechts oder der Erfüllung der Wandlungspflicht als Aktionär zustünde;*
- c) soweit die neuen Aktien gegen Bareinlagen ausgegeben werden und der auf die neu auszugebenden Aktien insgesamt entfallende anteilige Betrag des Grundkapitals insgesamt 10 % des zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens und zum Zeitpunkt der erstmaligen Ausübung dieser Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss (der „**Höchstbetrag**“) bestehenden Grundkapitals nicht überschreitet und der Ausgabepreis der neuen Aktien den Börsenpreis der bereits börsennotierten Aktien der Gesellschaft gleicher Ausstattung zum Zeitpunkt der endgültigen Festlegung des Ausgabepreises nicht wesentlich unterschreitet;*
- d) im Fall einer Kapitalerhöhung gegen Bareinlagen, soweit die neuen Aktien im Zuge einer Börseneinführung an einer ausländischen Wertpapierbörse platziert werden;*
- e) soweit die neuen Aktien gegen Sacheinlage, insbesondere in Form von Unternehmen, Teilen von Unternehmen, Beteiligungen an Unternehmen, Lizenzrechten oder Forderungen ausgegeben werden.*

Die unter vorstehenden Ermächtigungen zum Bezugsrechtsausschluss ausgegebenen Aktien sind insgesamt auf einen Betrag beschränkt, der 10 % des Grundkapitals nicht überschreitet, und zwar weder zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieser Ermächtigung noch zum Zeitpunkt der erstmaligen Ausnutzung dieser Ermächtigung. Auf die vorgenannte Begrenzung sind eigene Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung bis zur bezugsrechtsfreien Ausgabe neuer Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts veräußert werden, sowie diejenigen Aktien, die zur Bedienung von Finanzinstrumenten mit Wandlungs- und/oder Optionsrechten oder Wandlungs- und/oder Optionspflichten auszugeben sind, sofern die Finanzinstrumente während der Laufzeit dieser Ermächtigung bis zur bezugsrechtsfreien Ausgabe neuer Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre ausgegeben wurden. Sofern und soweit die Hauptversammlung nach Ausübung einer Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss, die zur Anrechnung auf die vorgenannte 10 %-Grenze geführt hat, diese Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften neu erteilt, entfällt die erfolgte Anrechnung.

Auf den vorgenannten Höchstbetrag ist das auf diejenigen Aktien entfallende Grundkapital anzurechnen, welche zur Bedienung von Wandel- und/oder Optionsschuldverschreibungen ausgegeben werden oder auszugeben sind, die nach dem 20. Juni 2023 in entsprechender Anwendung von § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG unter Ausschluss des Bezugsrechts ausgegeben werden, oder die nach dem 10. Juni 2024 in entsprechender Anwendung von § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG veräußert werden.

Eine erfolgte Anrechnung entfällt, soweit Ermächtigungen zur Ausgabe von Wandel- und/oder Optionsschuldverschreibungen gemäß §§ 221 Abs. 4 Satz 2, 186 Abs. 3 Satz 4 AktG oder zur Veräußerung von eigenen Aktien gemäß §§ 71 Abs. 1 Nr. 8, 186 Abs. 3 Satz 4 AktG nach einer Ausübung solcher Ermächtigungen, die zur Anrechnung geführt haben, von der Hauptversammlung unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften erneut erteilt werden.

Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats die weiteren Einzelheiten der Kapitalerhöhung sowie die Bedingungen der Aktiengabe festzulegen."

7. Beschlussfassung über die Änderung der Satzung zur Anpassung der Amtszeiten, der Vorgaben zur Wahl des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seines Stellvertreters sowie über die Vergütung des Aufsichtsrats

7.1. Amtszeiten der Aufsichtsratsmitglieder

Um dem anhaltenden Wachstum des Unternehmens und seinen spezifizierten Angeboten und operativen Aktivitäten Rechnung zu tragen, wurde beschlossen, die Kompetenzen innerhalb des Aufsichtsrats nach den Wahlen auf der Hauptversammlung 2024 zu aktualisieren. Außerdem ist eine Verkürzung der fünfjährigen Regelamtszeit sowie eine Staffelung der Amtszeiten der Aufsichtsratsmitglieder vorgesehen (sog. Staggered Board). Dies soll in der Weise geschehen, dass neue Aufsichtsratsmitglieder zunächst für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt werden sollen, während wiedergewählte Aufsichtsratsmitglieder für eine Amtszeit von drei Jahren gewählt werden sollten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat maximal zwölf Jahre Amtszeit als Regelgrenze für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat festgelegt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor, wie folgt zu beschließen:

§ 9 Abs. (2) der Satzung (Zusammensetzung und Amtszeit) wird geändert und wie folgt neu gefasst:

„§9

Zusammensetzung und Amtszeit

- (2) *Die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder erfolgt, wenn nicht der Beschluss der Hauptversammlung über die Bestellung Abweichendes bestimmt, für Aufsichtsratsmitglieder, die das erste Mal in den Aufsichtsrat gewählt werden, für zwei Jahre. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat bereits angehören, sollen für drei Jahre gewählt werden. Eine Wiederwahl des Aufsichtsrats ist möglich.“*

7.2. Wahl des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seines Stellvertreters

Da infolge der unter Tagesordnungspunkt 7.1. vorgeschlagenen Anpassung der Amtszeiten der Aufsichtsratsmitglieder die Amtszeiten aller Aufsichtsratsmitglieder nicht notwendigerweise zum selben Zeitpunkt beginnen und enden, ist eine Anpassung der in § 10 der Satzung enthaltenen Vorgaben zur Wahl des Vorsitzenden und seines/seiner Stellvertreter(s) erforderlich.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor, wie folgt zu beschließen:

§ 10 Abs. (1) der Satzung (Vorsitzender, stellvertretender Vorsitzender) wird geändert und wie folgt neu gefasst:

„§ 10

Vorsitzender, stellvertretender Vorsitzender

- (1) *Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter. Die Wahl erfolgt jeweils für die Amtszeit des zu wählenden Aufsichtsratsmitglieds. Sie erfolgt unmittelbar nach der Hauptversammlung, die alle oder einen Teil der Mitglieder der Anteilseigner neu gewählt hat, in einer ohne besondere Einberufung stattfindenden Sitzung, sofern der Aufsichtsrat bei Beendigung der Hauptversammlung keinen Vorsitzenden bzw. Stellvertreter hat. Bei der Wahl des Vorsitzenden führt dessen Stellvertreter oder, falls es einen Stellvertreter des Vorsitzenden nicht gibt, das an Lebensjahren älteste Aufsichtsratsmitglied den Vorsitz. Scheidet der Vorsitzende oder sein Stellvertreter vor Ablauf der Amtszeit aus seinem Amt aus, so hat der Aufsichtsrat eine unverzügliche Nachwahl für die restliche Amtszeit des Ausgeschiedenen vorzunehmen.“*

7.3. Vergütung des Aufsichtsrats

Die persönlichen Anforderungen an Zeiteinsatz und Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder, insbesondere des Aufsichtsratsvorsitzenden, sind in der Vergangenheit stark gestiegen. Die Evotec SE geht davon aus, dass sich diese Entwicklung auch in Zukunft fortsetzen wird. Diese Entwicklung geht einher mit einer wachsenden Risikoexposition der Aufsichtsratsmitglieder sowie einem gestiegenen Haftungsrisiko. Um im internationalen Wettbewerb um hochkarätige Aufsichtsratskandidaten, die das Anforderungsprofil der Evotec SE erfüllen, auch in Zukunft gut aufgestellt zu sein, soll die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beginnend mit dem Geschäftsjahr 2024 der Gesellschaft durch die teilweise Neufassung von § 13 der Satzung angehoben werden. Zudem soll der unterschiedlichen Beanspruchung im Aufsichtsrat und in seinen Ausschüssen künftig stärker Rechnung getragen werden. Zur Festlegung der Höhe der Aufsichtsratsvergütung hat sich der Aufsichtsrat unterhalb des Medians der Vergleichsgruppe (MDAX) orientiert. Das der Vergütung des Aufsichtsrats zugrundeliegende System soll entsprechend angepasst werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, wie folgt zu beschließen:

a) § 13 Abs. (1) bis (3) der Satzung (Vergütung) wird geändert und wie folgt neu gefasst:

„§ 13 Vergütung

- (1) *Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer nachgewiesenen Auslagen sowie der etwa auf ihre Vergütung und Auslagen entfallenden Umsatzsteuer für jedes Geschäftsjahr, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2024, eine feste Vergütung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.*
- (2) *Die feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare jährliche Vergütung beträgt € 65.000,00 je einfaches Aufsichtsratsmitglied. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Festvergütung in Höhe von € 125.000,00, sein Stellvertreter in Höhe von € 105.000,00.*
- (3) *Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten zusätzlich zu der Festvergütung nach Abs. (1) eine jährliche Festvergütung in Höhe von € 15.000,00 je Ausschussmitgliedschaft; der Vorsitzende eines Ausschusses erhält € 30.000,00. Die vorstehenden Beträge für Ausschussmitgliedschaften setzen voraus, dass der betreffende Ausschuss im Geschäftsjahr getagt hat. Die zusätzliche Ausschussvergütung ist zusammen mit der Aufsichtsratsvergütung nach Abs. (2) zahlbar.“*

b) Das im Anschluss an die Tagesordnung unter „Beschreibung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder (Punkt 7.3. der Tagesordnung)“ dargestellte Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder, einschließlich des dort wiedergegebenen geänderten § 13 der Satzung, wird gemäß § 113 Abs. 3 AktG beschlossen.

8. Beschlussfassung über Neuwahlen zum Aufsichtsrat

Mit Beendigung der am 10. Juni 2024 stattfindenden Hauptversammlung der Evotec SE endet die Amtszeit sämtlicher Aufsichtsratsmitglieder. Es ist deshalb eine Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder durch die Hauptversammlung erforderlich.

Der Aufsichtsrat der Evotec SE setzt sich gemäß Art. 40 Abs. 2, Abs. 3 der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 08. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE-VO), § 17 SE-Ausführungsgesetz (SEAG), § 21 SE-Beteiligungsgesetz (SEBG), § 20.1 der „Vereinbarung zwischen dem Besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer der Evotec AG und ihrer Tochtergesellschaften und der Evotec AG über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Evotec SE“, § 9 Abs. 1 der Satzung aus sechs Mitgliedern zusammen, die von der Hauptversammlung ohne Bindung an Wahlvorschläge zu wählen sind.

Der Aufsichtsrat der Evotec SE hat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung definiert und ein korrespondierendes Kompetenzprofil erstellt, das die unternehmensspezifische Situation widerspiegelt. Diese sollen beachtet werden, wenn der Hauptversammlung Wahlvorschläge für den Aufsichtsrat unterbreitet werden. Die Ziele sehen vor, dass unter Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Situation die Mehrheit der Aufsichtsratsmitglieder nationale und internationale Erfahrungen in den Bereichen (i) Forschung und Entwicklung, (ii) Finanzen, Kapitalmärkte, Recht, Corporate Governance, (iii) Marketing, Vertrieb und operatives Geschäft, (iv) (öffentliches) Gesundheitswesen sowie (v) Nachhaltigkeit besitzt. Um dem anhaltenden Wachstum des Unternehmens und seinen spezifizierten Angeboten und operativen Aktivitäten Rechnung zu tragen, wurde beschlossen, das Kompetenzprofil innerhalb des Aufsichtsrats mit den Wahlen auf der Hauptversammlung 2024 zu aktualisieren, unter anderem mit Hinblick auf Biologika, Digitalisierung sowie IT und Cybersicherheit. Das aktualisierte Kompetenzprofil ist ab dem Zeitpunkt der Bekanntmachung der Einberufung der Hauptversammlung in der Erklärung zur Unternehmensführung 2023 im Internet unter zugänglich und können dort auch während der Hauptversammlung eingesehen werden.

Zudem sollen mögliche Interessenkonflikte vermieden werden, indem die Kandidaten für den Aufsichtsrat bereits bei der Auswahl genauestens überprüft werden. Weiterhin soll der Aufsichtsrat sicherstellen, dass mögliche Kandidaten nicht älter als 72 Jahre sind, wenn sie zur Wahl vorgeschlagen werden. Eine angemessene Beteiligung von Frauen ist ebenfalls vorgesehen. Der Aufsichtsrat hat entsprechend Art. 9 Abs. 1 lit. c) SE-VO, § 111 Abs. 5 S. 1 AktG die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat der Evotec SE auf 30% festgelegt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat maximal zwölf Jahre Amtszeit als reguläre Obergrenze der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat definiert. Davon kann jedoch in der Beschlussfassung durch die Hauptversammlung abgewichen werden. Der Aufsichtsrat soll so zusammengesetzt werden, dass seine Mitglieder mehrheitlich unabhängig sind und insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen.

Der Aufsichtsrat schlägt unter Berücksichtigung dieser konkreten Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium vor, mit Wirkung ab der Beendigung der Hauptversammlung am 10. Juni 2024 die nachfolgend unter 8.2. bis 8.4. genannten Personen bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2026 beschließt (also für rund drei Jahre) und die nachfolgend unter 8.1., 8.5. und 8.6. genannten Personen bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 beschließt (also für rund zwei Jahre) zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Evotec SE zu wählen:

8.1 Frau Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich, Ratingen, Deutschland, Vorstand (Chief Medical Officer) der UCB S.A. mit Sitz in Brüssel, Belgien

Frau Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich wurde am 17. Juni 2014 in den Aufsichtsrat gewählt und am 19. Juni 2019 von der Hauptversammlung für die Dauer von fünf Jahren wiedergewählt. Seit Juni 2021 ist Frau Prof. Dr. Löw-Friedrich Vorsitzende des Aufsichtsrats. In Abweichung von dem bisherigen Grundsatz, dass Aufsichtsratsmitglieder nur für zwei volle Amtszeiten bestellt werden sollten, soll Frau Prof. Dr. Löw-Friedrich ein drittes Mal zur Wahl gestellt werden. Aus Gründen der Kontinuität gerade in einer Phase des Wandels mit dem Wechsel im Vorstandsvorsitz hält der Aufsichtsrat eine Wiederwahl von Frau Prof. Dr. Löw-Friedrich für dringend erforderlich. Frau Prof. Dr. Löw-Friedrich soll für weitere zwei Jahre in den Aufsichtsrat gewählt werden.

Frau Prof. Dr. Löw-Friedrich ist seit März 2008 Chief Medical Officer und Executive Vice President Development and Medical Practices der UCB S.A., Brüssel (Belgien).

Wie am 25. April 2024 bekannt gegeben, wird Prof. Dr. Löw-Friedrich im Jahr 2024 von ihren Positionen bei UCB als Executive Vice President, Head of Development und Chief Medical Officer zurücktreten und danach der Empfehlung C.5 des Deutschen Corporate Governance Kodex vollständig entsprechen.

Frau Prof. Dr. Löw-Friedrich hat gemäß § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG folgende Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen inne:

- Mitglied des Aufsichtsrats der Fresenius SE & Co. KGaA (börsennotiert an der Frankfurter Wertpapierbörse), Bad Homburg/Deutschland
- Mitglied des Aufsichtsrats der TransCelerate BioPharma Inc (nicht börsennotiert), King of Prussia/USA
- Mitglied des Board of Directors der PhRMA Foundation (nicht börsennotiert), Washington DC/USA

Frau Prof. Dr. Löw-Friedrich ist 1960 geboren und deutsche Staatsbürgerin.

Mit ihrer Expertise unter anderem im Bereich Forschung & Entwicklung, Gesundheitswesen, Digitalisierung sowie ESG ergänzt Frau Prof. Dr. Löw-

Friedrich den möglichen Aufsichtsrat der Evotec SE ideal und erweitert dessen Kompetenzspektrum.

8.2. Herr Roland Sackers, Köln, Deutschland, Finanzvorstand und Managing Director der QIAGEN N.V. mit Sitz in Venlo, Niederlande

Herr Roland Sackers wurde am 19. Juni 2019 in den Aufsichtsrat gewählt. Herr Sackers ist stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender. Herr Sackers soll für weitere drei Jahre in den Aufsichtsrat gewählt werden.

Herr Sackers ist seit Januar 2004 Finanzvorstand und Managing Director der QIAGEN N.V. In dieser Funktion verantwortet er die Entwicklung und Umsetzung der langfristigen Finanzplanung, die der Wachstumsstrategie des Unternehmens zugrunde liegt.

Herr Sackers hat gemäß § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG folgende Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen inne:

- Mitglied des Vorstands der BIO Deutschland e.V. (nicht börsennotiert), Berlin/Deutschland

Herr Sackers ist 1968 geboren und deutscher Staatsbürger.

Herr Sackers erscheint insbesondere aufgrund seines Werdegangs und seiner Ausbildung zum Dipl.-Kfm. als Finanzexperte im Sinne des § 100 Abs. 5 AktG mit Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung als geeignet und genügt als unabhängiger Finanzexperte in der ihm zugedachten Funktion als Vorsitzender des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats den Anforderungen gemäß Grundsatz 15 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Er besitzt sowohl den notwendigen Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung als auch auf dem Gebiet Abschlussprüfung. Zudem verfügt er über vertiefte Kenntnisse unter anderem im Bereich Kapitalmärkte, Digitalisierung und IT Sicherheit, Recht sowie ESG.

8.3 Frau Camilla Macapili Languille, Abu Dhabi, Vereinigte Arabische Emirate, Head of Life Sciences, Mubadala Investment Company, mit Sitz in Abu Dhabi

Frau Camilla Macapili Languille wurde am 22. Juni 2022 erstmalig in den Aufsichtsrat der Evotec SE gewählt. Frau Macapili Languille soll für weitere drei Jahre in den Aufsichtsrat gewählt werden.

Frau Macapili Languille leitet das Life-Sciences-Investment-Team bei der Mubadala Investment Company, einem Staatsfond mit Sitz in Abu Dhabi. Derzeit ist sie Mitglied des Direct Investment Committee von Mubadala.

Frau Macapili Languille hat gemäß § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG folgende Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen inne:

- Mitglied des Board of Directors der PCI Pharma Services (KPCI Holdings Limited) (nicht börsennotiert), Philadelphia/USA
- Mitglied des Board of Directors von Norstella (Caerus PikCo S.A.R.L.) (nicht börsennotiert), New York/USA (until December 2023)
- Mitglied des Board of Directors der Envirotainer A/S (nicht börsennotiert), Stockholm/Schweden
- Seit Dezember 2023 Mitglied des Board of Directors der va-Q-tec AG, Würzburg/Deutschland (gelistet an der Frankfurter Wertpapierbörse bis 30. August 2023)

Frau Macapili Languille wurde 1983 geboren und ist kanadische Staatsbürgerin.

Durch ihre langjährige und umfassende Erfahrung in der Pharma- und Biotechnologiebranche verfügt sie über ein umfangreiches Wissen über diese Industrie. Mit ihrer besonderen Expertise im Bereich des Investments, Kapitalmärkte und ESG komplettiert Frau Macapilli Languille in idealer Weise das Kompetenzspektrum des potentiellen Aufsichtsrats der Evotec SE. Als Mitglied des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats besitzt Frau Macapili Languille über den notwendigen Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung.

8.4 Frau Dr. Constanze Ulmer-Eilfort, München, Deutschland, Partnerin der Kanzlei Peters, Schönberger & Partner, mit Sitz in München, Deutschland

Frau Dr. Constanze Ulmer-Eilfort wurde am 15. Juni 2021 erstmalig in den Aufsichtsrat der Evotec SE gewählt. Frau Dr. Ulmer-Eilfort soll für weitere drei Jahre in den Aufsichtsrat gewählt werden.

Sie ist Partnerin in der Kanzlei Peters, Schönberger & Partner.

Frau Dr. Ulmer-Eilfort hat gemäß § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG folgende Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen inne:

- Mitglied des Aufsichtsrats der Affimed NV (börsennotiert an der NASDAQ), Mannheim/Deutschland
- Mitglied des Aufsichtsrats der S4DX GmbH (nicht börsennotiert), München/ Deutschland
- Vorsitzende des Beratungsausschusses der Proxygen GmbH (nicht börsennotiert), Wien/Österreich

Frau Dr. Ulmer-Eilfort verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung in der Beratung von Hochtechnologie-, Pharma- und Medienunternehmen beim Schutz und der Vermarktung von Rechten des geistigen Eigentums. Sie berät bei einer Vielzahl von Vereinbarungen wie Kooperations-, Lizenz-, sowie F & E-Vereinbarungen mit akademischen Einrichtungen.

Frau Dr. Ulmer-Eilfort wurde 1962 geboren und ist deutsche Staatsbürgerin.

Ihre langjährige und umfassende Erfahrung als Beraterin in der Pharma- und Biotechnologiebranche resultieren in einem umfangreichen Wissen über die Industrie. Mit ihrer besonderen Spezialisierung auf Schutz und Vermarktung von Geistigem Eigentum sowie ihren vertieften Kenntnissen im Bereich ESG und M&A komplettiert Frau Dr. Ulmer-Eilfort in idealer Weise das Kompetenzspektrum des potentiellen Aufsichtsrats der Evotec SE.

8.5 Herr Dr. Duncan McHale, London, England, Gründer und Direktor der Weatherden Ltd., mit Sitz in London, England

Herr Dr. Duncan McHale ist ausgebildeter Mediziner und arbeitet seit über 25 Jahren in verschiedenen Unternehmen und Positionen in der Life Sciences Industrie tätig. Herr Dr. McHale soll für zwei Jahre in den Aufsichtsrat gewählt werden.

Herr Dr. McHale begann seine Karriere in der Industrie bei Pfizer, wo er von 1999 bis 2007 in verschiedenen leitenden Positionen unter anderem als European Head Translational Medicine sowie in verschiedenen therapeutischen Bereichen der Forschung und Entwicklung tätig war. Von 2008 bis 2011 war Herr Dr McHale Global Head of Translational Science bei AstraZeneca bevor er von 2011 bis 2017 bei UCB im Bereich forschender Entwicklung (klinische Phasen 1 und 2a) verantwortlich war.

Von 2017 bis 2023 war Herr Dr. McHale Chief Medical Officer von Evelo Biosciences und ein Venture Partner von SV Health Investors. Im Jahr 2017 gründete Herr Dr. McHale Weatherden Ltd, ein Beratungsunternehmen für Arzneimittelentwicklung, das er bis heute leitet. Er hatte Gastprofessuren an der Universität von Liverpool und am Kings College London inne.

Herr Dr. McHale hat derzeit keine Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen gemäß § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG inne.

Herr Dr. McHale wurde 1966 geboren und ist englischer Staatsbürger.

Seine langjährige und umfassende Erfahrung in der Pharmaindustrie und die dort aufgebaute Expertise insbesondere im Bereich Forschung und Entwicklung (klinisch und pre-klinisch), sowie Business Development und Governance ergänzen in hervorragender Weise das Kompetenzspektrums des Aufsichtsrats der Evotec SE.

8.6 Herr Wesley Wheeler, Chapel Hill, USA, Mitglied des Verwaltungsrats bei Envirotainer AB, mit Hauptsitz in Sollentuna, Schweden

Herr Wesley Wheeler ist seit 43 Jahren in leitenden Positionen in der Pharmaindustrie tätig. Herr Wheeler soll für zwei Jahre in den Aufsichtsrat gewählt werden.

Herr Wheeler begann als Projektingenieur bei Exxon Research & Engineering (jetzt ExxonMobil). Er wechselte von Exxon zu GlaxoSmithKline und arbeitete 13 Jahre lang in den Bereichen Technik und Marketing. Bei GlaxoSmithKline war er die letzten fünf Jahre als Senior Vice President of Global Manufacturing & Supply tätig.

Anschließend wechselte Herr Wheeler als CEO zu DSM Pharmaceuticals, einer Abteilung von DSM in den Niederlanden, wo er beauftragt wurde, das Unternehmen durch eine FDA-Abmahnung zu steuern und den Turnaround zu schaffen, was ihm innerhalb von 15 Monaten gelang. Nach weiteren Stationen bei Valeant Pharmaceuticals International (jetzt Bausch Health) im Bereich globales Marketing, M&A und Forschung und Entwicklung sowie als CEO von Patheon (jetzt ein ThermoFisher-Unternehmen) nahm Herr Wheeler eine Stelle als CEO bei Marken an, einem führenden privaten Logistikunternehmen für klinische Studien. Der Turnaround von Marken dauerte fünf Jahre und führte zum Verkauf des Unternehmens an UPS im Jahr 2016. Marken ist heute ein Milliarden-Dollar-Unternehmen und ein weltweit führender Anbieter von Dienstleistungen für klinische Studien. In seinen letzten drei Jahren bei UPS wurde Wes zum Präsidenten von UPS Healthcare ernannt, der ersten vertikalen Geschäftseinheit, die jemals bei UPS gegründet wurde.

Herr Wheeler hat einen Bachelor-Abschluss in Maschinenbau und einen Master of Business Administration. Er war Direktor und Vorsitzender von Bushu Pharmaceuticals, das 2022 an KKR verkauft wurde.

Herr Wheeler ist Mitglied des Verwaltungsrats von Envirotainer (nicht börsennotiert).

Herr Wheeler wurde 1956 geboren und ist US-amerikanischer Staatsbürger.

Seine langjährige und umfassende Erfahrung in der Pharmaindustrie und die dort aufgebaute Expertise unter anderem im Bereich Forschung und Entwicklung, Biotechnologie, M&A, Marketing, Vertrieb und operatives Geschäft sowie Governance macht ihn zu einer idealen Ergänzung des Kompetenzspektrums des Aufsichtsrats der Evotec SE.

Die Lebensläufe der Kandidaten mit Angaben zu ihren jeweiligen relevanten Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen als auch die Übersicht über die wesentlichen Tätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat sind dieser Einberufung als Anlage beigefügt sowie im Internet unter <https://www.evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> abrufbar.

Zwischen den vorgeschlagenen Kandidaten und der Evotec SE oder deren Konzerngesellschaften, den Organen der Evotec SE sowie einem wesentlich an der Gesellschaft beteiligten Aktionär bestehen keine persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen i.S.d. Ziffer C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die vorgeschlagenen Kandidaten sind unabhängig. Der Aufsichtsrat hat sich bei sämtlichen Kandidaten versichert, dass diese den zu erwartenden Zeitaufwand aufbringen können und dass diese keinen Interessenkonflikten unterliegen.

Es ist vorgesehen, dass Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich im Fall ihrer Wahl durch die Hauptversammlung für den Vorsitz im Aufsichtsrat vorgeschlagen wird.

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Einzelwahl über die Neuwahlen zum Aufsichtsrat abstimmen zu lassen.

9. Beschlussfassung über die Änderung von § 15 Abs. 4 Satz 6 der Satzung (Nachweisstichtag)

Gemäß § 15 Abs. 4 Satz 6 der Satzung d hat sich der zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts durch die Aktionäre erforderliche Nachweis auf den Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung zu beziehen, was dem Wortlaut von § 123 Abs. 4 Satz 2 AktG a.F. entspricht. Durch das Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsförderungsgesetz - ZuFinG - vom 11. Dezember 2023, BGBl. I 2023, Nr. 354) wurde § 123 Abs. 4 Satz 2 AktG zur Angleichung an europarechtliche Vorgaben insoweit geändert, als sich der Nachweis nunmehr auf den „Geschäftsschluss des 22. Tages vor der Versammlung zu beziehen“ hat. Eine materielle Änderung der Frist ist hiermit nicht verbunden. Nichtsdestoweniger soll § 15 Abs. 4 Satz 6 der Satzung an den geänderten Gesetzeswortlaut angepasst werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, zu beschließen:

In § 15 Abs. 4 Satz 6 der Satzung werden die Wörter „Beginn des 21.“ durch die Wörter „Geschäftsschluss des 22.“ ersetzt.

* * *

II. Weitere Angaben und Hinweise zur Hauptversammlung

Vorlagen an die Aktionäre

Vom Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung an sind folgende Unterlagen im Internet unter <https://evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> zugänglich:

- die in Punkt 1 der Tagesordnung genannten Unterlagen,
- der Vergütungsbericht 2023 (Punkt 5 der Tagesordnung)
- der Bericht des Vorstands an die Hauptversammlung zu Tagesordnungspunkt 6 über den Ausschluss des Bezugsrechts gemäß § 221 Abs. 4 Satz 2 AktG in Verbindung mit § 186 Abs. 3 und Abs. 4 Satz 2 AktG
- die Beschreibung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder (Punkt 7.3. der Tagesordnung)
- die Lebensläufe der Kandidaten für den Aufsichtsrat (Punkt 8 der Tagesordnung)

Diese Unterlagen werden auch in der Hauptversammlung ausliegen bzw. zugänglich sein.

Unter der angegebenen Adresse werden daneben weitere Informationen im Zusammenhang mit der Hauptversammlung zugänglich gemacht.

Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung beträgt das Grundkapital der Gesellschaft 177.542.097,00 Euro. Es ist eingeteilt in 177.542.097 auf den Inhaber lautende nennwertlose Stückaktien. Jede Stückaktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme. Damit beträgt die Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung insgesamt 177.542.097 Aktien und Stimmrechte. Es bestehen keine unterschiedlichen Gattungen von Aktien.

Die Gesellschaft hält im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung 249.915 eigene Aktien. Aus diesen stehen ihr keine Rechte zu.

Teilnahme an der Hauptversammlung und Ausübung des Stimmrechts

Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung ist gemäß § 15 Absatz 4 der Satzung jeder Aktionär berechtigt, der sich vor der Hauptversammlung bei der Gesellschaft in Textform (§ 126b BGB) unter Angabe der Stückzahl der Aktien, auf welche sich die Anmeldung bezieht, anmeldet und der seine Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts durch einen in Textform (§ 126b BGB) erstellten Nachweis des Anteilsbesitzes nachweist. Hierfür reicht ein Nachweis des Anteilsbesitzes in Textform (§126b BGB) durch den Letztintermediär gemäß § 67c Abs. 3 AktG aus. Die Anmeldung und der Nachweis müssen in deutscher oder englischer Sprache abgefasst sein und der Gesellschaft bei der nachfolgend genannten Stelle unter der angegebenen Adresse, Telefax-Nummer oder E-Mail-Adresse (die **Anmeldeadresse**) spätestens bis zum **3. Juni 2024, 24.00 Uhr MESZ**, zugehen:

Evotec SE
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München
Deutschland
Telefax: +49 (0) 89 / 88 96 906-33
E-Mail: anmeldung@linkmarketservices.eu

Der Nachweis des Anteilsbesitzes hat sich gemäß §§ 123 Abs. 4 Satz 2, 121 Abs. 7 auf den Geschäftsschluss des zweiundzwanzigsten Tages vor der Hauptversammlung, mithin den **19. Mai 2024, 24.00 Uhr MESZ**, (der **Nachweisstichtag**) zu beziehen. Diesem kürzlich entsprechend geänderten und vorliegend maßgeblichen Wortlaut von § 123 Abs. 4 Satz 2 AktG entspricht weiterhin – materiell unverändert – der in § 15 Abs. 4 Satz 6 der Satzung genannte Stichzeitpunkt, wonach sich der Nachweis auf den Beginn des 21. Tages vor der Hauptversammlung zu beziehen hat (siehe dazu auch Tagesordnungspunkt 9, unter welchem die Anpassung der Satzung an den geänderten Wortlaut von § 123 Abs. 4 Satz 2 AktG vorgesehen ist).

Nach Eingang der Anmeldung sowie des besonderen Nachweises des Anteilsbesitzes werden den Aktionären Eintrittskarten für die Hauptversammlung sowie die für die Nutzung des passwortgeschützten Internetservices (siehe Abschnitt „Passwortgeschützter Internetservice“) unter <https://www.evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> erforderlichen Zugangsdaten (Zugangskennung und Passwort) übersandt. Um den rechtzeitigen Erhalt der Eintrittskarten sicherzustellen, bitten wir die Aktionäre, frühzeitig für die Übersendung des Nachweises ihres Anteilsbesitzes an die Gesellschaft Sorge zu tragen. Die zugeschickten bzw. am Versammlungsort hinterlegten Eintrittskarten sind lediglich organisatorische Hilfsmittel und keine Voraussetzung für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts.

Registrierte Inhaber von American Depositary Receipts (ADRs) erhalten die Informationen und Unterlagen zur Hauptversammlung von der JPMorgan Chase & Co., P.O. Box 64504, St. Paul, MN 55164-0504, USA (jpmorgan.adr@eq-us.com). Bei Fragen zur Stimmrechtsausübung wenden Sie sich bitte an die JPMorgan Chase & Co., Tel. 800.990.1135 (von innerhalb der USA) oder + 1.651.453 2128 (von außerhalb der USA).

Bedeutung des Nachweisstichtags

Der Nachweisstichtag ist das entscheidende Datum für den Umfang und die Ausübung des Teilnahme- und Stimmrechts in der Hauptversammlung. Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts als Aktionär nur, wer den Nachweis erbracht hat. Die Berechtigung zur Teilnahme und der Umfang des Stimmrechts bemessen sich dabei ausschließlich nach dem Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweisstichtag. Mit dem Nachweisstichtag geht keine Sperre für die Veräußerbarkeit des Anteilsbesitzes einher. Auch im Fall der vollständigen oder teilweisen Veräußerung des Anteilsbesitzes nach dem Nachweisstichtag ist für die Teilnahme und den Umfang des Stimmrechts ausschließlich der Anteilsbesitz des Aktionärs zum Nachweisstichtag maßgeblich; d. h. Veräußerungen von Aktien nach dem Nachweisstichtag haben keine Auswirkungen auf die Berechtigung zur Teilnahme und auf den Umfang des Stimmrechts. Entsprechendes gilt für Zuerwerbe von Aktien nach dem Nachweisstichtag. Personen, die zum Nachweisstichtag noch keine Aktien besitzen und erst danach Aktionär werden, sind nicht teilnahme- und

stimmberechtigt, es sei denn, sie lassen sich bevollmächtigen oder zur Rechtsausübung ermächtigen. Der Nachweisstichtag hat keine Bedeutung für eine eventuelle Dividendenberechtigung.

Passwortgeschützter Internetservice

Ab dem 20. Mai 2024 steht auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> ein passwortgeschützter Internetservice zur Verfügung. Über diesen passwortgeschützten Internetservice können angemeldete Aktionäre (bzw. ihre Bevollmächtigten) gemäß dem dafür vorgesehenen Verfahren elektronisch eine Vollmacht erteilen, diese ändern oder widerrufen sowie elektronisch Vollmacht und Weisung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft erteilen, ändern oder widerrufen (siehe hierzu im Einzelnen die nachfolgenden Abschnitte „Verfahren für die Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten“ und „Verfahren für die Stimmabgabe durch Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft“). Die Zugangsdaten (Zugangskennung und Passwort) für die Nutzung des passwortgeschützten Internetservice werden den Aktionären zusammen mit den Eintrittskarten für die Hauptversammlung übersandt (siehe vorstehend unter Abschnitt „Teilnahme an der Hauptversammlung und Ausübung des Stimmrechts“).

Die Ausübung anderer als die vorgenannten Aktionärsrechte über den Internetservice ist nicht möglich; insbesondere können über den Internetservice weder Fragen eingereicht werden, noch Anträge gestellt oder Widerspruch gegen Beschlussfassungen der Hauptversammlung eingelegt werden. Es wird eine Übertragung der Eröffnung der Hauptversammlung durch den Versammlungsleiter sowie der Rede des Vorstandsvorsitzenden live in Bild und Ton über den passwortgeschützten Internetservice erfolgen.

Verfahren für die Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten

Die Aktionäre werden darauf hingewiesen, dass ihr Stimmrecht in der Hauptversammlung durch einen Bevollmächtigten, z.B. durch einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater oder eine andere Person ihrer Wahl, ausgeübt werden kann. Auch in diesem Fall muss sich der jeweilige Aktionär wie zuvor beschrieben fristgerecht zur Hauptversammlung anmelden und seinen Anteilsbesitz fristgerecht nachweisen. Bevollmächtigt ein Aktionär mehr als eine Person, so kann die Gesellschaft eine oder mehrere von diesen zurückweisen.

Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen, soweit das Gesetz nichts Anderes bestimmt, der Textform. Für die Bevollmächtigung eines Intermediärs, einer Aktionärsvereinigung, eines Stimmrechtsberaters oder diesen gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellten Personen, Vereinigungen, Institutionen bzw. Unternehmen können Besonderheiten gelten; die Aktionäre werden gebeten, sich in einem solchen Fall mit dem zu Bevollmächtigenden rechtzeitig wegen einer von ihm möglicherweise geforderten Form der Vollmacht abzustimmen.

Der Nachweis einer erteilten Bevollmächtigung kann dadurch geführt werden, dass der Bevollmächtigte am Tag der Hauptversammlung die Vollmacht an der Einlasskontrolle vorweist. Für eine Übermittlung des Nachweises per Post, Telefax oder E-Mail verwenden Aktionäre bzw. Aktionärsvertreter bitte die nachfolgende Adresse, Telefax-Nummer oder E-Mail-Adresse:

Evotec SE
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München
Deutschland
Telefax: +49 (0)89 889 690 655
E-Mail: evotec@linkmarketservices.eu

Vorstehende Übermittlungswege stehen auch zur Verfügung, wenn die Erteilung der Vollmacht durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft erfolgen soll; ein gesonderter Nachweis über die Erteilung der Bevollmächtigung erübrigt sich in diesem Fall. Auch der Widerruf einer bereits erteilten Vollmacht kann auf den vorgenannten Übermittlungswegen unmittelbar gegenüber der Gesellschaft erklärt werden.

Eine Vollmacht kann auch ab den 20. Mai 2024 elektronisch über den passwortgeschützten Internetservice unter <https://www.evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> (siehe vorstehend unter Abschnitt „Passwortgeschützter Internetservice“) gemäß dem dafür vorgesehenen Verfahren bis spätestens zum 9. Juni 2024, 24:00 Uhr MESZ, erteilt, geändert oder widerrufen werden. Die für die Nutzung des passwortgeschützten Internetservices erforderlichen Zugangsdaten (Zugangskennung und Passwort) werden zusammen mit den Eintrittskarten nach form- und fristgerechter Anmeldung zugesandt. Die Nutzung des passwortgeschützten Internetservices durch einen Bevollmächtigten setzt voraus, dass der Bevollmächtigte die entsprechenden Zugangsdaten erhält.

Aktionäre, die einen Vertreter bevollmächtigen möchten, werden gebeten, zur Erteilung der Vollmacht das Formular zu verwenden, das die Gesellschaft hierfür bereithält. Es wird den ordnungsgemäß angemeldeten Personen zusammen mit der Eintrittskarte zugesendet. Es kann zudem unter der vorstehenden Adresse postalisch, per Telefax oder per E-Mail angefordert werden und ist im Internet unter <https://www.evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> zugänglich.

Verfahren für die Stimmabgabe durch Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft

Als Service bieten wir unseren Aktionären an, von der Gesellschaft benannte weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter zu bevollmächtigen.

Die Aktionäre, die die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertretern eine Vollmacht erteilen möchten, müssen sich ebenfalls nach den vorstehenden Bestimmungen unter Vorlage eines Nachweises des Anteilsbesitzes rechtzeitig anmelden. Mit der Eintrittskarte erhalten unsere Aktionäre ein entsprechendes Formular zur Vollmachten- und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft. Es kann zudem unter der vorstehenden Adresse postalisch, per Telefax oder per E-Mail angefordert werden und ist im Internet unter <https://www.evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> zugänglich.

Soweit die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter bevollmächtigt werden, müssen diesen in jedem Falle neben der Vollmacht ausdrückliche und eindeutige Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts zu den Beschlussgegenständen erteilt werden. Die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft sind verpflichtet, weisungsgemäß abzustimmen. Soweit für Abstimmungsgegenstände keine ausdrückliche und eindeutige Weisung erteilt wurde, werden sich die Stimmrechtsvertreter der Stimme enthalten oder nicht an der Abstimmung teilnehmen. Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt eine Weisung zu diesem

Tagesordnungspunkt insgesamt auch als entsprechende Weisung für jeden Punkt der Einzelabstimmung. Die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft nehmen keine Vollmachten zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse, zur Ausübung des Rede- und Fragerechts oder zur Stellung von Anträgen entgegen.

Die Erteilung der Vollmacht an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter, die Erteilung von Weisungen, ihre Änderung und ihr Widerruf müssen der Gesellschaft unter der vorstehenden im Abschnitt „Verfahren für die Stimmabgabe durch einen Bevollmächtigten“ angegebenen Adresse, Telefax-Nummer oder E-Mail-Adresse aus organisatorischen Gründen bis spätestens zum 9. Juni 2024, 24:00 Uhr MESZ, zugehen. Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft können auch ab dem 20. Mai 2024 über den passwortgeschützten Internetservice unter <https://www.evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> (siehe vorstehend unter Abschnitt „Passwortgeschützter Internetservice“) gemäß dem dafür vorgesehenen Verfahren bis spätestens zum 9. Juni 2024 (24:00 Uhr MESZ) erteilt, geändert oder widerrufen werden.

Nach Ablauf des 9. Juni 2024, 24:00 Uhr MESZ, ist die Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft nur noch möglich, indem Aktionäre das den Stimmunterlagen beigefügte Formular ausfüllen und bis spätestens zur Eröffnung der Abstimmung in der Hauptversammlung an der Ein- und Ausgangskontrolle abgeben.

Die Bevollmächtigung der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft schließt eine persönliche Teilnahme an der Hauptversammlung nicht aus. Möchte ein Aktionär trotz bereits erfolgter Bevollmächtigung der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft selbst oder durch einen anderen Bevollmächtigten teilnehmen und seine Aktionärsrechte ausüben, so gilt die persönliche Teilnahme beziehungsweise Teilnahme durch einen Bevollmächtigten als Widerruf der Vollmacht an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter.

Darüber hinaus bieten wir form- und fristgerecht angemeldeten und in der Hauptversammlung erschienenen Aktionären und Aktionärsvertretern an, die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter auch in der Hauptversammlung zu bevollmächtigen.

Die entsprechenden Dokumente stehen auf der Website des Unternehmens unter dem Link <https://evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> zur Verfügung.

Angaben zu den Rechten der Aktionäre

Recht auf Ergänzung der Tagesordnung nach Art. 56 Satz 2 und Satz 3 SE-VO, § 50 Abs. 2 SEAG, § 122 Abs. 2 AktG

Aktionäre, deren Anteile zusammen den anteiligen Betrag von Euro 500.000,00 (entspricht Stück 500.000 Aktien) des Grundkapitals erreichen (die **Mindestbeteiligung**), können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Diese Mindestbeteiligung ist gemäß Art. 56 Satz 3 der SE-VO in Verbindung mit § 50 Abs. 2 SEAG für Ergänzungsverlangen der Aktionäre einer Europäischen Gesellschaft (*Societas Europaea*) erforderlich.

Die Mindestbeteiligung muss der Gesellschaft nachgewiesen werden, wobei eine Vorlage von Bankbescheinigungen genügt. Ein neunzigtägiger Aktienbesitz vor dem Tag der Hauptversammlung im Sinne des § 122 Abs. 1 Satz 3 AktG wird gemäß § 50 Abs. 2 SEAG nicht für einen Antrag auf Ergänzung der Tagesordnung für eine Hauptversammlung einer SE vorausgesetzt.

Das Verlangen ist schriftlich an die durch den Vorstand vertretene Gesellschaft zu richten, wobei jedem neuen Gegenstand der Tagesordnung eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen muss. Das Ergänzungsverlangen kann auch auf einen beschlusslosen Diskussionspunkt zielen. Es muss der Gesellschaft bis spätestens zum **10. Mai 2024, 24.00 Uhr MESZ**, zugehen. Wir bitten, ein entsprechendes Verlangen an folgende Adresse oder E-Mail-Adresse zu senden:

Evotec SE
– Vorstand –
Essener Bogen 7
22419 Hamburg
Deutschland

E-Mail: hauptversammlung@evotec.com

Für die Fristwahrung ist der Zugang bei der Gesellschaft maßgeblich. Bekanntzumachende Ergänzungen der Tagesordnung werden, soweit sie nicht bereits mit der Einberufung der Hauptversammlung bekannt gemacht wurden, unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger bekannt gemacht und solchen Medien zur Veröffentlichung zugeleitet, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie die Information in der gesamten Europäischen Union verbreiten. Sie werden außerdem auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> bekannt gemacht und den Aktionären mitgeteilt.

Gegenanträge von Aktionären nach Art. 53 SE-VO, § 126 Abs. 1 AktG

Aktionäre sind berechtigt, Gegenanträge gegen einen Vorschlag von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu einem bestimmten Punkt der Tagesordnung zu stellen. Etwaige Gegenanträge müssen der Gesellschaft schriftlich, per Telefax oder E-Mail bis spätestens zum **26. Mai 2024, 24.00 Uhr MESZ**, mit einer etwaigen Begründung ausschließlich unter der folgenden Adresse, Telefax-Nummer oder E-Mail-Adresse zugegangen sein:

Evotec SE
– Rechtsabteilung –
Essener Bogen 7
22419 Hamburg
Deutschland

Telefax: +49 (0)40 560 81 333
E-Mail: hauptversammlung@evotec.com

Anderweitig adressierte Anträge werden nicht berücksichtigt. Zugänglich zu machende Gegenanträge von Aktionären werden einschließlich des Namens des Aktionärs und einer etwaigen Begründung des Antrags unverzüglich nach ihrem Eingang im Internet unter <https://www.evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> zugänglich gemacht. Eventuelle Stellungnahmen der Verwaltung hierzu werden ebenfalls unter dieser Internetadresse zugänglich gemacht. Von einer Zugänglichmachung eines Gegenantrags und seiner Begründung kann die Gesellschaft absehen, wenn einer der Ausschlussstatbestände gemäß § 126 Abs. 2 AktG vorliegt, etwa weil der Gegenantrag zu einem gesetzes- oder satzungswidrigen Beschluss der Hauptversammlung führen würde. Eine

Begründung eines Gegenantrags braucht nicht zugänglich gemacht zu werden, wenn sie insgesamt mehr als 5.000 Zeichen beträgt.

Wahlvorschläge von Aktionären Art. 53 SE-VO, § 127 AktG

Aktionäre sind ferner berechtigt, Wahlvorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder Abschlussprüfern zu unterbreiten. Für sie gelten die vorstehenden Regelungen zu Gegenanträgen sinngemäß mit der Maßgabe, dass der Wahlvorschlag von vornherein nicht begründet zu werden braucht. Über die vorgenannten Ausschlussstatbestände des § 126 Abs. 2 AktG hinaus braucht der Wahlvorschlag auch dann nicht zugänglich gemacht zu werden, wenn der Wahlvorschlag nicht Namen, ausgeübten Beruf und Wohnort der zur Wahl vorgeschlagenen Aufsichtsratsmitglieder bzw. des Prüfers enthält und bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern nicht die Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten beigefügt ist.

Wir weisen darauf hin, dass Gegenanträge und Wahlvorschläge, die der Gesellschaft vorab fristgerecht übermittelt worden sind, in der Hauptversammlung nur dann Beachtung finden, wenn sie während der Hauptversammlung mündlich gestellt werden.

Auskunftsrecht nach § 131 Abs. 1 AktG

In der Hauptversammlung kann jeder Aktionär und Aktionärsvertreter vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft verlangen, soweit diese Auskunft zur sachgemäßen Beurteilung des Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. Die Auskunftspflicht erstreckt sich auch auf die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu einem verbundenen Unternehmen und die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen. Auskunftsverlangen sind in der Hauptversammlung grundsätzlich mündlich im Rahmen der Aussprache zu stellen.

Nach § 16 Abs. 2 Satz 2 der Satzung ist der Versammlungsleiter ermächtigt, das Frage- und Rederecht des Aktionärs zeitlich angemessen zu beschränken. Außerdem ist der Vorstand berechtigt - neben allgemeinen Gesichtspunkten, die dem Auskunftsrecht entgegenstehen können (z.B. Unmöglichkeit der Auskunftserteilung) -, in bestimmten, im AktG abschließend geregelten Fällen (§ 131 Abs. 3 AktG) die Auskunft zu verweigern, etwa weil die Erteilung der Auskunft nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung geeignet ist, der Gesellschaft oder einem verbundenen Unternehmen einen nicht unerheblichen Nachteil zuzufügen.

Weitergehende Erläuterungen zu den Antragsrechten (§§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127 Abs. 1 AktG) und Auskunftsrechten (§ 131 AktG) der Aktionäre können auch im Internet unter <https://www.evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung> eingesehen werden.

Übertragung der Hauptversammlung im Internet

Es ist vorgesehen, die Eröffnung der Hauptversammlung durch den Versammlungsleiter sowie die Rede des Vorstandsvorsitzenden für angemeldete Aktionäre bzw. deren Bevollmächtigte am 10. Juni 2024 ab 10.00 Uhr MESZ live in Bild und Ton im passwortgeschützten Internetservice zu übertragen und sie auch nach der Hauptversammlung als Aufzeichnung zur Verfügung zu stellen.

Hinweis auf die Internetseite der Gesellschaft

Die Informationen nach Art. 53 SE-VO, § 124a AktG zur Hauptversammlung finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.evotec.com/de/investor-relations/hauptversammlung>. Die Abstimmungsergebnisse werden nach der Hauptversammlung unter derselben Internetadresse bekannt gegeben.

Hinweise zum Datenschutz

Für die Evotec SE gelten Regelungen zum Datenschutz, deren rechtskonforme Umsetzung neben dem Schutz der Daten der Aktionäre für die Gesellschaft einen hohen Stellenwert haben. In der Datenschutzerklärung der Evotec SE haben wir alle Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Aktionäre übersichtlich zusammengefasst. Diese Datenschutzerklärung ist unter <https://www.evotec.com/de/hauptversammlung/data-protection-for-shareholders> abrufbar.

Hamburg, im Mai 2024

Evotec SE

Der Vorstand

Anlage: Lebensläufe der Aufsichtsratskandidaten

Lebenslauf

Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich

Name: Prof. Dr. med. Iris Löw-Friedrich
Jahrgang: 1960
Nationalität: Deutsch
Erstbestellung: 2014 (Änderung wegen redaktionellem Fehler)
Derzeit bestellt bis: 2024

Aktuelle Position:

- Chief Medical Officer UCB S.A., Brüssel/Belgien (Rücktritt bei UCB im Laufe des Jahres 2024 geplant)
- Professur für Innere Medizin, Universität in Frankfurt am Main Medizinische Hochschule, Frankfurt am Main/Deutschland (sporadisch, seit 2000)

Beruflicher Werdegang:

2008 – 2024	UCB S.A. Chief Medical Officer
2001 – 2009	Schwarz Pharma AG Global Head of Research and Development; seit 2008 bei UCB nach Übernahme von Schwarz Pharma AG
2000 – 2001	BASF Pharma Vice President Global Projects
Seit 2000	Universität Frankfurt am Main Professur für Innere Medizin (Gastprofessur)
1992 – 2000	Hoechst AG Verschiedene Positionen in der klinischen Entwicklung, zuletzt Vice President Clinical Development

Qualifikationen:

1992	Universität Frankfurt am Main, Medizinische Fakultät: Venia legendi (Habilitation)
1985	Universität Frankfurt am Main, Promotion (Dr. med.)
1979 – 1985	Universität Frankfurt am Main, Studium der Medizin

Besondere Qualifikationen im Rahmen des Kompetenzprofils bzw. der Qualifikationsmatrix:

- Forschung & Entwicklung
- Biopharma
- Gesundheitsökonomie
- Kapitalmarkt
- Digitalisierung
- Allgemeines Management
- Soziales und Personalwesen
- Governance (Unternehmensführung)

Aktuelle Konzernmandate:

- Fresenius SE & Co. KGaA. Bad Homburg/DE Mitglied des Aufsichtsrats
(*Börsennotierung an der Frankfurter Wertpapierbörse, Börsen Düsseldorf und München*)
- TransCelerate BioPharma Inc. King of Prussia/USA Mitglied des Aufsichtsrats
(*nicht börsennotiert*)

Weitere aktuelle Mandate:

- PhRMA Foundation, Washington DC/USA Mitglied des Board of Directors
(*nicht börsennotiert*)
- TransCelerate BioPharma Inc., West Conshohocken, PA/USA Mitglied des Aufsichtsrats
(*nicht börsennotiert*)

Letzte Aktualisierung: April 2024

Lebenslauf

Roland Sackers

Name: Roland Sackers

Jahrgang: 1968

Nationalität: Deutsch

Erstbestellung: 2019

Derzeit bestellt bis: 2024

Aktuelle Position:

- Finanzvorstand und Managing Director, QIAGEN N.V., Hilden/Deutschland

Beruflicher Werdegang:

Seit Jan. 2004 QIAGEN N.V., Venlo/NL
Finanzvorstand

1999 – 2004 QIAGEN N.V.
Vice President Finance

1995 – 1999 Arthur Andersen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mbH
Auditor

Qualifikationen:

1995 Abschluss als Diplom-Kaufmann an der
Westfälischen Wilhelms-Universität Münster/DE

Besondere Qualifikationen im Rahmen des Kompetenzprofils bzw. der Qualifikationsmatrix:

- Kapitalmarkt
- Rechnungswesen / Gewinn- und Verlustrechnung / Risikomanagement
- Wirtschaftsprüfung & Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Controlling
- Digitalisierung
- IT und Cybersicherheit
- Allgemeines Management
- Legal & Compliance
- Umwelt, Nachhaltigkeit & Governance
- Einkauf
- Investor & Corporate Communications
- Shared Services, Process & Commercial Excellence
- Soziales und Personalwesen
- Governance (Untermehnführung)

Aktuelle Konzernmandate:

- BIO Deutschland e.V., Berlin/DE Mitglied des Vorstands
(nicht börsennotiert)

Weitere aktuelle Mandate:

- k.A.

Letzte Aktualisierung: April 2024

Lebenslauf

Camilla Macapili Languille

Name: Camilla Macapili Languille
Jahrgang: 1983
Nationalität: Kanadisch
Erstbestellung: 2022
Derzeit bestellt bis: 2024

Aktuelle Position:

- Head of Life Sciences, Mubadala Investment Company (MIC), Abu Dhabi, UAE

Beruflicher Werdegang:

Seit 2013 Mubadala Investment Company (MIC), Abu Dhabi, UAE:
Seit 2018 Direktor, Head of Life Sciences and DI Investment Ausschussmitglied
2016-2018 Senior Vice President, Technology
2013-2015 Utilities & Mining – Vice President, Head of Power
2011-2013 DAIWA CAPITAL (DC) ADVISORY PARTNERS, Paris, France Mergers & Acquisitions – Senior Manager
2007-2010 VIRGIN MANAGEMENT LTD. (VIRGIN GROUP), London, UK Corporate Finance & Special Situations Portfolio – Investment Manager
2005-2007 JPMORGAN SECURITIES, INC., London, UK & New York, USA Mergers & Acquisitions, Consumer Healthcare & Retail – Analyst

Qualifikationen:

2011 Cours de Civilisation Française, Université Paris Sorbonne-IV
2004 Bachelor of Arts, Wirtschafts- und Politikwissenschaften, Columbia University, New York, USA

Besondere Qualifikationen im Rahmen des Kompetenzprofils bzw. der Qualifikationsmatrix:

- Herstellung von Biologika
- Biopharma
- Small Biotech
- Gesundheitswesen
- Kapitalmarkt
- Rechnungswesen / Gewinn- und Verlustrechnung / Risikomanagement
- Allgemeines Management
- Umwelt und Nachhaltigkeit
- Governance (Unternehmensführung)

Aktuelle Konzernmandate:

- | | |
|--|---------------------------------|
| • PCI Pharma Services (KPCI Holdings Limited), Philadelphia/USA
<i>(nicht börsennotiert)</i> | Mitglied des Board of Directors |
| • Norstellia (Caerus PikCo S.A.R.L.), New York/USA
<i>(nicht börsennotiert)</i> | Mitglied des Board of Directors |
| • Envirotainer A/S, Stockholm/SE
<i>(nicht börsennotiert)</i> | Mitglied des Board of Directors |
| • va-Q-tec AG, Würzburg/DE
<i>(gelistet an der Frankfurter Wertpapierbörse bis 30. August 2023)</i> | Mitglied des Board of Directors |

Weitere aktuelle Mandate:

- k.A.

Letzte Aktualisierung: April 2024

Lebenslauf

Dr. Constanze Ulmer-Eilfort

Name: Dr. Constanze Ulmer-Eilfort
Geburtsjahr: 1962
Nationalität: Deutsch
Erstbestellung: 2021
Derzeit bestellt bis: 2024

AktuellePosition:

- Partnerin der Kanzlei Peters, Schönberger & Partner, München/Deutschland

Beruflicher Werdegang:

Seit 2022 München)	Partnerin der Kanzlei Peters, Schönberger & Partner (PSP
Bis 2021	Equity Partnerin bei Baker McKenzie
2012 - 2017	Managing Partnerin der deutschen und österreichischen Büros von BakerMcKenzie
2017 - 2021	Mitglied des Global Executive Committee von Baker McKenzie
Seit 1994	Baker McKenzie

Qualifikationen:

1993 München	2. juristisches Staatsexamen, Ludwig-Maximilians-Universität,
1993	Promotion (Dr. iur.)
1989	LL.M., University of Pennsylvania Carey Law School
1987	1. juristisches Staatsexamen, Ludwig-Maximilians-Universität, München

Besondere Qualifikationen im Rahmen des Kompetenzprofils bzw. der Qualifikationsmatrix:

- M&A / Verpartnerung
- Allgemeines Management
- Legal & Compliance
- Umwelt und Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitsberichtserstattung
- Soziales und Personalwesen
- Governance (Unternehmensführung)

Aktuelle Konzernmandate:

- | | |
|--|-----------------------------------|
| • Affimed NV, Mannheim/Deutschland
(<i>Börsennotierung an der NASDAQ</i>) | Mitglied des Aufsichtsrats |
| • Proxygen GmbH, Wien/AT
(<i>nicht börsennotiert</i>) | Mitglied des Beratungsausschusses |

Weitere aktuelle Mandate:

- n/a

Letzte Aktualisierung April 2024

Lebenslauf

Dr. Duncan McHale

Name: Dr. Duncan Philip McHale

Jahrgang: 1966

Nationalität: Britisch

Erstbestellung: 2024

Derzeit bestellt bis: -

Aktuelle Position:

- Founder and Company Director of Weatherden Ltd, London, UK

Beruflicher Werdegang:

Seit 2017	Weatherden Ltd Founder and Company Director
2017 – 2023	Evelo Biosciences Chief Medical Officer
2011 – 2017	UCB Vice President und Head Global Exploratory Development
208 - 2011	AstraZeneca Verschiedene Positionen, zuletzt Vice President Personalized Healthcare and Biomarkers
1999 – 2007	Pfizer Verschiedene Positionen, zuletzt Executive Director, European Head of Molecular Profiling and TA lead for Pain, Sex Health and Urology, Sandwich Laboratories, Pfizer Global Research and Development

Qualifikationen:

1996 - 1999 Doctor of Philosophy – PhD, Human/Medical Genetics, University of Leeds, Leeds, UK

1985 – 1991 Bachelor of Medicine, Bachelor of Surgery, University of Newcastle-Upon-Tyne, Newcastle-Upon-Tyne, UK

Besondere Qualifikationen im Rahmen des Kompetenzprofils bzw. der Qualifikationsmatrix:

- Forschungs und Entwicklung
- Allgemeines Management
- M&A / Verpartnerung
- Umwelt und Nachhaltigkeit
- Governance (Unternehmensführung)

Aktuelle Konzernmandate:

- keine

Weitere aktuelle Mandate:

- n/a

Letzte Aktualisierung: April 2024

Lebenslauf

Wesley Wheeler

Name: Wesley Wheeler

Jahrgang: 1956

Nationalität: Amerikanisch

Erstbestellung: 2024

Derzeit bestellt bis: -

Aktuelle Positionen:

- Operating Advisor bei KKR, Madison Dearborn Partners und Edgewater Capital
- President, Wheeler Yacht Company, LLC, Chapel Hill, North Carolina, USA
- Managing Member, WPWheelerLLC

Beruflicher Werdegang:

2019 - 2023	UPS Healthcare President
2011 - 2019	Marken Chief Executive Officer & Director
2007 - 2010	Patheon (now a ThermoFisher company) President, Chief Executive Officer & Director
2003 - 2007	Valeant Pharmaceuticals International (now Bausch Health) President
2002 - 2003	DSM Pharmaceuticals Chief Executive Officer
1989 - 2002	GlaxoSmithKline Verschiedene Positionen, zuletzt Senior Vice President, Manufacturing & Supply
1978 - 1989	Exxon Research & Engineering (now ExxonMobil)

Qualifikationen:

Master of Business Administration, California Lutheran University,
Thousand Oaks, CA/USA

Bachelor of Sciences, Mechanical Engineering, Worcester Polytechnic Institute, Worcester, MA/USA

Besondere Qualifikationen im Rahmen des Kompetenzprofils bzw. der Qualifikationsmatrix:

- Forschung & Entwicklung
- Herstellung von Biologika
- Biopharma
- Small Biotech
- Kommerziell / B2B
- M&A / Verpartnerung
- Kapitalmarkt
- Allgemeines Management
- Governance (Unternehmensführung)

Aktuelle Konzernmandate:

- | | |
|--------------------------|----------------------------------|
| • BioTouch International | Executive Chair of the Board |
| • Envirotainer A/S, SE | Member of the Board of Directors |
| • Belhaven Biopharma | Member of the Board of Directors |
| • Cairn Therapeutics | Member of the Board of Directors |

Weitere aktuelle Mandate:

- n/a

Letzte Aktualisierung: April 2024

Der Vergütungsbericht 2023 (Punkt 5 der Tagesordnung)

Der nachfolgende Vergütungsbericht stellt die im Geschäftsjahr 2023 individuell gewährte und geschuldete Vergütung für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Evotec SE (nachfolgend auch die „Gesellschaft“) dar und erläutert diese. Der Vergütungsbericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 10. Juni 2024 zur Billigung vorgelegt.

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023

Der nachfolgende Vergütungsbericht stellt die im Geschäftsjahr 2023 individuell gewährte und geschuldete Vergütung für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Evotec SE (nachfolgend auch die „Gesellschaft“) dar und erläutert diese. Der Vergütungsbericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 10. Juni 2024 zur Billigung vorgelegt.

A. Beschlussfassung über die Billigung eines Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats

Die Struktur der Vergütung und die an die Mitglieder des Vorstands gezahlten Beträge werden vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Bei der Überprüfung werden die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der von der Regierungskommission am 28. April 2022 beschlossenen Fassung („DCGK“) angewendet sowie die Anforderungen gemäß § 87 AktG umgesetzt.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat mit Unterstützung des Vergütungs- und Nominierungsausschuss der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 22. Juni 2022 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft (das „Vergütungssystem 2022“) zur Beschlussfassung vorgelegt. Die ordentliche Hauptversammlung 2022 hat das Vergütungssystem 2022 mit 94,48 % positiven Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem 2022 kann auf der Website der Evotec SE unter <https://www.evotec.com/> eingesehen werden.

Das Vergütungssystem 2022 findet für alle Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft Anwendung, deren Vertrag nach Inkrafttreten des Vergütungssystem 2022 mit der Hauptversammlung 2022 geschlossen oder erneuert wurde. Zum 31. Dezember 2023 waren dies Dr. Cord Dohrmann und Laetitia Rouxel (siehe unten B). Die Verträge mit Dr. Craig Johnstone und Dr. Matthias Evers wurden bereits im Januar 2022 und Mai 2022 geschlossen, mithin vor Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems, und laufen noch bis Dezember 2026 (COO) bzw. April 2025 (CBO). Der Vertrag mit Dr. Werner Lanthaler lief vom März 2021 bis zur vorzeitigen Beendigung im Januar 2024. Da die vor dem Inkrafttreten des neuen Vergütungssystem 2022 geschlossenen Verträge noch die Gewährung von diskretionären Restricted Share Awards zum Vertragsbeginn beinhaltet haben, hat der Aufsichtsrat beschlossen, diese Verträge nicht vorzeitig zu erneuern, sondern erst mit deren Ablauf mögliche Anschlussverträge gemäß dem neuen Vergütungssystem auszugestalten.

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 15. Juni 2021 hat die zuletzt durch Beschluss der Hauptversammlung 2019 angepasste Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats mit einer Zustimmung von 97,83 % bestätigt und ein entsprechendes Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats beschlossen.

B. Veränderung in der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Mit Wirkung zum 31. März 2023 ist der Vertrag von Herrn Enno Spillner als Chief Financial Officer ausgelaufen. Mit Wirkung zum 01. April 2023 wurde Laetitia Rouxel für drei Jahre zum neuen Chief Financial Officer bestellt.

Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Veränderungen im Aufsichtsrat.

C. Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Evotec SE

I. Überblick über die Anpassungen am Vergütungssystem in 2023

Nach intensivem Austausch mit den Aktionären, hatte der Aufsichtsrat entschieden der ordentlichen Hauptversammlung 2022 ein überprüftes und überarbeitetes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorzulegen, welches mit 94,48 % der positiven Stimmen gebilligt wurde. Im Jahr 2023 wurde dieses Vergütungssystem nicht verändert.

Der Vergütungsbericht für das Jahr 2022 wurde von der Hauptversammlung 2023 mit gut 72% positiver Stimmen gebilligt. Damit zeigt sich bereits eine deutliche gesteigerte Zustimmung gegenüber dem Vergütungsbericht für das Jahr 2021, der von der Hauptversammlung 2022 noch mit nur 53% der positiven Stimmen gebilligt wurde. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Vergütungsbericht für das Jahr 2022 immer noch ein Geschäftsjahr beschrieb, welches zur Hälfte unter dem Regime des alten Vergütungssystem stand und daher in der ersten Jahreshälfte auch noch die Gewährung der Restricted Share Awards an COO und CBO erlaubte und berichtete. Das Geschäftsjahr 2023 stand ausschließlich unter dem Regime des überprüften und überarbeiteten Vergütungssystem, welches von der Hauptversammlung 2022 mit 94,48 % der positiven Stimmen gebilligt wurde. Über die Anpassungen hatten wir im Vergütungsbericht 2022 ausführlich berichtet.

II. Überblick über die wesentlichen Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus einer festen erfolgsunabhängigen Grundvergütung, einem kurzfristigen einjährigen Jahresbonus und der langfristigen, mehrjährigen Vergütung zusammen. Weitere Bestandteile des Vergütungssystems sind Nebenleistungen inklusive Zuschüsse zur Altersversorgung und die Übernahme von Reisekosten. Im Einzelfall können darüber hinaus zusätzliche Vergütungsleistungen im Zusammenhang mit der Aufnahme und der Beendigung der Tätigkeit als Mitglied des Vorstands gewährt werden. Etwaige Aufwände werden im Rahmen der Maximalvergütung berücksichtigt.

Die starke Orientierung an den Wachstumszielen der Evotec-Gruppe – bestehend aus der Evotec SE und ihren verbundenen Unternehmen - in der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) sowie die klare Aktienkursorientierung der langfristigen variablen Vergütung (Share Performance Awards) sollen eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts fördern sowie externe und interne Fehlanreize vermeiden. Es soll insbesondere vermieden werden, dass der Vorstand aus Gründen der kurzfristigen Optimierung seiner Bezüge Entscheidungen trifft, die keinen nachhaltigen Geschäftserfolg versprechen.

Die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands hängt insbesondere vom Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seiner individuellen und der Leistung des Gesamtvorstands und vom wirtschaftlichen und finanziellen sowie strategischen und nachhaltigen Erfolg der Evotec-Gruppe ab und soll einen Anreiz für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensführung setzen und zugleich die Interessen der Mitglieder des Vorstands mit denen der Aktionäre der Gesellschaft verknüpfen.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands entspricht den zum Zeitpunkt des Abschlusses des jeweiligen Anstellungsvertrags geltenden Vorgaben des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex (sofern keine Abweichung hiervon erklärt wurde). Im Januar 2024 haben Vorstand und Aufsichtsrat der Evotec SE die Entsprechenserklärung gemäß Art. 9 Abs. 1 lit. c) ii) SE-VO in Verbindung mit § 161 Aktiengesetz (AktG) zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex aktualisiert und wie folgt ergänzt:

„Abweichend von Empfehlungen G.6 und G.10 erhält Herr Dr. Mario Polywka für seine vorübergehende Tätigkeit als Interim CEO ab Januar 2024 keine langfristige, aktienbasierte variable Vergütung nach dem Vorstandsvergütungssystem. Aufgrund der nur interimistischen Stellung als Vorstandsmitglied und Vorsitzender des Vorstands für die Dauer von höchstens einem Jahr hält der Aufsichtsrat der Evotec SE es nicht für interessengerecht, eine langfristige variable Vergütung zu gewähren deren Bemessungszeitraum weit über die Amtszeit als Vorstandsmitglied, und damit über die Einflussnahmemöglichkeit auf die Zielerreichung, hinausgehen würde. Es soll im Sinne des Aktiengesetzes sowie des Kodex zudem verhindert werden, dass die Incentivierungswirkung einer während der vorübergehenden Tätigkeit im Vorstand gewährten langfristigen, aktienbasierten Vergütung nach Rückkehr in den Aufsichtsrat fortwirkt und möglicherweise zu Zweifeln an der unabhängigen Ausübung der Kontrolltätigkeit führt. Die langfristige Förderung des Unternehmenswohls sowie die Gewährleistung eines nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolgs liegen bereits deshalb im Interesse von Herrn Dr. Mario Polywka, weil er nach Abschluss seiner interimistischen Tätigkeit im Vorstand in den Aufsichtsrat zurückkehren soll, und bedürfen daher keiner weiteren Incentivierung. Nach dem Ende der vorübergehenden Vorstandstätigkeit von Herrn Dr. Mario Polywka wird die Vorstandsvergütung wieder vollständig den Empfehlungen des Kodex entsprechen.“

Zur Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Hinblick auf Umfang, Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung wird regelmäßig vom Aufsichtsrat, mit Unterstützung seines Vergütungs- und Nominierungsausschusses, mit derzeit WillisTowersWatson (WTW) ein externer Experte konsultiert. Für den Angemessenheitsvergleich innerhalb von Evotec SE (vertikale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung) hat der Aufsichtsrat insbesondere die Entwicklung der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt herangezogen und diese auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt. WTW hat für den Aufsichtsrat die horizontale und vertikale Üblichkeit des neuen Vergütungssystems geprüft und bestätigt. Der Aufsichtsrat beobachtet das Vergütungsniveau für Vorstandsmitglieder in vergleichbaren Unternehmen. Die zuletzt im Jahr 2021 für den Vergleich herangezogene Vergleichsgruppe¹ umfasste deutsche und internationale Biotechnologie- und Pharmaunternehmen ähnlicher Größe und Komplexität, um Evotec's globaler Präsenz und den potenziellen Märkten für die Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern gerecht zu werden. Zukünftig soll der für einen Marktvergleich herangezogene Benchmark auf einer Vergleichsgruppe mit deutschen Unternehmen vergleichbarer Größe sowie einer zusätzlichen Vergleichsgruppe mit internationalen Unternehmen vergleichbarer Größe und Industrie basieren. Die Vergleichsgruppe aus 2021 besitzt für das Geschäftsjahr 2023 weiterhin Gültigkeit. Die jeweils aktuelle Vergleichsgruppe wird auch vorwärtsblickend im jeweiligen Vergütungsbericht offengelegt.

¹Abcam, Bachem, Biotest, Carl Zeiss Meditec, Charles River, Clinigen, Galapagos, Genmab, Ligand, Morphosys, QIAGEN, Siegfried Pharma, Stallergenes, Sartorius, Tecan und MedPace.

III. Leistungsunabhängige feste Vergütungskomponenten

Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine vertraglich vereinbarte feste Grundvergütung, die in zwölf gleichen Monatsgehältern unter Einbehaltung gesetzlicher Abzüge am Ende jedes Monats

gezahlt wird. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitglieds wird die Grundvergütung zeitanteilig gewährt.

Die Evotec-Gruppe legte innerhalb der letzten fünf Jahre ein beeindruckendes Wachstum vor: die Anzahl der Mitarbeiter stieg von etwa 2.200 am Anfang 2018 auf etwa über 5.000 Mitarbeiter Ende 2023, die Marktkapitalisierung stieg im gleichen Zeitraum von knapp 2 Milliarden € auf zeitweise über 5 Milliarden €. Das Mutterunternehmen Evotec SE wurde im September 2018 in den MDAX aufgenommen und ist seit November 2021 im NASDAQ notiert. Das resultierende Vergütungsniveau liegt unterhalb des Medians der Vergleichsgruppe. Die Grundvergütung wurde in 2023 nicht angepasst.

Die nachfolgende Tabelle stellt die jährliche Grundvergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 dar:

Vorstandsmitglied	Funktion	Grundvergütung 2023 (in Tsd. €)	Grundvergütung 2022 (in Tsd. €)¹
Dr. Werner Lanthaler	Vorstandsvorsitzender (CEO)	600	600
Dr. Cord Dohrmann	Mitglied des Vorstands (CSO)	450	417
Dr. Matthias Evers	Mitglied des Vorstands (CBO)	400	267
Dr. Craig Johnstone	Mitglied des Vorstands (COO)	400	400
Laetitia Rouxel	Mitglied des Vorstands (CFO)	338	-
Enno Spillner	Mitglied des Vorstands (CFO)	80	320

¹ Das Jahresgrundgehalt von Dr. Cord Dohrmann wurde mit Wirkung vom 01.09.2022 um 50.000 € auf 450.000 € erhöht. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche feste Grundvergütung von knapp 417.000 € für das Geschäftsjahr 2022.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur festen Grundvergütung, erhalten die Vorstandsmitglieder individuell abgestimmte Nebenleistungen, wie Zuschüsse zur Altersversorgung und den Schulgebühren für eigene Kinder, Fahrtkostenzuschüsse, Beiträge zu Kranken- und Unfallversicherung, sowie dem geldwerten Vorteil für die private Nutzung eines Dienstwagens oder einer Zulage für ein Privatfahrzeug (Car Allowance). Der Aufsichtsrat kann ferner im pflichtgemäßen Ermessen und nach festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Zudem können den Vorstandsmitgliedern einmalige Leistungen wie beispielsweise Sonderleistungen bei Neueintritt gewährt werden. Die folgende Tabelle zeigt eine Aufgliederung der Nebenleistungen pro Vorstandsmitglied:

Vorstandsmitglied	Funktion	Zuschüsse zur Altersversorgung (in Tsd. €)	Car allowance (in Tsd. €)	Reisekosten- zuschuss (in Tsd. €)	Sonstige (in Tsd. €)^{1,2}
Dr. Werner Lanthaler	Vorstandsvorsitzender (CEO)	60	15	60	6
Dr. Cord Dohrmann	Mitglied des Vorstands (CSO)	35	15	-	6
Dr. Matthias Evers	Mitglied des Vorstands (CBO)	35	15	-	4
Dr. Craig Johnstone	Mitglied des Vorstands (COO)	27	15	-	-
Laetitia Rouxel	Mitglied des Vorstands (CFO) (seit April März 2023)	26	-	45	300
Enno Spillner	Mitglied des Vorstands (CFO) (bis März 2023)	6	4	6	6

¹ Sonstige Nebenleistungen umfassen verschiedene Versicherungen für die in Deutschland ansässigen Vorstände.

² 300.000 EUR sign on bonus for Laetitia Rouxel

IV. Leistungsabhängige variable Vergütungskomponenten

Unter Bezugnahme auf die oben genannten Grundsätze ist die Vorstandsvergütung an den Unternehmenserfolg und das nachhaltige Unternehmenswachstum gekoppelt. Unter dem bis zur Hauptversammlung 2022 geltenden Vergütungssystem 2021 umfasst die Vorstandsvergütung sowohl eine kurzfristige einjährige Vergütung („Bonus“) als auch langfristige, mehrjährige Vergütungskomponenten („Share Performance Plan 2017“ und

„Restricted Share Plan 2020“), die von den Hauptversammlungen 2017 und 2020 gebilligt wurden. Die Auszahlungsbeträge für diese Komponenten hängen vom Erreichen der vorgegebenen finanziellen Ziele ab. Bei Nichterreichung der Ziele kann die Auszahlung der leistungsabhängigen Komponenten auf null reduziert werden. Wurden die Ziele jedoch deutlich übertroffen, unterliegt der Auszahlungsbetrag einer Obergrenze. Mit Inkrafttreten des neuen Vergütungssystem 2022 sind die vorstehend genannte Kopplung an Unternehmenserfolg und nachhaltigen Unternehmenswachstum weitergeführt worden, allerdings ist der Restricted Share Plan 2020 nicht mehr Bestandteil der mehrjährigen Vergütungskomponente. Der Share Performance Plan 2017 wurde durch den Share Performance Plan 2022 abgelöst, unter dem erstmals im Geschäftsjahr 2023 sog. Share Performance Awards gewährt wurden. Zudem wurde auch die Bonusregelung angepasst. Diese Regelung gilt seit dem 1. September 2022 für Dr. Cord Dohrmann nach seiner Vertragsverlängerung sowie für Laetitia Rouxel seit ihrer Bestellung zum 01. April 2023..

Kurzfristige einjährige Vergütung (Bonus)

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine kurzfristige einjährige Vergütung (Bonus), der die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie der Evotec-Gruppe im jeweiligen Geschäftsjahr als Grundlage für eine langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft honoriert. Der Bonus wird auf der Grundlage des Erreichens bestimmter, vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats festgelegter und anschließend vom Aufsichtsrat genehmigter finanzieller und nicht-finanzieller Ziele für jedes Geschäftsjahr bestimmt. Bei einem unterjährigen Eintritt des Vorstandsmitglieds wird der Bonus zeitanteilig gewährt.

Für jedes Vorstandsmitglied wurde ein Zielbetrag festgelegt, der die Höhe der Bonuszahlung bei einer Zielerreichung von 100 % bestimmt. In dem derzeit noch für Dr. Johnstone, und Dr. Evers geltenden Vergütungssystem 2021 liegt der Zielbetrag für die auf ein Jahr bezogene variable Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden bei 100 % des jährlichen Grundgehalts (2022: 100 %) und für alle anderen Mitglieder des Vorstands bei 70 % des jährlichen Grundgehalts (2022: 70 %). Mit dem Ausscheiden von Dr. Lanthaler als Vorstandsvorsitzenden Anfang Januar 2024 wurde vereinbart, für 2023 keinen Bonus mehr auszuzahlen.

Durch die Eliminierung des Restricted Share Plan 2020 und die anteilige Umverteilung auf den Bonus haben sich im Vergütungssystem 2022 Veränderungen bezüglich des Zielbetrags ergeben ohne zu einer Erhöhung der Ziel-Gesamtvergütung zu führen: Der Zielbetrag für den Bonus, den der Vorstandsvorsitzende erhält, wenn er die Bonus-Jahresziele zu genau 100 % erreicht, entspricht in Prozent der Grundvergütung für den direkt ausbezahlten Anteil des Bonus ca. 70 % und für den aufgeschobenen Anteil des Bonus ca. 105%. Der entsprechende Zielbetrag in Prozent der Grundvergütung für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands sind ca. 43 % für den direkt ausbezahlten Anteil des Bonus und ca. 65 % für den aufgeschobenen Anteil des Bonus, mithin ein Verhältnis von 40:60 zwischen direkt ausgezahlten und aufgeschobenen Anteil des Bonus. Der Zielbetrag von 107.5% gilt seit 01. September 2022 für Dr. Dohrmann und auch für Laetitia Rouxel. Der aufgeschobene Anteil des Bonus wird in Evotec Aktien investiert, welche das jeweilige Vorstandsmitglied über einen Dienstleister erwirbt und diese für mindestens 3 Jahre halten muss. Dazu stellt Evotec den betreffenden Gesamtbetrag für alle Vorstände zur Verfügung und gibt den Zeitraum vor, in dem die Käufe durch den Dienstleister für die Vorstände erfolgen sollen. Der Dienstleister nimmt dann die Käufe vor und bucht die erworbenen Aktien zu einem einheitlichen Durchschnittskurs mit den entsprechenden Sperrungen in die Depots der Vorstände ein.

Zu Beginn des nachfolgenden Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat den Grad der Erreichung der festgelegten Ziele und legt die Höhe des Jahresbonus fest.

Der Bonus ist für die Mitglieder des Vorstands individualvertraglich geregelt. Im Rahmen der Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems 2022 wurde für den Bonusplan eine maximale

Auszahlung von bis zu 150 % des Zielbetrags ermöglicht. Diese Obergrenze findet seit 2023 auf den Bonus von sämtlicher Vorstandsmitglieder Anwendung.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien und ihre Gewichtung einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt:

2022 Ziele	Gewichtung
Basisgeschäft ausbauen	50,0 %
• Gesamtumsatzwachstum auf > 710 Mio.€	20,0 %
• Übertreffen eines stabilen bereinigten EBITDA > 110 Mio.€	20,0 %
• Erhalten des operativen Cashflows > 35 Mio.€	10,0 %
Aufbau von EVORoylaty, EVOEquity und Beschleunigung des Technologiepools für Präzisionsmedizin	25,0 %
• Aufbau gemeinsamer neuer Allianzen entlang der Bausteine des Aktionsplans 2025 (z. B. iPSC, PanOmics & PanHunter, ...) (> 300 Mio. € technischer Wert und > 30 Mio. € Upfronts))	10,0 %
• Beschleunigung der kommerziellen Strategie von Just-Evotec Biologics (Aktualisierung von MPR, Strategie über J.POD 2 hinaus)	10,0 %
• Umsetzung einer langfristigen Operational-Venturing-Strategie / Spin-Off-Strategie	5,0 %
ESG: Aufbau von Menschen, des Unternehmens und Best of Governance Sustainability, Leadership & Entrepreneurship	25,0 %
• Umsetzung des Umweltziels von 1,5 °C entlang der SBTi (d. h. Vorbereitung auf CO2-Reduktion der Emissionen um 20 % bis 2025) - Definierte Ziele und eine Roadmap bis Dezember 2022 – überprüft und genehmigt von der „Science-based Target Initiative“.	5,0 %
• Investition von >10 % des wissenschaftlichen Fußabdrucks in Bereiche, die von UN SDG3 angesprochen werden - Investitionen in Höhe von ≥10 Mio. EUR in Frauengesundheit, Infektionskrankheiten, globale Gesundheit und AMR	5,0 %
• Aufbauen von Führungsqualitäten, Lernmöglichkeiten und Nachfolge, während die Fluktuationsrate des Unternehmens unter 2021 bleibt - >75 % der EVOgrade 7-12 bestehen die jeweiligen EVOleaders-Programme - Fluktuationsrate von <11 % und Wachstum um > 700 neue Mitarbeiter	15,0 %

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien und ihre Gewichtung einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt:

2023 Ziele	Gewichtung
Basisgeschäft ausbauen	50,0 %
• Gesamtumsatzwachstum auf > 850 Mio.€	20,0 %
• Übertreffen eines stabilen bereinigten EBITDA > 120 Mio.€	20,0 %
• Erhalten des operativen Cashflows > 50 Mio.€	10,0 %
Aufbau von EVORoylaty, EVOEquity und Beschleunigung des Technologiepools für Präzisionsmedizin	25,0 %

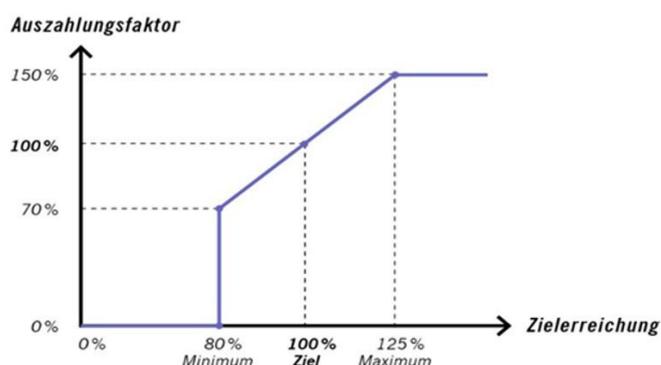
Aufbau gemeinsamer neuer Allianzen entlang der Bausteine des Aktionsplans 2025 (z. B. iPSC, PanOmics & iPSC, ...) (> 100 Mio. technischer Wert)	10,0 %
Just – Evotec Biologics Weg zur Profitabilität bezogen auf AP 2025 (<15m Verlust in 2023)	10,0 %
Verdeutlichung der globalen qualitativen Führungsposition innerhalb der End-to-End R&D (Kundenbindung und Umsatzqualität)	5,0 %
ESG: Aufbau von Menschen, des Unternehmens und Best of Governance Sustainability, Leadership & Entrepreneurship	25,0 %
Umsetzung der SBTi Initiative in allen Standorten und Investition von 1% des Umsatzes zur Erreichung der SBTi Zele	5,0 %
Durchführung einer Mitarbeiterumfrage bis Mitte 2023. Definition und Kommunikation der daraus abzuleitenden Ziele für 2024f.	5,0 %
Beauftragung von Nachhaltigkeits Champions in jedem Standort um Strukturen zu etablieren, die Nachhaltigkeit und soziale Ziele, sowie nachhaltige standortspezifische Projekte fördern	15,0 %

Die Berechnung des bereinigten EBITDA erfolgt jeweils wie im Geschäftsbericht ausgeführt.

Der Aufsichtsrat legt eine einheitliche, für alle Einzelziele gültige, prozentuale Zielerreichung fest, die zwischen 0 % und 125 % liegen kann. Die prozentuale Zielerreichung wird in einen Auszahlungsfaktor (sog. „Bonus-Auszahlungsfaktor“) umgerechnet, der zwischen 0 % und 150 % liegt. Der Bonus-Auszahlungsfaktor wird mit dem anteiligen Bonus-Zielbetrag pro Einzelziel multipliziert, um den anteiligen Bonus-Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Im Ergebnis kann der Bonus-Auszahlungsbetrag entfallen oder bei bis zu 150 % des Bonus-Zielbetrags liegen (für den Finanzvorstand insgesamt bei 100% begrenzt).

Zur Ermittlung des Gesamt-Bonus-Auszahlungsbetrags werden die Bonus-Auszahlungsbeträge der Einzelziele addiert.

Die Funktionsweise des Bonus-Auszahlungsfaktors stellt sich grafisch wie folgt dar:



Für das Geschäftsjahr 2022 stellte sich die Zielerreichung für den Bonus wie folgt dar:

2022 Ziele	Ergebnis	Gewichtung	Ziel-erreichung
Basisgeschäft ausbauen		50,0 %	
· Gesamtumsatzwachstum auf > 710 Mio.€	748.3m vs.710m	20,0 %	105 %
· Übertreffen eines stabilen bereinigten EBITDA > 110 Mio.€	104.1m vs. 110m	20,0 %	95 %
· Erhalten des operativen Cashflows > 35 Mio.€	203m vs. 35m	10,0 %	>125 %
Aufbau von EVORoylaty, EVOEquity und Beschleunigung des Technologiepools für Präzisionsmedizin		25,0 %	
· Aufbau gemeinsamer neuer Allianzen entlang der Bausteine des Aktionsplans 2025 (z. B. iPSC, PanOmics & PanHunter, ...) (> 300 Mio. € technischer Wert und > 30 Mio. € Upfronts))	Above 3bn (TPD with BMS) vs. 300m	10,0 %	>125 %
· Beschleunigung der kommerziellen Strategie von Just-Evotec Biologics (Aktualisierung von MPR, Strategie über J.POD 2 hinaus)	Commercial strategy & business performance behind initial plan especially due to delays also related to Covid; Strategy behind J.POD 2 not established yet	10,0 %	50 %
· Umsetzung einer langfristigen Operational-Venturing-Strategie / Spin-Off-Strategie	Strategy presented and aligned, implementation due to market- and leadership change altered	5,0 %	90 %
ESG: Aufbau von Menschen, des Unternehmens und Best of Governance Sustainability, Leadership & Entrepreneurship		25,0 %	
· Umsetzung des Umweltziels von 1,5 °C entlang der SBTi (d. h. Vorbereitung auf CO2-Reduktion der Emissionen um 20 % bis 2025)	Approved by SB in Dec. 2022	5,0 %	100 %
- Definierte Ziele und eine Roadmap bis Dezember 2022 – überprüft und genehmigt von der „Science-based Target Initiative“.			
· Investition von >10 % des wissenschaftlichen Fußabdrucks in Bereiche, die von UN SDG3 angesprochen werden	Achieved on SDG3 and beyond, e. g. GH, infectious diseases (>15%)	5,0 %	100 %
- Investitionen in Höhe von ≥10 Mio. EUR in Frauengesundheit, Infektionskrankheiten, globale Gesundheit und AMR			
· Aufbauen von Führungsqualitäten, Lernmöglichkeiten und Nachfolge, während die Fluktuationsrate des Unternehmens unter 2021 bleibt	85% vs. >75% EVOlead	15,0 %	85 %
- >75 % der EVOgrade 7-12 bestehen die jeweiligen EVOleaders-Programme	1000 vs. 700 new hires		
- Fluktuationsrate von <11 % und Wachstum um > 700 neue Mitarbeiter	12.2% vs. < 11% fluctuation		

Für das Geschäftsjahr 2023 stellte sich die Zielerreichung für den Bonus wie folgt dar:

2023 Ziele	Ergebnis	Gewichtung	Ziel-erreichung
Basisgeschäft ausbauen		50,0 %	
· Gesamtumsatzwachstum auf > 850 Mio.€	781,4 Mio€	15,0 %	13,2 %
· Übertreffen eines stabilen bereinigten EBITDA > 120 Mio.€	66,4 Mio€	30,0 %	0,0 %
· Erhalten des operativen Cashflows > 50 Mio.€	36,4 Mio€	5,0 %	0,0 %
Aufbau von EVORoylaty, EVOEquity und Beschleunigung des Technologiepools für Präzisionsmedizin		30,0 %	
Aufbau gemeinsamer neuer Allianzen entlang der Bausteine des Aktionsplans 2025 (z. B. iPSC, PanOmics & iPSC, ...) (> 100 Mio. technischer Wert)	> 100 Mio upfront erhalten aus BMS Neuro partnership und Sandoz zzgl. Signifikanter Meilenstein und Royaltyaussichten	10,0 %	100,0 %
Just – Evotec Biologics Weg zur Profitabilität bezogen auf AP 2025 (<15m Verlust in 2023)	Q4'23 nahe an der Rentabilität und in der Lage, eine Prognose/Budget 2024 zu erstellen, das die Rentabilität wie vorgesehen erreicht	10,0 %	100,0 %
Verdeutlichung der globalen qualitativen Führungsposition innerhalb der End-to-End R&D (Kundenbindung und Umsatzqualität)	93% Kundenbindungsrate	10,0 %	100,0 %
ESG: Aufbau von Menschen, des Unternehmens und Best of Governance Sustainability, Leadership & Entrepreneurship		20,0 %	
Umsetzung der SBTi Initiative in allen Standorten und Investition von 1% des Umsatzes zur Erreichung der SBTi Zele	SBTi Initiative in allen Standorten umgesetzt einschließlich Investition von 1% des Umsatzes zur Erreichung der SBTi Zele	5,0 %	100,0 %
Durchführung einer Mitarbeiterumfrage bis Mitte 2023. Definition und Kommunikation der daraus abzuleitenden Ziele für 2024f.	Mitarbeiterumfrage durchgeführt und Ergebnisse kommuniziert. Ziele für 2024f abgeleitet und kommuniziert	10,0 %	100,0 %
Beauftragung von Nachhaltigkeits Champions in jedem Standort um Strukturen zu etablieren, die Nachhaltigkeit und soziale Ziele, sowie nachhaltige standortspezifische Projekte fördern	Nachhaltigkeits Champions in jedem Standort ernannt	5,0 %	100,0 %

Die Gesamtzielerreichung bemisst sich für den Bonus des Geschäftsjahrs 2022 wie folgt:

2022

Vorstandsmitglied	Untergrenze bezogen auf 0 % Zielerreichung		Zielbetrag bezogen auf 100 % Zielerreichung		Obergrenze bezogen auf maximale Zielerreichung ¹		Auszahlungsfaktor 2022 (entsp. der Gesamtzielerreichung)	Bonus Auszahlungsbetrag 2022	
	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in %	in Tsd. €	in % Grundvergütung
Dr. Werner Lanthaler	-	0,0 %	600	100,0 %	900	150,0 %	96,4 %	578	96,4 %
Dr. Cord Dohrmann	-	0,0 %	348	83,5 %	429	102,9 %	96,4 %	335	80,5 %
Dr. Matthias Evers	-	0,0 %	187	70,0 %	280	105,0 %	96,4 %	180	67,5 %
Dr. Craig Johnstone	-	0,0 %	280	70,0 %	420	105,0 %	96,4 %	270	67,5 %
Enno Spillner	-	0,0 %	224	70,0 %	224	70,0 %	96,4 %	216	67,5 %

¹ Basierend auf der Vertragsverlängerung des CSO zum 01.09.2022 wurde der jährliche Zielbonus anteilig von 70% auf 107,5% des jährlichen Grundgehalts sowie der maximale Auszahlungsbetrag anteilig von 100% auf 150%

Die Gesamtzielerreichung bemisst sich für den Bonus des Geschäftsjahrs 2023 wie folgt. Dabei wurde unter Berücksichtigung der besonderen Umstände im Geschäftsjahr 2023, insbesondere nach der Cyberattacke im April 2023, beschlossen, die Gesamtzielerreichung unternehmensweit auf einheitlich lediglich 50% und damit deutlich unterhalb der eigentlichen Zielerreichung festzusetzen:

2023

Vorstandsmitglied	Untergrenze bezogen auf 0 % Zielerreichung		Zielbetrag bezogen auf 100 % Zielerreichung ¹		Obergrenze bezogen auf maximale Zielerreichung ¹		Auszahlungsfaktor 2023 (entsp. der Gesamtzielerreichung)	Bonus Auszahlungsbetrag 2023 ²	
	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in %	in Tsd. €	in % Grundvergütung
Dr. Werner Lanthaler	-	0,0 %	600	100,0 %	900	150,0 %	0,0 %	-	0,0 %
Dr. Cord Dohrmann ^{1, 2}	-	0,0 %	484	107,5 %	726	120,9 %	50,0 %	242	53,8 %
Dr. Matthias Evers	-	0,0 %	280	70,0 %	420	105,0 %	50,0 %	140	35,0 %
Dr. Craig Johnstone	-	0,0 %	280	70,0 %	420	105,0 %	50,0 %	140	35,0 %
Laetitia Rouxel	-	0,0 %	363	107,5 %	544	161,3 %	50,0 %	181	53,8 %
Enno Spillner	-	0,0 %	56	17,5 %	56	70,0 %	50,0 %	28	35,0 %

¹ Basierend auf der Vertragsverlängerung des CSO zum 01.09.2022 wurde der jährliche Zielbonus anteilig von 70% auf 107,5% des jährlichen Grundgehalts sowie der maximale Auszahlungsbetrag anteilig von 100% auf 150% des jeweiligen Zielbonus angepasst.

² Basierend auf dem von der Hauptversammlung 2022 beschlossenen Vergütungssystem werden 60% des ausgezahlten Bonus für Cord Dohrmann in Aktien investiert, welche mind. 3 Jahre zu halten sind

Da die dem Jahresbonus 2023 zugrundeliegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 vollständig erbracht wurde, wird dieser der im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG zugerechnet und folglich in diesem Vergütungsbericht ausgewiesen. Um eine transparente und nachvollziehbare Darstellung der den Vorstandsmitgliedern für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütung zu gewährleisten, wird der Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022 freiwillig ebenfalls in diesem Vergütungsbericht ausgewiesen.

Langfristige, mehrjährige variable Vergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten zudem eine langfristige mehrjährige Vergütung in Form der Teilnahme an den verschiedenen mehrjährigen Vergütungsprogrammen der Gesellschaft. Hierbei handelt es sich um zwei verschiedene aktienbasierte Programme, deren Auszahlung einer Wartezeit von vier Jahren unterliegt. Hierdurch wird der Beitrag der einzelnen Vorstandsmitglieder zur mehrjährigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft incentiviert und die Interessen der Mitglieder des Vorstands mit denen der Aktionäre verknüpft. Mit Inkrafttreten des neuen Vergütungssystem 2022 sind die vorstehend genannte Verknüpfung an Unternehmenserfolg und nachhaltigen Unternehmenswachstum weitergeführt worden, allerdings ist der Restricted Share Plan 2020 nicht mehr Bestandteil der mehrjährigen Vergütungskomponente.

Share Performance Plan 2022

Zusätzlich zu der auf ein Jahr bezogenen variablen Vergütung haben die Mitglieder des Vorstands gemäß dem Share Performance Plan 2022 Anspruch auf eine jährliche Zuteilung von Share Performance Awards (SPA's). Der Share Performance Plan ist ein wichtiger Schritt zur Unterstützung der Interessen der Aktionäre des Unternehmens und zum Aufbau eines modernen langfristigen Vergütungsmodells, das der bei Auflage aktuellen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex entspricht.

Die Anzahl der auszubehenden SPA's wird bestimmt, indem ein festgelegter Prozentsatz der Grundvergütung des Vorstandsmitglieds durch den maßgeblichen Marktwert eines SPA geteilt wird. Durch die Eliminierung des Restricted Share Plan 2020 und die anteilige Umverteilung auf den Share Performance Award haben sich mit dem von der Hauptversammlung 2022 beschlossenen Vergütungssystem 2022 Veränderungen bezüglich des Zielbetrags in Prozent der jährlichen Grundvergütung ergeben, ohne zu einer Erhöhung der Ziel-Gesamtvergütung zu führen: Der Zielbetrag für die Share Performance Awards entspricht ca. 225 % der Grundvergütung beim Vorstandsvorsitzenden und ca. 163 % bei den Mitgliedern des Vorstands. Für das Geschäftsjahr 2023 kam dies jedoch lediglich für Dr. Cord Dohrmann zur Anwendung, während für die anderen Vorstandsmitglieder noch die Prozentsätze des Vergütungssystem 2021 wie folgt galten: Der Prozentsatz für den Vorstandsvorsitzenden für das Geschäftsjahr 2023 liegt bei 200 % der Grundvergütung (2022: 200 %) und für alle anderen Mitglieder des Vorstands (außer Chief Scientific Officer) bei 91,5 % der Grundvergütung (2022: 91,5 %).

Der Auszahlungsbetrag für die Share Performance Awards kann bei Ausübung 350 % des Zielbetrags nicht übersteigen (Obergrenze).

Die Anzahl der im Geschäftsjahr 2023 gewährten SPA's werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Vorstandsmitglied	Zielbetrag für performance shares (SPA's)		Maßgeblicher Marktwert eines SPA's zum Zeitpunkt der Gewährung	Anzahl gewährter SPA's im GJ 2023
	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in €	in Stück
Dr. Werner Lanthaler	1.200	200,0 %	15,87	75.615
Dr. Cord Dohrmann	731	162,5 %	15,87	46.078
Dr. Matthias Evers	600	150,0 %	15,87	37.808
Dr. Craig Johnstone	600	150,0 %	15,87	37.808
Laetitia Rouxel	-	0,0 %	15,87	-
Enno Spillner	480	150,0 %	15,87	30.246

Der Share Performance Plan 2022 basiert auf einem zukunftsbezogenen, mehrjährigen Bemessungszeitraum. Für jede Zuteilung von SPA's gilt ein Zeitraum von vier aufeinanderfolgenden Kalenderjahren, in denen bestimmte Leistungen gemessen werden (Performance Measurement Period). Von der Hauptversammlung 2022 wurden zwei gleich gewichtete Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators (KPIs)) festgelegt, die sich an einer langfristigen Wertschöpfung orientieren: die relative Aktienrendite („Total Shareholder Return“) und der Umsatzwachstum. Hinzu kommt die Abhängigkeit vom Erreichungsgrad eines zusätzlichen ESG-Erfolgsziels (Modifier).

Die Leistungsindikatoren werden für jedes Jahr des Performance-Messzeitraums („Performance Measurement Period“) gemessen. Die in einem Jahr erzielte Leistung wird für die verbleibende Sperrfrist („vesting period“) festgeschrieben.

Für jeden der beiden Leistungsindikatoren gibt es nach Ablauf der Sperrfrist ein Mindestziel, das erreicht werden muss, damit die Share Performance Awards (teilweise) ausgeübt werden können, sowie ein Maximalziel, nach dessen Erreichen alle Share Performance Awards für den betreffenden Leistungsindikator (100 %) in voller Höhe ausgeübt werden können (ein Share Performance Award berechtigt den Eigentümer zur Zeichnung von maximal zwei ganzen Aktien der Evotec SE).

Die relative Aktienrendite ist eine Kennzahl zur Bestimmung der Wertentwicklung eines Investments in die Aktien der Gesellschaft im Vergleich zum TecDAX. Die relative Aktienrendite misst die Rendite eines Aktieninvestments im zeitlichen Verlauf, einschließlich der Dividenden sowie der Aktienkursentwicklung (positiv und negativ), bereinigt um etwaige Aktienemissionen oder Aktiensplits. Das Erfolgsziel „Total Shareholder Return“ ist für einen Erfolgsbemessungszeitraum, d.h. für vier Kalenderjahre, zu 100 % erreicht (der „Ziel-Total Shareholder Return“), wenn der Total Shareholder Return für die Aktien der Gesellschaft (durchschnittlicher Aktienkurs der Aktien der Gesellschaft in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder einem entsprechenden Nachfolgesystem) an den letzten dreißig (30) Handelstagen der Frankfurter Wertpapierbörse vor dem maßgeblichen Datum plus ausgeschüttete Dividenden, bereinigt um alle Kapitalmaßnahmen und Aktien-Splits) um mindestens 20 Prozentpunkte oberhalb des durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX (oder eines vergleichbaren Börsenindex) gelisteten Unternehmen im gleichen Zeitraum liegt. Das Mindestziel für das Erfolgsziel „Total Shareholder Return“ ist erreicht, wenn der Total Shareholder Return für die Aktien der Gesellschaft dem durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen entspricht. Das Maximalziel, bei dessen Erreichen sämtliche Share Performance Awards für das Erfolgsziel „Total Shareholder Return“

für den jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraum im Verhältnis 1:2 ausübbar werden, ist erreicht, wenn der Total Shareholder Return für die Aktien der Gesellschaft um mindestens 60 Prozentpunkte über dem durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen liegt.

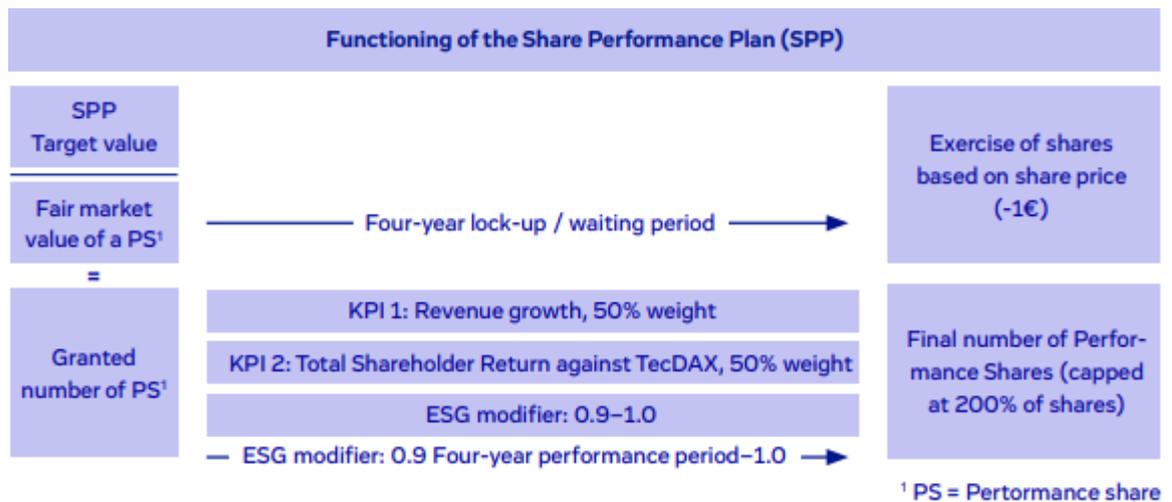
Die relevanten Werte für den Total Shareholder Return des Unternehmens und des durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen werden anhand des durchschnittlichen TecDAX (Total Return Index) der letzten dreißig (30) Börsenhandelstage (Frankfurt am Main) vor dem maßgeblichen Datum ermittelt.

Das Erfolgsziel „Umsatzwachstum“ (Group Revenue) ist zu 100 % erreicht (das „Ziel-Umsatzwachstum“), wenn das kumulierte Wachstum der Konzernjahresumsätze der Evotec SE im Erfolgsbemessungszeitraum, d.h. für vier Kalenderjahre, den vom Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats auf Basis einer mittelfristigen Unternehmensplanung (Mid-range Plan) für den Erfolgsbemessungszeitraum geplanten kumulierten Wachstum des Konzernjahresumsatzes der Evotec SE erreicht. Die mittelfristige Unternehmensplanung soll vom Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats grundsätzlich jährlich für einen Fünfjahreszeitraum vorgenommen werden und ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung mit anspruchsvollen, relevanten Zielparametern auszurichten. „Erfolgsbemessungszeitraum“ ist der Vierjahreszeitraum beginnend mit dem 01. Januar des Jahres, in dem die einzelne Tranche der Bezugsrechte ausgegeben wird. Zum „Umsatzwachstum“ gehören die Umsatzerlöse aus der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung. Grundlage für die Ermittlung des kumulierten Konzernumsatzes und damit des Umsatzwachstums sind die jeweiligen geprüften und gebilligten Konzernjahresabschlüsse (IFRS) der Evotec SE des jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraums abzüglich Umsätzen aus auslizenziierten Entwicklungsprogrammen. Das Mindestziel für das Erfolgsziel „Umsatzwachstum“ ist erreicht, wenn das kumulierte Wachstum der Konzernjahresumsätze der Evotec SE im Erfolgsbemessungszeitraum 50 % des für den jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraum festgesetzten Zielwachstums für den Konzernumsatz erreicht oder überschreitet. Das Maximalziel für das Erfolgsziel „Umsatzwachstum“ ist erreicht, wenn das kumulierte Wachstum der Konzernjahresumsätze der Evotec SE im Erfolgsbemessungszeitraum 150 % des für den jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraum festgesetzten Zielwachstums für den Konzernumsatz erreicht oder überschreitet

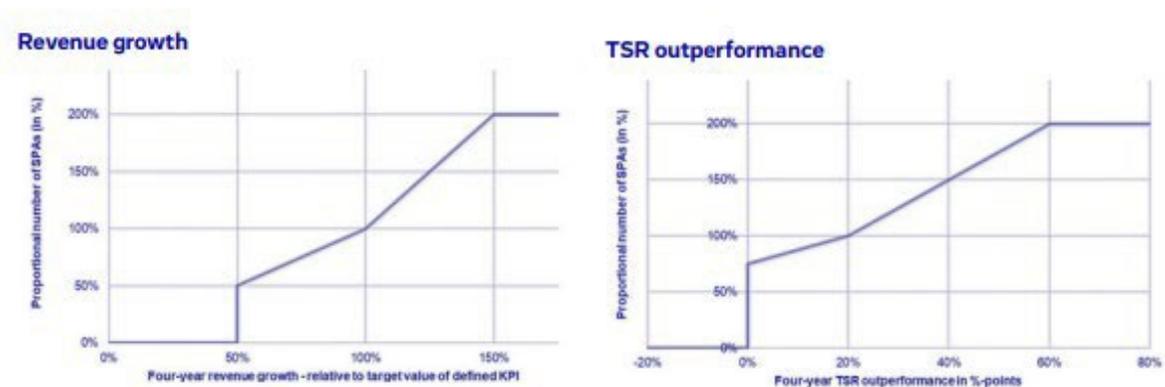
Der sogenannte „ESG-Modifier“ ist eine Größe zur Bewertung der langfristig getätigten Forschungsaufwendungen in gesellschaftlich relevanten Krankheitsbereichen (z.B. Infektionskrankheiten oder Women’s Health). Der ESG-Modifier unterscheidet zwischen einer vollständigen (Modifier: 1,0) und einer nicht-vollständigen Zielerreichung (Modifier: 0,9) und wird mit der Summe der Zielerreichung der beiden Erfolgsziele „Total Shareholder Return“ und „Umsatzwachstum“ multipliziert. Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, das Ausmaß der Zielerreichung festzulegen. Eine Übererreichung des ESG-Ziels über 100% ausgeschlossen.

Wird das Minimalziel für einen Leistungsindikator nicht erreicht, verfällt die anteilige Anzahl von SPA’s. Wird das Ziel genau erreicht (100 % Zielerreichung), wird die anteilige Anzahl von SPA’s nach Ende des Leistungszeitraums in die gleiche Anzahl Bezugsrechte auf Aktien der Evotec SE umgewandelt. Wird das Maximalziel erreicht (200 % Zielerreichung), wird die anteilige Anzahl von SPA’s nach Ende des Leistungszeitraums in die doppelte Anzahl Bezugsrechte auf Aktien der Evotec SE umgewandelt. Zwischen den Werten wird linear interpoliert.

Die Funktionsweise des Share Performance Plans 2022 gestaltet sich wie folgt:



Die Auszahlungskurven der Leistungsindikatoren Umsatzwachstum („Revenue Growth“) und Relativer Total Shareholder Return („TSR Outperformance“) sind im Folgenden dargestellt:



Das Recht zur Ausübung der Bezugsrechte, die aus der Umwandlung der gewährten Share Performance Awards entstanden sind, erwächst erst nach Ende des Leistungszeitraums. Nach dem Ende der vierjährigen Leistungsperiode für eine Gewährung von Share Performance Awards wird die Zielerreichung für die beiden Leistungsindikatoren bestimmt, die entsprechende Anzahl der Bezugsrechte errechnet festgelegt.

Share Performance Plan 2017

Der Share Performance Plan 2017 basiert auf einem zukunftsbezogenen, mehrjährigen Bemessungszeitraum. Für jede Zuteilung von SPA's gilt ein Zeitraum von vier aufeinanderfolgenden Kalenderjahren, in denen bestimmte Leistungen gemessen werden (Performance Measurement Period). Von der Hauptversammlung 2017 wurden zwei gleich gewichtete Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators (KPIs)) festgelegt, die sich an einer langfristigen Wertschöpfung orientieren: der Aktienkurs und die relative Aktienrendite („Relative Total Shareholder Return“). Die relative Aktienrendite ist eine Kennzahl zur Bestimmung der Wertentwicklung eines Investments in die Aktien der Gesellschaft im Vergleich zum TecDAX. Die relative Aktienrendite misst die Rendite eines Aktieninvestments im zeitlichen Verlauf, einschließlich der Dividenden sowie der Aktienkursentwicklung (positiv und negativ), bereinigt um etwaige Aktienemissionen oder Aktiensplits. Die Leistungsindikatoren werden für jedes Jahr des Performance-Messzeitraums („Performance Measurement Period“) gemessen. Die in einem Jahr erzielte Leistung wird für die verbleibende Sperrfrist („vesting period“)

festgeschrieben.

Für jeden der beiden Leistungsindikatoren gibt es nach Ablauf der Sperrfrist ein Mindestziel, das erreicht werden muss, damit die Share Performance Awards (teilweise) ausgeübt werden können, sowie ein Maximalziel, nach dessen Erreichen alle Share Performance Awards für den betreffenden Leistungsindikator (100 %) in voller Höhe ausgeübt werden können (ein Share Performance Award berechtigt den Eigentümer zur Zeichnung von maximal zwei ganzen Aktien der Evotec SE).

Die Zielvorgabe für die Aktienkurssteigerung („Zielaktienkurs“) ist in einem Kalenderjahr genau erreicht (100 % Zielerreichung), wenn der durchschnittliche Kurs der Evotec-Aktie in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) an den letzten 30 Handelstagen der Frankfurter Wertpapierbörse im betreffenden Leistungszeitraum, d. h. Kalenderjahr („Schlusskurs“), den durchschnittlichen Kurs der Evotec-Aktie in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) an den letzten 30 Handelstagen vor dem Beginn des betreffenden Leistungszeitraums („Anfangskurs“) um 8 % übersteigt. Das Mindestziel ist erreicht, wenn der Schlusskurs dem Anfangskurs gleicht (0 % Zielerreichung). Das Maximalziel in einem Kalenderjahr ist erreicht, wenn der Schlusskurs 16 % oder mehr über dem Anfangskurs liegt (Zielerreichung 200 %).

Der Leistungsindikator „Relative Total Shareholder Return“ (Relative Aktienrendite) ist eine Maßzahl für die Entwicklung des Werts einer Aktienanlage über einen Zeitraum und berücksichtigt sowohl die angefallenen Dividenden als auch Kurssteigerungen oder -verluste (bereinigt um alle Kapitalmaßnahmen und Aktien-Splits). Die Zielvorgabe für den Total Shareholder Return ist in einem Kalenderjahr genau erreicht (100 % Zielerreichung), wenn die Rendite der Evotec-Aktie der durchschnittlichen Rendite, der im TecDAX gelisteten Unternehmen im gleichen Zeitraum entspricht. Die Rendite der Evotec-Aktie wird ermittelt aus der Summe aus Schlusskurs und der in diesem Jahr gezahlten Dividende pro Aktie (bereinigt um alle Kapitalmaßnahmen und Aktien-Splits) bezogen auf den Anfangskurs.

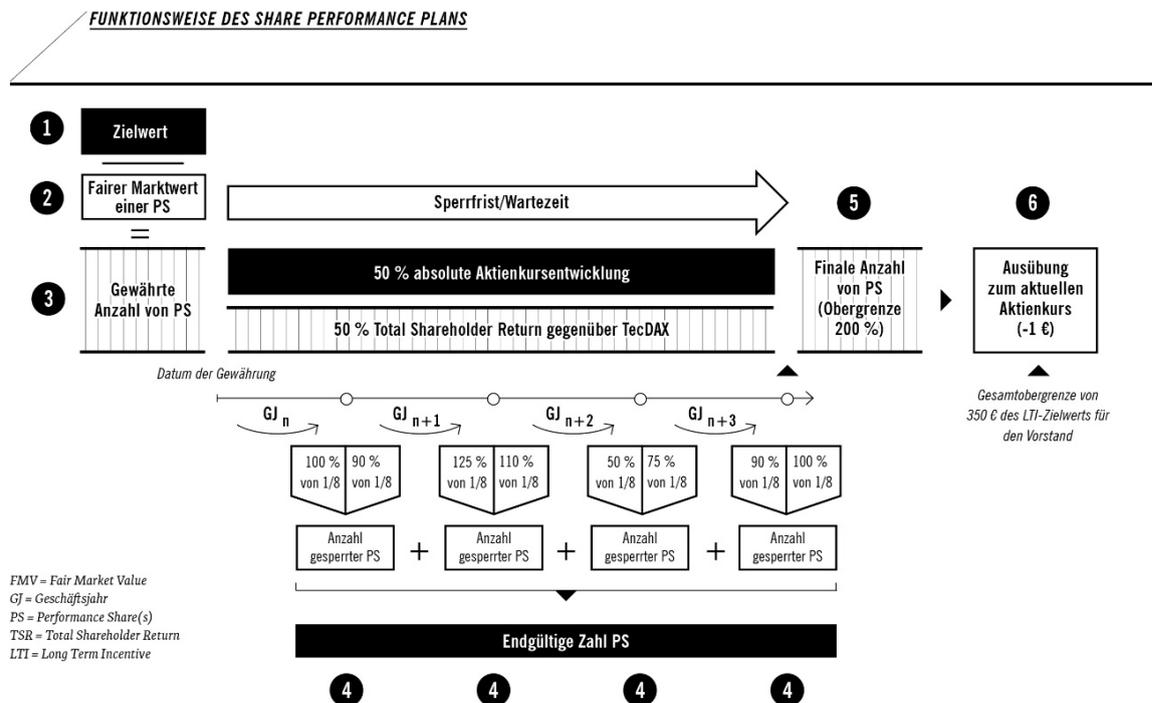
Die relevanten Werte für den durchschnittlichen Relative Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen werden anhand des durchschnittlichen TecDAX-Index (Total Return Index) der letzten dreißig (30) Börsenhandelstage (Frankfurt am Main) vor dem maßgeblichen Datum ermittelt. Die Rendite ergibt sich dementsprechend aus dem Verhältnis des durchschnittlichen TecDAX-Werts in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) an den letzten 30 Handelstagen im betreffenden Leistungszeitraum, d. h. Kalenderjahr („Endwert“) zum durchschnittlichen TecDax-Wert in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) an den letzten 30 Handelstagen vor dem Beginn des betreffenden Leistungszeitraums („Anfangswert“).

Das Mindestziel ist erreicht, wenn die Rendite der Evotec-Aktie um weniger als 10 % unter dem durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen im betreffenden Leistungszeitraum (d. h. in jedem Kalenderjahr) liegt (0 % Zielerreichung). Das Maximalziel ist erreicht, wenn die Rendite der Evotec-Aktie mindestens 10 % über dem durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen im betreffenden Leistungszeitraum liegt (200 % Zielerreichung).

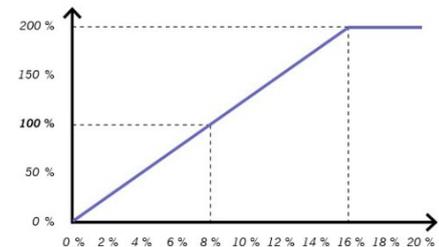
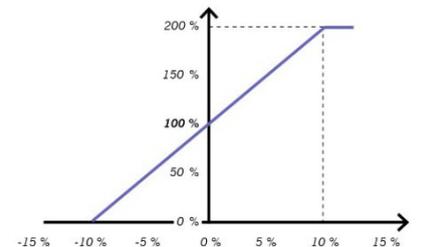
Wird das Minimalziel für einen Leistungsindikator in einem Kalenderjahr nicht erreicht, verfällt die anteilige Anzahl von SPA's (12,5 % der insgesamt zu Beginn des Leistungszeitraums

gewährten SPA's). Wird das Ziel genau erreicht (100 % Zielerreichung), wird die anteilige Anzahl von SPA's nach Ende des Leistungszeitraums in die gleiche Anzahl Bezugsrechte auf Aktien der Evotec SE umgewandelt. Wird das Maximalziel erreicht (200 % Zielerreichung), wird die anteilige Anzahl von SPA's nach Ende des Leistungszeitraums in die doppelte Anzahl Bezugsrechte auf Aktien der Evotec SE umgewandelt. Zwischen den Werten wird linear interpoliert.

Die Funktionsweise des Share Performance Plans 2017 gestaltet sich wie folgt:



Die Auszahlungskurven der Leistungsindikatoren Absolute Aktienkursentwicklung und Relativer Total Shareholder Return sind im Folgenden dargestellt:

	ABSOLUTE AKTIENKURSENTWICKLUNG	RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN
Gewichtung	► 50 % der gewährten Performance Shares	► 50 % der gewährten Performance Shares
Messung	► nach Jahresablauf	► nach Jahresablauf
Vergleich	► durchschnittlich 30 Handelstage vor Jahresbeginn/Jahresende	► gegenüber TecDAX ► durchschnittlich 30 Handelstage vor Jahresbeginn/Jahresende
Kalibrierung		
	► Im Bereich von 0 % und 200 %, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation berechnet	

Das Recht zur Ausübung der Bezugsrechte, die aus der Umwandlung der gewährten Share Performance Awards entstanden sind, erwächst erst nach Ende des Leistungszeitraums. Nach dem Ende jeder der vier Leistungsperioden (d. h. jedes Kalenderjahr) für eine Gewährung von Share Performance Awards wird die Zielerreichung für die beiden Leistungsindikatoren im betreffenden Kalenderjahr bestimmt, die entsprechende Anzahl der Bezugsrechte errechnet und

vorläufig festgelegt. Nach dem Ende aller vier Leistungsperioden, d. h. der vier Kalenderjahre einer Gewährung, werden die für jedes Jahr bestimmten Bezugsrechte addiert und ergeben die Gesamtzahl der Bezugsrechte.

In 2023 wurden Share Performance Awards aus der Grant 2019 ausübbar. In der folgenden Tabelle wird die Zielerreichung der einzelnen Performancekriterien pro Jahr und insgesamt dargestellt:

	Zielerreichung 2019 (in %)	Zielerreichung 2020 (in %)	Zielerreichung 2021 (in %)	Zielerreichung 2022 (in %)	Gesamtzzielerreichung (in %)
Relative Aktienkursentwicklung	124%	200%	200%	0%	131%
Relativer TSR	0%	200%	200%	0%	100%

Die für 2023 erreichte Zielerreichung betrug jeweils 200% für beide Leistungsindikatoren.

Die finale Anzahl der ausübaren Share Performance Awards aus dem Grant 2019 wird pro Vorstandsmitglied in der folgenden Tabelle ausgewiesen:

Vorstandsmitglied	Funktion	Anzahl gewährter SPA's aus der Tranche 2019	Zielerreichung rel. Aktienkursentwicklung (in %)	Zielerreichung Relativer TSR (in %)	Anzahl von SPA's aus der Tranche 2019 unter Berücksichtigung der Zielerreichungen	Tatsächlich ausgeübte Anzahl von SPA's aus der Tranche 2019 (unter Berücksichtigung der Vergütungsobergrenze) ¹
Dr. Werner Lanthaler	Vorstandsvorsitzender (CEO)	45.161	131%	100%	52.161	52.161
Dr. Cord Dohrmann	Mitglied des Vorstands (CSO)	13.318	131%	100%	15.383	15.383
Dr. Craig Johnstone ²	Mitglied des Vorstands (COO)	16.733	131%	100%	19.327	19.327
Erno Spillner	Mitglied des Vorstands (CFO)	11.071	131%	100%	12.788	12.788

¹ Herrn Dr. Craig Johnstone wurde im Januar 2019 in den Vorstand berufen, folglich wurden ihm keine SPA's aus der Tranche 2018 im Rahmen seiner Vorstandstätigkeit gewährt

Dabei entspricht ein SPA einer Evotec-Aktie, deren Kurs zum Zeitpunkt der Ausübung 2023 etwa €18/Aktie betrug.

Restricted Share Plan 2020

Der Aufsichtsrat konnte im Falle außergewöhnlicher und vor allem wettbewerblicher Umstände nach pflichtgemäßem Ermessen und Prüfung der Angemessenheit zusätzlich Restricted Share Awards gewähren, wenn dies einen positiven Einfluss auf die langfristige Entwicklung der Evotec-Gruppe haben wird. Der Zielbetrag einer Gewährung von Restricted Share Awards wird vom Aufsichtsrat im Einzelfall festgelegt. Der Auszahlungsbetrag für Restricted Share Awards kann 400 % des Zielbetrags nicht übersteigen (Obergrenze).

Durch den aktiven Austausch mit den Aktionären hat der Aufsichtsrat verstanden, dass der Restricted Share Plan 2020 und der damit verbundene diskretionäre Ermessensspielraum des Aufsichtsrats als kritisch angesehen werden, und entschieden, zukünftig diese Vergütungskomponente mit Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems ab der Hauptversammlung 2022 nicht mehr zu begeben. Entsprechend erfolgte im Geschäftsjahr 2023 keine Zuteilung von Restricted Share Awards.

Im Restricted Share Plan gilt für jede Gewährung ein Leistungszeitraum von vier aufeinanderfolgenden Kalenderjahren, in denen die erreichten Leistungen gemessen werden. Von der Hauptversammlung 2020 wurde das Bereinigte EBITDA als Leistungsindikator festgelegt. Der Leistungsindikator wird für jedes Jahr des Leistungszeitraums gemessen. Die in einem Jahr erzielte Leistung wird für die verbleibende Sperrfrist festgeschrieben.

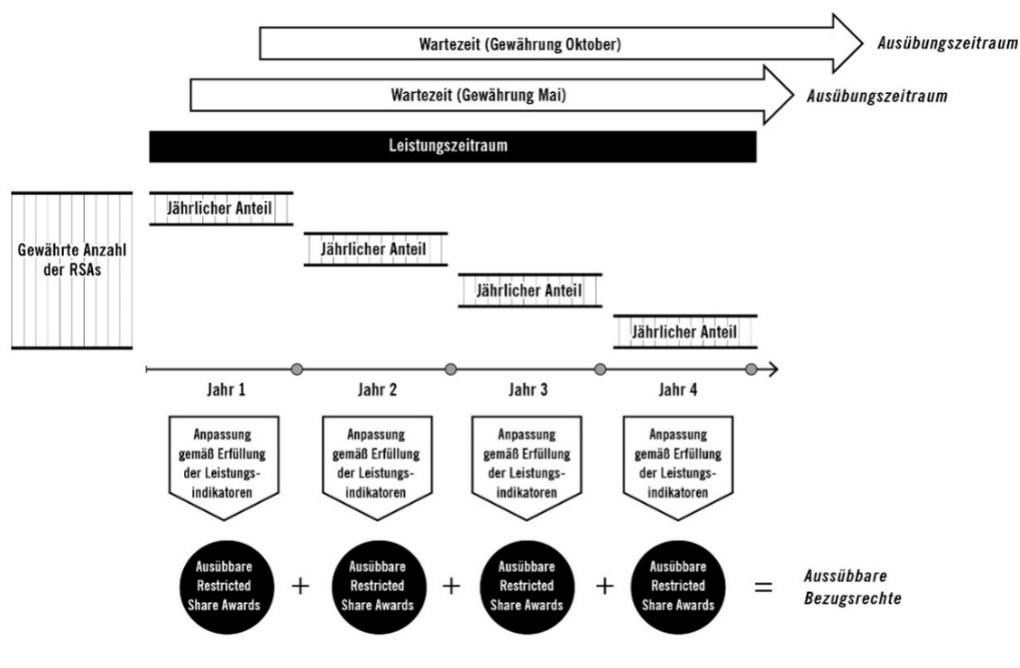
Für die Erfolgsbemessung wird das Bereinigte EBITDA jedes Geschäftsjahres im Leistungszeitraum ermittelt und mit dem im ersten Quartal des jeweiligen Geschäftsjahres für das Geschäftsjahr prognostizierten Bereinigten EBITDA verglichen. Die prognostizierte und die im Vorjahr tatsächlich erreichte Kennzahl wird im Geschäftsbericht veröffentlicht.

Die Zielvorgabe für das jeweilige Jahr ist erreicht, wenn das Bereinigte EBITDA das prognostizierte Bereinigte EBITDA oder mehr beträgt. Die Mindestzielvorgabe ist erreicht, wenn das Bereinigte EBITDA 75 % des prognostizierten Bereinigten EBITDA erreicht oder überschreitet.

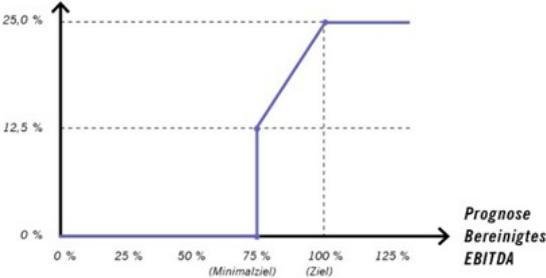
Wird die Mindestzielvorgabe in einem Geschäftsjahr nicht erreicht, verfallen 25 % der gewährten Restricted Share Awards. Wird die Zielvorgabe für das Erfolgsziel in einem Geschäftsjahr erreicht, werden 25 % der gewährten Restricted Share Awards in Bezugsrechte auf jeweils eine Aktie der Evotec SE umgewandelt. Wird die Mindestzielvorgabe in einem Geschäftsjahr genau erreicht, werden 12,5 % der gewährten Restricted Share Awards in Bezugsrechte auf jeweils eine Aktie der Evotec SE umgewandelt. Wird die Mindestzielvorgabe in einem Geschäftsjahr erreicht, die Zielvorgabe aber nicht, werden entsprechend der tatsächlichen Zielerreichung in dem Geschäftsjahr zwischen 12,5 % und 25 % der gewährten Restricted Share Awards in Bezugsrechte auf jeweils eine Aktie der Evotec SE umgewandelt.

Für die Mitglieder des Vorstands, denen zur letzten Zuteilung unter dem Plan im Geschäftsjahr 2022 Restricted Share Awards gewährt wurden, hat der Aufsichtsrat weitere Performance-Kriterien hinsichtlich des Umsatzwachstums der Evotec Gruppe, der Anzahl der verpartnerten Projekten und der Implementierung einer ESG-Strategie sowie der langfristigen Organisationsentwicklung festgelegt. Aus Wettbewerbsgründen werden diese erst rückblickend nach Ablauf des Leistungszeitraums veröffentlicht.

Die Funktionsweise des Restricted Share Plan 2020 gestaltet sich wie folgt:



Die Auszahlungskurve des KPIs Bereinigtes EBITDA gestaltet sich wie folgt:

Leistungsindikator	▶ Bereinigtes EBITDA
Ziel	▶ Prognose bereinigtes EBITDA für das gesamte Geschäftsjahr
Minimalziel	▶ 75 % des für das gesamte Geschäftsjahr prognostizierten bereinigten EBITDA
Performance-Check	▶ Jährlich nach Freigabe des Geschäftsberichts durch den Aufsichtsrat
Ergebnis des Performance-Check	▶ Anwendbarer Prozentsatz für das vergangene Geschäftsjahr
Kalibrierung	▶ Anwendbar Prozentsatz der gesamten Anzahl der gewährten Awards 
Ausübbarer Restricted Share Awards	▶ Anwendbarer Prozentsatz der Anzahl der gewährten Restricted Share Awards

Im Geschäftsjahr 2023 sind keine Restricted Share Awards an Vorstandsmitglieder mehr ausgegeben worden, noch ausübbar geworden.

Ausblick zur variablen Vergütung

Mit dem Vergütungssystem 2022 sind transparente und quantifizierbare ESG Kriterien in die variablen Vergütungskomponenten aufgenommen worden. Ein substanzieller Anteil der kurzfristigen einjährigen Vergütung muss zukünftig langfristig in Aktien des Unternehmens investiert werden und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden, um eine stärkere Angleichung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Aktionärsinteressen zu erzielen. Die Performance-Periode des von der Hauptversammlung am 22. Juni 2022 beschlossenen Share Performance Plan 2022 wurde auf vier Jahre erhöht und der Pay-for-Performance-Zusammenhang nachhaltig gestärkt. Zudem ist die Vergütungskomponente „Restricted Share Plan 2020“ nicht mehr Bestandteil des neuen Vergütungssystems und wird seit dessen Inkrafttreten nicht mehr an Mitglieder des Vorstands begeben.

V. Sonstige Vergütungsregelungen

Von einem Dritten zugesagte oder gewährte Leistungen

Im Berichtsjahr wurden keinem Mitglied des Vorstands von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeiten als Vorstandsmitglied Leistungen zugesagt oder gewährt.

Malus und Clawback-Regelungen

In begründeten Fällen kann der Aufsichtsrat variable Vergütungskomponenten einbehalten (Malus-Klausel) oder zurückfordern (Clawback), wenn ein Vorstandsmitglied in schwerwiegender Weise gegen seine Pflichten, insbesondere gegen seine Compliance-Pflichten, verstoßen hat. Derartige Rückforderungsklauseln sind in den derzeitigen Anstellungsverträgen aller Vorstandsmitglieder enthalten.

Die Gesellschaft hat von der ihr darunter gewährten Möglichkeit, variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern, im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch gemacht. Mit dem Ausscheiden von Dr Lanthaler als Vorstandsvorsitzenden Anfang Januar 2024 wurde allerdings

vereinbart, für 2023 keinen Bonus mehr ausbezahlen.

Abfindungsregelungen

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags, ohne dass ein wichtiger Grund für die Beendigung der Vorstandstätigkeit vorliegt, werden auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt und betragen nicht mehr als die Jahresvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags (Abfindungs-Cap). Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Die für die Berechnung der Abfindung maßgebliche Jahresvergütung entspricht der Grundvergütung zuzüglich des Zielbonus.

Kontrollwechsel (Change of Control)

Im Falle eines Erwerbs von mindestens 30 % der Aktien der Evotec SE durch eine/n Aktionär/in oder eine dritte Partei, können die Mitglieder des Vorstands ihren Anstellungsvertrag außerordentlich kündigen, sofern sich in Folge des Kontrollwechsels ihre Aufgaben und Verantwortung wesentlich verändern. Jederzeit innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Eintritt eines solchen Kontrollwechsels, kann das Recht zur außerordentlichen Kündigung mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten ausgeübt werden. Nach Ablauf der Kündigungsfrist endet die Verpflichtung des Unternehmens zur Zahlung jeglicher Vergütungsleistungen, mit Ausnahme einer einmaligen Abfindung in Höhe von 18 Monatsgehältern des jeweiligen Vorstandsmitglieds, berechnet aus der Summe der Grundvergütung und Geldwert etwaiger Nebenleistungen.

Wenn während der Sperrfrist für die Share Performance Awards ein Kontrollwechsel eintritt, werden die Zuteilungen für alle Teilnehmer, die im Rahmen des Share Performance Plans 2017 gemacht wurden, unwiderruflich übertragen und vorbehaltlich bestimmter Grenzen vollständig in bar abgerechnet. Mit dem Share Performance Plan 2022 wurde die Schwelle für einen Kontrollwechsel, der zur unwiderruflichen Übertragung und Auszahlung der Share Performance Awards führt, von 30% auf > 50% angehoben. Zudem wurde festgelegt, dass die unwiderrufliche Übertragung und Auszahlung nur erfolgt, wenn das betreffende Vorstandsmitglied als Folge des Kontrollwechsels seinen Anstellungsvertrag außerordentlich kündigt, wenn sich in Folge des Kontrollwechsels die Aufgaben und Verantwortung wesentlich verändern.

Wenn es während der Wartezeit der Restricted Share Awards zu einem Kontrollwechsel kommt, werden die Zuteilungen, die im Rahmen des Restricted Share Plans 2020 gemacht wurden, vorbehaltlich bestimmter Einschränkungen bei Fälligkeit sofort in bar beglichen. Der Abrechnungsbetrag soll dabei auf Basis der fiktiven Zahl der ausübenden Bezugsrechte berechnet werden und vorbehaltlich der anzuwendenden Höchstgrenze. Dies soll unter der Annahme geschehen, dass die Ziele der entsprechenden KPIs für die Jahre erreicht sind, für die zu diesem Zeitpunkt noch keine abschließende Beurteilung vorliegt.

Wettbewerbsverbote

Mit den Vorstandsmitgliedern sind Wettbewerbsverbote für die Zeit nach ihrem Ausscheiden vereinbart. Dafür leistet die Evotec SE nach Beendigung des Anstellungsvertrags zwölf Monate lang Ausgleichszahlungen. Die Ausgleichszahlungen belaufen sich für die Dauer des Wettbewerbsverbots insgesamt auf 50 % der gewährten Direktvergütung (Grundvergütung und variable Vergütung) im Jahr vor Beendigung des Dienstverhältnisses und werden in gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.

Maximalvergütung

Die im Vergütungssystem 2021 festgelegte Maximalvergütung findet für alle Mitglieder des Vorstands Anwendung, deren Vertrag vor Inkrafttreten des Vergütungssystem 2022 mit der Hauptversammlung 2022 geschlossen oder erneuert wurde (Dr. Werner Lanthaler, Dr. Craig Johnstone, Dr. Matthias Evers). Der Aufsichtsrat ging bei dieser im Vergütungssystem 2021 festgelegten Maximalvergütung von den aktuellen Jahres-Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder aus. Unter Berücksichtigung einer nicht ausgeschlossenen (moderaten) Anhebung der Festvergütung und einer einmaligen Gewährung von Restricted Share Awards je Vorstandsmitglied während der voraussichtlich vierjährigen Laufzeit des Vergütungssystems ergibt sich die jährliche Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG:

Funktion	Maximalvergütung für Jahre ohne Gewährung von Restricted Share Awards (in Tsd. €)	Maximalvergütung für Jahre mit Gewährung von Restricted Share Awards (in Tsd. €)
Vorstandsvorsitzender (CEO)	6.000	15.600
Mitglied des Vorstands	3.500	7.100

Die im Vergütungssystem 2022 festgelegte Maximalvergütung findet für alle Mitglieder des Vorstands Anwendung, deren Vertrag nach Inkrafttreten des Vergütungssystem 2022 mit der Hauptversammlung 2022 geschlossen oder erneuert wurde (Dr. Cord Dohrmann und Laetitia Rouxel). Die jährliche Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für nach Inkrafttreten des Vergütungssystem 2022 geschlossene Verträge beträgt:

Funktion	Maximalvergütung für Jahre ohne Gewährung von Restricted Share Awards (in Tsd. €)
Vorstandsvorsitzender (CEO)	7.050
Mitglied des Vorstands	3.400

Die maßgebliche betragsgemäße Höchstgrenze wurde im Berichtsjahr nicht überschritten.

Share Ownership Guideline

Mit dem Vergütungssystem 2022 werden die Vorstandsmitglieder verpflichtet, während der Dauer der Bestellung zum Mitglied des Vorstands Aktien der Evotec SE zu halten, wobei diese Pflicht erstmals spätestens nach Ablauf von fünf Jahren seit der erstmaligen Bestellung zum Mitglied des Vorstands erfüllt sein muss ("Aufbauphase"). Das Aktienhalteprogramm soll die Mitglieder des Vorstands zur Steigerung des Unternehmenswerts im Sinne der Aktionäre incentivieren. Der zu investierende Betrag richtet sich hierbei nach der Brutto-Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Der Vorsitzende verpflichtet sich zu einem Investment in Evotec-Aktien in Höhe von 300 % seiner Bruttogrundvergütung und die weiteren ordentlichen Vorstandsmitglieder von 100 % ihrer jeweiligen Bruttogrundvergütung.

Zum 31. Dezember 2023 wurden die folgenden Anteilsbesitze der jeweiligen Vorstände berichtet:

	Shares	Outstanding Shares from vested SPA's	Granted unvested SPA's (total)	Outstanding Shares from vested RSA's	Granted unvested RSA's (total)	Restricted Shares from STI Payout
Management Board						
Dr Werner Lanthaler	1.550.000	0	170.182	0	71.642	
Enno Spillner	58.049	0	61.663	0	0	
Dr Cord Dohrmann	195.079	0	85.350	0	29.851	2.951
Dr Craig Johnstone	20.161	0	73.217	0	34.980	
Dr Matthias Evers	0	0	37.808	0	39.353	
Laetitia Rouxel	0	0	0	0	0	

D. Zielvergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 und freiwillig für das Geschäftsjahr 2022 dar. Diese umfasst die für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird.

Dr. Werner Lanthaler
Vorstandsvorsitzender (CEO)

Laetitia Rouxel
Mitglied des Vorstands (CFO)

		2023 #		2022		2023 #		2022	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
Leistungsunabhängige Vergütung	Grundvergütung ¹	600	23,6 %	600	23,6 %	338	33,3 %	-	0,0 %
	+ Nebenleistungen	141	5,5 %	141	5,6 %	371	36,7 %	-	0,0 %
	= Summe	741	29,2 %	741	29,2 %	709	70,0 %	-	0,0 %
Leistungsabhängige Vergütung	Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)								
	Bonus	600	23,6 %	600	23,6 %	484	47,8 %	-	0,0 %
	Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)								
	Restricted Share Plan 2020	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %
	Share Performance Plan 2017/2022	1.200	47,2 %	1.200	47,2 %	-	0,0 %	-	0,0 %
= Gesamt-Zielvergütung	2.541	100,0 %	2.541	100,0 %	1.193	117,8 %	-	0,0 %	

Dr. Cord Dohrmann
Mitglied des Vorstands (CSO)

Dr. Matthias Evers
Mitglied des Vorstands (CBO)

		2023 #		2022		2023 #		2022	
		in Tsd. €	in % Gesamt						
Leistungsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	450	26,1 %	417	29,4 %	400	30,0 %	267	19,2 %
	+ Nebenleistungen	56	3,3 %	52	3,7 %	54	4,0 %	37	2,7 %
	= Summe	506	29,4 %	469	33,1 %	454	34,0 %	304	21,9 %
Leistungsabhängige Vergütung	Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)								
	Bonus	484	28,1 %	348	24,6 %	280	21,0 %	187	13,4 %
	Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)								
	Restricted Share Plan 2020	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %	900	64,7 %
	Share Performance Plan 2017/2022	731	42,5 %	600	42,3 %	600	45,0 %	-	0,0 %
= Gesamt-Zielvergütung	1.721	100,0 %	1.417	100,0 %	1.334	100,0 %	1.391	100,0 %	

Dr. Craig Johnstone
Mitglied des Vorstands (COO)

Enno Spillner
Mitglied des Vorstands (CFO)

		2023 #		2022		2023 #		2022	
		in Tsd. €	in % Gesamt						
Leistungsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	400	30,3 %	400	18,9 %	80	7,9 %	320	29,3 %
	+ Nebenleistungen	42	3,2 %	42	2,0 %	22	2,2 %	67	6,2 %
	= Summe	442	33,4 %	442	20,8 %	102	10,1 %	387	35,5 %
Leistungsabhängige Vergütung	Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)								
	Bonus	280	21,2 %	280	13,2 %	430	42,5 %	224	20,5 %
	Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)								
	Restricted Share Plan 2020	-	0,0 %	800	37,7 %	-	0,0 %	-	0,0 %
	Share Performance Plan 2017/2022	600	45,4 %	600	28,3 %	480	47,4 %	480	44,0 %
= Gesamt-Zielvergütung	1.322	100,0 %	2.122	100,0 %	1.012	100,0 %	1.091	100,0 %	

E. Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Die folgenden Tabellen stellen die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 und 2023 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG dar. Da die dem Jahresbonus 2023 zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr

2023 vollständig erbracht wurde, wird dieser der im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütung zugerechnet und folglich in diesem Vergütungsbericht ausgewiesen.

Neben den Vergütungshöhen wird gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG auch der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung angegeben. Diese relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

		Dr. Werner Lanthaler Vorstandsvorsitzender (CEO)				Laetitia Rouxel Mitglied des Vorstands (CFO)			
		2023 #		2022		2023 #		2022	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
Leistungsunabhängige Vergütung	Grundvergütung für das GJ	600	30,9 %	600	23,8 %	338	28,3 %	-	0,0 %
	+ Nebenleistungen für das GJ	141	7,3 %	141	5,6 %	371	31,1 %	-	0,0 %
	= Summe	741	38,2 %	741	29,4 %	709	59,3 %	-	0,0 %
Leistungsabhängige Vergütung	Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)								
	Bonus für das GJ ²	-	0,0 %	578	23,0 %	181	15,2 %	-	0,0 %
	Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)								
	Restricted Share Plan 2020	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %
	Share Performance Plan 2017/2022	1.200	61,8 %	1.200	47,6 %	-	0,0 %	-	0,0 %
	= Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	1.941	100,0 %	2.519	100,0 %	890	74,5 %	-	0,0 %

		Dr. Cord Dohrmann Mitglied des Vorstands (CSO)				Dr. Matthias Evers Mitglied des Vorstands (CBO)			
		2023 #		2022		2023 #		2022	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
Leistungsunabhängige Vergütung	Grundvergütung für das GJ ¹	450	30,4 %	417	29,7 %	400	33,5 %	267	19,3 %
	+ Nebenleistungen für das GJ	56	3,8 %	52	3,7 %	54	4,5 %	37	2,7 %
	= Summe	506	34,2 %	469	33,4 %	454	38,0 %	304	22,0 %
Leistungsabhängige Vergütung	Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)								
	Bonus für das GJ	242	16,4 %	335	23,9 %	140	11,7 %	180	13,0 %
	Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)								
	Restricted Share Plan 2020	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %	900	65,0 %
	Share Performance Plan 2017/2022	731	49,4 %	600	42,7 %	600	50,3 %	-	0,0 %
= Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	1.479	100,0 %	1.404	100,0 %	1.194	100,0 %	1.384	100,0 %	

		Dr. Craig Johnstone Mitglied des Vorstands (COO)				Enno Spillner Mitglied des Vorstands (CFO)			
		2023 #		2022		2023 #		2022	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
Leistungsunabhängige Vergütung	Grundvergütung für das GJ	400	33,8 %	400	18,9 %	80	13,1 %	320	29,5 %
	+ Nebenleistungen für das GJ	42	3,6 %	42	2,0 %	22	3,6 %	67	6,2 %
	= Summe	442	37,4 %	442	20,9 %	102	16,7 %	387	35,7 %
Leistungsabhängige Vergütung	Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)								
	Bonus für das GJ	140	11,8 %	270	12,8 %	28	4,6 %	216	19,9 %
	Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)								
	Restricted Share Plan 2020	-	0,0 %	800	37,9 %	-	0,0 %	-	0,0 %
	Share Performance Plan 2017/2022	600	50,8 %	600	28,4 %	480	78,7 %	480	44,3 %
= Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	1.182	100,0 %	2.112	100,0 %	610	100,0 %	1.083	100,0 %	

¹ Die jährliche Grundvergütung von Dr. Cord Dohrmann wurde mit Wirkung vom 01. September 2022 von 400.000 € auf 450.000 € erhöht. Daraus ergibt sich eine feste Grundvergütung von 417.000 € für das Geschäftsjahr 2022

Wie zuvor, wird die Vergütung an Dr Craig Johnstone von der Evotec (France) SAS gezahlt und deckt sowohl die Vorstandstätigkeit bei der Evotec SE als auch die Tätigkeit als Standortleiter in Toulouse ab. Grundsätzlich werden die Tätigkeiten der Vorstände kostenmäßig auf die Konzerngesellschaften angemessen verteilt.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine Abfindungszahlungen an ausscheidende Vorstandsmitglieder gezahlt. Frau Laetitia Rouxel erhielt im Geschäftsjahr 2023 einen sog. Sign-On Bonus von €300.000, der im April 2023 ausgezahlt wurde. Eine weitere Tranche in selber Höhe wird im April 2024 fällig.

F. Im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Im Geschäftsjahr 2023 ist Enno Spillner (CFO) aus dem Vorstand ausgeschieden. Leistungen oder Zusagen von Leistungen an Enno Spillner sind unter Ziffer D und E berichtet.

G. Im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 162 AktG

Die Mitglieder des Aufsichtsrats von Evotec haben gemäß § 13 Absatz 1 der Satzung der Evotec SE Anspruch auf eine feste Vergütung sowie auf Auslagererstattung. In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex werden die Positionen des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden im Aufsichtsrat ebenso wie die Positionen als Vorsitzender oder Mitglied eines Ausschusses bei der Festlegung der Vergütung der einzelnen Mitglieder berücksichtigt. So erhält nach der Billigung durch die Hauptversammlung 2019 jedes Aufsichtsratsmitglied eine feste Vergütung in Höhe von 50.000 €. Der Vorsitzende erhält 125.000 € und sein(e) Stellvertreter(in) 60.000 €. Die Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten 10.000 € pro Ausschuss; der Vorsitzende eines Ausschusses erhält 25.000 €.

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
		in €	in %	in €	in %	in €
			Gesamt		Gesamt	
Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich (seit 06/2014)	2023	125.000	83,3%	25.000	16,7%	150.000
	2022	125.000	83,3%	25.000	16,7%	150.000
Roland Sackers (seit 06/2019)	2023	60.000	63,2%	35.000	36,8%	95.000
	2022	60.000	63,2%	35.000	36,8%	95.000
Dr. Mario Polywka (seit 06/2019)	2023	50.000	83,3%	10.000	16,7%	60.000
	2022	50.000	83,3%	10.000	16,7%	60.000
Dr. Elaine Sullivan (seit 06/2015)	2023	50.000	71,4%	20.000	28,6%	70.000
	2022	50.000	76,6%	15.275	23,4%	65.275
Kasim Kutay (bis 06/2022)	2023	-	-	-	-	-
	2022	23.626	100,0%	4.725	16,7%	28.351
Dr. Constanze Ulmer-Eilfort (seit 06/2021)	2023	50.000	58,8%	35.000	41,2%	85.000
	2022	50.000	68,3%	23.187	31,7%	73.187
Camilla Macapili Languille (seit 06/2022)	2023	50.000	83,3%	10.000	16,7%	60.000
	2022	26.374	83,3%	5.275	16,7%	31.649

H. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie ausgewählter Ertragskennziffern der Evotec-Gruppe dar.

Für die Darstellung der Ertragslage des Konzerns wird das Ergebnis aus dem Einzelabschluss der Gesellschaft, das Bereinigte EBITDA und der Umsatz der Evotec-Gruppe sowie die Aktienkursentwicklung und die Entwicklung des Relativen Total Shareholder Returns (TSR) der Evotec SE in den Vergleich einbezogen.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Zielvergütung für alle Mitarbeitenden (ohne Auszubildende, Studierende und Praktikanten) auf der Basis von Vollzeitäquivalenz herangezogen. Dabei wird auf die in Deutschland beschäftigte Belegschaft der Evotec SE abgestellt.

Geschäftsjahr	2023	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2019
Ertragsentwicklung									
Jahresüberschuss/-fehlbetrag der Evotec SE gem. HGB (in Mio. €)	(97,9)	-475,9 %	(17,0) *	38,8 %	(27,8)	-14,9 %	(24,2)	-187,7 %	27,6
Bereinigtes EBITDA der Evotec-Gruppe (in Mio. €)	66,4	-34,7 %	101,7	-5,2 %	107,3	0,6 %	106,7	-13,5 %	123,3
Umsatz der Evotec-Gruppe (in Mio. €)	781,4	4,0 %	751,4	21,6 %	618,0	23,4 %	500,9	12,2 %	446,4
Aktienkurs der Evotec SE (in €)	19,4	20,2 %	16,1	-61,2 %	41,6	55,6 %	26,7	29,7 %	20,6
Relativer TSR der Evotec SE ggü. TecDAX (in %-punkten)	13,4	-	(39,7)	-	31,8	-	27,1	-	(10,1)
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter (in Tsd. €)									
Durchschnittliche Vergütung	77,7	-0,6 %	78	5,0 %	75	5,2 %	71	4,9 %	68
Vergütung der Vorstände (in Tsd. €)									
Dr. Werner Lanthaler	1.941	-	2.519	-46,0 %	4.661	130,6 %	2.021	10,0 %	1.837
Dr. Cord Dohrmann	1.479	-	1.404	-32,9 %	2.092	80,6 %	1.158	34,4 %	862
Dr. Matthias Evers	1.194	-	1.384	-	-	-	-	-	-
Dr. Craig Johnstone	1.182	-	2.112	127,9 %	927	-0,2 %	929	21,1 %	767
Laetitia Rouxel	890	-	-	-	-	-	-	-	-
Vergütung ehemaliger Vorstände (in Tsd. €)									
Enno Spillner	610	-	1.083	20,8 %	897	-0,5 %	901	20,8 %	746
Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (in Tsd. €)									
Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich (seit 06/2014)	150	0,0 %	150	31,6 %	114	62,9 %	70	7,7 %	65
Roland Sackers (seit 06/2019)	95	-1,0 %	96	6,7 %	90	5,9 %	85	84,8 %	46
Dr. Mario Polywka (seit 06/2019)	60	0,0 %	60	9,1 %	55	10,0 %	50	85,2 %	27
Dr. Elaine Sullivan (seit 06/2015)	70	7,7 %	65	8,3 %	60	0,0 %	60	0,0 %	60
Dr. Constanze Ulmer-Eilfort (seit 06/2021)	85	16,4 %	73	121,2 %	33	-	-	-	-
Camilla Macapili Languille (seit 06/2022)	60	87,5 %	32	-	-	-	-	-	-
Vergütung ehemaliger Aufsichtsratsmitglieder (in Tsd. €)									
Bernd Hirsch (bis 06/2019)	-	-	-	-	-	-	-	-100,0 %	44
Dr. Claus Braestrup (bis 06/2019)	-	-	-	-	-	-	-	-100,0 %	28
Michael Shalmi (bis 06/2020)	-	-	-	-	-	-100,0 %	27	-55,0 %	60
Prof. Dr. Wolfgang Plischke (bis 06/2021)	-	-	-	-100,0 %	68	-54,7 %	150	0,0 %	150
Kasim Kutay (bis 06/2022)	-	-	28	-53,3 %	60	81,8 %	33	-	-

* Ergebnis 2022 korrigiert von -8,3 Mio zu -17,0 Mio gegenüber Bericht 2022.

I. Sonstiges

Evotec unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Vorstandsmitglieder („D&O Versicherung“). Diese Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab,

dass Vorstandsmitglieder bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. Die Versicherung beinhaltet einen Selbstbehalt für die Vorstandsmitglieder, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

J. Ergänzende Hinweise

Dieser Bericht liegt auch in einer englischsprachigen Übersetzung vor. Bei evtl. Abweichungen gilt die deutsche Fassung als maßgebliche Fassung.

VERMERK ÜBER DIE FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Evotec SE, Hamburg

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Evotec SE, Hamburg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Berlin, 22. April 2024

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Silvia Sartori
Wirtschaftsprüferin

Julia Wirth
Wirtschaftsprüfer

Beschreibung des Systems zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (Punkt 7.3. der Tagesordnung)

Gemäß § 113 AktG soll die Aufsichtsratsvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und der Lage der Gesellschaft stehen. Die persönlichen Anforderungen an die Aufsichtsratsmitglieder, insbesondere an den Vorsitzenden, hinsichtlich ihrer Qualifikation und dem zeitlichen Aufwand haben in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen. Evotec geht davon aus, dass diese Entwicklung in Zukunft anhalten wird und mit einem höheren Risiko und steigenden Haftungsrisiken der Aufsichtsratsmitglieder einhergeht. Dabei steht die Gesellschaft im internationalen Wettbewerb um hochkarätige Aufsichtsratskandidaten, die das Anforderungsprofil der Evotec SE erfüllen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats von Evotec haben gemäß § 13 Absatz 1 der Satzung der Evotec Anspruch auf eine feste Vergütung sowie auf Auslagenerstattung. In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Kodex werden die Positionen des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden im Aufsichtsrat ebenso wie die Positionen als Vorsitzender oder Mitglied eines Ausschusses bei der Festlegung der Vergütung der einzelnen Mitglieder berücksichtigt. So erhält nach der Billigung durch die Hauptversammlung 2024 jedes Aufsichtsratsmitglied eine feste Vergütung in Höhe von Euro 65.000,00 statt bisher Euro 50.000,00. Der/die Vorsitzende erhält weiterhin Euro 125.000,00 und sein(e) Stellvertreter(in) Euro 105.000,00 statt bisher Euro 60.000,00. Die Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten Euro 15.000,00 statt bisher Euro 10.000,00 pro Ausschuss; der Vorsitzende eines Ausschusses erhält Euro 30.000,00 statt bisher Euro 25.000,00.

§ 13 der Satzung nach erfolgter Zustimmung durch die Hauptversammlung 2024 lautet:

„§ 13 Vergütung

- (1) *Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer nachgewiesenen Auslagen sowie der etwa auf ihre Vergütung und Auslagen entfallenden Umsatzsteuer für jedes Geschäftsjahr, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2024, eine feste Vergütung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen.*
- (2) *Die feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare jährliche Vergütung beträgt € 65.000,00 je einfaches Aufsichtsratsmitglied. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Festvergütung in Höhe von € 125.000,00, sein Stellvertreter in Höhe von € 105.000,00.*
- (3) *Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten zusätzlich zu der Festvergütung nach Abs. (1) eine jährliche Festvergütung in Höhe von € 15.000,00 je Ausschussmitgliedschaft; der Vorsitzende eines Ausschusses erhält € 30.000,00. Die vorstehenden Beträge für Ausschussmitgliedschaften setzen voraus, dass der betreffende Ausschuss im Geschäftsjahr getagt hat. Die zusätzliche Ausschussvergütung ist zusammen mit der Aufsichtsratsvergütung nach Abs. (2) zahlbar.*
- (4) *Besteht die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat nicht während des gesamten Geschäftsjahres, erhält das betreffende Aufsichtsratsmitglied die Vergütung zeitanteilig. Übt ein Mitglied des*

Aufsichtsrats eine mit einer erhöhten oder zusätzlichen Vergütung verbundene Funktion nicht während des gesamten Geschäftsjahres aus, findet in Ansehung des mit der betreffenden Funktion verbundenen Teils der Vergütung der vorstehende Satz entsprechende Anwendung.

- (5) *Die Gesellschaft versichert auf ihre Kosten die Mitglieder des Aufsichtsrats gegen zivil- und strafrechtliche Inanspruchnahme im Zusammenhang mit der Wahrnehmung ihrer Mandate in einer angemessenen Höhe (D&O-Versicherung) und übernimmt die Kosten der mit einer solchen Inanspruchnahme im Zusammenhang stehenden Rechtsverteidigung sowie der auf diese Kostenübernahme etwa anfallenden Steuern.*
- (6) *Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils gültigen Fassung die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen, erstattet ihnen die Gesellschaft die dadurch anfallenden angemessenen Kosten."*

Die vorgeschlagene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder bewegt sich innerhalb des üblichen Marktrahmens bei Unternehmen des MDAX und TecDAX und übersteigt diesen nicht. Auch das System der Vergütung, welches unverändert ausschließlich eine Festvergütung und keine zusätzliche variable Komponente vorsieht, entspricht dem überwiegend gängigen System der Aufsichtsratsvergütung der oben genannten Unternehmen, die für einen Vergleich durch einen unabhängigen externen Vergütungsberater in 2023 herangezogen wurden.

Hinzu kommen der zusätzliche Aufwendersatz, auf den die Mitglieder des Aufsichtsrats von Gesetzes wegen einen Anspruch haben, sowie die Einbeziehung in eine Gruppen-D&O-Versicherung, wobei jedes Aufsichtsratsmitglied einen angemessenen Selbstbehalt von derzeit Euro 10.000,00 zu tragen hat.