

CODE DE CONDUITE**Document:**

Révision de la version de Juin 2021

Date Effective :

3 novembre 2021

Auteur:

Département Légal et Conformité

Revu par:

Département Finance

Approuvé par:

Le Conseil d'Administration et le Conseil de Surveillance le 9 Juillet 2021

Code de Conduite

| | |
|---|----|
| 1. UTILISATION DES FONDS DE L'ENTREPRISE, COMPTABILITE ET TENUE DES REGISTRES | 2 |
| 2. MESURES ANTI-CORRUPTION | 3 |
| 3. LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT | 4 |
| 4. CONFLITS D'INTÉRÊTS DÉLIT D'INITIÉ | 4 |
| 5. DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTENTES | 6 |
| 6. Anti-couverture et nantissement | 7 |
| 7. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DES EMPLOYES | 8 |
| 8. HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT | 9 |
| 9. PROTECTION ANIMALE..... | 10 |
| 10. BREVETS, DROITS D'AUTEUR ET CONFIDENTIALITÉ..... | 10 |
| 11. DONNÉES PERSONNELLES..... | 12 |
| 12. ÉCHANGES INTERNATIONAUX | 12 |
| 13. DEVOIR DE SIGNALEMENT | 13 |
| 14. DIVULGATION À LA SEC..... | 14 |
| 15. PROPRIÉTAIRE DE LA POLITIQUE | 15 |

Le Groupe Evotec, c'est-à-dire Evotec SE et la majorité de ses sociétés affiliées globalement contrôlées (ci-après collectivement "Evotec"), est une société spécialisée dans la découverte et le développement, axée sur des approches visant à faire progresser rapidement des produits innovants en lien avec des entreprises leader dans le secteur pharmaceutique et biotechnologique, des institutions académiques, des groupes de défense des intérêts des patients et des sociétés de capital-risque.

Dans l'accomplissement de ses activités, Evotec s'engage à garantir de hauts standards éthiques, et respecte les lois et réglementations locales, nationales et internationales applicables, ainsi que les politiques internes.

Ce Code de Conduite (ci-après « le Code ») a été préparé afin de définir clairement et de manière transparente les principes fondamentaux auxquels Evotec aspire dans la poursuite de ses objectifs.

Ce Code est, sans exception, obligatoire pour tous les Employés¹, y compris les membres du Conseil d'Administration et du Comité de Direction.

NOS VALEURS ET PRINCIPES

Nos valeurs et principes gouvernent la manière dont nous agissons les uns avec les autres et dans la conduite de nos activités. Les valeurs et principes qu'Evotec considère comme fondamentaux sont décrits ci-après.

1. UTILISATION DES FONDS DE L'ENTREPRISE, COMPTABILITE ET TENUE DES REGISTRES

Politique générale

L'utilisation des fonds d'Evotec dans un but qui violerait toute loi ou réglementation applicable ou qui serait illicite est strictement interdite.

Par conséquent:

- (i) Aucun fonds ou actif d'Evotec non enregistré ne doit être créé ou traité, pour quelque raison que ce soit, et aucune entrée fautive, simulée ou fallacieuse ne doit être effectuée, pour quelque raison que ce soit, dans les registres et documents professionnels d'Evotec.
- (ii) aucune transaction ne doit être effectuée au nom d'Evotec ni aucun paiement effectué avec l'objectif ou l'accord que la transaction ou le paiement porte sur autre chose que ce qui est décrit dans les documents justificatifs de la transaction ou du paiement.

¹ Le terme « Employé » inclut les stagiaires, les étudiants et les délégués.

Compatibilité et tenue des comptes

Tous les fonds et autres actifs d'Evotec dans toutes les juridictions dans lesquelles Evotec exerce une activité commerciale doivent être dûment comptabilisés et enregistrés dans les registres et documents d'Evotec. Toutes les transactions doivent être enregistrées dans les comptes d'Evotec conformément aux lois applicables et aux normes comptables en vigueur et en accord avec les méthodes reconnues d'enregistrement d'événements économiques. Tout paiement non autorisé, paiements ou pot-de-vin non enregistré doit être interdit ou rendu impossible.

2. MESURES ANTI-CORRUPTION

Les Employés d'Evotec ne sont pas autorisés à donner ou offrir, directement ou indirectement, à un représentant du gouvernement², un professionnel de la santé³ ou une partie commerciale tout « objet de valeur » ni d'en accepter ou d'en demander de leur part dans le but d'obtenir ou de conserver un avantage commercial.

L'expression « tout objet de valeur » est interprétée au sens large et inclut, entre autres, les espèces, les cadeaux, la remise de dette, les prêts, les faveurs personnelles, les divertissements, les repas et les voyages, les contributions politiques et caritatives, les opportunités commerciales et les soins médicaux.

Chaque Employé est tenu d'évaluer les circonstances de manière critique, en veillant à ce qu'aucune violation des normes susmentionnées ne se produise. Si un Employé est confronté à une demande ou à une exigence de paiement inapproprié ou à toute autre violation du présent Code, il doit immédiatement rejeter la demande ou l'exigence et la signaler à son supérieur. De même, si un Employé sait ou croit qu'un paiement irrégulier a été ou sera effectué, ou en cas de doute ou d'incertitude quant au caractère approprié d'un paiement ou d'un avantage financier ou non financier, il doit en informer son supérieur. Aucune action qui serait suspecte dans d'autres circonstances n'est permise simplement parce qu'elle est habituelle dans un lieu particulier ou dans une zone particulière dans laquelle des activités commerciales sont menées.

² Le terme « Représentant du gouvernement » comprend tous les responsables ou employés d'un ministère, d'une agence ou d'un organisme gouvernemental, les organismes n charge d'attribuer des permis, les fonctionnaires des douanes, les candidats à une fonction politique et les responsables d'organisations internationales publiques (par exemple, la Croix-Rouge). Ce terme inclut également les dirigeants ou les employés d'entreprises commerciales appartenant à l'État ou contrôlées par lui, telles que les universités, les compagnies aériennes, les compagnies pétrolières, les établissements de soins de santé ou d'autres entreprises prestataires appartenant à l'État ou contrôlés par lui. Ce terme inclut également les membres de la famille et les personnes étroitement associées à ces personnes (par exemple, il n'est pas permis d'offrir un cadeau somptueux au frère ou à la sœur, à l'épouse ou à l'enfant d'un employé du gouvernement dans le cas où un cadeau fait à cette personne serait interdit en application du présent Code).

³ Le terme « Professionnel de santé » inclut les médecins, dentistes, vétérinaires, pharmaciens, psychothérapeutes, infirmiers, sages-femmes, orthophonistes et tous les autres professionnels de santé dont la formation est soumise à une réglementation nationale ou étatique.

Les dons aux organisations et institutions caritatives effectués aux frais d'Evotec et au nom d'Evotec ne sont autorisés que s'ils visent à obtenir des avantages sociaux et à démontrer la responsabilité sociale d'Evotec.

3. LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Evotec condamne toute forme de blanchiment d'argent pour le compte de tiers, de blanchiment d'argent pour son propre compte et/ou une conduite qui entrave l'identification de l'argent, des biens, or autres éléments d'origine illégale, et elle s'engage à se conformer à la réglementation nationale et internationale en matière de blanchiment d'argent. En particulier, il est obligatoire à cet égard de:

- ne pas recevoir, acquérir ou dissimuler des espèces ou des biens provenant d'activités criminelles, ou effectuer des transactions qui utilisent ces espèces ou ces biens pour empêcher leur identification ; réaliser une vérification adéquate des clients, conserver la documentation associée et enregistrer l'information acquise à cet égard ;
- se conformer aux règles limitant l'utilisation des espèces et titres au porteur ainsi que celles interdisant l'ouverture de comptes ou livrets de manière anonyme ou sous de faux noms ;
- contrôler la conformité à la législation relative à la lutte anti- blanchiment
- évaluer la fiabilité commerciale et professionnelle des consultants, fournisseurs et des partenaires commerciaux/financiers, sur la base d'indicateurs d'irrégularité. Evotec s'engage à ne pas utiliser de l'argent, des biens ou tout autres éléments qui proviennent d'activités criminelles ou financières.

4. CONFLITS D'INTÉRÊTS DÉLIT D'INITIÉ

Politique générale

Les Employés ne peuvent pas être influencés par leurs intérêts personnels de telle manière que cela impacte ou pourrait impacter leurs tâches et responsabilités chez Evotec. Les actions des Employés doivent être motivées par le fait d'apporter le bénéfice maximal pour Evotec, plutôt que par des avantages personnels réels ou potentiels, qu'ils soient matériels ou immatériels.

Par conséquent:

- (i) Les Employés devraient éviter l'implication directe ou indirecte dans des situations qui comportent un risque de conflit d'intérêt avec ceux d'Evotec, de concurrence de l'Employé avec Evotec ou de tirer parti d'une opportunité qui aurait pu bénéficier à Evotec.
- (ii) Les Employés ne peuvent pas utiliser ou faire usage de, divulguer, partager toute information qui n'est pas déjà dans le domaine public pour le bénéfice de tiers, en contradiction avec les intérêts d'Evotec, ou pour son propre profit personnel.

De plus, toute action directement interdite par ce Code de Conduite ne peut pas être réalisée indirectement par une tierce partie, telle qu'un époux/une épouse, un membre de la famille ou un ami proche selon les instructions de l'Employé.

Conflit d'intérêt

Les Employés ne peuvent pas se placer dans une situation pour laquelle ils sont directement ou indirectement impliqués dans une activité commerciale, liés à celle-ci, ou en tirer un profit personnel si ces activités sont de quelque façon liées à des activités d'Evotec. De tels conflits d'intérêts peuvent se produire dans les situations suivantes (entre autres):

- Participation substantielle, directe ou indirecte, à une entreprise concurrente, un fournisseur, un sous-traitant, un client ou toute autre personne ou organisation qui fait des affaires avec Evotec.
- Intervention dans toute fonction – telle que gérant, cadre dirigeant, associé, conseiller, collaborateur, distributeur indépendant, agent, entre autres – pour une entreprise concurrente ou un fournisseur, un donneur d'ordre, un sous-traitant, un client ou toute autre personne ou organisation qui fait des affaires avec Evotec.
- Acceptation directe ou indirecte de paiements, prestations de services ou prêts de la part d'un fournisseur, d'un donneur d'ordre, d'un sous-traitant, d'un client ou toute autre personne ou organisation qui fait des affaires avec Evotec ou est susceptible d'en faire.
- Possession directe ou indirecte de biens tels que des biens immobiliers, parts ou actions, etc., qui, si elle était communiquée aux actionnaires, clients, fournisseurs ou à toute autre personne, pourrait être considérée comme conflictuelle vis-à-vis des intérêts d'Evotec.

Tout investissement ou autre participation à une organisation en affaires avec Evotec est réputé substantiel:

- (i) s'il s'agit d'une participation à une société de personnes, à une société à responsabilité limitée ou à une société de capitaux qui n'est pas détenue par de nombreux actionnaires ou qui appartient à l'État;
- (ii) s'il s'agit d'une société de capitaux dans laquelle le collaborateur, son associé ou les membres de sa famille détiennent plus de 1 % des titres émis de chaque catégorie pour cet organisme.

Concurrence avec Evotec

Les Employés ne doivent pas se placer dans une situation qui les ferait entrer en concurrence avec Evotec. Certaines des situations entrant dans cette catégorie sont décrites ci-dessous:

- Le fait de tirer profit de sa propre position afin d'empêcher qu'Evotec entre légalement en concurrence avec d'autres.

- Le recours à du personnel, des installations ou des fonds d'Evotec afin de poursuivre des intérêts non autorisés et qui ne bénéficient pas à Evotec.
- Le débauchage de personnel ou d'associés ou le détournement du fonds de commerce d'Evotec.
- La prise d'une commission sur une transaction réalisée par Evotec.
- Tout autre profit non autorisé au détriment d'Evotec, que ce soit de manière directe ou indirecte.

Utilisation d'une opportunité avantageuse revenant à Evotec

Les collaborateurs ne doivent pas exploiter à leur propre profit une opportunité avantageuse revenant à Evotec. Si Evotec s'efforce de trouver une opportunité commerciale spéciale ou qu'une telle opportunité a été présentée à l'entreprise, ou si des fonds d'Evotec ont été utilisés pour financer une telle opportunité, ou qu'Evotec a eu recours à des installations ou du personnel pour développer une telle opportunité, ladite opportunité appartient de droit à Evotec et non aux collaborateurs qui sont éventuellement en mesure d'utiliser cette opportunité à des fins personnelles.

Un exemple d'utilisation d'une opportunité revenant à Evotec à des fins personnelles: vente d'informations auxquelles le collaborateur a accès en raison de son poste (par ex. savoir-faire acquis dans le cadre d'activités de recherche et développement d'Evotec).

Informations internes à l'entreprise

En aucun cas un Employé ne peut utiliser, divulguer ou partager d'informations internes à l'entreprise n'ayant pas été rendues publiques par un autre moyen à des fins personnelles, au profit de tiers ou au préjudice des intérêts d'Evotec.

La négociation de titres s'appuyant sur d'importantes informations privilégiées représente une violation de la loi qui pourrait entraîner une mauvaise publicité ou des sanctions à l'encontre de la personne concernée ainsi que d'Evotec (pour plus d'informations, voir la directive d'Evotec sur les opérations d'initiés).

5. DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTENTES

Politique générale

L'objectif des lois antitrust en vigueur est d'empêcher la limitation de la libre concurrence, la création de monopoles, la discrimination par les prix et les pratiques de concurrence déloyale et ainsi de préserver une économie compétitive.

Tout Employé est tenu de prendre connaissance de la politique de l'entreprise en matière de respect intégral des lois sur les restrictions de la concurrence des pays dans lequel des lois régissent les pratiques concurrentielles. Tout Employé est également tenu d'observer cette politique portée à sa connaissance par Evotec.

Par conséquent:

- (i) chaque Employé doit veiller à respecter lui-même les lois et à ce que tous ses subordonnés les respectent également lorsqu'ils agissent au nom d'Evotec ;
- (ii) aucun Employé n'est autorisé à ordonner ou à approuver une mesure devant être réalisée par ses subordonnés si ladite mesure viole le droit en matière d'ententes.
- (iii) tout Employé, à condition qu'Evotec l'ait formé au droit en matière d'ententes, est en mesure de reconnaître des situations soulevant d'éventuelles questions relatives au droit en matière d'ententes et pouvant être pertinentes dans le cadre de cette situation ;
- (iv) si la question de savoir si telle façon d'agir prévue viole ou non le droit en matière d'ententes devait se poser, les Employés devraient agir seulement après avoir consulté l'équipe Conformité Globale , et après que tous les faits pertinents leur auront été présentés.

6. ANTI-COUVERTURE ET NANTISSEMENT

Afin d'assurer l'alignement avec les intérêts de nos actionnaires, Evotec ne permet pas aux membres du Conseil de Surveillance et du Directoire de s'engager dans des transactions à court terme ou spéculatives impliquant les titres d'Evotec, y compris les ventes à découvert, les options cotées en bourse ou les opérations de couverture. Il est interdit aux membres du Conseil de Surveillance et du Directoire et à certains Employés, tels que désignés par le Département Juridique et Conformité d'Evotec, d'utiliser les titres d'Evotec en nantissement d'un prêt garanti.

Non-respect

Les sanctions liées au non-respect de la loi sur les restrictions de la concurrence peuvent s'avérer particulièrement importantes pour Evotec, pour tout Employé impliqué dans une violation des lois et pour les dirigeants responsables des actions de leurs subordonnés.

Toute difficulté liée au droit en matière d'ententes peut avoir pour conséquence une dégradation de l'image d'Evotec et/ou l'exposition d'Evotec à des coûts élevés afin de défendre sa position devant les autorités ou les tribunaux.

7. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DES EMPLOYES

Politique générale

La politique d'Evotec prévoit que les Employés soient sélectionnés, recrutés, affectés, formés, mutés, promus et rémunérés sur la base de leurs capacités, compétences et de leurs qualifications. Evotec ne pratique pas de discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, la religion, les opinions politiques, l'orientation sexuelle, le sexe, l'âge ou l'origine nationale. Evotec ne tolère en outre aucune discrimination d'un Employé ou candidat à un poste fondée sur un handicap physique ou mental ou sur un statut de personne handicapée. Toute forme de harcèlement est interdite, ainsi que la consommation d'alcool et de substances interdites par la loi.

Discrimination / égalité des chances

La politique d'Evotec prévoit d'offrir l'égalité des chances à tous les Employés et candidats. Nul ne saurait être discriminé du fait de sa race, sa couleur de peau, sa religion, ses opinions politiques ou syndicales, son orientation sexuelle, son sexe, son âge, son origine nationale, d'un handicap ou de toute autre adhésion à un groupe dont la discrimination a été déclarée illicite par la loi. Ce principe est valable pour tous les privilèges, dispositions et conditions de l'emploi, y compris, sans toutefois s'y limiter, au recrutement, à l'affectation, à la formation, à la promotion, à la réintégration, à la rémunération, aux mesures disciplinaires et aux licenciements.

Diversité

Evotec et ses Employés respecte les droits et la diversité de leurs collègues de travail afin de créer un environnement de travail dans lequel chacun peut exprimer pleinement son potentiel.

Harcèlement

Toute forme de harcèlement sexuel ou non est interdite aussi bien par la législation que par la réglementation et la politique interne d'Evotec. Le harcèlement est défini comme tout comportement indésirable ayant pour but de et résultant à porter atteinte à la dignité de l'Employé, en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Concernant plus spécifiquement les critères de harcèlement, il suffit que la personne auteur de l'action pourrait supposer d'un point de vue objectif que son comportement qu'il soit verbal ou non verbal, est indésirable ou inacceptable du point de vue de l'Employé concerné, compte tenu des circonstances.

Abus d'alcool et de drogue

La politique interne d'Evotec prévoit qu'il est interdit de consommer de l'alcool ou des substances interdites par la loi sur le lieu de travail. Afin de garantir cela, les activités suivantes sont strictement interdites dans les locaux d'Evotec, dans ses bureaux, lors de l'utilisation de ses installations ou lors de la conduite d'opérations pour Evotec:

- La production et la distribution non autorisées, la vente, l'offre de vente, la possession ou l'utilisation de substances interdites par la loi.
- La possession, la distribution, la vente, l'offre de vente ou la consommation de boissons alcoolisées (pour cette dernière à l'exception de festivités ou occasions autorisées par la hiérarchie).

8. HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

Politique générale

Evotec accorde une grande importance à l'Hygiène, la sécurité et l'Environnement, et au bien-être des Employés.

Evotec s'est engagé à préserver les ressources naturelles, à exploiter ses installations de manière sûre, de préserver la santé et d'assurer la sécurité de ses Employés, de ses clients et de la collectivité tout en réduisant au maximum l'impact environnemental de ses activités et de ses produits.

Les principes généraux de la politique environnementale, de santé et de sécurité d'Evotec sont les suivants:

- La protection globale de l'environnement et la sécurité maximale revêtent la même priorité que la haute qualité des produits et la performance économique.
- Les processus et produits sont conçus de telle sorte que les processus de recherche, de développement et de production, le transport, le stockage et l'utilisation des produits ainsi que leur élimination en fin de vie ont un impact environnemental le plus faible possible.
- Il est rappelé à tous les Employés leur devoir légal à se conformer aux politiques locales HSE, en particulier, de prendre un soin raisonnable de leur propre sécurité et de celle des personnes concernées par leur travail ; à suivre les procédures HSE incluant un environnement sécurisé de travail, les procédures locales, l'évaluation des risques, les formations, et à prendre les mesures adéquates pour s'assurer que tout accident, incident, observation concernant la sécurité sont signalés et examinés.
- Il est reconnu qu'améliorer la priorité et la culture de l'Hygiène, la sécurité et l'Environnement et le bien être des Employés minimisera les pertes et encourage la durabilité réalisée par la mise en œuvre

d'un système approprié sécurisé de travail et des procédures. Ces systèmes et procédures seront développés en conformité avec les lois applicables et les bonnes pratiques industrielles, et lorsqu'ils sont applicables, les standards internationaux (ISO 14001, 45001). Evotec va également de l'avant de sa propre initiative lorsque cela est raisonnable et commercialement viable.

9. PROTECTION ANIMALE

Certains affiliés Evotec utilisent les laboratoires animaliers quand il est impossible d'utiliser des alternatives valides et acceptées, ou quand cela est requis par les autorités réglementaires. Evotec reconnaît qu'il a une responsabilité éthique et morale de traiter avec respect les animaux, en minimisant la douleur et le stress. Conformément aux standards reconnus internationalement, les tests sur les animaux sont réalisés après avoir pris en considération la possibilité de ne pas utiliser des animaux, la réduction du nombre d'animaux utilisés ou l'amélioration des procédures pour minimiser leur souffrance (principe des 3Rs). Les installations animalières d'Evotec sont accréditées AAALAC ou en cours d'accréditation et sont soumises à des visites régulières de l'AAALAC. Tous les Employés Evotec qui travaillent avec les laboratoires animaliers doivent se conformer à toutes les lois nationales applicables et adhérer à la version actuelle de la Politique Globale Evotec pour le Bien-Être des Animaux.

10. BREVETS, DROITS D'AUTEUR ET CONFIDENTIALITÉ

Politique générale

La politique d'entreprise d'Evotec prévoit la confidentialité la plus stricte concernant sa propriété intellectuelle et celles de ses clients et de ses secrets commerciaux. Les informations relevant de ce Code peuvent être des découvertes, inventions, améliorations techniques, formules, spécifications, processus, etc. relatifs à des affaires existantes ou prévues. Tous les Employés Evotec doivent détruire les informations confidentielles d'une manière appropriée (c'est-à-dire en utilisant les broyeurs prévus à cet effet), une fois que l'information n'est plus requise.

Le respect des droits de propriété intellectuelle d'autrui fait partie de la politique d'entreprise d'Evotec. Les droits de propriété intellectuelle comprennent les travaux créatifs sur lesquels leurs propriétaires détiennent un droit et comprennent entre autres les droits d'auteur, brevets, secrets commerciaux et marques déposées. Toute violation de ces droits peut entraîner une obligation de réparation importante et peut être passible d'une peine. C'est pourquoi il est crucial pour tous les Employés d'Evotec non seulement de protéger les droits de propriété intellectuelle d'Evotec, mais aussi d'éviter toute violation des droits d'autrui. Les Employés ayant des interrogations à ce sujet peuvent obtenir des conseils auprès du Département Propriété Intellectuelle d'Evotec.

Brevets

La politique d'entreprise d'Evotec prévoit de ne pas porter sciemment atteinte aux droits de brevets valables d'autrui. Une telle violation pourrait entraîner une obligation de réparation importante pour Evotec. Toute personne impliquée dans la décision pouvant conduire à une contrefaçon pourrait éventuellement en être personnellement tenue pour responsable. Tout Employé d'Evotec qui constate une possible contrefaçon doit immédiatement la signaler au Département Propriété Intellectuelle d'Evotec.

Secrets commerciaux / confidentialité

Les Employés d'Evotec ne doivent divulguer ou partager aucun secret commercial ou industriel à aucune personne extérieure à Evotec, à moins que cela ne soit nécessaire pour l'accomplissement de leurs tâches habituelles, et sous réserve que l'autorisation d'Evotec soit systématiquement sollicitée en premier lieu.

Les Employés d'Evotec ne doivent divulguer ou partager aucune information portant sur le matériel étant la propriété d'autrui à aucune personne extérieure à l'entreprise si Evotec est légalement tenue de traiter cette information de manière confidentielle. La divulgation ou le partage d'une telle information au sein d'Evotec ne doit alors avoir lieu que si cela est absolument indispensable.

Les Employés d'Evotec ne doivent utiliser aucun moyen illicite ou illégal dans le but d'apprendre des secrets commerciaux ou industriels grâce à autrui. Ils sont en outre tenus de signaler immédiatement toute tentative de vente ou de divulgation de secrets commerciaux de manière illégale au Département Propriété Intellectuelle.

Utilisation de logiciels

La reproduction ou la modification d'un logiciel protégé par des droits d'auteur sans l'autorisation de son propriétaire représente une violation du droit d'auteur et peut avoir de lourdes conséquences juridiques aussi bien pour Evotec que pour le collaborateur ayant fait cette copie. La copie d'un logiciel en violation des dispositions des contrats de licence en vigueur est contraire à la politique d'Evotec.

Copie de documents imprimés protégés par le droit d'auteur

La copie non autorisée et intentionnelle de documents protégés par le droit d'auteur à toute autre fin que l'utilisation personnelle est interdite par la loi et peut, dans certaines circonstances, également représenter une violation du droit pénal. La reproduction répétée d'articles de journal visant à éviter de payer des abonnements supplémentaires tombe clairement sous le coup de cette interdiction.

Espionnage informatique

Est considéré comme violation des directives d'Evotec et, selon les circonstances, également comme violation du droit applicable, le fait qu'une personne se procure un accès à Evotec par le biais d'un ordinateur afin d'établir une connexion avec d'autres systèmes informatiques dans le but:

- (i) d'accéder à des secrets commerciaux ou à d'autres données sensibles;
- (ii) d'infecter le système avec un virus ou de l'endommager ou le détruire de toute autre manière;
- (iii) de se livrer à toute autre sorte de vol ou fraude informatique.

11. DONNÉES PERSONNELLES

Evotec respecte et s'engage à protéger les données personnelles qui sont confiées avec un maximum d'attention. Cela inclut les données personnelles des Employés, des candidats à un poste, des clients, des fournisseurs et autres tierces parties. Evotec met en œuvre des outils techniques appropriés et des mesures organisationnelles afin de protéger les données personnelles contre une utilisation illégale, leur perte ou leur destruction.

Les Employés doivent suivre les règles, politiques internes et la réglementation applicable lors de la collecte et du traitement des données personnelles. En particulier, les données personnelles peuvent uniquement:

- être collectées, traitées ou transférées à des tiers sur une base légale (c'est-à-dire un contrat spécifique ou un consentement)
- être collectées et limitées à ce qui est nécessairement en relation avec les buts pour lesquels elles sont traitées, et les Employés doivent s'assurer que le traitement des données personnelles est justifié,
- être utilisées tant que les données personnelles sont nécessaires.

Evotec fournira des informations aux individus dans la mesure où ils exercent leurs droits individuels.

12. ÉCHANGES INTERNATIONAUX

Evotec se conforme aux lois et réglementations applicables au contrôle des exportations des pays dans lesquels Evotec a des activités commerciales.

Les Employés et les partenaires commerciaux impliqués dans des transactions transfrontalières doivent se conformer aux politiques relatives aux sanctions commerciales, aux embargos, ou toute autres politiques et procédures mises en place et mises à disposition d'Evotec.

Les Employés et les partenaires commerciaux doivent documenter convenablement tous les produits, matériels et technologies importées ou exportées pour assurer la conformité avec la loi et la réglementation douanière et relative aux imports/exports. Afin de s'assurer du respect de la réglementation locale sur les produits, services et technologies exportés, l'Employé doit consulter le Département Conformité Export préalablement à l'export et dans un délai suffisant.

13. DEVOIR DE SIGNALEMENT

Les Employés sont tenus de signaler immédiatement toute conduite ou tout incident pour laquelle/lequel il existe ou ils estiment qu'il existe la moindre probabilité de violation des lignes directrices et les dispositions éthiques énoncées dans le présent code à leur supérieur hiérarchique. Les Employés et/ou leurs supérieurs hiérarchiques peuvent contacter les Ressources humaines ou l'un des spécialistes du département à tout moment. Dans le cas où le signalement local ne serait pas approprié ou efficace, le Département de Conformité mondial peut être contacté ou la plateforme d'alerte d'Evotec «EVOwhistle» devrait être utilisée comme expliqué ci-après.

Signalement d'un problème de conformité - EVOwhistle

Tous les Employés sont appelés à alerter et à se présenter dans le cas où ils soupçonnent une non-conformité. Dans la mesure du possible, toute suspicion de manquement à des règles internes ou externes doivent être adressées localement dès qu'il survient. Pour les Employés, le supérieur hiérarchique est le point de contact privilégié.

En particulier, pour de graves préoccupations telles que la corruption, des fraudes ou tout autres activités criminelles, ou pour des préoccupations qui affectent plus d'un site Evotec, une investigation professionnelle, organisée et objective est nécessaire. Il peut y avoir en outre des cas ou incidents que l'Employé ne souhaite pas signaler localement ou qui ont été signalés localement mais non résolus.

En conséquence, les Employés, de même que d'autres parties prenantes extérieures ont accès à des méthodes de signalement diverses. En supplément du signalement direct au supérieur hiérarchique, les Employés peuvent contacter Compliance@evotec.com ou faire un signalement, qui peut être anonyme au besoin, en utilisant la plateforme Evotec pour les lanceurs d'alerte EVOwhistle par le lien suivant: <https://evotecgroup.integrityline.org>. La plateforme EVOwhistle est fournie par une société externe spécialisée dans les services aux lanceurs d'alerte et hébergée sur un serveur indépendant de celui d'Evotec.

Evotec reconnaît qu'il existe ici de nombreux cas limites. Chaque situation ou préoccupation doit être traitée sérieusement, investiguée en interne ou par des enquêteurs externes et doit être étudiée objectivement et au cas par cas, en tenant compte des circonstances selon les principes éthiques généraux sous-entendus dans le Code et visibles à travers le Code, tels que: la légalité, l'honnêteté, la responsabilité, la transparence, la crédibilité, l'impartialité, le respect, la coopération, l'intégrité, l'environnement et la sécurité, la qualité, la concurrence et la confidentialité.

Signalement de bonne foi

Tous ceux qui signaleront de bonne foi des informations sont protégés contre des préjudices éventuels qui résulteraient du signalement émis.

Si malgré tout, Evotec constatait l'existence d'une violation injustifiable de ce Code, des mesures relatives au droit du travail et pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail seraient prises.

Application & dérogations

Evotec assurera une action rapide et cohérente contre les violations de ce code. Dès réception d'un constat de violation de ce Code, Evotec prendra les mesures préventives ou disciplinaires qu'elle jugera appropriées, y compris, mais sans s'y limiter, la réaffectation, la rétrogradation, le licenciement et, dans le cas d'une conduite criminelle ou d'autres violations graves de la loi, la notification aux autorités gouvernementales appropriées. Toute dérogation pour un membre du Conseil de Surveillance ou du Directoire sera divulguée aux actionnaires d'Evotec, comme l'exigent les règles de la Securities and Exchange Commission (Commission des opérations de bourse) (ci-après dénommée "SEC") et du NASDAQ.

14. DIVULGATION À LA SEC

Les rapports et autres documents d'Evotec déposés auprès de la SEC, y compris tous les états financiers et autres informations financières, doivent être conformes aux lois fédérales sur les valeurs mobilières applicables et aux règles de la SEC.

Chaque Employé qui contribue de quelque manière que ce soit à la préparation ou à la vérification des états financiers et autres informations financières d'Evotec doit s'assurer que les livres, registres et comptes d'Evotec sont tenus avec précision. Chaque Employé exerçant des responsabilités respectives dans le cadre de sa relation de travail doit coopérer pleinement avec les services de comptabilité et d'audit interne d'Evotec, ainsi qu'avec les experts-comptables indépendants et les conseillers d'Evotec.

Chaque Employé impliqué dans le processus de divulgation d'Evotec et ayant des responsabilités respectives dans le cadre de son contrat de travail doit se familiariser et se conformer aux contrôles et procédures de divulgation d'Evotec et à son contrôle interne sur les rapports financiers ; et prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que tous les documents déposés auprès de la SEC et toutes les autres communications publiques sur les conditions financières et commerciales d'Evotec fournissent une information complète, juste, précise, ponctuelle et compréhensible.

15. PROPRIÉTAIRE DE LA POLITIQUE

L'équipe Globale Conformité est principalement responsable de la supervision et de l'application de cette politique. Evotec effectuera (entre autres) des audits périodiques de ses livres et registres pour contrôler la conformité à cette politique.

Toutes les questions concernant cette politique doivent être adressées à l'équipe Globale Conformité.

Le Conseil d'Administration

(Validé par le Conseil de Surveillance)