

Evotec SE

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT 2019



Damit wir alle daran denken, verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen umzugehen, haben wir Nachhaltigkeits-Illustrationen gestaltet. Sie sollen unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit unterstreichen. Zudem finden sie sich an allen Standorten als Sticker wieder, um bei den Mitarbeitern das Bewusstsein hierfür zu stärken.

Liebe Stakeholder und Freunde von *Evotec*

Unsere Unternehmen hat sich im hochwertigen Bereich der innovativen Wirkstoffforschung und -entwicklung etabliert. Unser wachsendes Unternehmen auf nachhaltige Weise aufzubauen, ist eine wichtige Grundeigenschaft und Verpflichtung um hohe Qualität zu erreichen. Wir sind fest davon überzeugt, dass das Geschäftsmodell von Evotec bereits selbst praktizierte Nachhaltigkeit ist. Gemeinsam mit unseren qualifizierten Mitarbeitern und unseren Partnern helfen wir dabei, Therapien für schwere Krankheiten zu finden, Behandlungskosten zu senken und für Millionen Patienten weltweit den Zugang zu modernsten medizinischen Behandlungen zu ermöglichen. Darüber hinaus führen wir die wissenschaftliche Arbeit in Bereichen fort, die zwar immer noch höchst relevant sind, von vielen Pharmaunternehmen jedoch aufgegeben wurden. Dazu gehören z. B. Antibiotika. Bei allem, was wir tun, sind wir bestrebt, für unsere internen und externen Stakeholder einen nachhaltigen Wert zu schaffen.

Unsere Partner erwarten von uns Spitzenleistungen in Wissen, Wissenschaft und Forschung sowie Technologie, aber auch eine hohe Reproduzierbarkeit, Datenrückverfolgbarkeit und Integrität. Sie erwarten auch eine hohe Professionalität in der Kommunikation sowie Vertrauen, Transparenz, Verantwortlichkeit und eine umgehende Reaktion auf ihr Feedback und ihre Anfragen. In anderen Worten, sie erwarten von uns, was wir voneinander als Kollegen erwarten, unabhängig davon, wo wir bei Evotec arbeiten: gute Informationen, Präzision und den notwendigen, gleichbleibenden Standard.

Im Jahr 2019 haben sich unsere Stakeholder verstärkt für das Thema Nachhaltigkeit und umweltbezogene Informationen interessiert. ESG-Kriterien (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) haben einen hohen Einfluss auf die Entscheidungen von Investoren, Forschungs- und Kooperationspartnern, Behörden und im Personalwesen. Wir möchten den höchsten

Standards gerecht werden. Wir haben uns dazu entschieden, unsere nicht-finanzielle Berichterstattung über die aus regulatorischer Sicht wesentlichen Aspekte hinaus auszuweiten. Die nichtfinanzielle Berichterstattung von Evotec wird Ihnen künftig umfassende Einblicke in unsere langfristigen Erfolge, Bemühungen und Ziele bezüglich ESG geben.

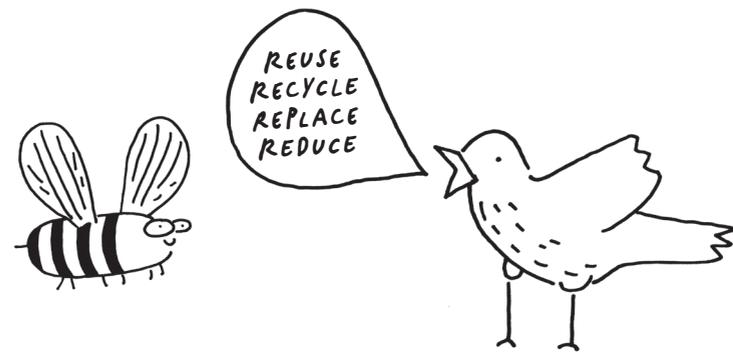
Wir sind uns sehr wohl bewusst, dass es ein langfristiges Ziel ist, ein wirklich nachhaltiges Unternehmen zu werden, zu bleiben und darüber zu berichten. Obwohl wir in vielen Bereichen bereits sehr hohe Standards erfüllen, gibt es in anderen zweifellos immer die Möglichkeit für Verbesserungen. Das bezieht sich in erster Linie auf unsere Kenntnis des ökologischen Fußabdrucks von Evotec, die aufgrund der massiven Veränderungen und des Wachstums unseres Unternehmens in den letzten Jahren eine stetige Herausforderung gewesen ist. Wir verpflichten uns dazu, diese Herausforderung anzunehmen, weil eine Verbesserung in unserer Hand liegt und in unserem Sinne ist. Und wir freuen uns, dass die Menschen, die für Evotec arbeiten, sich dazu ebenso verpflichtet fühlen.

In welcher Beziehung Sie auch immer zu Evotec stehen, wir laden Sie ein, uns auf dieser spannenden Reise zu begleiten. Ihre Fragen, Ideen und Rückmeldungen werden uns stets willkommen sein.

Im Namen vom Management Team



Enno Spillner
Finanzvorstand



GESCHÄFTSMODELL

Für mehr als 3000 schwere 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. Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Hamburg (Deutschland). Weitere operative Standorte befinden sich in Göttingen, Köln und München (Deutschland), Lyon und Toulouse (Frankreich), Verona (Italien), Abingdon und Alderly Park (UK) sowie Branford, Princeton, Seattle und Watertown (USA).

Evotec beschäftigt etwa 3000 hocherfahrene Experten aus der Wissenschaft und verfügt über modernste Technologieplattformen ebenso wie ausgewiesene Expertise in verschiedenen therapeutischen Kernbereichen. Das Unternehmen baut innovative, eigene Technologieplattformen auf und verbindet diese mit Dienstleistungen, 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 in den folgenden therapeutischen Kernbereichen:

- ▶ *Diabetes und Diabetesfolgeerkrankungen wie Nierenerkrankungen*
- ▶ *Fibrose*
- ▶ *Infektionskrankheiten*
- ▶ *Neuronale Erkrankungen*
- ▶ *Onkologie*
- ▶ *Schmerz- und Entzündungskrankheiten*
- ▶ *Seltene Krankheiten*
- ▶ *Atemwegserkrankungen*
- ▶ *Frauengesundheit*

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 eine gemeinsame 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 **Action Plan 2022 – „Führende externe Innovation“**.

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 verfolgt werden;
- (ii) die Entwicklung von Wirkstoffforschungsplattformen der nächsten Generation, insbesondere solcher, die den Megatrend der personalisierten und individualisierten Medizin widerspiegeln; sowie
- (iii) die selektive Beteiligung an Unternehmen mit großem Potenzial durch strategische Beteiligungen und Unternehmensgründungen.

Um patientenzentrierte Ansätze verfolgen zu können, greift Evotec auf umfangreiche Patientendaten zu, die Patientenpopulationen 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. Außerdem 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.

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. Er bildet auch den Rahmen für ein verantwortungsbewusstes und korrektes Verhalten gegenüber Geschäftspartnern.

Der Verhaltenskodex ist im Bereich „Invest“ auf der Internetseite von Evotec (www.evotec.com) veröffentlicht. Die für das Geschäftsjahr 2019 geltende Version umfasste 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. Im Dezember 2019 verabschiedete der Aufsichtsrat der Evotec SE eine aktualisierte Version des Kodex. Er enthält nun außerdem Abschnitte zu Themen wie Geldwäsche, Tierschutz, personenbezogenen Daten, globalem Handel und Whistleblowing. Zudem wird er den Verhaltenskodex von Aptuit ersetzen, der seit der Akquisition Mitte 2017 immer noch gültig war.

Evotec hat sich verpflichtet, mit solchen Lieferanten Geschäfte zu tätigen, die die höchsten Standards bei Nachhaltigkeit und Sozialem einhalten. Angesichts dieser Verpflichtung ist die Bewertung des Nachhaltigkeitsengagements der Lieferanten zu einem integralen Bestandteil der jährlichen Lieferantenbeurteilung geworden. Die Bewertung beinhaltet die Zusage des Lieferanten, seinen ökologischen Fußabdruck zu verbessern, die sozialen Nachhaltigkeitsstandards einzuhalten sowie Corporate Social Responsibility Reports (CSR-Reports) und Nachhaltigkeitsberichte zu veröffentlichen.

Die Beurteilung erfolgt über Standardfragebögen. Auf Basis des Fragebogens und weiterer Leistungskriterien wie Qualität, Zuverlässigkeit und Preisgestaltung wird für jeden Top-Lieferanten ein punktebasiertes Rating erstellt. Von maximal erreichbaren 100 Punkten fallen 15 Punkte auf das Thema Nachhaltigkeit ab. Da Evotec danach strebt ein nachhaltiges Unternehmen zu sein, bietet es den strategisch wichtigen Lieferanten Unterstützung an und berät diese, sollten sie deutlich unterdurchschnittliche Ergebnisse erzielen, damit sie ihr Rating verbessern.

Im Berichtsjahr bewerteten die Einkaufsteams ihre Top-Lieferanten. Es wurden insgesamt 58 Lieferantenorganisationen bewertet und von den möglichen 15 Punkten wurden durchschnittlich 8,7 erreicht. Eine weitere Analyse ergab, dass 74% der bewerteten Lieferanten Umwelt- und/oder CSR-Standards eingerichtet hatten. 98,5% der in unserem ERP-System gegenwärtig als aktiv eingestuft Lieferanten stammen aus OECD-Ländern.

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 2019 verwiesen.

PERSONALANGELEGENHEITEN

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, gleichermaßen hochmotivierte und -qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu entwickeln und zu binden, die unter jederzeit sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen gemeinsam auf die unternehmerischen Zielsetzungen hinarbeiten.

Evotecs Wachstum setzte sich 2019 fort. Durch die Akquisition von Just Biotherapeutics (jetzt Just – Evotec Biologics) und ein in Köln ansässiges Team von Experten im Bereich Stammzellenbiologie stieg – zusätzlich zum organischen Wachstum des bestehenden Unternehmens – die Belegschaft auf über 3.000 Mitarbeiter an.

— PERSONALSTAND —

Zum 31. Dezember 2019 waren im Evotec-Konzern weltweit 3.030 Mitarbeiter beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahresende ist das ein Anstieg von insgesamt 15,8%. Insgesamt ist Evotec in 2019 um 413 (absolute Zahl) Mitarbeiter gewachsen.

Über alle Standorte und Funktionsbereiche hinweg wurden in Europa und den USA neue Mitarbeiter eingestellt, um die Innovationsfähigkeit des Unternehmens weiter zu erhöhen und den Partnern und Kunden erstklassige Leistungen anzubieten.



PERSONALSTAND ZUM 31. DEZEMBER

	2018	2019
Forschung*	1.425	1.600
Entwicklung*,**	724	775
Substanzverwaltung*	84	113
Biologika		98
Vertrieb & Verwaltung*	384	444
Evotec-Konzern Gesamt	2.617	3.030
Frankreich Gesamt	538	649
Deutschland Gesamt	613	720
Italien Gesamt	644	666
Schweiz Gesamt	16	0
UK Gesamt	681	727
USA Gesamt	125	268
Evotec-Konzern Gesamt	2.617	3.030

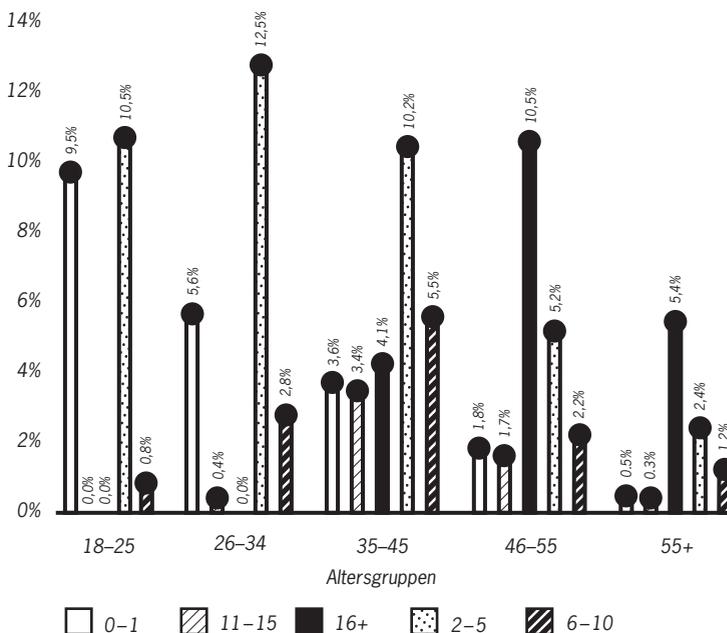
* an allen Evotec-Standorten

** Das Entwicklungsnetzwerk umfasst sämtliche Leistungen die erforderlich sind, um einen üblicherweise aus der Forschung hervorgehenden Wirkstoffkandidaten in einen Produktkandidaten zu überführen, der zur Anwendung beim Menschen bereit ist, sei es auf oralem Wege oder durch Inhalation

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag Ende 2019 bei 38,3 Jahren.

MITARBEITER NACH ALTERSGRUPPEN UND BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

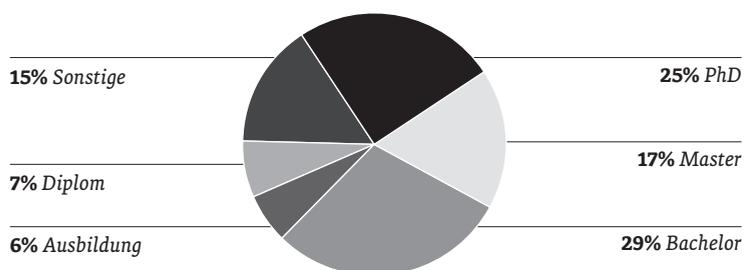
Betriebszugehörigkeit in % von gesamt


ENTWICKLUNG EINER „ONE EVOTEC CULTURE“

Evotec beschäftigt hervorragend ausgebildete Mitarbeiter, von denen mindestens 71% eine akademische Qualifikation haben. 25% der gesamten Belegschaft verfügt über einen Dokortitel.

MITARBEITER NACH HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG ZUM 31. DEZEMBER 2019

Mitarbeiterzahl nach Ausbildungsniveau



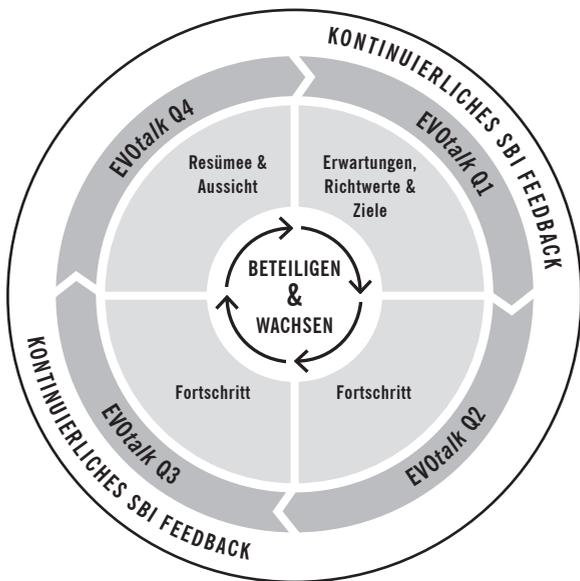
Der stetige Zuwachs an Mitarbeitern stellt die erfolgreiche Integration der neu hinzugekommenen Mitarbeiter – in kultureller, operativer und administrativer Hinsicht – eine zentrale personalstrategische Herausforderung für den Konzern dar. Die drei zentralen Werte Innovation, Unternehmerteil und Zusammenarbeit bilden den Kern der Unternehmenskultur von Evotec und geben Orientierung bei der gemeinsamen Entwicklung und Erreichung von wirtschaftlich relevanten, branchenführenden Lösungen.

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

Das „Evotec Corporate Leadership Goal“ richtet sich an die Top-Führungskräfte und stellt einen der drei zentralen Werte der ONE Evotec Culture in den Fokus. Diese Werte werden jedes Jahr vom Vorstand überprüft. Die Ambition hinter dieser vergütungsrelevanten individuellen Zielvereinbarung ist, das Führungsverhalten im Sinne der angestrebten Kultur zu gestalten. Im Jahr 2019 stand beim Corporate Leadership Goal die Zusammenarbeit im Fokus. Angesichts des starken organischen und nicht organischen Wachstums, ist die Zusammenarbeit zwischen Funktionen, Standorten und Menschen entscheidend. Daher wurden Anreize für die Führungskräfte geschaffen, wie eine einheitliche, integrierte, externe Innovationsplattform zu denken, zu handeln und zu feiern sowie auf allen Ebenen der Hierarchie und Betriebszugehörigkeit eine Politik der offenen Türen zu leben.

Ein weiteres Instrument zur Schaffung von Anreizen ist „EVOrecognition“. Mit einem für dieses Programm reserviertem Budget haben Führungskräfte die Möglichkeit, einzelne Mitarbeiter oder auch ganze Teams zeitnah und unbürokratisch für außerordentliche Leistungen zu belohnen.

Das Ziel, den regelmäßigen konstruktiven Dialog zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitern zu fördern und eine konstruktive und offene Feedback-Kultur im Unternehmen weiter zu stärken, verfolgen die 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 während des Jahres zu adressieren, gemeinsam vereinbarte Entwicklungsziele stärker im Blick zu behalten und die gegenseitige Vertrauensbasis im offenen Dialog zu stärken. Wo die EVOtalks eingeführt wurden, haben sie sich schon nach kurzer Zeit als geschätztes Format etabliert. Bis 2020 werden die EVOtalks für alle Mitarbeiter das bevorzugte Feedback-Format werden.



„EVOchallenge“ war die erste globale Initiative als Antwort auf die ständige Herausforderung, die Dynamik, die Flexibilität und den unternehmerischen Geist beizubehalten, die Evotec so erfolgreich gemacht haben. Einfache Prozesse und effektive Kommunikationswege sind unverzichtbar, um diese Ziele, innovative Ideen und eine effiziente Arbeitsweise zu erreichen. Im Jahr 2019 hatten alle Evotec-Mitarbeiter die Möglichkeit, ihren Beitrag zu dieser Initiative in Form von Ideen und Verbesserungsvorschlägen für die Unternehmensanforderungen einzureichen. Aus über 120 Ideen kamen 10 Gruppen tatkräftiger Mitarbeiter aus aller Welt in Verona zusammen, um den Zuhörern und dem Vorstand ihre Ideen in einem Pitch zu präsentieren. Einige der Vorschläge werden bereits implementiert, während andere, unterstützt durch einen engagierten Mentor aus der Unternehmensführung und falls benötigt einem zugeordneten Budget, weiter entwickelt werden.

—
**STÄRKUNG DER FÜHRUNG
 FÜR EIN AGILES UNTERNEHMEN**
 —

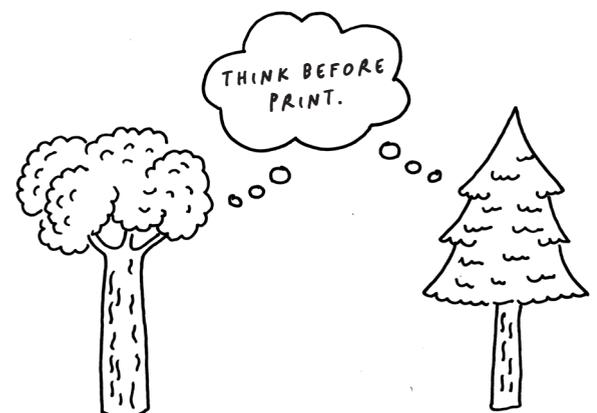
Führungskräfteentwicklung ist ein wesentlicher Schwerpunkt der Personalarbeit bei Evotec. Damit das Geschäft auf gemeinschaftliche, unternehmerische und innovative Weise wachsen kann, unterstützt das Unternehmen seine Führungskräfte dabei, den Wandel voranzutreiben, die Mitarbeiter zu befähigen und den Geschäftserfolg zu sichern. Wir stärken die Führungskompetenzen unserer aktuellen und künftigen Führungskräfte durch einen maßgeschneiderten Ansatz in verschiedenen Modulen, um sie dort abzuholen, wo sie sich befinden. Durch ein besseres Verständnis der Rolle und des Verhaltens einer effektiven Führungskraft in einem agilen Geschäftsumfeld werden die Teilnehmer darauf vorbereitet, sich selbst, Mitarbeiter und Vorgesetzte, global und aus der Ferne auf effektive Weise zu führen. Dementsprechende Programme werden 2020 fortgeführt.

— **TALENTE FINDEN UND BINDEN** —

Das Unternehmens- und Umsatzwachstum von Evotec korreliert in hohem Maße mit dem Wachstum der Mitarbeiterzahl – sowohl in Zahlen als auch in Bezug auf ihre Fähigkeiten. Die Wachstumsdynamik des Unternehmens bestimmt sich folglich ganz wesentlich über die Fähigkeit, qualifizierte Mitarbeiter für Evotec zu gewinnen, zu entwickeln und sie langfristig zu binden.

Um die besten Fachkräfte im Markt zu finden, unterhält das Unternehmen in allen Ländern spezialisierte Rekrutierungs-Teams und einen weltweit abgestimmten, IT-unterstützten Rekrutierungs-Prozess. Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der engen Zusammenarbeit zwischen den operativen Teams und der Personalabteilung, die sich während des starken Unternehmenswachstums der vergangenen Jahre auf etwa 50 Mitarbeiter vergrößert hat. Das Ziel ist, für die Teams vor Ort so oft wie möglich Recruiter mit wissenschaftlichem Hintergrund zu gewinnen. Die Bedeutung der sozialen Medien als Kanal bei der Ansprache potenzieller Mitarbeiter nimmt stetig weiter zu. Bei Bedarf werden außerdem Agenturen zur Gewinnung und Einstellung der besten Kandidaten hinzugezogen.

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. Über das „Refer-a-Friend“ Programm haben sich im Berichtsjahr bis zu 100 Kandidaten beworben und es wurden weltweit für mehrere offene Stellen geeignete Kandidaten gefunden.

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, besucht Evotec Karrieremessen und pflegt seit jeher gute Beziehungen zu Hochschulen. Mit der Akquisition von Aptuit konnten wir unser Netzwerk weiter nach Italien und Großbritannien ausdehnen. In Großbritannien zum Beispiel gibt Evotec im Rahmen einer Kooperation mit der University of Bath jungen Akademikern die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen zu promovieren. Eine Kooperation zwischen dem King’s College in London und dem Standort Verona unterstreicht die Bedeutung des internationalen Austauschs und der Erfahrungen weiter. 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“.

Weltweit wurden 2019 durch diese Bemühungen insgesamt 722 neue Mitarbeiter eingestellt.

Ein weiterer wichtiger Faktor bei der Gewinnung und Bindung der größten Talente ist das Angebot zur kontinuierlichen beruflichen und persönlichen Weiterbildung der Belegschaft. Für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter und um die Türen zu besseren und neuen Fähigkeiten zu öffnen, wird das Training on the Job mit konkreten fachlichen und Verhaltenstrainings kombiniert. So unterstützt Evotec z. B. die fachliche Ausbildung abhängig von der Rolle, Führungs- und Kommunikationstraining, Sprachtraining sowie Team-Workshops, um die fachliche Exzellenz und eine offene und positive Atmosphäre für die Zusammenarbeit zu gewährleisten. Jeder Evotec-Mitarbeiter wird daher auch darin geschult, global eine offene und konstruktive Feedback-Kultur zu pflegen. Zurzeit wird eine globale Initiative zur Führungskräfteentwicklung vorbereitet, die 2020 eingeführt werden soll.

Evotec ist überzeugt davon, dass langfristig nur gesunde und zufriedene Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten und die hohen Qualitätsstandards beibehalten können, für die das Unternehmen steht. Daher werden alle Mitarbeiter in einer guten Work-Life Balance bestärkt und in ihrem psychischen und physischen Wohlbefinden unterstützt (siehe Abschnitt „Gesundheit und Arbeitssicherheit“). Evotec bietet die Möglichkeit, in Teilzeit, mit flexibler Arbeitszeit und von zuhause aus zu arbeiten sowie eine Mischung aus lokalen und globalen Zusatzleistungen, die an die Vorschriften und Gepflogenheiten des jeweiligen Landes angepasst sind. Die angebotenen Zusatzleistungen sowie die Wettbewerbsfähigkeit der Gehälter werden ständig bewertet und

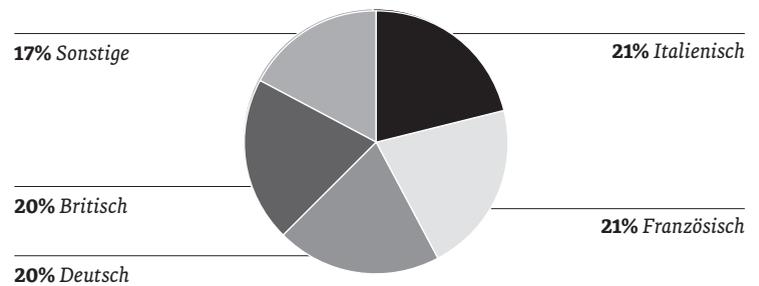


verglichen. Alle diese Bemühungen verfolgen schlussendlich das Ziel, Evotec zu einem attraktiven Arbeitsort mit einer hohen Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung zu machen. Etwa 38,5% der Evotec-Mitarbeiter arbeiten seit mehr als fünf Jahren für das Unternehmen (einschließlich der Beschäftigungsdauer bei akquirierten Unternehmen).

— DIVERSITY ALS CHANCE BEGREIFEN —

Evotec arbeitet in einer globalen Branche und verfügt über einen breiten, internationalen Kundenstamm. Aus diesem Grund sucht das Unternehmen ungeachtet des Geschlechts, der Nationalität oder des Alters nach den geeignetsten, qualifizierten Talenten. Durch die Annahme dieser Vielfalt kann sich Evotec besser an sich verändernde Märkte anpassen, sich Zugang zu einer breiter gefächerten Gruppe hoch qualifizierter, talentierter Individuen verschaffen und von der daraus resultierenden hohen kulturellen Vielfalt profitieren.

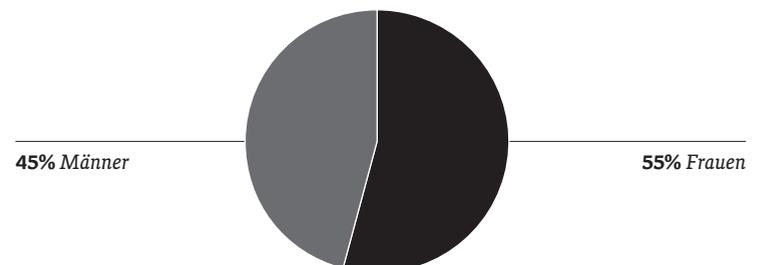
MITARBEITER NACH NATIONALITÄT ZUM 31. DEZEMBER 2019*



* Diese Grafik schließt die USA aus rechtlichen Gründen aus

Das Unternehmen beschäftigt weltweit 45% Männer und 55% Frauen.

MITARBEITER NACH GESCHLECHT



Bereits heute sind Mitarbeiter aus 69 unterschiedlichen Nationen bei Evotec beschäftigt. Das Arbeitsumfeld ist im Denken und Handeln von Respekt, Kooperation, Offenheit und Flexibilität geprägt. 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.

Ein erklärtes Ziel im Rahmen der Personalstrategie ist, der Gedanken- und Meinungsvielfalt bei Evotec in allen Bereichen und über alle Hierarchieebenen hinweg gerecht zu werden und sie anzunehmen. Die Weiterentwicklung unter dem Gesichtspunkt der Diversität wird dabei aktiv überwacht und nachverfolgt. Hierbei spielen verschieden Faktoren eine Rolle, wie zum Beispiel die Diversität des Denkens bei der Rekrutierung, unterschiedliche Nationalitäten und die Geschlechterdiversität. Im Hinblick auf Geschlechterdiversität sind 55 % unserer Mitarbeiter weltweit Frauen. Unser Unternehmensziel für Frauen in der oberen Führungsebene, die zwei Stufen unterhalb der Geschäftsführung einbezieht, beträgt 30 %. Bedingt durch unsere jüngsten Akquirierungen liegen wir derzeit bei 28 % und sind bereits auf dem Weg unser selbst gesetztes Unternehmensziel durch entsprechende Maßnahmen wieder zu erreichen.

Ein Instrument von wachsender Bedeutung stellen dabei Entsendungen von Mitarbeitern an Standorte in anderen Ländern 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.

— 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 zudem beim Wachstum des Unternehmens, da Workday eine skalierbare Lösung bietet und somit effizient für neue Standorte angewendet werden kann. Seit 2019 setzen alle Evotec-Standorte Workday ein und für 2020 ist die Einführung neuer Module geplant. Sie werden die Prozesse in den Bereichen Performance Management, Onboarding und Vergütungszyklen weiter straffen.

— SE BETRIEBSRAT —

Mit der in der ordentlichen Hauptversammlung 2018 beschlossenen Umwandlung der Evotec AG in die Evotec SE (Societas Europaea) musste per Gesetz ein SE Betriebsrat für die europäischen Standorte aufgestellt werden. Dieser besteht aus Delegierten aller europäischen Länder in denen Evotec ihre Standorte hat. 2019 wurde diese Aufstellung erfolgreich abgeschlossen und die konstituierende Sitzung abgehalten. Der SE Betriebsrat fungiert als europäische Plattform für Informationen und Beratungen und fördert eine konstruktive Beziehung zwischen dem Evotec-Konzern und seinen Mitarbeitern.

BE A ROLE MODEL
AND RECYCLE!



— GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT 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 2025 soll Evotec in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu den führenden Unternehmen seiner Branche gehören. Dies setzt voraus, dass Fragen der Gesundheit und Arbeitssicherheit unternehmensweit mit derselben Kompetenz und Professionalität behandelt werden wie das eigentliche operative Kerngeschäft. Vor diesem Hintergrund wurde 2018 ein globales Programm für Gesundheit und Arbeitssicherheit unter Leitung der neu geschaffenen Funktion „Global Head of Environment, Health and Safety“ etabliert, die unmittelbar an den Vorstand berichtet. Nationale Abteilungsleiter für EHS (Environment, Health and Safety) 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. Im Jahr 2019 wurden die deutschen, französischen und italienischen Teams durch EHS-Spezialisten verstärkt. Das EHS Leadership Team wuchs außerdem durch die Einstellung von Managern an der Ost- und Westküste der Vereinigten Staaten und in Großbritannien.

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. Im Jahr 2019 wurden in diesem Kontext erhebliche Fortschritte erzielt. So wurde beispielsweise weltweit ein harmonisiertes Berichts- und Untersuchungsverfahren für Störfälle implementiert und ein strukturierter Austausch von Best Practices zwischen den Standorten etabliert. Diese Initiativen wurden in allen Gebieten von individuellen Schulungen zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen begleitet: In Frankreich wurden zusätzliche 50 Ersthelfer gewonnen während in Großbritannien acht Mitarbeiter entsprechend der nationalen Sicherheitsstandards in UK geschult wurden.

Des Weiteren wurden die Arbeiten zur Förderung der Implementierung einer konzernweiten Software für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit fortgesetzt, um die EHS-Aktivitäten und das Risikomanagement von Evotec transparent zu gestalten. Mehrere deutsche Mitarbeiter wurden in die Anwendung der Softwarelösung (Quentic) eingeführt. Quentic ist eine Web-basierte Software, die die Dokumentation, Organisation und Auswertung

aller für Gesundheit und Arbeitssicherheit relevanter Themen unterstützt. Darüber hinaus wird das Abonnement eines Compliance-Tools (Croner-i) die Standorte dabei unterstützen, stets auf dem neuesten Stand der lokalen Rechtsvorschriften und Compliance-Anforderungen zu bleiben.

Weiterhin 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. Insgesamt fanden in Deutschland im Berichtsjahr etwa 550 Qualifikationen und Schulungen zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen statt. 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 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. Vor diesem Hintergrund wurden in Großbritannien 28 psychologische Ersthelfer ausgebildet. Ebenfalls in Großbritannien fand 2019 die zweite „Mental Health at Work“-Woche statt. Dabei wurden jeden Tag unterschiedliche Aktivitäten angeboten, um die Mitarbeiter zum Handeln zu anzuregen und um über Fragen der psychischen Gesundheit zu sprechen – beispielsweise in Meditationssitzungen oder einem Workshop mit dem Leiter eines Rockchors. Verschiedene andere Standorte veranstalteten Tage der psychischen Gesundheit an denen Literatur, geschützte Gesprächsräume und Veranstaltungen angeboten wurden, um die Kollegen zusammenzubringen. Darüber hinaus hat Evotec allen Mitarbeitern einen Dreijahrespas für die Achtsamkeits-App „Headspace“ geschenkt.

Durch die Übernahme der Antiinfektiva-Forschungseinheit von Sanofi und deren Standort Lyon verfügte 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. Organoide, gehirn-ähnliche Kulturen, die im Berichtsjahr Gegenstand kontroverser Diskussionen waren, wurden in den Forschungsaktivitäten von Evotec nicht verwendet. Evotec untersucht jedoch zurzeit die Eignung solcher miniaturisierten, vereinfachten Versionen von Hirngewebe, das in einer Petrischale aus Stammzellen gewonnen wurde, als potenzielle Modelle für neurodegenerative Erkrankungen.

Beim Umgang mit humanen Proben richtet sich Evotec nach den gültigen nationalen Gesetzen und europäischen Richtlinien. Eine Konzernrichtlinie beschreibt den verantwortungsvollen Umgang mit humanen Geweben, Zellen und Körperflüssigkeiten. 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.

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 Arbeiten mit humanen Proben unter streng kontrollierten Bedingungen mit hohen Sicherheitsstandards und großer Umsicht in 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 von menschlichen embryonalen 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 gebildet 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 weiter vermehrt 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 Wirkstoffforschungsprojekten sowie als Therapeutika im Rahmen von Zelltherapieansätzen 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 25 iPSC-basierte Forschungsprojekte, u. a. im Bereich Neurodegeneration und Diabetes. Die Ergebnisse dieser Studien stellen Mitarbeiter der Öffentlichkeit im Rahmen von internationalen Konferenzen vor und leisten damit wichtige Beiträge zum akademischen Fortschritt in diesem Forschungsfeld.

— 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 Tierwohlbeauftragte 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, Göttingen, Toulouse und Verona 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 2019 für den Standort Göttingen und 2018 für den Standort Hamburg erlangt. Auch der Standort Lyon ist bereits seit der Zeit, als er noch in Besitz von Sanofi war, AAALAC-akkreditiert. Diese Akkreditierung ist bis 2020 gültig. Nach einem ersten Akkreditierungsbesuch im November 2019 wird davon ausgegangen, dass auch Manchester 2020 akkreditiert wird. Vorausgesetzt, dass der Standort Lyon 2020 erfolgreich reakkreditiert wird, könnte das Ziel, alle sechs relevanten Standorte nach AAALAC akkreditiert zu haben, Ende 2020 erreicht sein.

Evotec verpflichtet sich darüber hinaus, das 3R-Prinzip zur Vermeidung von Tierversuchen, wenn möglich (Replace), Verringerung der eingesetzten Tiere (Reduce) und Verbesserung der Versuchsmethoden (Refine) 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 fortge-

bildet 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. Seit 2016 beschäftigt sich ein global agierendes Team von fest angestellten Veterinären mit der Verbesserung und Harmonisierung von Standards zwischen den unterschiedlichen Standorten. Im Jahr 2019 wurde eine überarbeitete Version der „Global Animal Welfare Policy“ herausgegeben. Das Veterinärteam führte außerdem neue Richtlinien zur Beibehaltung des hohen Niveaus bei der Tierhygiene ein. Mit der Beschäftigung von insgesamt zwölf 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.

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. Im Berichtsjahr wurden einige Auslesungs- und Beprobungsmethoden verbessert, die in Zukunft zu einer geringeren Anzahl an Versuchstieren führen werden.

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 SE 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. Wie geplant wurden 2019 die Compliance-Schulungen für die Aptuit-Mitarbeiter in das konzernweite elektronische Compliance Training integriert.

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 ein Programm 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 in seiner Eigenschaft als Evotec Mitarbeiter 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 für Entscheidungen oder Maßnahmen zu erwarten ist, die Evotec begünstigen.

Der Begriff „unangemessene Zahlung und Entlohnung“ beinhaltet Geld oder sonstige Geschenke von Dritten, deren Wert einen festgelegten Betrag überschreitet und die 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. Die Mitarbeiter von Aptuit Verona melden mögliche oder beobachtete Verstöße, die sich auf die Organisation von Aptuit Verona, das Management und das Kontrollmodell beziehen (gemäß dem italienischen Dekret Nr. 231/01) per E-Mail oder schriftlichem Bericht an das Aufsichtsorgan von Aptuit Verona. Alle anderen potenziellen oder beobachteten Verstöße, die nicht mit der Organisation Aptuit Verona, dem Management und dem Kontrollmodell in Zusammenhang stehen, können über die Whistleblowing-Hotline gemeldet werden. Im Jahr 2019 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. Im Jahr 2020 plant Evotec, eine neue, webbasierte Whistleblowing-Plattform einzuführen, auf der Berichte auch anonym eingereicht werden können. Der Fallmanager (Mitglied des Compliance-Teams) kann mit dem Whistleblower schriftlich über einen verschlüsselten Kanal kommunizieren.

UMWELTFRAGEN

Evotec ist sich ihrer Verantwortung und des Handlungsbedarfs der gesamten Branche im Hinblick auf Umweltaspekte bewusst. Die Standorte des Evotec-Konzerns haben sich bislang individuell mit Umweltfragen beschäftigt. Für eine bessere Koordination und um die Wirkung zu verstärken, werden diese Bemühungen nun in einem gemeinsamen globalen Vorgehen angeglichen. Im Jahr 2019 hat Evotec eine konzernweite Nachhaltigkeitsinitiative mit dem Ziel gestartet, konzernweite Standards zu etablieren und die Umweltbilanz des Unternehmens zu verbessern. Mitarbeiter aller Evotec-Standorte zeigten ein großes Interesse an der Initiative und boten freiwillig an, das globale Team für „Environment, Health & Safety“ zu unterstützen.

In der Anfangsphase der Nachhaltigkeitsinitiative identifizierte das Team drei wichtige Handlungsfelder für das Unternehmen:

- ▶ Abfall
- ▶ Transport
- ▶ Energie

Das Unternehmen wird sich diesen Themen nähern, indem es seine aktuellen Praktiken überdenkt um Ressourcen wiederzuverwenden, sie zu recyceln oder zu ersetzen umso den Ressourcenverbrauch insgesamt zu verringern.

Da der Klimawandel die zentrale Herausforderung unserer Zeit ist, spielt die Verringerung der Treibhausgasemissionen in den oben genannten Handlungsfeldern eine zentrale Rolle und wird daher ein Schwerpunkt für Evotec sein.

Zu den Standards von Evotec bei Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS) gehören Standards für Managementsysteme, die dem ISO 14001-Framework sehr ähnlich sind. Die lokalen EHS-Teams an allen Standorten überwachen die Umweltauswirkungen und berichten an den globalen Leiter von EHS. Obwohl Evotec die Bedeutung externer Zertifizierungen wie beispielsweise der ISO 14001 anerkennt, um den Geschäftserfolg auf umweltverträgliche Weise sicherzustellen, haben wir festgestellt, dass nicht alle Standorte gleichermaßen davon profitieren. Wir bewerten jeden Forschungsstandort separat und definieren, ob eine externe Zertifizierung erfolgsbringend ist. Derzeit ist unser Standort in Abingdon nach ISO 14001 zertifiziert.

Im Jahr 2020 wird für alle Standorte ein gemeinsames CO₂-Tracking-Schema eingeführt, mit dem die Energieverbrauchssituation an allen Evotec-Standorten noch gründlicher und unternehmensweit kohärenter bewertet wird. Um eine konsequente Verbesserung zu gewährleisten, werden Ziele festgelegt, um die Treibhausgasemissionen in einem klimawissenschaftlich gesteuerten Prozess zu reduzieren.

Darüber hinaus werden eigene Budgets für Investitionen in energiesparende Ausstattungen ausgewiesen, z. B. für Bewegungsmelder in Bereichen, die nicht ständig beleuchtet werden müssen, LED Glühlampen, die den Energieverbrauch um etwa 50% senken können, Laptops, die energiesparender sind als Desktop-Computer sowie moderne Klimaanlage.

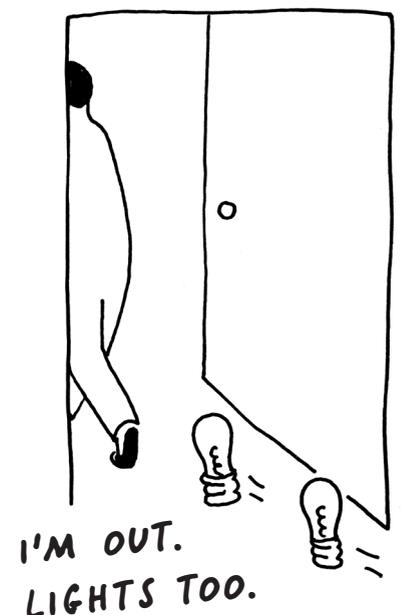
Bereits heute werden die Treibhausgasemissionen bei Evotec begrenzt, indem an einigen Standorten Strom aus erneuerbaren Quellen bezogen wird. Dieser Anteil an Standorten soll 2020 systematisch weiter erhöht werden. Ergänzend werden gerade die Optionen zur Installation von Photovoltaikanlagen geprüft. Das Unternehmen beabsichtigt weiterhin, die Konferenzräume mit Videokonferenz-Technologie auszustatten, damit die Flugreisen zwischen den Standorten verringert werden.

An einigen Standorten von Evotec wurden Einwegbehälter aus Plastik für Speisen und Getränke als Quelle für unnötigen Abfall identifiziert, was gemeinsam mit den dort arbeitenden Kollegen angegangen werden soll. In den Laboren wird an allen Standorten von Evotec Einwegplastik verwendet. Das Nachhaltigkeitsteam arbeitet global daran, diese Nutzung soweit wie möglich zu verringern.

Evotec will durch die Einbindung der Mitarbeiter ein besseres Umweltverhalten erreichen, da positive Auswirkungen nur gemeinsam erzielt werden können. Daher wird ein weiterer Ansatzpunkt in 2020 sein, das Bewusstsein für Umweltfragen zu schärfen.

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. Um die Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie von Evotec zu fördern und um die Nachhaltigkeitsziele nachdrücklicher durchzusetzen, strebt das Unternehmen für 2020 die Einstellung eines Nachhaltigkeitsmanagers an.



ÜBER DIESEN BERICHT

Dieser Bericht enthält die im Rahmen der Nichtfinanziellen Konzernklärung gemäß der nach §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB geforderten Angaben. Er wurde vom Aufsichtsrat der Evotec SE geprüft und am 16. März 2020 verabschiedet. Die Option, sich bei der Erstellung des Berichts 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.

Die erstmalige Bestimmung der nach den HGB-Regelungen wesentlichen Themen erfolgte in einem vierstufigen Prozess im Zeitraum von Mai bis Dezember 2017. Im Sommer 2019 wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse einer methodisch identischen Prüfung unterzogen. Der Analyseprozess bestätigte die Annahme, dass die wesentlichen Themen immer noch auf die Bereiche Arbeitnehmerbelange (einschließlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz), Menschenrechtsfragen (einschließlich Tierschutz) 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. Die Berichterstattung über diese Themen wird daher auf freiwilliger Basis aufgenommen und in den Folgejahren weiter ausgebaut.

BESTIMMUNG DER NACH HGB-REGELUNGEN WESENTLICHEN THEMEN



▶ Sichtung bereits publizierter Informationen (z. B. Geschäftsbericht, Erklärung zur Unternehmensführung, Verhaltenskodex, Corporate Website).

▶ Versendung von strukturierten Informationsabfragen an alle Abteilungen, deren Arbeit einen 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 SE.

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

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

