

*Evotec AG*  
**GESONDERTER  
NICHTFINANZIELLER  
KONZERNBERICHT  
2017**

## ALLGEMEINE ANGABEN

Dieser Bericht enthält die im Rahmen der Nichtfinanziellen Konzern-erklärung gemäß § 289c HGB bzw. § 315c HGB geforderten Angaben. Er wurde vom Aufsichtsrat der Evotec AG geprüft und am 22. März 2018 verabschiedet. Die Option, sich bei der Erstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts an allgemeingültigen Rahmenwerken zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen zu orientieren, wurde von Evotec diskutiert. Nach Überprüfung der relevanten Rahmenwerke wurde aufgrund des spezifischen Geschäftsmodells von der Option kein Gebrauch gemacht. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Evotec befindet sich derzeit im Aufbau, zu einem späteren Zeitpunkt wird die Verwendung erneut überprüft.

## GESCHÄFTSMODELL

Für eine große Anzahl schwerer Krankheiten besteht aktuell immer noch keine Heilungsmöglichkeit. Die dadurch entstehenden direkten und indirekten Kosten für die Behandlung von Patienten sind enorm, insbesondere vor dem Hintergrund der in vielen Industrienationen immer älter werdenden Bevölkerung. Die Life Science-Branche leistet demnach einen sehr wichtigen Beitrag zur Gesundheit und zum Wohlergehen unserer Gesellschaft.

Evotec ist ein Wirkstoffforschungs- und -entwicklungsunternehmen, das Pharma- und Biotechnologieunternehmen, akademischen Einrichtungen sowie Stiftungen und gemeinnützigen Organisationen Wirkstoffforschungslösungen und -dienstleistungen anbietet. Das Unternehmen konzentriert sich bei seinen Forschungsaktivitäten darauf, neben den Symptomen von Erkrankungen insbesondere auch deren Ursachen zu bekämpfen. Evotec beschäftigt zahlreiche hochkarätige Experten aus der Wissenschaft und verfügt über modernste Technologieplattformen ebenso wie ausgewiesene Expertise in den folgenden therapeutischen Kernbereichen:

- ▶ Neuronale Erkrankungen
- ▶ Diabetes und Diabetesfolgeerkrankungen
- ▶ Schmerz- und Entzündungskrankheiten
- ▶ Onkologie
- ▶ Infektionskrankheiten
- ▶ Fibrose
- ▶ Atemwegserkrankungen

In diesen Kernindikationsgebieten ist Evotec bestrebt, first-in-class und best-in-class Behandlungsmöglichkeiten zu entwickeln und neue innovative Geschäftsmodelle mit Unternehmen aus der Pharma- und Biotechnologiebranche sowie weiteren Akteuren der Gesundheitsfürsorge wie Stiftungen und akademischen Einrichtungen einzugehen. Zielsetzung ist stets, nachgelagert zu den durch Evotec durchgeführten Forschungsaktivitäten die nachfolgende klinische Entwicklung und schließlich die Vermarktung von Wirkstoffkandidaten zu beschleunigen.

Zum 31. Dezember 2017 beschäftigte Evotec insgesamt 2.178 Mitarbeiter. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Hamburg (Deutschland); weitere operative Konzernstandorte befinden sich in Abingdon und Macclesfield (UK), Göttingen und München (Deutschland), Toulouse (Frankreich), Verona (Italien) und Basel (Schweiz) sowie Branford, Princeton und Watertown (USA).

Aus Sicht der Unternehmensführung enthält das Geschäftsmodell von Evotec keine Aspekte, die dem Interesse ihrer auf nachhaltige Investitionen fokussierten Aktionäre entgegenstehen.

## NACHHALTIGKEIT IM EINFLUSSBEREICH VON EVOTEC

Nachhaltigkeit ist für den Evotec-Konzern von zentraler Bedeutung und ist ein fester Bestandteil aller Geschäftsprozesse des Unternehmens. Für Evotec heißt Nachhaltigkeit, wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischen und sozialen Aktivitäten zu verknüpfen. Auf diese Weise übernimmt Evotec sowohl Verantwortung für die heutige als auch für zukünftige Generationen und sichert gleichzeitig die Basis für langfristigen geschäftlichen Erfolg.

Bei Evotec ist der gesamte Vorstand, unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden, für die konzernweite Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten und -standards des Unternehmens verantwortlich. Diese sind Bestandteil der Unternehmensplanung und betreffen das Geschäft an allen Standorten des Unternehmens. In den Leitlinien der Gesellschaft zu Ethik und Geschäftsführungspraktiken, dem sogenannten Verhaltenskodex, ist die Art und Weise festgeschrieben, wie sie sich auf die tägliche Arbeit jedes Mitarbeiters auswirken.

Der Verhaltenskodex ist im Bereich „Investing“ auf der Internetseite von Evotec ([www.evotec.com](http://www.evotec.com)) veröffentlicht. Er umfasst Themen wie die Verwendung von Unternehmensmitteln, die korrekte Buchhaltung, den Umgang mit persönlichen Interessenkonflikten und Insiderhandel, die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben des Antikorruptions- und Kartellrechts, das Arbeitsumfeld, Gesundheits- und Arbeitsschutz, die Minimierung von Umweltbelastungen sowie den vertraulichen Umgang mit geistigem Eigentum und Betriebsgeheimnissen. Evotecs Verhaltenskodex bildet auch den Rahmen für ein verantwortungsbewusstes und korrektes Verhalten gegenüber Geschäftspartnern. Die Mitarbeiter werden zum Verhaltenskodex auch geschult.

Seit dem Jahr 2017 ist Nachhaltigkeit auch fester Bestandteil der Lieferantenbeurteilungen von Evotec. Der etablierte Selbstauskunftsprozess wurde dafür um Abfragen zu den drei Kriterien Umweltstandards (z.B. ISO 14001), CSR-Standards (z.B. UN Global Compact oder ISO 26000) und nachhaltiges Engagement (z.B. Fairtrade, Rainforest Alliance) ergänzt. Auf Basis der Selbstauskunft und weiterer Kriterien wie Qualität, Zuverlässigkeit und Preisgestaltung wird für jeden Lieferanten ein punktebasiertes Rating erstellt. Von maximal erreichbaren 100 Punkten zahlen 15 auf das Thema Nachhaltigkeit ein. Kein Lieferant kann die höchste Einstufung „Top Performer“ erreichen, ohne nicht zumindest einige Punkte bei den genannten Nachhaltigkeitskriterien erzielt zu haben.

## BESTIMMUNG DER WESENTLICHEN THEMEN FÜR DEN GESONDERTEN NICHTFINANZIELLEN BERICHT

Die Bestimmung der wesentlichen Themen erfolgte in einem vierstufigen Prozess im Zeitraum von Mai bis Dezember 2017.



- ▶ Sichtung bereits publizierter Informationen (z.B. Geschäftsbericht, Erklärung zur Unternehmensführung, Verhaltenskodex, Corporate Website).
- ▶ Versendung von strukturierten Informationsabfragen an alle Abteilungen, deren Arbeit eines oder mehrere der fünf Belange berührt.
- ▶ Bestimmung der Wesentlichkeit von Themen nach den Maßstäben des HGB (unterstützt durch einen externen Berater). Wesentlich im Sinne des HGB sind die Themen, die sowohl für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage als auch für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind.
- ▶ Prüfung und Bestätigung der wesentlichen Themen durch den Vorstand der Evotec AG.

Der Analyseprozess bestätigte die Annahme, dass wesentliche Themen im Sinne des gesonderten nichtfinanziellen Berichts bei Evotec die Bereiche Arbeitnehmerbelange, Menschenrechtsfragen und Antikorruption betreffen. In Bezug auf Umwelt- und Sozialbelange wurden hingegen keine Themen identifiziert, die unter Anwendung der gesetzlichen Maßstäbe als wesentlich zu bezeichnen wären.

**RISIKEN IM ZUSAMMENHANG MIT NICHTFINANZIELLEN SACHVERHALTEN**

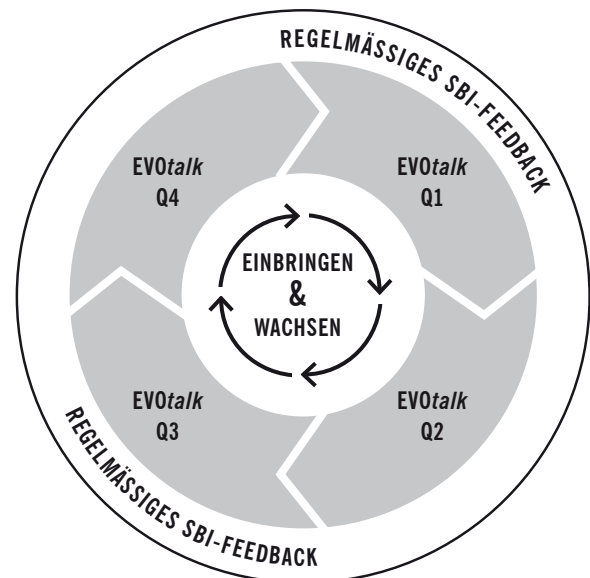
Evotec versteht Risiko- und Chancenmanagement als die fortwährende Aufgabe, das Spektrum möglicher und tatsächlicher Entwicklungen im Unternehmen sowie im Umfeld der Gesellschaft zu identifizieren, zu analysieren und zu bewerten. Dies schließt auch die für Evotec wesentlichen Sachverhalte mit ein, die unter die neuen gesetzlichen Vorgaben zur Nichtfinanziellen Berichterstattung fallen, wie beispielsweise Personal- oder Compliance-Risiken. Für weiterführende Informationen wird daher auf den Abschnitt „Risiko- und Chancenmanagement“ im Konzernlagebericht für das Geschäftsjahr 2017 verwiesen.

**ARBEITNEHMERBELANGE**

Der geschäftliche Erfolg von Evotec beruht auf der Kompetenz, der Kreativität und der Begeisterungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter. Ihre Leistung und ihr Verhalten sind der Schlüssel zu kontinuierlicher Innovation und nachhaltigem Wachstum. In einem höchst dynamischen, von intensivem Wettbewerb um die besten Talente geprägten Marktumfeld zielt die Personalstrategie von Evotec darauf ab, ein gleichermaßen hochmotiviertes und -qualifiziertes Team zu entwickeln, das unter jederzeit sicheren Arbeitsbedingungen gemeinsam auf die unternehmerischen Zielsetzungen hinarbeitet.

**NEUER PERFORMANCE-MANAGEMENT-ANSATZ „EVOCONNECT“**

Mit dem Ziel, den regelmäßigen konstruktiven Dialog zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitern zu fördern und die Feedback-Kultur im Unternehmen weiter zu stärken, wurde Mitte 2017 der weltweite Rollout von „EVOconnect“ gestartet. Anstelle des bislang üblichen jährlichen Beurteilungsgesprächs treten künftig vierteljährliche Gespräche, die sogenannten EVOtalks. Diese werden im Tagesgeschäft flankiert von häufigen, informeller gehaltenen Feedback-Gesprächen.



Die deutlich kürzeren Feedback-Zyklen und der generell häufigere und gleichzeitig weniger formale Austausch von Vorgesetzten und ihren Mitarbeitern sollen dazu beitragen, sowohl gute als auch verbesserungsbedürftige Leistungen oder Verhaltensweisen zeitnah zu

adressieren, gemeinsam vereinbarte Entwicklungsziele unterjährig stärker im Blick zu behalten und die gegenseitige Vertrauensbasis im offenen Dialog zu stärken. Begleitend zum Rollout fanden weltweit Schulungen zum Thema „Konstruktiv Feedback geben und aufnehmen“ statt, zu denen alle Manager und ihre Mitarbeiter eingeladen waren.

— **TALENTE FINDEN UND BINDEN** —

Das Unternehmens- und Umsatzwachstum von Evotec korreliert in hohem Maße mit dem Wachstum der Mitarbeiterzahl. Die Wachstumsdynamik des Unternehmens bestimmt sich folglich ganz wesentlich über die Fähigkeit, qualifizierte Mitarbeiter für Evotec zu gewinnen und sie langfristig zu binden. Vor diesem Hintergrund wurden im Berichtsjahr verschiedene Maßnahmen initiiert, um den Rekrutierungs-Prozess bei Evotec zu optimieren.

So verfügen die Standorte mit einem hohen regelmäßigen Bedarf an neuen Talenten nun über eigene Rekrutierungs-Teams, die schneller, effizienter und marktnäher agieren können. 2018 soll unternehmensweit zudem ein neuer Rekrutierungs-Prozess zur Anwendung kommen, der unter anderem auf spürbar verkürzte Reaktionszeiten gegenüber Bewerbern abzielt und ein qualifiziertes Feedback für alle Kandidaten vorsieht.

Zu Beginn des Jahres 2018 wurde der Karrierebereich der Unternehmenswebsite grundlegend überarbeitet. Zusätzlich zu einem erweiterten und relevanteren Informationsangebot über die vielfältigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bei Evotec wurde auch die Transparenz hinsichtlich des Bewerbungsprozesses verbessert. Neben der Website erfüllen auch die Mitarbeiter des Unternehmens eine wichtige Botschafterfunktion, wenn es um die Ansprache und Gewinnung potenzieller neuer Kollegen geht. Sie sind nunmehr im Rahmen des „Refer-a-Friend“-Programms explizit incentiviert, in ihren persönlichen Netzwerken auf offene Stellen und Karriereperspektiven bei Evotec aufmerksam zu machen. Kommt es auf diesem Weg zu einer Einstellung, erhält der werbende Mitarbeiter nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit eine Prämie.

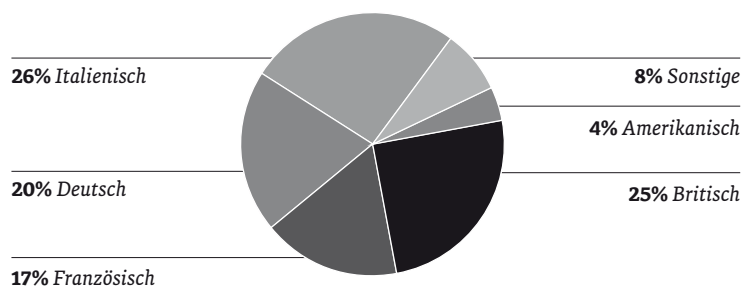
Ein weiteres neues Recruiting-Instrument soll 2018 mit dem externen Talent Pool eingeführt werden. In ihm werden künftig alle Bewerber erfasst, für die sich im ersten Kontakt keine geeignete Position gefunden hat, die aber von ihrer Qualifikation und Persönlichkeit her prinzipiell gut zu Evotec passen würden. Wird zu einem späteren Zeitpunkt eine geeignete Stelle frei, können diese Bewerber dann erneut und gezielt darauf angesprochen werden.

Ein anderer erfolgversprechender Weg, künftigen Personalbedarf an den deutschen Standorten von Evotec zu decken, ist die betriebliche Ausbildung. Insbesondere mit Blick auf sich abzeichnende Vakanzen im Laborbereich soll das Angebot an Ausbildungsplätzen entsprechend erhöht werden. Mit dem weiteren Ziel, frühzeitig enge Kontakte zu talentierten Studenten aufzubauen und diese in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern, wurde derweil in Großbritannien die Kooperation mit der University of Bath verlängert. Interessierten jungen Akademikern gibt Evotec dort die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen zu promovieren. Auch das Angebot an wissenschaftlichen Fortbildungen für Absolventen wurde nochmals ausgebaut.

— **DIVERSITY ALS CHANCE  
BEGREIFEN** —

Evotec arbeitet in einer globalisierten Branche und verfügt über einen internationalen Kundenstamm. Das Unternehmen ist überzeugt davon, dass es ein in jeder Hinsicht vielfältiges Team braucht, um die unterschiedlichen Ansprüche seiner Kunden zu verstehen und grenzüberschreitend effektiv zusammenzuarbeiten.

**MITARBEITER NACH NATIONALITÄT ZUM 31. DEZEMBER 2017**



Bereits heute engagieren sich Mitarbeiter aus nahezu 60 unterschiedlichen Nationen für Evotec. Das Arbeitsumfeld ist geprägt von Respekt, Kooperation und Flexibilität im Denken und Handeln. Ob bei der Rekrutierung, in der Personalentwicklung, bei Beförderungen oder in der Entlohnung – bei Evotec besteht Chancengleichheit, ungeachtet von Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung oder Alter. Im Jahr 2017 wurden weltweit 266 neue Mitarbeiter eingestellt. In Deutschland und Großbritannien kam dabei jeweils rund ein Viertel der Neueinsteiger aus dem Ausland. Die Entwicklung der Belegschaft unter Diversitätsgesichtspunkten wird aktiv überwacht und in verschiedenen Kennzahlen erfasst, wie beispielsweise dem Anteil von Frauen im oberen Management. Im Jahr 2017 betrug dieser 30%. Evotec erreicht die eigenen Ziele hinsichtlich des Anteils von Frauen in Führungspositionen gemäß dem 2015 in Kraft getretenen Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG).

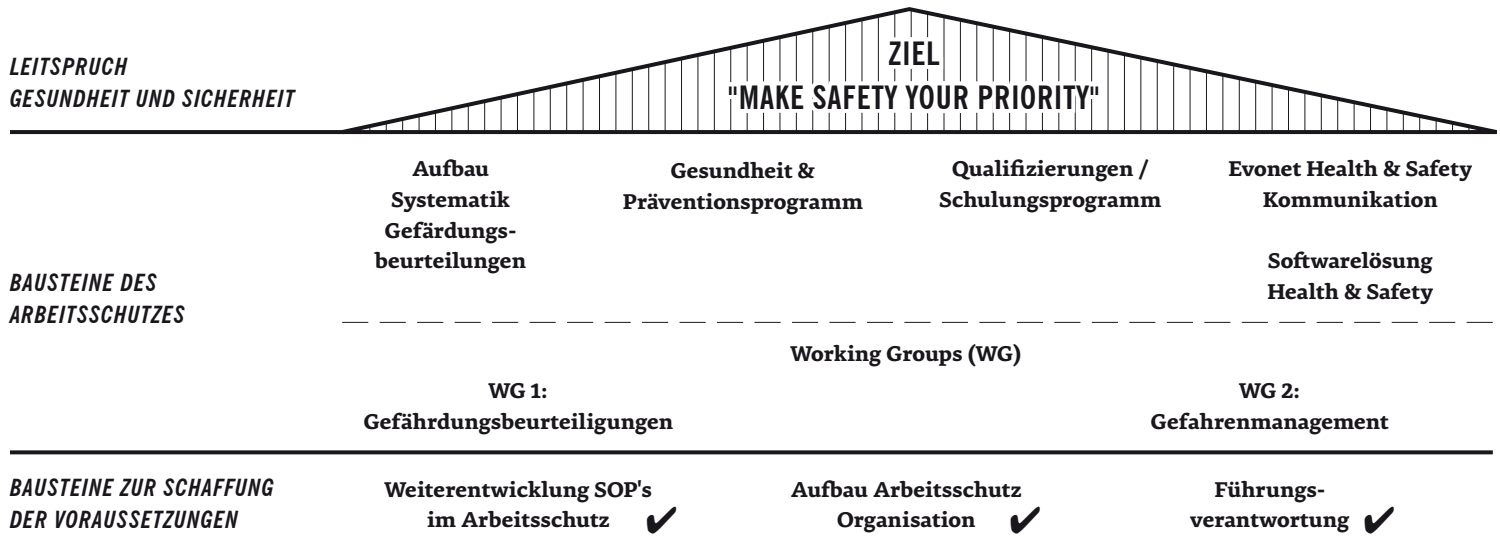
Trotz der sehr guten Ausgangsposition ist es ein erklärtes Ziel im Rahmen der Personalstrategie, die Diversität bei Evotec in allen Bereichen und über alle Hierarchieebenen hinweg stetig weiterzuentwickeln. Ein Instrument von wachsender Bedeutung stellen dabei Entsendungen von Mitarbeitern an Standorte in einem anderen Land dar. Die Erfahrung zeigt, dass derartige Entsendungen sowohl die fachliche als auch die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter signifikant befördern. In den kommenden Jahren soll die internationale Rotation von Mitarbeitern deshalb in allen Bereichen des Unternehmens weiter intensiviert werden.

—  
**GESUNDHEIT UND SICHERHEIT  
 HABEN HÖCHSTE PRIORITÄT**  
 —

Weltweit sollen die Mitarbeiter von Evotec ihre Arbeit zu jeder Zeit unter sicheren, gesundheitlich unbedenklichen Bedingungen ausführen können. Diese Haltung findet ihren Ausdruck in dem Slogan „Make Safety your Priority“. Er impliziert, dass Fragen der Sicherheit und Gesundheit

unternehmensweit mit derselben Kompetenz und Professionalität behandelt werden wie das eigentliche operative Kerngeschäft.

Die übergreifende Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter liegt bei den Leitern der jeweiligen Standorte, die in dieser Thematik direkt an den Vorstand von Evotec berichten. Jeder Vorgesetzte ist wiederum für die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter und eventuell betroffener Dritter in seinem Zuständigkeitsbereich verantwortlich.



In Deutschland wurde im Berichtsjahr mit dem „Arbeitsschutzprogramm 2017 – 2020“ ein umfassender Aktionsplan verabschiedet und dessen Umsetzung begonnen. Von diesem wird jeder einzelne Mitarbeiter profitieren. Die zentralen Ziele des Aktionsplans sind

- ▶ eine gleichermaßen kontinuierliche wie transparente Kommunikation zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes gegenüber allen Mitarbeitern sicherzustellen,
- ▶ Führungskräfte unmissverständlich in die Verantwortung für die Beseitigung von Sicherheitsrisiken, die regelmäßige Überprüfung der Arbeitsausstattung und die Kontrolle der Aktivitäten von Auftragnehmern bzw. Besuchern zu nehmen sowie
- ▶ die im Jahr 2017 am Standort Hamburg pilotierte Initiative „Health@work“ auf alle deutschen Standorte auszurollen.

Hinter „Health@work“ verbirgt sich eine umfassende Bewertung des Arbeitsumfelds im Hinblick auf Risiken für die mentale Gesundheit der Mitarbeiter. Ein interdisziplinäres Team aus leitenden Angestellten, Experten für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt und Mitgliedern des Betriebsrats identifiziert dabei mögliche Stressfaktoren, die beispielsweise aus einer zu hohen Arbeitsbelastung oder inadäquaten Arbeitszeiten resultieren können, und entwickelt entsprechende Gegenmaßnahmen. Am Standort Verona wurden bereits erste Resultate präsentiert und Maßnahmen implementiert, die im Jahr 2018 weitergeführt werden. Mit „Health@work“ trägt Evotec somit

wirksam der Tatsache Rechnung, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen in der heutigen Arbeitswelt immer häufiger psychische Ursachen haben.

**MENSCHENRECHTE**

Während „klassische“ Menschenrechtsthemen wie Arbeits- und Sozialstandards im Geschäftsmodell von Evotec eine untergeordnete Rolle spielen, bringt die Tätigkeit als Wirkstoffforschungs- und -entwicklungsunternehmen spezifische Herausforderungen mit sich. Diese beziehen sich insbesondere auf die Verwendung von menschlichem Gewebe und Zellen sowie den Einsatz von Tieren für Versuchszwecke.

—  
**VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG  
 MIT HUMANEN GEWEBEPROBEN**  
 —

Der Einsatz von humanen Gewebeproben erlaubt es Evotec, ihre innovativen Therapieansätze in der Forschung und Entwicklung frühzeitig auf Wirksamkeit zu testen. Dafür bezieht das Unternehmen humane Zellen, Körperflüssigkeiten und Gewebe von zugelassenen, zertifizierten kommerziellen Anbietern, Kooperationspartnern und aus Konsortien.

Beim Umgang mit humanen Proben richtet sich Evotec nach den gültigen nationalen Gesetzen und europäischen Richtlinien. Die Dokumentation des Ursprungs, die Einwilligung des Patienten oder Probanden zur wissenschaftlichen Nutzung der Proben und damit einhergehend der Datenschutz haben oberste Priorität.

Alle betroffenen Mitarbeiter werden im Umgang mit den humanen Proben geschult und geschützt. Im Regelfall wird nur humanes Material eingebracht, das zuvor auf die wichtigsten humanen Infektionsrisiken negativ getestet wurde. Potenziell infektiöse Proben werden vor der wissenschaftlichen Nutzung auf Erreger getestet und nur dann für Experimente freigegeben, wenn sie unbedenklich sind. Zudem arbeiten die Mitarbeiter unter speziellen Sicherheitsvorkehrungen. Humane Proben werden strikt von Proben anderer Spezies getrennt aufbewahrt und bearbeitet, um potenzielle Verunreinigungen jederzeit auszuschließen.

Eine bedeutende Rolle in der medizinischen Forschung spielen embryonale Stammzellen. Diese werden aus fünf Tage alten Embryonen gewonnen. Sie wachsen sehr schnell und können – mit Ausnahme der Plazenta – alle Gewebe und Organe des Körpers hervorbringen. Der Einsatz embryonaler Stammzellen ist allerdings unter ethischen Gesichtspunkten sehr umstritten. So sehen Teile der Öffentlichkeit in einem fünf Tage alten Embryo bereits ein menschliches Wesen und halten eine „verbrauchende“ Forschung daher für ethisch inakzeptabel.

Eine Alternative zu embryonalen Stammzellen stellen seit einigen Jahren sogenannte induzierte pluripotente Stammzellen (iPSCs) dar, die ebenfalls jede Zelle des menschlichen Körpers hervorbringen können. Als Ausgangsmaterial dienen leicht zugängliche menschliche Haut- oder Blutzellen, die im Labor durch die Zugabe von genetischen Faktoren neu „programmiert“ und danach beliebig weitervermehrt werden können. iPSCs werden bei Evotec bereits heute in verschiedenste Zelltypen (z.B. Nervenzellen, insulinproduzierende Betazellen) differenziert. Es ist das erklärte Ziel des Unternehmens neue zellkulturbasierte Krankheitsmodelle mit iPSC Zellen verschiedenster Patienten aufzubauen und diese in Wirkstofffindungsprojekten einzusetzen. Hieraus resultieren wesentlich bessere Erfolgchancen für die Medikamentenentwicklung sowie eine deutliche Reduzierung von Tierversuchen. Evotec wird zum Umgang mit humanen Geweben und Körperflüssigkeiten im Jahr 2018 weitere firmenweite Richtlinien erlassen.

### — HÖCHSTE STANDARDS IM TIERSCHUTZ —

Im Rahmen seiner Forschungsaktivitäten führt Evotec an mehreren europäischen Standorten wissenschaftlich notwendige bzw. gesetzlich vorgeschriebene Tierversuche durch. Versuche, die nicht hausintern durchgeführt werden können, werden an spezialisierte, sorgsam ausgewählte und geprüfte Auftragsforschungsinstitute vergeben. Als Versuchstiere kommen zumeist Nager (z.B. Mäuse und Ratten) aber auch Nicht-Nager (z.B. nicht-humane Primaten) zum Einsatz.

Sämtliche Tierversuche erfolgen nur und ausschließlich nach behördlicher Genehmigung und auf Grundlage der gültigen nationalen Gesetzgebungen (z.B. Tierschutzgesetz, Arzneimittelgesetz). So ist in jedem einzelnen Fall zu begründen, warum ein Projekt nicht auf tierversuchsfreiem Wege durchgeführt werden kann. Zudem ist die Anzahl der Versuchstiere auf das minimale Maß zu reduzieren, mit dem das Versuchsziel erreicht werden

kann. Die zuständigen nationalen Fachbehörden ziehen zur Beurteilung dieser Anträge eine Expertenkommission zu Rate, welche sowohl aus fachkundigen, tierexperimentell erfahrenen Experten, als auch aus Vertretern von Tierschutzverbänden besteht. Zusätzlich wird die Arbeit von Evotec regelmäßig von den lokalen zuständigen Veterinärbehörden kontrolliert. Intern sind an allen Standorten Gremien etabliert, welche tierschutzrechtliche Aspekte regelmäßig diskutieren und dem neuesten Stand des Tierschutzes bzw. der Tierversuchskunde anpassen. Ebenso sind an allen Standorten weisungsungebundene Tierschutzbeauftragte beschäftigt, die die forschenden Einrichtungen beraten, unterstützen und Selbstkontrollen unterziehen sowie zum tierschutzgerechten Handeln anleiten.

Um dem aktuellen Stand für Tierversuchskunde aus Sicht des Tierschutzes gerecht zu werden, stützt sich Evotec auf Empfehlungen der Gesellschaften für Versuchstierkunde (GV-SOLAS, FELASA) und der Tierärztlichen Vereinigung für Tierschutz (TVT). Des Weiteren haben die Forschungsstandorte Hamburg, Toulouse, Verona und Göttingen auf freiwilliger Basis die Akkreditierung der international anerkannten Tierschutzorganisation AAALAC International (Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care International) beantragt und sind in vollem Umfang akkreditiert worden. Die aufwendige Akkreditierung erfolgte jeweils nach eingehender Prüfung der Bedingungen und Programme zur Haltung und für den Einsatz der Versuchstiere sowie der fachlichen Qualifikation der Tierpfleger und des wissenschaftlichen Personals. Eine Re-Akkreditierung der Standorte findet alle drei Jahre statt und wurde z.B. im ersten Quartal 2018 für den Standort Hamburg wieder erlangt.

Evotec verpflichtet sich darüber hinaus, das 3R-Prinzip zur Vermeidung (Replace), Verringerung (Reduce) und Verbesserung (Refine) der Verwendung von Tieren in der Forschung anzuwenden. Das 3R-Prinzip wirkt auf einen guten Schutz für Versuchstiere hin und ist integraler Bestandteil der Forschungs- und Entwicklungsprozesse bei Evotec. Mit dem Ziel, den Einsatz von Tieren in der Forschung und Entwicklung so weit wie möglich zu minimieren, setzt das Unternehmen schon heute in seiner Wirkstoffentwicklung eine breite Palette von *in vitro* pharmakologischen Versuchen ein. Bei diesen Versuchen, die in Reagenzgefäßen ablaufen, werden verschiedenste Parameter in humanen Zelllinien und Geweben getestet. Auch der Einsatz neuester Technologien, wie bildgebende und zunehmend nicht-invasive Verfahren (z.B. Lichtschranken), verfeinerte Methoden und die Beratung durch Biostatistiker stehen im Sinne des 3R-Prinzips.

Evotec bezieht seine Versuchstiere hauptsächlich von zertifizierten Züchtern, welche regelmäßig auditiert werden und Gesundheitszeugnisse für die Versuchstiere vorhalten müssen. Sollten Versuchstiere von akademischen Partnern von Interesse sein, müssen diese ein einwandfreies Gesundheitszeugnis beibringen. Im täglichen Umgang mit den Versuchstieren kommen ausschließlich ausgebildete Fachkräfte zum Einsatz, die regelmäßig fortgebildet werden. Die Gesundheit der Versuchstiere wird in regelmäßigen Intervallen nach der FELASA (Federation of European Laboratory Animal Science Associations) -Richtlinien erfasst. Evotec wendet diese Standards nicht nur intern, sondern auch auf seine Zulieferer an.

Neben der ethischen Verpflichtung zum Tierschutz ist für Evotec auch die Qualität der Daten entscheidend, welche im Tierversuch generiert werden. Nur wenn sich die Versuchstiere wohl fühlen, so wenig wie möglich belastet sind und unter guten und standardisierten Haltungsbedingungen leben, können auch qualitativ hochwertige Versuchsergebnisse generiert werden.

Neben dem Ziel, alle Standorte mit *in vivo* pharmakologischen Arbeiten nach AAALAC zu akkreditieren, wird Evotec kontinuierlich daran arbeiten, weitere tierversuchsfreie, weniger belastende und nicht-invasive Methoden zu entwickeln. Seit 2016 beschäftigt sich ein global agierendes Team von Veterinären mit der Verbesserung und Harmonisierung von Standards zwischen den unterschiedlichen Standorten. In Zusammenarbeit mit Vertretern der Unternehmensleitung und dem Qualitätsmanagement werden derzeit gemeinsame globale Richtlinien und Standards erarbeitet. Diese sollen, sobald verabschiedet, auch für Auftragsforschungsinstitute und weitere Geschäftspartner gelten.

## ANTIKORRUPTION

Evotecs Unternehmenskultur ist höchsten Standards bezüglich Offenheit, Integrität und Rechenschaftspflicht verpflichtet. Ein wesentlicher Bestandteil der Integrität ist die Compliance, d. h. die Einhaltung der geltenden Gesetze und der internen Unternehmensrichtlinien. Evotec toleriert keinerlei Verletzung von geltenden Gesetzen oder internen Unternehmensrichtlinien.

Das Compliance-Programm der Evotec AG wird durch den Compliance Officer der Gesellschaft überwacht, eine unabhängige und objektive Funktion, welche die Compliance-Angelegenheiten innerhalb des Konzerns prüft und bewertet. Schulungen dazu finden regelmäßig durch ein konzernweites elektronisches Compliance-Training statt, das auf die spezifischen Compliance-Themen der Gesellschaft und der damit verbundenen Risiken zugeschnitten ist. Ziel des Trainings ist es, eine dauerhafte Sensibilisierung für Compliance-Themen in allen Geschäftsprozessen zu schaffen, um sicherzustellen, dass jede Entscheidung den Compliance-Richtlinien von Evotec entspricht und Compliance-Risiken zu minimieren. Dieses Training ist für alle Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie für alle Mitarbeiter verpflichtend. Der Compliance Officer der Gesellschaft überwacht in regelmäßigen Abständen die Teilnahme an diesem Training.

Evotecs Engagement hinsichtlich einer Compliance-orientierten Unternehmenskultur manifestiert sich in dem Verhaltenskodex der Gesellschaft, welcher die zentralen ethischen Grundsätze wie Integrität und Professionalität gleichermaßen für Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie für alle Mitarbeiter verbindlich vorgibt. Der Verhaltenskodex regelt dabei auch die Einhaltung von Antikorruptionsgesetzen und damit verbundener internen Richtlinien sowie die Pflicht zur Berichterstattung bei Verdacht auf Verletzung dieser Richtlinien („Whistleblowing“). Wie in allen anderen Bereichen der Compliance lautet das Ziel des Unternehmens auch im Hinblick auf Korruptionsthemen: keine Vorfälle.

Kein Mitarbeiter des Unternehmens darf aufgrund einer ihm gewährten Provision, eines Rabatts, eines Beratungs- oder Dienstvertrages, eines Bestechungsgeschenks oder einer erzwungenen Provisionszahlung einen Vertrag abschließen oder eine Vereinbarung treffen. Dies ist ebenso verboten, wenn der Person bekannt ist oder sie davon ausgehen kann, dass direkt oder indirekt eine unangemessene Zahlung zu erwarten ist für Entscheidungen oder Maßnahmen, die Evotec begünstigen.

Der Begriff „unangemessene Zahlung und Entlohnung“ beinhaltet Geld- oder sonstige Geschenke von Dritten, deren Wert einen festgelegten Betrag überschreitet und nicht vom Vorgesetzten genehmigt sind. So stellen etwa

bestimmte, insbesondere kostenlose, Produkte sowie Dienste, Reisen oder Ferientaufenthalte auf Kosten anderer Unternehmen genauso eine unzulässige Zahlung dar wie eine direkte Bargeldzahlung. Eine ansonsten zweifelhafte Maßnahme ist nicht allein deshalb zulässig, weil sie an einen bestimmten Ort oder in einem bestimmten Bereich der geschäftlichen Aktivitäten gebräuchlich ist.

Ein weiterer Aspekt im Kontext von Antikorruption ist die Vermeidung von Geschäften mit Personen oder Organisationen, die in internationalen Sanktionslisten geführt werden. Seit Ende 2017 verfolgt Evotec einen systematischen Ansatz, der sicherstellen soll, dass entsprechende Personen oder Organisationen vor dem Eintritt in Geschäftsbeziehungen identifiziert werden.

Allen Evotec-Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihre Bedenken verantwortungsvoll und wirksam zum Ausdruck zu bringen, ist ein weiterer wichtiger Aspekt der Rechenschaftspflicht und Transparenz. Mögliche Compliance-Verstöße können den entsprechenden Vorgesetzten, dem Compliance Officer der Gesellschaft oder der weltweit erreichbaren Compliance-Hotline („Whistleblowing-Hotline“, verfügbar 24 Stunden am Tag, sieben Tage in der Woche) gemeldet werden. Eine solche Meldung kann auch anonym bei der Hotline erfolgen. Im Jahr 2017 sind keinerlei Berichte über aktive oder passive Korruption bei der zentralen Compliance-Hotline eingegangen. Auch auf anderen Wegen wurden keine Fälle aktiver oder passiver Korruption aufgedeckt.

## AUSBLICK

Bei Evotec gibt es ein klares Bekenntnis, die eigenen Nachhaltigkeitsaktivitäten, Sicherheitsmaßnahmen und Standards in den kommenden Jahren weiter zu stärken und Nachhaltigkeit sowie Sicherheit kontinuierlich weiter in die Geschäftsprozesse zu integrieren und zu entwickeln. Hierzu investiert das Unternehmen u.a. regelmäßig in Schulungen und Ausbildung der Mitarbeiter sowie die ausreichende Bereitstellung von Kapazitäten, Software und Plattformen, um die diversen Themen adäquat zu adressieren.

Für weitere Informationen wenden Sie sich gern an

Enno Spillner  
Chief Finance Officer  
+ 49.(0)40.56081-0  
+ 49.(0)40.56081-333 (Fax)  
www.evotec.com

Gabriele Hansen  
VP, Corporate Communications & Investor Relations  
+ 49.(0)40.56081-255  
+ 49.(0)40.56081-222 (Fax)  
gabriele.hansen@evotec.com  
www.evotec.com