

Share Performance Plan 2012

Um auch weiterhin Führungskräfte der Evotec AG und ihrer verbundenen Unternehmen im In- und Ausland durch eine variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter auf Aktienbasis an die Evotec AG binden zu können, soll die Möglichkeit geschaffen werden, Bezugsrechte auf Aktien der Evotec AG an Mitglieder des Vorstands der Evotec AG, an Mitglieder von Geschäftsleitungsorganen verbundener Unternehmen im In- und Ausland sowie an ausgewählte Führungskräfte der Evotec AG und verbundener Unternehmen im In- und Ausland auszugeben.

Die hier zur Beschlussfassung vorgeschlagene konkrete Ausgestaltung des Share Performance Plan 2012 („**SPP 2012**“) orientiert sich am Konzept eines Performance Share Programme. Dieses zeichnet sich dadurch aus, dass die teilnehmenden Führungskräfte bei Erreichung anspruchsvoller Ziele zu einer variablen Vergütung in Aktien berechtigt sind. Im Unterschied zu einem herkömmlichen Aktienoptionsprogramm werden die Aktien bei Zielerreichung nicht zu einem Ausgabebetrag ausgegeben, der mindestens dem Börsenkurs der Aktie der Gesellschaft im Zeitpunkt der Gewährung der Bezugsrechte entspricht, sondern zum jeweiligen geringsten Ausgabebetrag von derzeit Euro 1,00. Der wesentliche Grund dafür besteht darin, dass bei einem Performance Share Programme der Wert der jeweiligen Aktie an die Stelle einer Barvergütung tritt, so dass die Aktien idealiter ohne Gegenleistung ausgegeben werden sollen. Ein besonderer wirtschaftlicher Vorteil für die Teilnehmer im Vergleich zu einem herkömmlichen Aktienoptionsprogramm ergibt sich daraus nicht, weil bei Gewährung der Bezugsrechte und damit von vornherein berücksichtigt wird, dass den Teilnehmern der volle Wert der Aktien (abzüglich des jeweiligen geringsten Ausgabebetrags von derzeit Euro 1,00) zufließt und nicht nur, wie bei einem herkömmlichen Aktienoptionsprogramm, die Differenz zwischen dem Börsenkurs bei Gewährung der Bezugsrechte und dem Börsenkurs bei Ausgabe der Aktien. Die Festlegung eines Ausgabebetrags von derzeit Euro 1,00 ist aktienrechtlich zwingend geboten, da eine Ausgabe neuer Aktien unter dem jeweiligen anteiligen Betrag des Grundkapitals nicht zulässig ist.

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

- a) Ermächtigung zur Ausgabe von Aktienoptionen mit Bezugsrecht auf Aktien der Evotec AG

Der Vorstand wird ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats bis zum 13. Juni 2017 („**Ermächtigungszeitraum**“) für Mitglieder des Vorstands der Evotec AG, Mitglieder von Geschäftsleitungsorganen verbundener Unternehmen im In- und Ausland sowie für ausgewählte Führungskräfte der Evotec AG und verbundener Unternehmen im In- und Ausland („**Bezugsberechtigte**“) ein Aktienoptionsprogramm in Form eines Share Performance Plan aufzulegen und einmalig oder mehrfach Bezugsrechte in Gestalt von „**Share Performance Awards**“ auf bis zu Stück 4.000.000 auf den Inhaber lautende Stammaktien ohne Nennbetrag (Stückaktien) der Gesellschaft mit einem rechnerischen Anteil am Grundkapital von insgesamt bis zu Euro 4.000.000,00 mit einer Laufzeit von bis zu fünf Jahren zu gewähren. Ein Share Performance Award gewährt bis zu zwei Bezugsrechte auf Aktien der Gesellschaft, die wiederum jeweils zum Bezug einer Aktie der Gesellschaft berechtigen. Soweit Share Performance Awards aufgrund des Ausscheidens von Bezugsberechtigten aus der Evotec AG oder einem verbundenen Unternehmen oder aufgrund des Ausscheidens eines verbundenen Unternehmens aus der Evotec Gruppe innerhalb des Ermächtigungszeitraums verwirken, darf eine entsprechende Anzahl von Share Performance Awards zusätzlich ausgegeben werden. Für die Ausgabe von Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands der Evotec AG gilt diese Ermächtigung allein für

den Aufsichtsrat. Ein Bezugsrecht der Aktionäre der Gesellschaft besteht nicht. Die Erfüllung der ausgeübten Bezugsrechte kann nach Wahl der Gesellschaft entweder durch Ausnutzung des unter nachstehendem Buchstaben b) zur Beschlussfassung vorgeschlagenen bedingten Kapitals oder durch eigene Aktien der Gesellschaft erfolgen. Die Gewährung der Bezugsrechte zum Bezug von Aktien der Gesellschaft und die Ausgabe dieser Aktien erfolgt gemäß folgender Bestimmungen:

(1) Bezugsberechtigte und Aufteilung

Der Kreis der Bezugsberechtigten umfasst die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft („**Gruppe 1**“), Mitglieder von Geschäftsleitungsorganen verbundener Unternehmen im In- und Ausland („**Gruppe 2**“) und ausgewählte Führungskräfte der Gesellschaft und verbundener Unternehmen im In- und Ausland („**Gruppe 3**“).

Das Gesamtvolumen der Bezugsrechte wird wie folgt auf die einzelnen Gruppen der Bezugsberechtigten aufgeteilt:

- Die Bezugsberechtigten der Gruppe 1 erhalten zusammen höchstens 50% der Share Performance Awards und der hieraus resultierenden Bezugsrechte;
- die Bezugsberechtigten der Gruppe 2 erhalten zusammen höchstens 10% der Share Performance Awards und der hieraus resultierenden Bezugsrechte; und
- die Bezugsberechtigten der Gruppe 3 erhalten zusammen höchstens 40% der Share Performance Awards und der hieraus resultierenden Bezugsrechte.

Sollten die Bezugsberechtigten mehreren Gruppen angehören, erhalten sie Share Performance Awards ausschließlich aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gruppe.

(2) Ausgabezeiträume (Erwerbszeiträume)

Die Share Performance Awards dürfen innerhalb des Ermächtigungszeitraums in jährlichen Tranchen ausgegeben werden. Die einzelnen Tranchen der Share Performance Awards können den Bezugsberechtigten jeweils binnen eines Zeitraums von sechzehn Wochen nach der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft zum Erwerb angeboten werden. Im ersten Jahr (2012) darf eine Ausgabe von Share Performance Awards im Zeitraum von der Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung bis zum Ablauf von sechzehn Wochen nach Eintragung des bedingten Kapitals im Handelsregister erfolgen.

(3) Wartezeit und Laufzeit der Bezugsrechte

Share Performance Awards können erstmals nach Ablauf der Wartezeit ausgeübt werden. Die „**Wartezeit**“ einer Tranche von Share Performance Awards beginnt jeweils mit dem festgelegten Ausgabetag und endet mit dem Ablauf des vierten Jahrestags nach dem Ausgabetag. Als „**Ausgabetag**“ gilt der Zeitpunkt, zu dem die Gesellschaft den Bezugsberechtigten das Angebot über die Share Performance Awards macht, ungeachtet des Zeitpunkts des Zugangs oder der Annahme des Angebots (Grant). Durch das Angebot kann ein anderer Zeitpunkt innerhalb des Erwerbszeitraums der jeweiligen Tranche als Ausgabetag bestimmt werden.

Die Laufzeit der Share Performance Awards beträgt jeweils fünf Jahre, vom Ausgabetag an gerechnet.

Share Performance Awards, die bis zum Ende der Laufzeit nicht ausgeübt werden oder ausgeübt werden konnten, verfallen bzw. verwirken ersatz- und entschädigungslos. Die obige Bestimmung über die Ermächtigung zur erneuten Ausgabe von vorzeitig verwirkten Share Performance Awards bleibt davon unberührt.

(4) Erfolgsziele

Share Performance Awards können nur ausgeübt werden, wenn und soweit die Erfolgsziele (Key Performance Indicators) erreicht werden. Die Erfolgsziele für jede einzelne Tranche der Share Performance Awards werden vom Aufsichtsrat festgesetzt und bestehen in der Kombination von mindestens drei der vier nachfolgend bestimmten Erfolgsziele und deren Entwicklung.

Innerhalb jeder einzelnen Tranche der Share Performance Awards haben die Erfolgsziele jeweils die gleiche Gewichtung (d.h. bei der Festsetzung von drei Erfolgszielen jeweils rd. 33,333%, bei Festlegung von vier Erfolgszielen jeweils 25%). Innerhalb jedes der nachfolgend genannten Erfolgsziele gibt es wiederum ein „**Mindestziel**“, das erreicht sein muss, damit Share Performance Awards (teilweise) ausübbar werden, sowie ein „**Maximalziel**“, bei dessen Erreichen sämtliche Share Performance Awards im Rahmen der Gewichtung des jeweiligen Erfolgsziels in voller Höhe ausübbar werden.

Erfolgsziel „Konzernumsatz“

Das Erfolgsziel „Konzernumsatz“ (Revenues) ist zu 100% erreicht (der „**Ziel-Konzernumsatz**“), wenn die kumulierten Konzernjahresumsätze der Evotec AG im Erfolgsbemessungszeitraum (Performance Measurement Period) den von Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats auf Basis einer mittelfristigen Unternehmensplanung (Mid Range Plan) für den Erfolgsbemessungszeitraum geplanten kumulierten Konzernjahresumsatz der Evotec AG erreicht. Die mittelfristige Unternehmensplanung soll vom Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats grundsätzlich jährlich für einen Fünfjahreszeitraum vorgenommen werden und ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung mit anspruchsvollen, relevanten Zielparametern auszurichten. „**Erfolgsbemessungszeitraum**“ ist der Dreijahreszeitraum beginnend mit dem 1. Januar des Jahres, in dem die einzelne Tranche der Bezugsrechte ausgegeben wird.

„**Konzernjahresumsatz**“ sind die Umsatzerlöse aus der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung. Grundlage für die Ermittlung des kumulierten Konzernjahresumsatzes sind die jeweiligen geprüften und gebilligten Konzernjahresabschlüsse (IFRS) der Evotec AG des jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraums abzüglich Umsätzen aus auslizensierten Entwicklungsprogrammen. Der so ermittelte kumulierte Konzernumsatz ist um die nach anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelten prognostizierten Sondereinflüsse aus Akquisitionen bzw. Desinvestitionen zu bereinigen. Maßgeblich für die Ermittlung des Sondereinflusses ist die vom Vorstand mit kaufmännischer Sorgfalt auf Grundlage ausreichender Information ermittelte Prognose, die dem Aufsichtsrat im Rahmen der erforderlichen Zustimmung zu der betreffenden Akquisition bzw. Desinvestition vorgelegt und von diesem genehmigt wird.

Das Mindestziel für das Erfolgsziel „Konzernumsatz“ ist erreicht, wenn die kumulierten Konzernjahresumsätze der Evotec AG im Erfolgsbemessungszeitraum 75% des für den jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraum festgesetzten Ziel-Konzernumsatzes erreicht oder überschreitet. Das Maximal-

ziel für das Erfolgsziel „Konzernumsatz“ ist erreicht, wenn die kumulierten Konzernjahresumsätze der Evotec AG im Erfolgsbemessungszeitraum 125% des für den jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraum festgesetzten Ziel-Konzernumsatzes erreicht oder überschreitet.

Im Hinblick auf die (auch teilweise) Ausübbarkeit der der Gewichtung des jeweiligen Erfolgsziels entsprechenden Anzahl der Share Performance Awards der jeweiligen Tranche gilt Folgendes:

- (i) Wird das Mindestziel erreicht, so sind die Share Performance Awards der jeweiligen Tranche in Höhe von 25% ausübbar (d.h. ein Share Performance Award berechtigt zum Bezug einer halben Aktie der Evotec AG);
- (ii) Wird das Erfolgsziel zu 100% erreicht, so sind die Share Performance Awards der jeweiligen Tranche in Höhe von 50% ausübbar (d.h. ein Share Performance Award berechtigt zum Bezug einer ganzen Aktie der Evotec AG);
- (iii) Wird das Maximalziel erreicht, so sind die Share Performance Awards der jeweiligen Tranche in Höhe von 100% ausübbar (d.h. ein Share Performance Award berechtigt zum Bezug von zwei Aktien der Evotec AG).

Wird das Mindestziel übertroffen, aber der Ziel-Konzernumsatz nicht erreicht, so erhöht sich der ausübbare Anteil der der Gewichtung dieses Erfolgsziels entsprechenden Anzahl der Share Performance Awards linear. Entsprechendes gilt für den Fall, dass der Ziel-Konzernumsatz übertroffen wird, aber das Maximalziel nicht erreicht wird. Ergibt sich bei der Berechnung kein ganzzahliger Prozentsatz, so ist der Prozentsatz durch kaufmännische Rundung auf eine Stelle nach dem Komma zu runden.

Erfolgsziel „Operatives Ergebnis“

Das Erfolgsziel „Operatives Ergebnis“ (Operating Income Before Impairments) ist zu 100% erreicht (das „**Ziel-Ergebnis**“), wenn das kumulierte Operative Konzern-Ergebnis der Evotec AG im Erfolgsbemessungszeitraum den von Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats auf Basis einer mittelfristigen Unternehmensplanung für den Erfolgsbemessungszeitraum geplante kumulierte Operative Konzern-Ergebnis der Evotec AG erreicht.

„**Operatives Konzern-Ergebnis**“ ist das Betriebsergebnis aus der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung. Grundlage für die Ermittlung des kumulierten Operativen Konzern-Ergebnisses sind die jeweiligen geprüften und gebilligten Konzernjahresabschlüsse (IFRS) der Evotec AG des jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraums abzüglich Wertberichtigungen auf immaterielle Vermögenswerte und dem operativen Ergebnis aus auslizenziierten Entwicklungsprogrammen. Das so ermittelte kumulierte Operative Konzern-Ergebnis ist um die nach anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelten prognostizierten Sondereinflüsse aus Akquisitionen bzw. Desinvestitionen zu bereinigen. Maßgeblich für die Ermittlung des Sondereinflusses ist die vom Vorstand mit kaufmännischer Sorgfalt auf Grundlage ausreichender Information ermittelte Prognose, die dem Aufsichtsrat im Rahmen der erforderlichen Zustimmung zu der betreffenden Akquisition bzw. Desinvestition vorgelegt und von diesem genehmigt wird.

Das Mindestziel für das Erfolgsziel „Operatives Ergebnis“ ist erreicht, wenn das kumulierte Operative Konzern-Ergebnis der Evotec AG im Erfolgsbemessungszeitraum 75% des für den jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraum festgesetzten Ziel-Ergebnisses erreicht oder überschreitet.

Das Maximalziel für das Erfolgsziel „Operatives Ergebnis“ ist erreicht, wenn das kumulierte Operative Konzern-Ergebnis der Evotec AG im Erfolgsbemessungszeitraum 125% des für den jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraum festgesetzten Ziel-Ergebnisses erreicht oder überschreitet. Im Hinblick auf die (auch teilweise) Ausübbarkeit der der Gewichtung des jeweiligen Erfolgsziels entsprechenden Anzahl der Share Performance Awards der jeweiligen Tranche gilt Folgendes:

- (i) Wird das Mindestziel erreicht, so sind die Share Performance Awards der jeweiligen Tranche in Höhe von 25% ausübbar (d.h. ein Share Performance Award berechtigt zum Bezug einer halben Aktie der Evotec AG);
- (ii) Wird das Erfolgsziel zu 100% erreicht, so sind die Share Performance Awards der jeweiligen Tranche in Höhe von 50% ausübbar (d.h. ein Share Performance Award berechtigt zum Bezug einer ganzen Aktie der Evotec AG);
- (iii) Wird das Maximalziel erreicht, so sind die Share Performance Awards der jeweiligen Tranche in Höhe von 100% ausübbar (d.h. ein Share Performance Award berechtigt zum Bezug von zwei Aktien der Evotec AG).

Wird das Mindestziel übertroffen, aber das Ziel-Ergebnis nicht erreicht, so erhöht sich der ausübbare Anteil der der Gewichtung dieses Erfolgsziels entsprechenden Anzahl der Share Performance Awards linear. Entsprechendes gilt für den Fall, dass der Ziel-Konzernumsatz übertroffen wird, aber das Maximalziel nicht erreicht wird. Ergibt sich bei der Berechnung kein ganzzahliger Prozentsatz, so ist der Prozentsatz durch kaufmännische Rundung auf eine Stelle nach dem Komma zu runden.

Erfolgsziel „Mittelzufluss aus Geschäftstätigkeit“

Das Erfolgsziel „Mittelzufluss aus Geschäftstätigkeit“ (Net Cash Generated by Operating Activities) ist zu 100% erreicht (der „**Ziel-Mittelzufluss**“), wenn der kumulierte Konzern-Mittelzufluss der Evotec AG im Erfolgsbemessungszeitraum den von Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats auf Basis einer mittelfristigen Unternehmensplanung für den Erfolgsbemessungszeitraum geplanten kumulierten Konzern-Mittelzufluss der Evotec AG erreicht.

„**Konzern-Mittelzufluss**“ ist der Nettomittelzufluss (-abfluss) aus der laufenden Geschäftstätigkeit wie in der Konzernkapitalflussrechnung wiedergegeben. Grundlage für die Ermittlung des kumulierten Konzern-Mittelzuflusses sind die jeweiligen geprüften und gebilligten Konzernjahresabschlüsse (IFRS) der Evotec AG des jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraums abzüglich des Mittelzuflusses aus auslizenziierten Entwicklungsprogrammen. Des Weiteren wird der Mittelzufluss bereinigt um den Erwerb von Sachanlagevermögen und immateriellen Vermögensgegenständen sowie um Erlöse aus der Veräußerung von Sachanlagevermögen und immateriellen Vermögensgegenständen. Der so ermittelte kumulierte Konzern-Mittelzufluss ist um die nach anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen ermittelten prognostizierten Sondereinflüsse aus Akquisitionen bzw. Desinvestitionen zu bereinigen. Maßgeblich für die Ermittlung des Sondereinflusses ist die vom Vorstand mit kaufmännischer Sorgfalt auf Grundlage ausreichender Information ermittelte Prognose, die dem Aufsichtsrat im Rahmen der erforderlichen Zustimmung zu der betreffenden Akquisition bzw. Desinvestition vorgelegt und von diesem genehmigt wird.

Das Mindestziel für das Erfolgsziel „Mittelzufluss aus Geschäftstätigkeit“ ist erreicht, wenn der kumulierte Konzern-Mittelzufluss der Evotec AG im Erfolgsbemessungszeitraum 75% des für den jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraum festgesetzten Ziel-Mittelzuflusses erreicht oder überschreitet. Das Maximalziel für das Erfolgsziel „Mittelzufluss aus Geschäftstätigkeit“ ist erreicht, wenn der kumulierte Konzern-Mittelzufluss im Erfolgsbemessungszeitraum 125% des für den jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraum festgesetzten Ziel-Mittelzuflusses erreicht oder überschreitet.

Im Hinblick auf die (auch teilweise) Ausübbarkeit der der Gewichtung des jeweiligen Erfolgsziels entsprechenden Anzahl der Share Performance Awards der jeweiligen Tranche gilt Folgendes:

- (i) Wird das Mindestziel erreicht, so sind die Share Performance Awards der jeweiligen Tranche in Höhe von 25% ausübbar (d.h. ein Share Performance Award berechtigt zum Bezug einer halben Aktie der Evotec AG);
- (ii) Wird das Erfolgsziel zu 100% erreicht, so sind die Share Performance Awards der jeweiligen Tranche in Höhe von 50% ausübbar (d.h. ein Share Performance Award berechtigt zum Bezug einer ganzen Aktie der Evotec AG);
- (iii) Wird das Maximalziel erreicht, so sind die Share Performance Awards der jeweiligen Tranche in Höhe von 100% ausübbar (d.h. ein Share Performance Award berechtigt zum Bezug von zwei Aktien der Evotec AG).

Wird das Mindestziel übertroffen, aber der Ziel-Mittelzufluss nicht erreicht, so erhöht sich der ausübbare Anteil der der Gewichtung dieses Erfolgsziels entsprechenden Anzahl der Share Performance Awards linear. Entsprechendes gilt für den Fall, dass der Ziel-Konzernumsatz übertroffen wird, aber das Maximalziel nicht erreicht wird. Ergibt sich bei der Berechnung kein ganzzahliger Prozentsatz, so ist der Prozentsatz durch kaufmännische Rundung auf eine Stelle nach dem Komma zu runden.

Erfolgsziel „Aktienkurs“

Das Erfolgsziel „Aktienkurs“ (Share Price) ist zu 100% erreicht (der „**Ziel-Aktienkurs**“), wenn der durchschnittliche Aktienkurs der Aktien der Gesellschaft in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder einem entsprechenden Nachfolgesystem) an den letzten zwanzig (20) Handelstagen der Frankfurter Wertpapierbörse des jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraums und den ersten zwanzig (20) Handelstagen nach Ablauf des jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraums (der „**Schlusskurs**“) 30% über dem durchschnittlichen Aktienkurs der Aktien der Gesellschaft in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder einem entsprechenden Nachfolgesystem) an den letzten zwanzig (20) Handelstagen der Frankfurter Wertpapierbörse vor dem Beginn des jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraums und den ersten zwanzig (20) Handelstagen nach dem Beginn des jeweiligen Erfolgsbemessungszeitraums (der „Anfangskurs“) liegt.

Das Mindestziel für das Erfolgsziel „Aktienkurs“ ist erreicht, wenn der Schlusskurs 20% oder mehr über dem Anfangskurs liegt. Das Maximalziel für das Erfolgsziel „Aktienkurs“ ist erreicht, wenn der Schlusskurs 40% oder mehr über dem Anfangskurs liegt.

Im Hinblick auf die (auch teilweise) Ausübbarkeit der der Gewichtung des jeweiligen Erfolgsziels entsprechenden Anzahl der Share Performance Awards der jeweiligen Tranche gilt Folgendes:

- (i) Wird das Mindestziel erreicht, so sind die Share Performance Awards der jeweiligen Tranche in Höhe von 25% ausübbar (d.h. ein Share Performance Award berechtigt zum Bezug einer halben Aktie der Evotec AG);
- (ii) Wird das Erfolgsziel zu 100% erreicht, so sind die Share Performance Awards der jeweiligen Tranche in Höhe von 50% ausübbar (d.h. ein Share Performance Award berechtigt zum Bezug einer ganzen Aktie der Evotec AG);
- (iii) Wird das Maximalziel erreicht, so sind die Share Performance Awards der jeweiligen Tranche in Höhe von 100% ausübbar (d.h. ein Share Performance Award berechtigt zum Bezug von zwei Aktien der Evotec AG).

Wird das Mindestziel übertroffen, aber der Ziel-Aktienkurs nicht erreicht, so erhöht sich der ausübbare Anteil der der Gewichtung dieses Erfolgsziels entsprechenden Anzahl der Share Performance Awards linear. Entsprechendes gilt für den Fall, dass der Ziel-Konzernumsatz übertroffen wird, aber das Maximalziel nicht erreicht wird. Ergibt sich bei der Berechnung kein ganzzahliger Prozentsatz, so ist der Prozentsatz durch kaufmännische Rundung auf eine Stelle nach dem Komma zu runden.

(5) Ermittlung der ausübbaren Bezugsrechte je Tranche, Begrenzung der Bezugsrechte

Die je Tranche ausübbare Anzahl von Bezugsrechten entspricht, vorbehaltlich von Sonderregelungen bei Beendigung des Dienst- oder Anstellungsverhältnisses des Bezugsberechtigten vor Ablauf der Wartezeit, der Anzahl sämtlicher Bezugsrechte der jeweiligen Tranche (Anzahl der gewährten Share Performance Awards x 2) multipliziert mit dem durchschnittlichen Prozentsatz, der sich aus der Summe der prozentualen Höhe der Ausübbarkeit der Share Performance Awards der jeweiligen Tranche nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen dividiert durch die Anzahl der Erfolgsziele ergibt. Ergibt sich danach keine ganzzahlige Anzahl von ausübbaren Bezugsrechten, so wird die Anzahl der ausübbaren Bezugsrechte durch kaufmännische Rundung ermittelt. Der Bezug von Bruchteilen von Aktien ist ausgeschlossen; ein etwaiger Spitzenausgleich erfolgt nicht.

Für den Fall außerordentlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen kann der Aufsichtsrat die den Mitgliedern des Vorstands gewährten Bezugsrechte dem Inhalt und dem Umfang nach ganz oder teilweise begrenzen.

(6) Ausübungszeiträume

Nach Ablauf der Wartezeit können die in einer Tranche ausgegebenen Share Performance Awards und die hieraus resultierenden Bezugsrechte nur einmal nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen ausgeübt werden. Die Ausübung muss innerhalb eines Zeitraums von höchstens zwölf Monaten ab Beendigung der jeweiligen Wartezeit („**Ausübungszeitraum**“) erfolgen.

Die Share Performance Awards und die hieraus resultierenden Bezugsrechte können innerhalb des Ausübungszeitraums grundsätzlich durchgehend ausgeübt werden. Hiervon ausgenommen sind Sperrzeiträume. Als

Sperrzeitraum gelten folgende Zeiträume: (i) diejenigen Drei-Wochen-Zeiträume, die jeweils enden am Tag der Bilanzpressekonferenz und an dem Tag, an dem ein Quartalsbericht oder Halbjahresfinanzbericht der Gesellschaft dem Publikum zur Verfügung gestellt wird, (ii) der Zeitraum vom Beginn des Tages, an dem die Gesellschaft ein Angebot zum Bezug neuer Aktien oder Anleihen mit Wandlungs- und/oder Optionsrecht bzw. Wandlungspflicht in den Gesellschaftsblättern veröffentlicht, bis zum Ablauf der (ggf. verlängerten) Bezugsfrist und (iii) der Zeitraum vom Ablauf des 37. Tages vor einer Hauptversammlung bis zum Beginn des 21. Tages vor einer Hauptversammlung (der Tag der Hauptversammlung jeweils nicht mitgerechnet).

(7) Ausübungspreis

Bei Ausübung der Bezugsrechte ist für jede zu beziehende Aktie der Ausübungspreis zu zahlen.

Der „**Ausübungspreis**“ je Aktie entspricht dem auf die einzelne Stückaktie entfallenden anteiligen Betrag des Grundkapitals im Zeitpunkt der Ausübung der Bezugsrechte, derzeit Euro 1,00.

(8) Ersetzungsrecht der Gesellschaft

Die Gesellschaft ist berechtigt, den Wert der bei Ausübung von einzelnen oder sämtlichen Bezugsrechten einzelner Tranchen auszugebenden Aktien abzüglich des Ausübungspreises auszuführen oder Aktien, die aus dem eigenen Bestand stammen oder zu diesem Zweck erworben werden, unter Wegfall der Verpflichtung des Bezugsberechtigten zur Entrichtung des Ausübungspreises zu liefern. Ansonsten bleiben die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

(9) Persönliches Recht

Die Bezugsrechte können nur durch die berechtigte Person selbst oder ihre Erben ausgeübt werden. Die Bezugsrechte sind rechtsgeschäftlich nicht übertragbar; sie sind jedoch vererblich. Die Bezugsrechte können nur ausgeübt werden, solange zwischen der berechtigten Person und der Gesellschaft ein ungekündigtes Dienst- oder Anstellungsverhältnis besteht. Können Bezugsrechte nach Maßgabe der vorstehenden Regelung nicht mehr ausgeübt werden, so verwirken sie ersatz- und entschädigungslos. Die Bestimmung über die Ermächtigung zur erneuten Ausgabe von verwirkten Bezugsrechten bleibt davon unberührt. Für den Todesfall, die Pensionierung, Berufungsunfähigkeit und sonstige Sonderfälle des Ausscheidens einschließlich des Ausscheidens verbundener Unternehmen, von Betrieben oder Betriebsteilen aus der Evotec Gruppe sowie für den Fall des Kontrollwechsels (Change of Control) sowie zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen können Sonderregelungen, einschließlich der zeitanteiligen Kürzung der ausübaren Bezugsrechte, getroffen werden.

(10) Sonstige Regelungen

Die Gesellschaft ist auch berechtigt, bei der Umsetzung dieses Beschlusses gegenüber Führungskräften verbundener Unternehmen im Ausland von den Bestimmungen dieses Beschlusses insoweit abzuweichen, wie der Inhalt dieses Beschlusses nicht aktienrechtlich zwingend in die Beschlusszuständigkeit der Hauptversammlung fällt oder soweit dieser Beschluss über aktienrechtliche Mindestanforderungen hinausgeht.

(11) Regelung der Einzelheiten

Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, die weiteren Einzelheiten für die Gewährung und Erfüllung von Share Performance Awards und sich daraus ergebenden Bezugsrechten sowie für die Ausgabe der Aktien aus der bedingten Kapitalerhöhung und die weiteren Bedingungen des SSP 2012 einschließlich der Bezugsrechtsbedingungen festzulegen, soweit die Mitglieder des Vorstands der Evotec AG betroffen sind. Im Übrigen ist der Vorstand der Gesellschaft ermächtigt, diese Einzelheiten festzusetzen. Zu diesen weiteren Einzelheiten gehören insbesondere Bestimmungen über die Durchführung und das Verfahren der Gewährung und Ausübung der Bezugsrechte, die Ausübungszeiträume, die Gewährung von Bezugsrechten an einzelne Bezugsberechtigte, die Festlegung des Ausgabetermins innerhalb des jeweiligen Ausgabezeitraums sowie Regelungen über die Behandlung von Bezugsrechten in Sonderfällen, insbesondere im Falle der Pensionierung, im Todesfall, bei Berufsunfähigkeit, bei Ausscheiden eines Unternehmens, eines Betriebes oder Betriebsteiles aus der Evotec Group oder im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) sowie zur Erfüllung gesetzlicher Anforderungen. Die Bezugsrechtsbedingungen sollen ferner angemessene Regelungen zur Beachtung gesetzlicher oder Evotec-interner Insiderregelungen sowie übliche Verwässerungsschutzklauseln enthalten, aufgrund derer der wirtschaftliche Wert der Bezugsrechte im Wesentlichen gesichert wird, insbesondere indem für die Ermittlung der Erfolgsziele ein etwaiger Aktiensplit, eine Zusammenlegung von Aktien, Kapitalerhöhungen aus Gesellschaftsmitteln mit Ausgabe neuer Aktien, Herabsetzungen des Grundkapitals der Gesellschaft oder andere Maßnahmen mit vergleichbaren Effekten berücksichtigt werden; eine Anpassung des Ausübungspreises erfolgt hierbei nicht.

b) Bedingtes Kapital

Das Grundkapital der Gesellschaft wird um bis zu Euro 4.000.000,00 durch Ausgabe von bis zu 4.000.000 neuen, auf den Inhaber lautenden Stammaktien der Gesellschaft ohne Nennbetrag (Stückaktien) erhöht. Das bedingte Kapital dient der Erfüllung von Bezugsrechten, die aufgrund der von der Hauptversammlung vom 14. Juni 2012 unter Tagesordnungspunkt 7 Buchstabe a) beschlossenen Ermächtigung ausgegeben und ausgeübt worden sind. Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur insoweit durchgeführt, wie Inhaber von Bezugsrechten von ihren Bezugsrechten auf den Bezug von Aktien der Gesellschaft Gebrauch machen. Die Ausgabe der Aktien erfolgt zu dem gemäß Tagesordnungspunkt 7 Buchstabe a) Unterabsatz (7) des Hauptversammlungsbeschlusses vom 14. Juni 2012 jeweils festgesetzten Ausübungspreis als Ausgabebetrag; § 9 Abs. 1 AktG bleibt unberührt.

Die neuen Aktien sind erstmals für das Geschäftsjahr dividendenberechtigt, für das zum Zeitpunkt ihrer Ausgabe noch kein Beschluss der Hauptversammlung über die Verwendung des Bilanzgewinns gefasst worden ist.

Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, die weiteren Einzelheiten der bedingten Kapitalerhöhung und ihrer Durchführung festzusetzen.

Der Aufsichtsrat wird ferner ermächtigt, § 5 der Satzung entsprechend der jeweiligen Durchführung der Kapitalerhöhung sowie nach Ablauf der Ermächtigung oder nach Ablauf der für die Ausübung der Optionsrechte festgelegten Frist anzupassen.

c) Satzungsänderung

§ 5 der Satzung wird um folgenden neuen Absatz 9 ergänzt:

„(9) *Das Grundkapital der Gesellschaft ist um bis zu Euro 4.000.000,00 durch Ausgabe von bis zu 4.000.000 neuen, auf den Inhaber*

lautenden Stammaktien der Gesellschaft ohne Nennbetrag (Stückaktien) erhöht. Das bedingte Kapital dient der Erfüllung von Bezugsrechten, die aufgrund der von der Hauptversammlung vom 14. Juni 2012 unter Tagesordnungspunkt 7 Buchstabe a) beschlossenen Ermächtigung ausgegeben und ausgeübt worden sind. Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur insoweit durchgeführt, wie Inhaber von Bezugsrechten von ihren Bezugsrechten auf den Bezug von Aktien der Gesellschaft Gebrauch machen. Die Ausgabe der Aktien erfolgt zu dem gemäß Tagesordnungspunkt 7 Buchstabe a) Unterabsatz (7) des Hauptversammlungsbeschlusses vom 14. Juni 2012 jeweils festgesetzten Ausübungspreis als Ausgabebetrag; § 9 Abs. 1 AktG bleibt unberührt. Die neuen Aktien sind erstmals für das Geschäftsjahr dividendenberechtigt, für das zum Zeitpunkt ihrer Ausgabe noch kein Beschluss der Hauptversammlung über die Verwendung des Bilanzgewinns gefasst worden ist. Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, die weiteren Einzelheiten der bedingten Kapitalerhöhung und ihrer Durchführung festzusetzen. Der Aufsichtsrat wird ferner ermächtigt, § 5 der Satzung entsprechend der jeweiligen Durchführung der Kapitalerhöhung sowie nach Ablauf der Ermächtigung oder nach Ablauf der für die Ausübung der Optionsrechte festgelegten Frist anzupassen.“