

Evotec AG
**GESONDERTER
NICHTFINANZIELLER
KONZERNBERICHT
2018**

ALLGEMEINE ANGABEN

Dieser Bericht enthält die im Rahmen der Nichtfinanziellen Konzernklärung gemäß der nach §§ 315b und 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB geforderten Angaben. Er wurde vom Aufsichtsrat der Evotec AG geprüft und am 19. März 2019 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 im weiteren Auf- und Ausbau, daher wird die Verwendung allgemeingültiger Rahmenwerke zu gegebener Zeit erneut überprüft werden.

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 folglich einen sehr wichtigen Beitrag zur Gesundheit und zum Wohlergehen unserer Gesellschaft.

Evotec ist ein Anbieter von Wirkstoffforschungs- und -entwicklungslösungen für ein großes Partnernetzwerk in der Life-Science-Branche, darunter Pharma- und Biotechnologieunternehmen, akademische Einrichtungen sowie Stiftungen und gemeinnützige Organisationen. Evotec beschäftigt zahlreiche hochkarätige Experten aus der Wissenschaft und verfügt über modernste Technologieplattformen ebenso wie ausgewiesene Expertise in verschiedenen therapeutischen Kernbereichen. Das Unternehmen baut innovative, eigene Technologieplattformen auf, um „best- und first-in-class“ Therapeutika für die Entwicklungspipelines der Partner sowie für die interne Pipeline zu identifizieren und zu entwickeln. Das Unternehmen konzentriert sich bei seinen Forschungsaktivitäten darauf, neben den Symptomen von Erkrankungen insbesondere auch deren Ursachen zu bekämpfen. Ausgewiesene Expertise befinden sich in den folgenden therapeutischen Kernbereichen:

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

Durch ihr einzigartiges Geschäftsmodell kann Evotec als Dienstleister für die Life Science-Branche tätig sein (EVT Execute) und ebenso eigene Forschungs- und Entwicklungsprojekte in co-owned Kooperationen (z. B. mit Risiko- und Ertragsteilung) durchführen (EVT Innovate). In beiden Segmenten kommen die gleiche Belegschaft sowie dieselben wissenschaftlichen Plattformen zum Einsatz.

Evotecs Dienstleistungen (EVT Execute) umfassen eigenständige oder integrierte Wirkstoffforschungs- und -entwicklungslösungen, die auf die Kundenbedürfnisse zugeschnitten sind. Durch kontinuierliche Investitionen

in hochmoderne Technologieplattformen kann Evotec ihren Kunden eine einzigartige Bandbreite erstklassiger, wissenschaftlicher Leistungen für die Erforschung und Entwicklung innovativer Therapeutika anbieten. Diese Leistungen, die auf dem geistigen Eigentum der Partner basieren, werden durch eine Vielfalt kommerzieller Strukturen bereitgestellt, die in den meisten Fällen die Komponente der FTE-basierten (Full-time Scientist / Wissenschaftler in Vollzeit) Forschungszahlungen enthalten.

Im EVT Innovate-Segment nutzt Evotec ihre proprietären Technologieplattformen sowohl intern als auch in der Zusammenarbeit mit akademischen Einrichtungen für die Entwicklung neuer Wirkstoffforschungsprojekte, Forschungsprodukte und Plattformen. Damit werden Ausgangspunkte für strategische Partnerschaften mit Pharma- und führenden Biotechnologieunternehmen geschaffen, die Abschlagszahlungen, laufende Forschungszahlungen und zusätzliches finanzielles Potenzial durch Meilensteinzahlungen und Umsatzbeteiligungen beinhalten.

Den Rahmen für eine langfristige, nachhaltige Wertentwicklung von Evotec bildet der Aktionsplan 2022 „Führende externe Innovation“ mit seinen aufeinander abgestimmten strategischen Initiativen:

Der Aktionsplan basiert auf drei Grundprinzipien:

- (i) Aufbau eines breit aufgestellten und finanziell risikogeminderten Portfolios bestehend aus co-owned, first-in-class klinischen Produktkandidaten, die gemeinsam mit verschiedenen Partnern aus der Pharma- und Biotechnologiebranche verfolgt werden;
- (ii) die Entwicklung von Wirkstoffforschungsplattformen der nächsten Generation, insbesondere solcher, die den Megatrend der personalisierten und individualisierten Medizin widerspiegeln; sowie
- (iii) strategische Beteiligungen an Unternehmen und die selektive Teilnahme an Unternehmensgründungen.

Um patientenzentrierte Ansätze verfolgen zu können, greift Evotec auf ausgewählte umfangreiche Patientendaten zu, die Patientenspopulationen anhand von molekularen Phänotypen definieren. Hieraus ermöglichen sich Rückschlüsse für die Testung neuer Wirkstoffmoleküle im Rahmen von Stratifizierungsstudien (Clinical Trial in a Dish), gleichzeitig bleibt die Identität des Patienten geschützt. Evotec hat eine industrialisierte iPSC-Infrastruktur aufgebaut, die eine der größten und komplexesten iPSC-Plattformen der Branche darstellt. Zudem integriert Evotec „-omik“-Technologien, die ein wichtiges Werkzeug im Wirkstoffforschungsprozess darstellen, um biologische Effekte in einer umfangreichen und unvoreingenommenen Weise definieren und in Profilen festhalten zu können. Darüber hinaus legt Evotec einen Schwerpunkt auf die Verbindung zwischen künstlicher Intelligenz (artificial intelligence, „AI“) und maschinellem Lernen in vielen biologischen und chemischen Plattformen, um den Wirkstoffforschungsprozess weiter zu beschleunigen sowie effektiver zu gestalten.

Zum 31. Dezember 2018 beschäftigte Evotec insgesamt 2.518 Mitarbeiter. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Hamburg (Deutschland); weitere operative Konzernstandorte befinden sich in Abingdon und Macclesfield (UK), Göttingen und München (Deutschland), Lyon und Toulouse (Frankreich), Verona (Italien), 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 erfolgreich 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 „Invest“ auf der Internetseite von Evotec (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. Ein vergleichbarer Verhaltenskodex besteht bereits für die von Evotec akquirierten Aptuit-Gesellschaften. Die Angleichung an Evotecs Verhaltenskodex ist in Planung und es wird erwartet, dass der adaptierte Kodex im Jahr 2019 fertig gestellt wird.

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. Erzielt ein strategisch bedeutender Lieferant deutlich unterdurchschnittliche Ergebnisse, erhält der Lieferant Anregungen zur Verbesserung seiner Scores, die er dann entwickeln und umzusetzen kann.

Im Berichtsjahr haben die 16 wichtigsten Lieferanten von Evotec das vorstehend beschriebene Assessment durchlaufen und dabei eine hohe Kooperationsbereitschaft gezeigt. Im Durchschnitt erzielten sie 10,2 von 15 möglichen Punkten. Im Bereich der sogenannten Non-Core-Supplier sind für die Zukunft zusätzliche Überprüfungen auf Stichprobenbasis geplant.

BESTIMMUNG DER WESENTLICHEN THEMEN FÜR DEN GESONDERTEN NICHTFINANZIELLEN BERICHT

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

Im Sommer 2018 wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse einer erneuten, methodisch identischen Prüfung unterzogen. Diese erfolgte insbesondere vor dem Hintergrund der zwischenzeitlich erfolgten Übernahme der Antiinfektiva-Einheit von Sanofi. Die Prüfung bestätigte, dass sich die wesentlichen Themen unverändert auf die Bereiche Arbeitnehmerbelange (einschließlich Arbeitssicherheit, und Gesundheit), Menschenrechtsfragen (Tierschutz) und Antikorruption erstrecken. Innerhalb dieser Bereiche haben sich allerdings einige wenige neue Sachverhalte ergeben, auf die in den jeweiligen Abschnitten dieses gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts entsprechend eingegangen wird.



► 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 Situation 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

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, zu bewerten und – wo möglich – adäquate Gegenmaßnahmen zu veranlassen. 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 2018 verwiesen.

ARBEITNEHMERBELANGE

Der geschäftliche Erfolg von Evotec beruht auf der Kompetenz, der Kreativität, der Leistungsbereitschaft 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 und gesunden Arbeitsbedingungen gemeinsam auf die unternehmerischen Zielsetzungen hinarbeitet.

Durch die Übernahmen von Cyprotex, Aptuit und der Antiinfektiva-Einheit von Sanofi ist die Mitarbeiterzahl von Evotec allein in den beiden vergangenen Geschäftsjahren von rund 1.200 auf mehr als 2.500 gestiegen. Entsprechend stellt die erfolgreiche Integration der neu hinzugekommenen Mitarbeiter – in kultureller, operativer und administrativer Hinsicht – derzeit die größte personalstrategische Herausforderung für den Konzern dar.

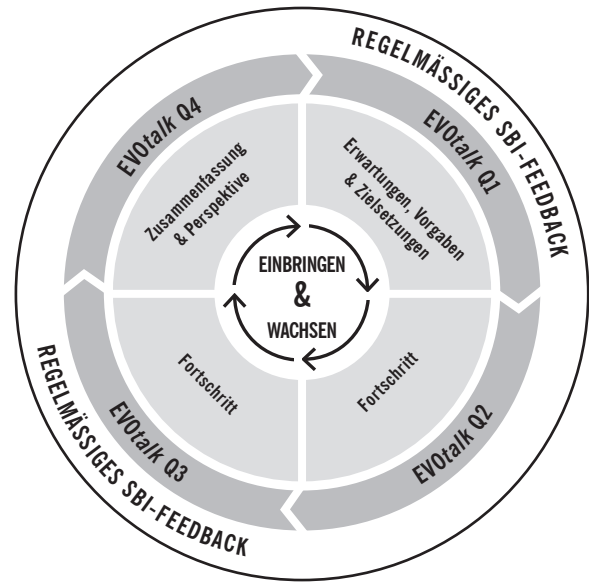
— ENTWICKLUNG EINER „ONE EVOTEC CULTURE“ —

Erfolgreiche Integration ist in erster Linie das Ergebnis erfolgreicher Führung. Aus dieser Überzeugung heraus wurden unter der Klammer „EVOconnect“ seit 2017 mehrere neue Führungsinstrumente entwickelt, die sukzessive an allen Standorten implementiert werden:

Das „Evotec Corporate Leadership Goal“ richtet sich an die Top-Führungskräfte und stellt im jährlichen Wechsel einen der drei zentralen Werte der ONE Evotec Culture – Unternehmergeist, Zusammenarbeit und Innovation – in den Fokus. Die Ambition hinter dieser vergütungsrelevanten individuellen Zielvereinbarung ist, das Führungsverhalten im Sinne der angestrebten Kultur zu gestalten.

Das Ziel, den regelmäßigen konstruktiven Dialog zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitern zu fördern und die Feedback-Kultur im Unternehmen weiter zu stärken, verfolgen die seit Mitte 2017 etablierten sogenannten EVOtalks. Dabei wird das zuvor übliche jährliche Beurteilungsgespräch durch vierteljährliche Gespräche ersetzt, die zudem im Tagesgeschäft von häufigen, informeller gehaltenen Feedback-Gesprächen flankiert werden.

Die deutlich kürzeren bi-direktionalen 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. Wo die EVOtalks bereits eingeführt sind, haben sie sich schon nach kurzer Zeit als geschätztes Format etabliert.



Ein weiteres neu implementiertes Instrument stellt „EVO Recognition“ dar. Mit ihm haben Führungskräfte die Möglichkeit, einzelne Mitarbeiter oder auch ganze Teams zeitnah und unbürokratisch für außerordentliche Leistungen aus einem eigens dafür reservierten Budget zu belohnen.

— WORKDAY – UNSER NEUES HR IS SYSTEM —

Das Unternehmen hat sich dazu entschlossen, Workday als globales HR-System einzusetzen, und möchte damit sicherstellen, dass Mitarbeiter betreffende Prozesse innerhalb der Evotec Gruppe global ausgerichtet und einheitlich sind. Es unterstützt Evotec beim Wachstum des Unternehmens, da Workday eine skalierbare Lösung bietet und somit effizient für neue Standorte angewendet werden kann.

— SE BETRIEBSRAT —

Mit der in der ordentlichen Hauptversammlung 2018 beschlossenen Umwandlung der Evotec AG in Evotec SE (Societas Europaea) muss ein Europäischer Betriebsrat der SE per Gesetz aufgestellt werden. Dieser Europäische Betriebsrat besteht aus Delegierten aller europäischen Länder in denen Evotec ihre Standorte hat. Evotec befürwortet die Aufstellung dieses Europäischen Betriebsrats der SE, da er dazu beiträgt, die Mitarbeiterbelange auf europäischer Ebene zu repräsentieren, und somit die Informationsweitergabe sowie Rücksprachen sicherstellt, sobald zwei oder mehr Länder von Veränderungen, die Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter haben könnten, betroffen sind.

— 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. Unter diesen Umständen ist Evotec ständig bemüht, den Rekrutierungsprozess zu optimieren und neue Kontaktstellen für potenzielle Kandidaten zu schaffen. So verfügen die Standorte mit einem hohen, regelmäßigen Bedarf an neuen Talenten über eigene Rekrutierungsteams, die schnell, effizient und marktnah agieren können. Im Jahr 2018 kam unternehmensweit zudem ein neuer Rekrutierungs-Prozess zur Anwendung, der unter anderem auf spürbar verkürzte Reaktionszeiten gegenüber Bewerbern abzielt und ein qualifiziertes Feedback für alle Kandidaten vorsieht.

Neben klassischen Kontaktpunkten wie der Website oder den einschlägigen Social-Media-Plattformen erfüllen auch die Mitarbeiter des Unternehmens eine wichtige Botschafterfunktion, wenn es um die Ansprache und Gewinnung potenzieller neuer Kollegen geht. Im Rahmen des „Refer-a-Friend“-Programms sind explizit Anreize für die Mitarbeiter geschaffen worden, 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. Als erster Schritt konnten im Berichtsjahr in Deutschland und Großbritannien über das „Refer-a-Friend“ Programm einige offene Stellen mit geeigneten Kandidaten besetzt werden. Die über das Programm eingegangenen Bewerbungen waren von sehr hoher Qualität, daher beabsichtigen wir, das Programm auch in den anderen Ländern zu etablieren.

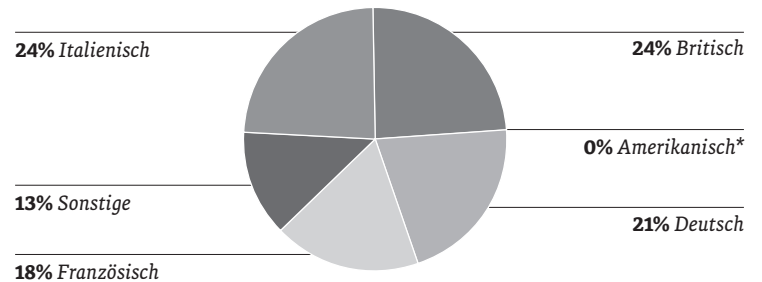
Ein weiterer erfolgversprechender Weg, künftigen Personalbedarf an den deutschen und englischen Standorten von Evotec zu decken, ist die betriebliche Ausbildung, denn der freie Arbeitsmarkt bringt immer weniger Laborfachkräfte (BTA, CTA, MTA) mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung – und somit wertvoller praktischer Erfahrung – hervor. Um diese Vakanzen künftig zu einem höheren Grad intern besetzen zu können, soll das Ausbildungsprogramm entsprechend erweitert werden. Darüber hinaus strebt Evotec an, die Kooperation mit standortnahen Berufsschulen zu intensivieren, beispielsweise durch das Angebot von Praktika.

Um frühzeitig enge Kontakte zu talentierten Studenten aufzubauen, pflegt Evotec seit jeher gute Beziehungen zu Hochschulen. Mit der Akquisition von Aptuit konnten wir unser Netzwerk sogar weiter nach Italien und Großbritannien ausdehnen. Zum Beispiel in Großbritannien gibt Evotec im Rahmen einer Kooperation mit der University of Bath jungen Akademikern die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen zu promovieren. Darüber hinaus steht den Absolventen innerhalb Evotecs ein vielfältiges Angebot an wissenschaftlichen Fortbildungen offen. Einen weiteren Zugang zum akademischen Nachwuchs erhält das Unternehmen durch die Teilnahme an Förderprogrammen für Forschung und Innovation wie z.B. dem von der EU initiierten „Horizon 2020“.

— 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 2018



*USA-Daten dürfen nicht aufgeführt werden

Bereits heute engagieren sich Mitarbeiter aus rund 69 unterschiedlichen Nationen für Evotec. Das Arbeitsumfeld ist geprägt von Respekt, Kooperation, Offenheit 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 2018 wurden weltweit 646 neue Mitarbeiter eingestellt. 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 2018 betrug dieser 33 %. 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).

Ein erklärtes Ziel im Rahmen der Personalstrategie ist, die Diversität bei Evotec in allen Bereichen und über alle Hierarchieebenen hinweg stetig weiterzuentwickeln. Ein Instrument von wachsender Bedeutung stellen dabei die 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 intensiviert werden. Den organisatorischen Rahmen dafür wird eine Konzernrichtlinie bilden, die sich derzeit in der Entwicklung befindet.

—
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT
HABEN HÖCHSTE PRIORITÄT
—

Weltweit sollen die Mitarbeiter von Evotec ihre Arbeit zu jeder Zeit unter sicheren, gesundheitlich unbedenklichen Bedingungen ausführen können.

Dieser Anspruch spiegelt sich in einer ambitionierten Zielformulierung wider: Im Jahr 2022 soll Evotec in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu den führenden Unternehmen seiner Branche gehören. Dies setzt voraus, dass Fragen der Sicherheit und Gesundheit unternehmensweit mit derselben Kompetenz und Professionalität behandelt werden wie das eigentliche operative Kerngeschäft. Vor diesem Hintergrund wurde im Berichtsjahr ein globales Health & Safety-Programm unter Leitung der neu geschaffenen Funktion „Global Head of Environment, Health and Safety“ etabliert, die unmittelbar an den Vorstand berichtet. Nationale „EHS Leader“ unterstützen das globale EHS-Team und sind für die operative Umsetzung von Maßnahmen – unter Berücksichtigung der individuellen nationalen Richtlinien und Gesetze – an ihren Standorten verantwortlich..

Eine der zentralen Aufgaben der kommenden Jahre besteht darin, die derzeit noch unterschiedlichen Richtlinien und Prozesse an den Standorten so weit wie möglich zu harmonisieren und so globale Evotec Standards zu schaffen. Dies betrifft beispielsweise das Berichtswesen für Unfälle und Beinahe-Unfälle sowie andere meldepflichtige Ereignisse oder den sicheren Umgang mit Chemikalien. Die im März 2018 veröffentlichte ISO 45001 für Arbeitsschutzmanagementsysteme wird als Leitplanke für die Ausgestaltung der Standards dienen.

Darüber hinaus wird es auch künftig nationale bzw. lokale Programme wie z. B. „Health@work“ in Deutschland geben, die spezifische Anforderungen aus dem regulatorischen Umfeld oder dem operativen Geschäft adressieren. Hinter „Health@work“ verbirgt sich eine umfassende Bewertung des Arbeitsumfelds spezifisch im Hinblick auf Risiken für die mentale Gesundheit der Mitarbeiter. Ein interdisziplinäres Team aus leitenden Angestellten, Experten für Arbeitssicherheit, den Betriebsärzten und Mitgliedern des Betriebsrats identifiziert dabei mögliche Stressfaktoren, die beispielsweise aus einer zu hohen Arbeitsbelastung oder inadäquaten Arbeitszeiten resultieren können, und entwickelt entsprechende Gegenmaßnahmen. Mit „Health@work“ trägt Evotec somit wirksam der Tatsache Rechnung, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen in der heutigen Arbeitswelt immer häufiger psychische Ursachen haben.

Durch die Übernahme der Antiinfektiva-Forschungseinheit von Sanofi und deren Standort Lyon verfügt Evotec erstmals über drei sogenannte BSL3-Labore, die besondere Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz mit sich bringen. Mit dem „Biosafety Level“ 3 werden EU-weit Biostoffe klassifiziert, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und somit eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen können. Die unmittelbare Arbeit mit Bakterien oder Viren findet daher ausschließlich in Biosicherheitskammern statt. Zu den weiteren Präventionsmaßnahmen zählen unter anderem spezielle Sicherheitskleidung, Luftfiltersysteme und eine gesonderte Behandlung des in den Laboren erzeugten Abfalls. Zum Schutz seiner Mitarbeiter nutzt Evotec seine BSL3-Labore auch für die Arbeit mit bestimmten Stoffen der niedrigeren Risikoklasse 2. Seit Beginn der Aktivitäten im Jahr 2015 (und somit schon vor Übernahme durch die Evotec) gab es in den BSL3-Laboren am Standort Lyon noch keinen meldepflichtigen Vorfall.

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 Mitarbeiter, die mit humanen Substanzen arbeiten, werden im Umgang mit humanen Proben geschult und entsprechend geschützt. Im Regelfall wird nur humanes Material verwendet, das zuvor auf die wichtigsten humanen Infektionsrisiken negativ getestet wurde. Um die Sicherheit aller Mitarbeiter zu gewährleisten, werden alle humanen Proben unter kontrollierten Bedingungen in speziell dafür vorgesehenen Laboratorien durchgeführt. Humane Proben werden strikt von Proben anderer Spezies getrennt aufbewahrt und bearbeitet, um potenzielle Verunreinigungen jederzeit auszuschließen.

Eine bedeutende Rolle in der biomedizinischen Forschung spielen embryonale Stammzellen (ES-Zellen). Diese werden aus fünf Tage alten Embryonen gewonnen. Sie wachsen sehr schnell und können alle Gewebe und Organe des Körpers hervorbringen. Der Einsatz embryonaler Stammzellen ist allerdings unter ethischen Gesichtspunkten sehr umstritten. Im Mittelpunkt der Diskussionen stehen die Schutzwürdigkeit des menschlichen Embryos und die Frage, ob Embryonen zur Gewinnung von Stammzellen verwendet oder eigens hierfür hergestellt werden dürfen. Eine solche „verbrauchende“ Forschung wird in Teilen der Bevölkerung als ethisch inakzeptabel betrachtet.

Eine Alternative zu embryonalen Stammzellen stellen seit einigen Jahren sogenannte induzierte pluripotente Stammzellen (induced Pluripotent Stem Cells; iPSCs) dar, die aus Gewebeproben von Patienten hergestellt werden. 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 sind in der Lage, ähnlich wie embryonale Stammzellen in sämtliche Zelltypen des erwachsenen Organismus zu differenzieren. Bei Evotec werden iPSCs 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, basierend auf humanen Modellsystemen, die mit einer deutlichen Reduzierung von Tierversuchen einhergehen.

Aktuell bearbeitet Evotec mehr als 20 iPSC-basierte Forschungsprojekte, u.a. im Bereich Neurodegeneration und Diabetes. Die Ergebnisse dieser Studien stellt Evotec der Öffentlichkeit im Rahmen von internationalen Konferenzen vor und leistet damit wichtige Beiträge zum akademischen Fortschritt in diesem Forschungsfeld. Evotec hat zum Umgang mit humanen Geweben und Körperflüssigkeiten wie geplant im Jahr 2018 eine firmenweite Richtlinie erlassen. Diese beschreibt den verantwortungsvollen Umgang mit humanen Geweben, Zellen und Flüssigkeiten. In Übereinstimmung mit hohen ethischen Standards und der jeweils gültigen Rechtsprechung müssen die Herkunft der Materialien dokumentiert sein, die Zustimmung des Spenders vorliegen und der Datenschutz eingehalten werden. Weiterhin beschreibt die Richtlinie den verantwortungsvollen, sicheren und geschulten Umgang der Mitarbeiter mit humanen Materialien im Labor.

— 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 sowie auf Grundlage der in der Richtlinie 2010/63/EU ausgeführten europäischen Vorgaben bzw. der meist noch strengeren nationalen Gesetzgebungen (z.B. Tierschutzgesetz, Tierschutzversuchstierverordnung, 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 in Deutschland 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 wiedererlangt.

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-Richtlinien (Federation of European Laboratory Animal Science Associations) 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 fest angestellten Veterinären mit der Verbesserung und Harmonisierung von Standards zwischen den unterschiedlichen Standorten. Mit der Beschäftigung von insgesamt acht hausinternen Veterinären – lediglich am Standort Lyon wird die tierärztliche Versorgung derzeit noch rein extern abgedeckt – hebt sich Evotec von vielen anderen Unternehmen der Branche ab. Zu den Vorteilen dieser Praxis zählen die uneingeschränkte zeitnahe Verfügbarkeit der Experten vor Ort, eine deutlich effizientere Kommunikation sowie der zielgerichtete Aufbau von Wissen über unternehmensspezifische Zusammenhänge und Prozesse.

In Zusammenarbeit mit Vertretern der Unternehmensleitung und dem Qualitätsmanagement erarbeiten Evotecs Veterinäre gemeinsame globale Richtlinien und Standards. Diese gelten, sobald verabschiedet, jeweils auch für Auftragsforschungsinstitute und weitere Geschäftspartner. Ein wichtiger Meilenstein in diesem Kontext wurde 2017 mit dem Inkrafttreten der „Global Animal Welfare Policy“ erreicht, in welcher Evotec seinen tierschutzgerechten Umgang mit Versuchstieren statuiert.

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.

Bei der Konzerngesellschaft Aptuit (Verona) S.r.L. wird das Compliance-Programm zusätzlich durch das sogenannte Surveillance Board überwacht, welches sich aus Mitarbeitern und externen, unabhängigen Beratern zusammensetzt. Das Compliance-Modell für Aptuit (Verona) S.r.l. wird regelmäßig dem Unternehmensgegenstand und den geltenden Gesetzen angepasst. Compliance-Schulungen für die Aptuit-Mitarbeiter finden derzeit noch in Form von persönlichen Trainings statt – eine Integration in das konzernweite elektronische Compliance-Training ist für 2019 geplant.

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 Ferienaufenthalte 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 überprüft und 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 2018 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. In Bezug auf die Aptuit-Gesellschaften wird die Einführung der Whistleblowing-Hotline für 2019 momentan geprüft.

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 gerne an

Enno Spillner
Chief Finance Officer
+ 49(0)40 56081 0
+ 49(0)40 56081 333 (Fax)

Gabriele Hansen
VP, Corporate Communications & Investor Relations
+ 49(0)40 56081 255
+ 49(0)40 56081 222 (Fax)
gabriele.hansen@evotec.com