

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Evotec SE  
Hamburg

Prüfung des Vergütungsberichts  
nach § 162 Abs. 3 AktG  
für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023  
bis zum 31. Dezember 2023



# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Evotec SE  
Hamburg

Prüfung des Vergütungsberichts  
nach § 162 Abs. 3 AktG  
für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023  
bis zum 31. Dezember 2023



# ANLAGEN

---

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

Anlage I  
Seite 1 - 26

Besondere Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
und Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

Anlage II  
Seite 1 - 4



## 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



# ANLAGEN

---



## Vergütungsbericht 2023 der Evotec SE

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 Vergleichsgruppe<sup>1</sup> 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.

### **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

---

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

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:

<b>Vorstandsmitglied</b>	<b>Funktion</b>	<b>Grundvergütung 2023 (in Tsd. €)</b>	<b>Grundvergütung 2022 (in Tsd. €)<sup>1</sup></b>
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

<sup>1</sup> 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:

<b>Vorstandsmitglied</b>	<b>Funktion</b>	<b>Zuschüsse zur Altersversorgung (in Tsd. €)</b>	<b>Car allowance (in Tsd. €)</b>	<b>Reisekosten- zuschuss (in Tsd. €)</b>	<b>Sonstige (in Tsd. €)<sup>1,2</sup></b>
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

<sup>1</sup> Sonstige Nebenleistungen umfassen verschiedene Versicherungen für die in Deutschland ansässigen Vorstände.

<sup>2</sup> 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
<b>Basisgeschäft ausbauen</b>	<b>50,0 %</b>
•Gesamtumsatzwachstum auf > 710 Mio.€	20,0 %
•Übertreffen eines stabilen bereinigten EBITDA > 110 Mio.€	20,0 %
• Erhalten des operativen Cashflows > 35 Mio.€	10,0 %
<b>Aufbau von EVORoyalty, EVOEquity und Beschleunigung des Technologiepools für Präzisionsmedizin</b>	<b>25,0 %</b>
•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 %
<b>ESG: Aufbau von Menschen, des Unternehmens und Best of Governance Sustainability, Leadership &amp; Entrepreneurship</b>	<b>25,0 %</b>
• 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:



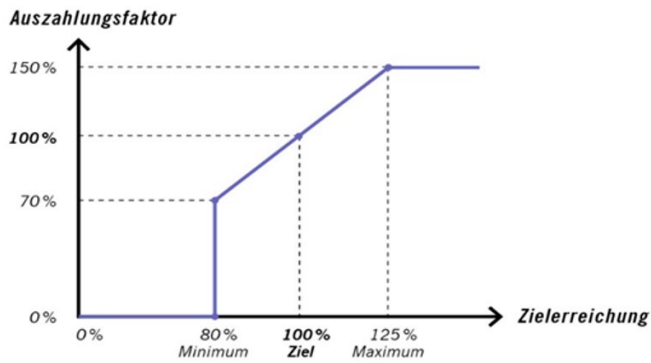
2023 Ziele	Gewichtung
<b>Basisgeschäft ausbauen</b>	<b>50,0 %</b>
•Gesamtumsatzwachstum auf > 850 Mio.€	20,0 %
•Übertreffen eines stabilen bereinigten EBITDA > 120 Mio.€	20,0 %
• Erhalten des operativen Cashflows > 50 Mio.€	10,0 %
<b>Aufbau von EVORoyalty, EVOEquity und Beschleunigung des Technologiepools für Präzisionsmedizin</b>	<b>25,0 %</b>
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 %
<b>ESG: Aufbau von Menschen, des Unternehmens und Best of Governance Sustainability, Leadership &amp; Entrepreneurship</b>	<b>25,0 %</b>
Umsetzung der SBTi Initiative in allen Standorten und Investition von 1% des Umsatzes zur Erreichung der SBTi Ziele	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
<b>Basisgeschäft ausbauen</b>		<b>50,0 %</b>	
• 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 %
<b>Aufbau von EVORoyalty, EVOEquity und Beschleunigung des Technologiepools für Präzisionsmedizin</b>		<b>25,0 %</b>	
• 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 %
<b>ESG: Aufbau von Menschen, des Unternehmens und Best of Governance Sustainability, Leadership &amp; Entrepreneurship</b>		<b>25,0 %</b>	
• 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“.	Approved by SB in Dec. 2022	5,0 %	100 %
• 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	Achieved on SDG3 and beyond, e. g. GH, infectious diseases (>15%)	5,0 %	100 %
• 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	85% vs. >75% EVOlead 1000 vs. 700 new hires 12.2% vs. < 11% fluctuation	15,0 %	85 %

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

2023 Ziele	Ergebnis	Gewichtung	Ziel- erreichung
<b>Basisgeschäft ausbauen</b>		<b>50,0 %</b>	
•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 %
<b>Aufbau von EVORoyalty, EVOEquity und Beschleunigung des Technologiepools für Präzisionsmedizin</b>		<b>30,0 %</b>	
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 %
<b>ESG: Aufbau von Menschen, des Unternehmens und Best of Governance Sustainability, Leadership &amp; Entrepreneurship</b>		<b>20,0 %</b>	
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

	Untergrenze bezogen auf 0 % Zielerreichung		Zielbetrag bezogen auf 100 % Zielerreichung		Obergrenze bezogen auf maximale Zielerreichung <sup>1</sup>		Auszahlungsfaktor 2022 (entsp. der Gesamtzielerreichung)	Bonus Auszahlungs- betrag 2022	
	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung		in %	in Tsd. €
<b>Vorstandsmitglied</b>									
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 %

<sup>1</sup> 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

	Untergrenze bezogen auf 0 % Zielerreichung		Zielbetrag bezogen auf 100 % Zielerreichung <sup>1</sup>		Obergrenze bezogen auf maximale Zielerreichung <sup>1</sup>		Auszahlungsfaktor 2023 (entsp. der Gesamtzielerreichung)	Bonus Auszahlungs- betrag 2023 <sup>2</sup>	
	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung		in %	in Tsd. €
<b>Vorstandsmitglied</b>									
Dr. Werner Lanthaler	-	0,0 %	600	100,0 %	900	150,0 %	0,0 %	-	0,0 %
Dr. Cord Dohrmann <sup>1,2</sup>	-	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 %

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 auszugebenden 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:

<b>Vorstandsmitglied</b>	<b>Zielbetrag für performance shares (SPA's)</b>		<b>Maßgeblicher Marktwert eines SPA's zum Zeitpunkt der Gewährung</b>	<b>Anzahl gewählter SPA's im GJ 2023</b>
	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.

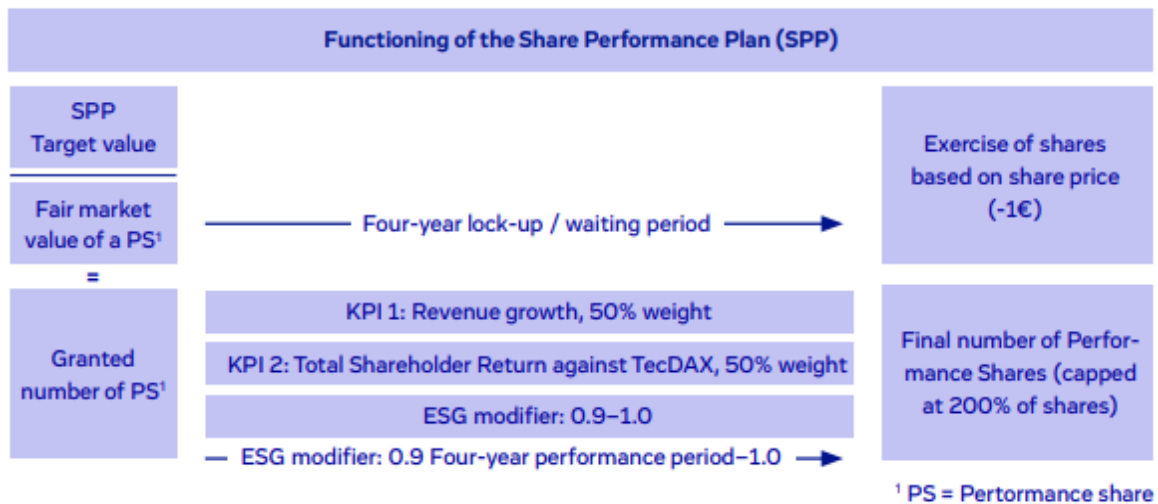
Die relevanten Werte für den Total Shareholder Return des Unternehmens und des durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen werden anhand des durchschnittlichen TecDAX (Total Return Index) der letzten dreißig (30) Börsenhandelstage (Frankfurt am Main) vor dem maßgeblichen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

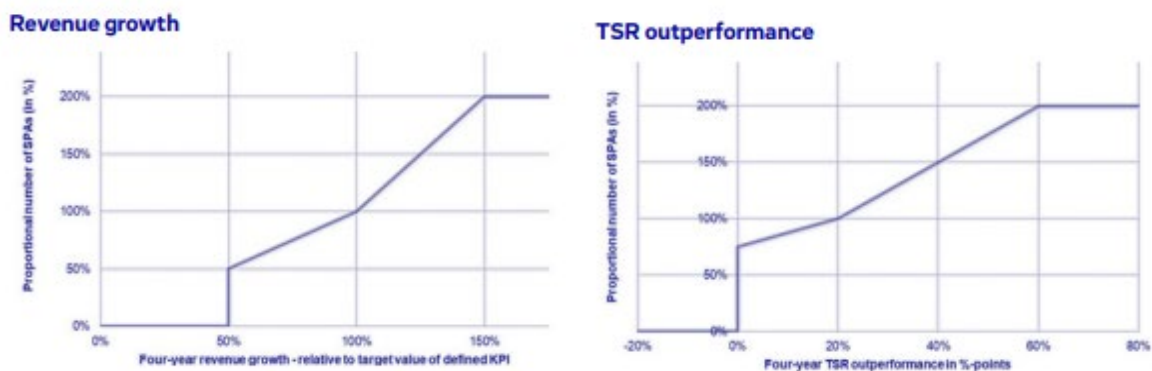
Der sogenannte „ESG-Modifier“ ist eine Größe zur Bewertung der langfristig getätigten Forschungsaufwendungen in gesellschaftlich relevanten Krankheitsbereichen (z.B. Infektionskrankheiten oder Women’s Health). Der ESG-Modifier unterscheidet zwischen einer vollständigen (Modifier: 1,0) und einer nicht-vollständigen 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“).

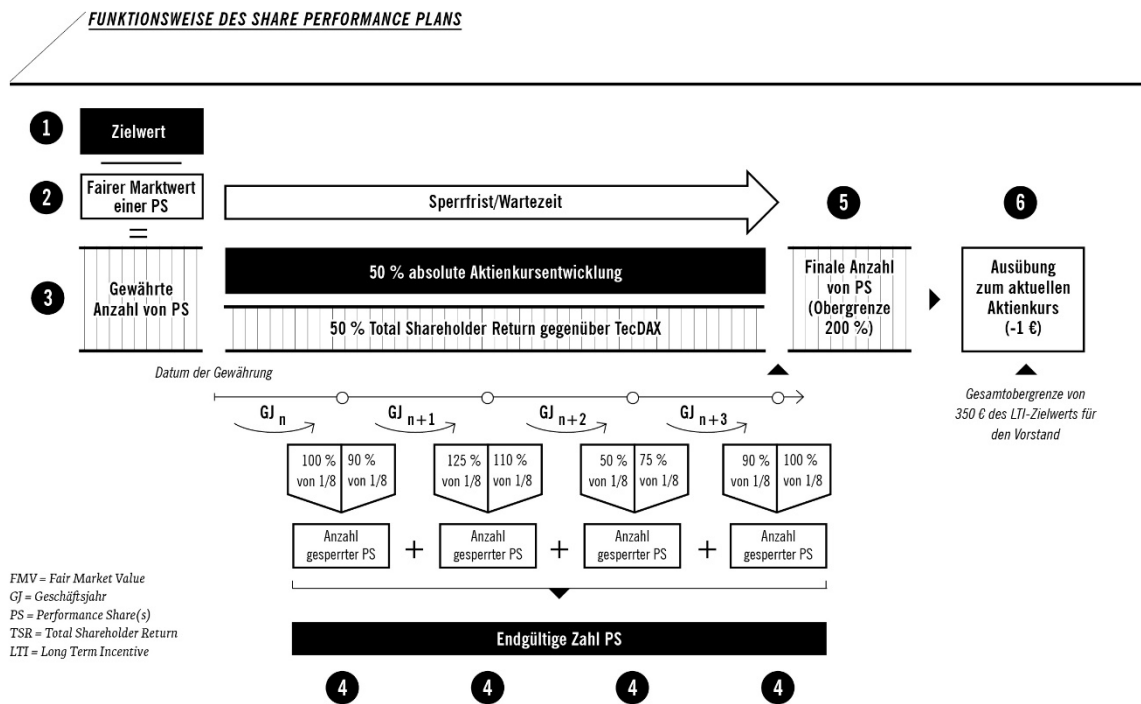
Das Mindestziel ist erreicht, wenn die Rendite der Evotec-Aktie um weniger als 10 % unter dem durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen im betreffenden Leistungszeitraum (d. h. in jedem Kalenderjahr) liegt (0 % Zielerreichung). Das Maximalziel ist erreicht, wenn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

	<b>ABSOLUTE AKTIENKURSENTWICKLUNG</b>	<b>RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN</b>
<b>Gewichtung</b>	► 50 % der gewährten Performance Shares	► 50 % der gewährten Performance Shares
<b>Messung</b>	► nach Jahresablauf	► nach Jahresablauf
<b>Vergleich</b>	► durchschnittlich 30 Handelstage vor Jahresbeginn/Jahresende	► gegenüber TecDAX ► durchschnittlich 30 Handelstage vor Jahresbeginn/Jahresende
<b>Kalibrierung</b>		
	► 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) <sup>1</sup>
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 <sup>2</sup>	Mitglied des Vorstands (COO)	16.733	131%	100%	19.327	19.327
Enno Spillner	Mitglied des Vorstands (CFO)	11.071	131%	100%	12.788	12.788

<sup>1</sup> 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.

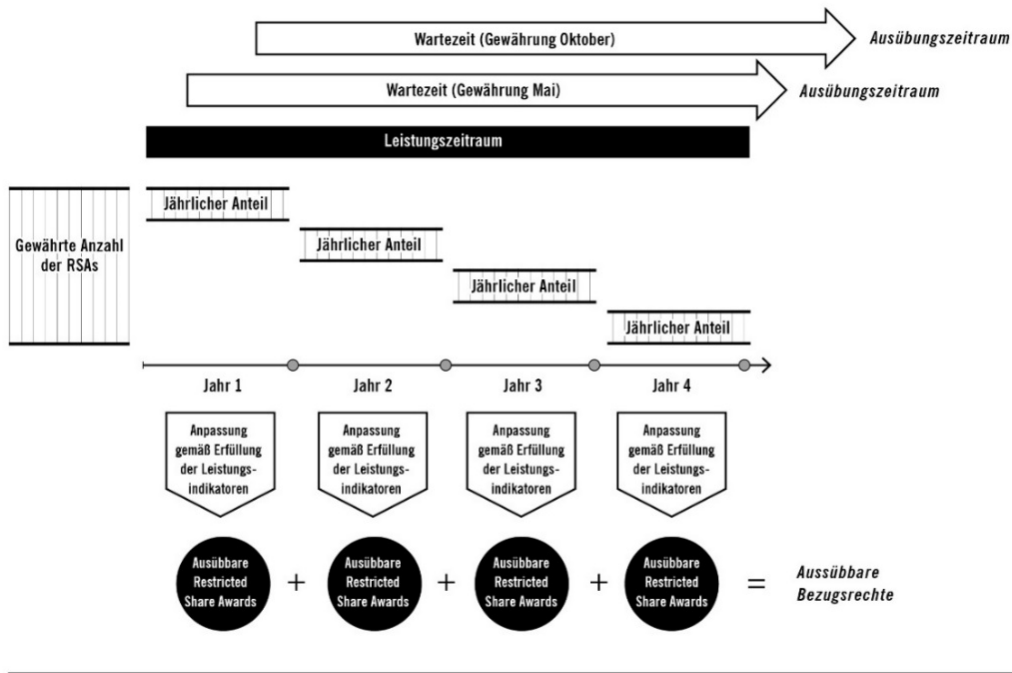
Für die Erfolgsbemessung wird das Bereinigte EBITDA jedes Geschäftsjahres im Leistungszeitraum ermittelt und mit dem im ersten Quartal des jeweiligen Geschäftsjahres für das Geschäftsjahr prognostizierten Bereinigten EBITDA verglichen. Die prognostizierte und die im Vorjahr tatsächlich erreichte Kennzahl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

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

### 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 Kontrollwechsel 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 ausbezahlt.

### 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 Vergütungssystem ergibt sich die jährliche Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG:

<b>Funktion</b>	<b>Maximalvergütung für Jahre ohne Gewährung von Restricted Share Awards (in Tsd. €)</b>	<b>Maximalvergütung für Jahre mit Gewährung von Restricted Share Awards (in Tsd. €)</b>
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:

<b>Funktion</b>	<b>Maximalvergütung für Jahre ohne Gewährung von Restricted Share Awards (in Tsd. €)</b>
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
<b>Management Board</b>						
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.

		<b>Dr. Werner Lanthaler</b> Vorstandsvorsitzender (CEO)				<b>Laetitia Rouxel</b> Mitglied des Vorstands (CFO)			
		<b>2023 #</b>		<b>2022</b>		<b>2023 #</b>		<b>2022</b>	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
<b>Leistungsunabhängige Vergütung</b>	Grundvergütung <sup>1</sup>	600	23,6 %	600	23,6 %	338	33,3 %	-	0,0 %
	+ Nebenleistungen	141	5,5 %	141	5,6 %	371	36,7 %	-	0,0 %
	= <b>Summe</b>	<b>741</b>	<b>29,2 %</b>	<b>741</b>	<b>29,2 %</b>	<b>709</b>	<b>70,0 %</b>	<b>-</b>	<b>0,0 %</b>
<b>Leistungsabhängige Vergütung</b>	<b>Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)</b>								
	Bonus	600	23,6 %	600	23,6 %	484	47,8 %	-	0,0 %
	<b>Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)</b>								
	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 %
= <b>Gesamt-Zielvergütung</b>	<b>2.541</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.541</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.193</b>	<b>117,8 %</b>	<b>-</b>	<b>0,0 %</b>	
		<b>Dr. Cord Dohrmann</b> Mitglied des Vorstands (CSO)				<b>Dr. Matthias Evers</b> Mitglied des Vorstands (CBO)			
		<b>2023 #</b>		<b>2022</b>		<b>2023 #</b>		<b>2022</b>	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
<b>Leistungsunabhängige Vergütung</b>	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 %
	= <b>Summe</b>	<b>506</b>	<b>29,4 %</b>	<b>469</b>	<b>33,1 %</b>	<b>454</b>	<b>34,0 %</b>	<b>304</b>	<b>21,9 %</b>
<b>Leistungsabhängige Vergütung</b>	<b>Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)</b>								
	Bonus	484	28,1 %	348	24,6 %	280	21,0 %	187	13,4 %
	<b>Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)</b>								
	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 %
= <b>Gesamt-Zielvergütung</b>	<b>1.721</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.417</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.334</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.391</b>	<b>100,0 %</b>	
		<b>Dr. Craig Johnstone</b> Mitglied des Vorstands (COO)				<b>Enno Spillner</b> Mitglied des Vorstands (CFO)			
		<b>2023 #</b>		<b>2022</b>		<b>2023 #</b>		<b>2022</b>	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
<b>Leistungsunabhängige Vergütung</b>	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 %
	= <b>Summe</b>	<b>442</b>	<b>33,4 %</b>	<b>442</b>	<b>20,8 %</b>	<b>102</b>	<b>10,1 %</b>	<b>387</b>	<b>35,5 %</b>
<b>Leistungsabhängige Vergütung</b>	<b>Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)</b>								
	Bonus	280	21,2 %	280	13,2 %	430	42,5 %	224	20,5 %
	<b>Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)</b>								
	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 %
= <b>Gesamt-Zielvergütung</b>	<b>1.322</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.122</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.012</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.091</b>	<b>100,0 %</b>	

## 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 %
	<b>= Summe</b>	<b>741</b>	<b>38,2 %</b>	<b>741</b>	<b>29,4 %</b>	<b>709</b>	<b>59,3 %</b>	<b>-</b>	<b>0,0 %</b>
Leistungsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)</b>								
	Bonus für das GJ <sup>2</sup>	-	0,0 %	578	23,0 %	181	15,2 %	-	0,0 %
	<b>Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)</b>								
	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 %
	<b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>	<b>1.941</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.519</b>	<b>100,0 %</b>	<b>890</b>	<b>74,5 %</b>	<b>-</b>	<b>0,0 %</b>
		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 <sup>1</sup>	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 %
	<b>= Summe</b>	<b>506</b>	<b>34,2 %</b>	<b>469</b>	<b>33,4 %</b>	<b>454</b>	<b>38,0 %</b>	<b>304</b>	<b>22,0 %</b>
Leistungsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)</b>								
	Bonus für das GJ	242	16,4 %	335	23,9 %	140	11,7 %	180	13,0 %
	<b>Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)</b>								
	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 %
<b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>	<b>1.479</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.404</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.194</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.384</b>	<b>100,0 %</b>	
		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 %
	<b>= Summe</b>	<b>442</b>	<b>37,4 %</b>	<b>442</b>	<b>20,9 %</b>	<b>102</b>	<b>16,7 %</b>	<b>387</b>	<b>35,7 %</b>
Leistungsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)</b>								
	Bonus für das GJ	140	11,8 %	270	12,8 %	28	4,6 %	216	19,9 %
	<b>Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)</b>								
	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 %
<b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>	<b>1.182</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.112</b>	<b>100,0 %</b>	<b>610</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.083</b>	<b>100,0 %</b>	

<sup>1</sup> 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
<b>Ertragsentwicklung</b>									
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)
<b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter (in Tsd. €)</b>									
Durchschnittliche Vergütung	77,7	-0,6 %	78	5,0 %	75	5,2 %	71	4,9 %	68
<b>Vergütung der Vorstände (in Tsd. €)</b>									
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	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Vergütung ehemaliger Vorstände (in Tsd. €)</b>									
Enno Spillner	610	-	1.083	20,8 %	897	-0,5 %	901	20,8 %	746
<b>Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (in Tsd. €)</b>									
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	-	-	-	-	-	-
<b>Vergütung ehemaliger Aufsichtsratsmitglieder (in Tsd. €)</b>									
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 Pilschke (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.

# - Besondere Auftragsbedingungen -

## 1. Allgemeines

(a) Wir erbringen unsere Leistungen auf Basis (i) des Auftragschreibens und etwaiger, dem Auftragschreiben beigefügter spezifischer Anlagen (insbesondere etwaiger Leistungsbeschreibungen, Widerrufsbelehrungen für Verbraucher und Portalnutzungsbedingungen) (ii) dieser Besonderen Auftragsbedingungen (BAB) und (iii) der Allgemeinen Auftragsbedingungen des Instituts der Wirtschaftsprüfer (AAB) (zusammen nachfolgend „Mandatsvereinbarung“). Dies gilt auch für den Teil der Leistungen, der ggf. schon vor dem rechtswirksamen Abschluss der Mandatsvereinbarung erbracht wurde. Abweichende oder widersprechende Geschäftsbedingungen gelten nur, wenn sie von uns ausdrücklich schriftlich anerkannt wurden. Die Regelungen unseres Auftragschreibens, die BAB und AAB gelten auch dann, wenn wir einer Beauftragung unter Zugrundelegung abweichender Geschäftsbedingungen (z.B. im Rahmen von Bestellscheinen) nicht ausdrücklich widersprechen.

(b) Sofern nichts anderes vereinbart ist, finden die BAB und AAB auch dann Anwendung, wenn wir über die im Auftragschreiben oder in etwaigen Anlagen vereinbarten Leistungen hinaus für Sie tätig werden.

## 2. Vergütung, Fälligkeit

(a) Unsere Rechnungen, inkl. etwaiger Abschlags- und Vorschussrechnungen, werden in Euro erstellt und sind sofort fällig. Die von etwaigen Subunternehmern erbrachten Leistungen stellen wir Ihnen als eigene Auslagen in Rechnung.

(b) Für die Anforderung von Vorschüssen gilt Nummer 13 (1) Satz 2 AAB. Im Übrigen sind wir berechtigt, jederzeit angemessene Abschläge auf Honorare oder Gebühren und Auslagen sowie Nebenkosten in Rechnung zu stellen.

(c) Angaben zum voraussichtlich anfallenden Honorar verstehen sich grundsätzlich als Honorarschätzung, sofern nicht ausdrücklich ein Pauschalhonorar vereinbart ist. Ein Pauschalhonorar darf überschritten werden, wenn durch den Eintritt unvorhersehbarer Umstände, die nicht in unserem Verantwortungsbereich liegen, ein nicht nur unerheblicher Mehraufwand entsteht.

(d) Endet unsere Leistungserbringung vorzeitig, sind wir berechtigt, den bis dahin entstandenen Zeitaufwand abzurechnen, sofern die Beendigung der Mandatsvereinbarung nicht durch ein pflichtwidriges Verhalten unsererseits verschuldet wurde. Auch im letzteren Fall kann aber der bisherige Zeitaufwand abgerechnet werden, sofern und soweit die erbrachte Leistung trotz der vorzeitigen Vertragsbeendigung verwertbar ist.

(e) Die StBVV findet nur Anwendung, sofern und soweit dies ausdrücklich schriftlich vereinbart ist. Sofern Sie uns nach Abschluss der Mandatsvereinbarung mit weiteren, über das Auftragschreiben hinausgehenden Leistungen beauftragen, werden diese entweder gemäß gesonderter Vereinbarung oder, in Ermangelung einer gesonderten Vereinbarung, mit den in unserem Hause für die jeweilige Leistung üblichen Stundensätzen abgerechnet, die wir Ihnen auf Wunsch gerne mitteilen.

(f) Sofern wir (ggf. auch erst nach der Leistungserbringung) gebeten oder verpflichtet werden, Informationen im Zusammenhang mit unserer Leistungserbringung einem Gericht, Sach- oder Insolvenzverwalter, einer Behörde, Regulierungs- und Aufsichtsstellen (WPK, PCAOB, DPR) oder anderen Dritten zur Verfügung zu stellen (dies schließt Vernehmungen unserer Mitarbeiter als Zeugen ein), dürfen wir den in diesem Zusammenhang entstehenden Zeitaufwand in Rechnung stellen. Wir werden für diese Tätigkeiten die mit Ihnen in der Mandatsvereinbarung geregelten Stundensätze in Ansatz bringen.

## 3. Haftungsbeschränkung

(a) Soweit in dieser Nummer 3 BAB nichts anderes bestimmt ist, bemisst sich unsere Haftung nach Maßgabe der Nummer 9 der AAB. Abweichend von Nummer 9 (2) und (5) der AAB tritt allerdings an die Stelle der dort genannten Haftungshöchstbeträge einheitlich ein Betrag von € 5 Mio. Nummer 9 (1) der AAB bleibt stets unberührt.

(b) Sofern Sie der Auffassung sind, dass das unserer Leistungserbringung innewohnende Risiko den Betrag von € 5 Mio. nicht nur unerheblich übersteigt, sind wir bereit, mit Ihnen und unserem Haftpflichtversicherer die Möglichkeit und die Kosten einer Erhöhung unserer Haftungsgrenze zu erörtern. Kommt es in diesem Zusammenhang zu einem gesonderten Prämienaufwand, so ist dieser von Ihnen zu tragen.

(c) Wir haften entgegen Nummer 9 (2) AAB und 3 (a) BAB nur dann betragsmäßig unbegrenzt, sofern dies (i) ausdrücklich schriftlich vereinbart oder (ii) nach US-amerikanischen Unabhängigkeitsregelungen zwingend erforderlich ist.

## 4. Unsere Arbeitsergebnisse

Arbeitsergebnisse die schriftlich darzustellen und zu unterzeichnen sind, sind nur verbindlich, wenn sie von zwei Mitarbeiter/innen original unterzeichnet wurden bzw. in E-Mails zwei Mitarbeiter/innen als Unterzeichner benannt sind. Sofern nichts anderes vereinbart wird und keine gesetzlichen oder berufsständischen Regelungen entgegenstehen, sind wir auch berechtigt, unsere Arbeitsergebnisse ausschließlich (i) als PDF und/oder (ii) per E-Mail und/oder (iii) mit qualifizierter elektronischer Signatur auszuliefern.

## 5. Weitergabe unserer Arbeitsergebnisse, Nutzungsrechte

(a) Unsere Arbeitsergebnisse dienen einzig dem vertraglich vereinbarten Zweck, sind daher ausschließlich an Sie gerichtet und dürfen zu keinem anderen Zweck verwendet werden. Für die Weitergabe unserer beruflichen Äußerungen an Dritte oder deren Verwendung zu Werbezwecken gilt Nummer 6 der AAB.

(b) Eine schriftliche Zustimmung zur Weitergabe unserer beruflichen Äußerungen an Dritte erfolgt regelmäßig nur unter der Bedingung der vorherigen Unterzeichnung einer berufsüblichen Weitergabvereinbarung (*Hold Harmless Release Letter*) durch den oder die Dritten, sofern nichts anderes schriftlich vereinbart wird. Eine Weitergabe unserer Arbeitsergebnisse darf stets nur in vollem Wortlaut inkl. aller Anlagen erfolgen. § 334 BGB bleibt von einer Weitergabe unberührt.

(c) Sie sind verpflichtet, uns von allen Schäden freizuhalten, die aus einer Nichtbeachtung der vorstehenden Regelungen gemäß Nummer 5 (a) und/oder (b) entstehen.

(d) Wir räumen Ihnen Nutzungsrechte an den von uns erstellten Arbeitsergebnissen nur insoweit ein, als dies angesichts des Zwecks der jeweiligen Mandatsvereinbarung erforderlich ist.

## 6. Grundlagen unserer Zusammenarbeit

(a) Der zur Erbringung unserer Leistungen anfallende und unserer Honorarkalkulation zugrunde liegende Zeitaufwand hängt maßgeblich davon ab, ob die Voraussetzungen gemäß Nummer 3 (1) der AAB vorliegen.

(b) Sofern sich aus dem Auftragschreiben, uns bindenden gesetzlichen Regelungen oder sonstigen Vorschriften sowie einschlägigen Standards nichts anderes ergibt, sind wir nicht verpflichtet, die uns zur Verfügung gestellten Informationen auf inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit zu überprüfen.

## 7. Besondere Vorschrift für die Steuerberatung

(a) Sie beauftragen und bevollmächtigen uns, die für Sie erstellten Angaben, die für eine elektronische Übermittlung an die Finanzbehörden vorgesehen sind, in Ihrem Namen unmittelbar über die DATEV eG bei der zuständigen Stelle der Finanzverwaltung elektronisch einzureichen. Auftrag und Bevollmächtigung gelten ab sofort und sind jederzeit widerruflich. Der Widerruf bedarf mindestens der Textform.

(b) Die Übersendung fristbehafteter Schriftstücke verpflichtet uns nur dann zur Einleitung fristwahrender Maßnahmen, wenn uns diese per Post oder per Fax übermittelt werden.

## 8. Elektronische Kommunikation und Virenschutz

Für die elektronische Kommunikation gilt Nummer 12 der AAB. Ihnen ist darüber hinaus bekannt, dass Daten, die über das Internet versendet werden, nicht zuverlässig gegen Zugriffe Dritter geschützt werden, verloren gehen, verzögert übermittelt oder mit Viren befallen sein können. Im Rahmen des gesetzlich Zulässigen übernehmen wir deshalb keine Verantwortung und Haftung für die Unversehrtheit von E-Mails, nachdem sie unseren Herrschaftsbereich verlassen haben, und für Ihnen oder Dritten hieraus entstehende Schäden. Dies gilt auch, sofern trotz der von uns verwendeten Virusschutzprogramme durch die Zusendung von E-Mails ein Virus in Ihre Systeme gelangt.

## 9. BDO Netzwerk, Sole Recourse

(a) Wir sind Mitglied von BDO International Limited, einer britischen Gesellschaft mit beschränkter Nachschusspflicht, und gehören zum internationalen BDO Netzwerk rechtlich voneinander unabhängiger Mitgliedsfirmen. BDO ist die Marke des BDO Netzwerks und der BDO Mitgliedsfirmen („BDO Firm“). Zur Auftragsdurchführung dürfen wir andere BDO Firms als Subunternehmer einschalten. Zu diesem Zweck entbinden Sie uns bereits jetzt diesen gegenüber von unserer Verschwiegenheitspflicht.

(b) Sie erkennen an, dass wir in diesen Fällen die alleinige Verantwortung auch für die Leistungen unserer BDO Firms übernehmen. Demgemäß werden Sie gegen eine BDO Firm, die wir als Subunternehmer eingeschaltet haben (einschließlich der BDO International Limited und der Brussels Worldwide Services BVBA), keine Ansprüche jedweder Art geltend machen. Dies gilt nicht für Ansprüche, die sich auf strafbares und/oder vorsätzliches Handeln beziehen, sowie auf etwaige weitere Ansprüche, die nach dem Recht der Bundesrepublik Deutschland nicht ausgeschlossen werden können.

(c) Die nach der Mandatsvereinbarung zur Anwendung kommenden Regelungen zur Haftung und insbesondere die Haftungsbeschränkung gelten auch zugunsten der BDO Firm, die wir als Subunternehmer einschalten. Diese können sich unmittelbar auf die Regelungen in vorstehender Nummer 9 (b) BAB beziehen.

#### 10. BDO Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH (BDO Legal), BDO Konzern

(a) Sofern Sie im Zusammenhang mit unseren Leistungen auch die BDO Legal oder andere Gesellschaften des BDO Konzerns beauftragen, entbinden Sie uns diesen ggü. bereits jetzt bzgl. aller auftragsrelevanten Informationen von der Verschwiegenheitspflicht, um eine möglichst reibungslose und effiziente Leistungserbringung zu ermöglichen.

(b) Wir sind von der BDO Legal und anderen Gesellschaften des BDO Konzerns rechtlich unabhängig. Entsprechend übernehmen wir weder Verantwortung für deren Handlungen oder Unterlassungen, noch begründen wir mit diesen eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts oder haften mit diesen gesamtschuldnerisch.

#### 11. Geldwäschegesetz, Sanktionen

Wir sind nach den Bestimmungen des Gesetzes über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten (GwG) u.a. verpflichtet, in Bezug auf unsere Vertragspartner Identifizierungshandlungen durchzuführen. Sie sind daher verpflichtet, uns alle nach dem GwG mitzuteilenden Informationen und Nachweise vollständig und wahrheitsgemäß zukommen zu lassen und diese im weiteren Verlauf der Geschäftsbeziehung unaufgefordert zu aktualisieren. Auf unsere Verpflichtungen zur Beendigung von Geschäftsbeziehungen gemäß der einschlägigen Regelungen des GwG weisen wir ausdrücklich hin. Ferner weisen wir darauf hin, dass wir unsere Geschäftsbeziehungen u.a. auch im Hinblick auf einschlägige nationale bzw. internationale Sanktionen überprüfen. Wir behalten uns vor, die Geschäftsbeziehung durch fristlose Kündigung zu beenden, sofern wir im Rahmen der Sanktionsprüfungen feststellen, dass Sie und/oder etwaige Sie beherrschende Gesellschafter von einschlägigen Sanktionen betroffen sind.

#### 12. Marketing

Soweit Sie uns schriftlich nicht anders anweisen und keine höchstpersönlichen Angelegenheiten oder Mandate von Verbrauchern i.S.d. § 13 BGB

betroffen sind, gestatten Sie uns, den Auftragsinhalt zu Marketingzwecken bekannt zu machen. Die Gestattung erstreckt sich ausschließlich auf die sachliche Beschreibung des wesentlichen Auftragsinhalts und des Auftraggebers (z.B. Referenzlisten mit Firma und Logo sowie Score Cards).

#### 13. Verjährung

(a) Für die Verjährung von Mängelbeseitigungsansprüchen gilt Nummer 7 (2) der AAB. Im Übrigen gelten für die Verjährung die nachfolgenden Absätze.

(b) Im Falle von einfacher Fahrlässigkeit, die nicht die Verletzung von Leben, Körper, Freiheit oder Gesundheit zum Gegenstand hat, beträgt die regelmäßige Verjährungsfrist für gegen uns gerichtete Ansprüche ein Jahr.

(c) Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist und Sie von den anspruchsbegründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt haben oder ohne grobe Fahrlässigkeit hätten erlangen können. Ohne Rücksicht auf die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis verjähren die Ansprüche nach Ablauf einer Frist von fünf Jahren ab ihrer Entstehung sowie ohne Rücksicht auf ihre Entstehung und die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung, der Pflichtverletzung oder dem sonstigen Schaden auslösenden Ereignis an. Maßgeblich ist die früher endende Frist.

(d) Im Übrigen verbleibt es bei den gesetzlichen Vorschriften.

#### 14. Gerichtsstand, Formerfordernis, Salvatorische Klausel

(a) Sofern Sie Kaufmann, eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder ein öffentlich rechtliches Sondervermögen sind oder keinen allgemeinen Gerichtsstand im Inland haben, ist Gerichtsstand für alle Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Mandatsvereinbarung nach unserer Wahl (i) Hamburg, (ii) das Gericht an dem Ort, an dem die streitgegenständlichen Arbeiten erbracht wurden, oder (iii) das Gericht, in dessen Zuständigkeitsbereich Sie Ihren Sitz oder Wohnort haben.

(b) Jede Änderung, Ergänzung oder Aufhebung der Mandatsvereinbarung bedarf mindestens der Textform. Dies gilt auch für eine Änderung, Ergänzung oder Aufhebung dieser Nummer 14 (b) BAB.

(c) Sollten eine oder mehrere Regelungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nichtig oder undurchführbar sein, berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An die Stelle der nichtigen oder undurchführbaren Regelung tritt in dem Fall eine andere Regelung, die den gewünschten, von den Vertragsparteien angestrebten Zielen soweit als möglich entspricht. Dies gilt entsprechend im Falle einer Vertragslücke.

# Allgemeine Auftragsbedingungen

## für

### Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

#### 1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

#### 2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

#### 3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten schriftlichen Erklärung zu bestätigen.

#### 4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote an Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

#### 5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung maßgebend. Entwürfe schriftlicher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nicht anders vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

#### 6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der schriftlichen Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

#### 7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unrechtmäßiger Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtet werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

#### 8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

#### 9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist die Haftung des Wirtschaftsprüfers für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt.

(3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

(4) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(5) Ein einzelner Schadensfall im Sinne von Abs. 2 ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

(6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

## 10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

## 11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer sowie der Vermögensteuererklärungen, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlicher Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarungen die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Einheitsbewertung und Vermögensteuer sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer, Kapitalverkehrsteuer, Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

## 12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

## 13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

## 14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

## 15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.