

Verhaltenskodex**Dokument:**

Revisionsversion Juni 2021

Gültig ab:

3. November 2021

Verfasser:

Legal & Compliance Abteilung

Geprüft von:

Finanzabteilung

Genehmigt von:Vorstand und Aufsichtsrat
Am: 9. Juli 2021

Verhaltenskodex

1. Verwendung von Unternehmensmitteln, Buchhaltung und Führung von Aufzeichnungen	2
2. Bekämpfung von Geldwäsche	4
3. Interessenkonflikte - Insidergeschäfte	5
4. Kartellrechtliche Bestimmungen	7
5. Arbeitsumfeld der Mitarbeiter	9
6. Sicherheit, Gesundheit, Umwelt	10
7. Patente, Urheberrecht und Geheimhaltung	11
8. Personenbezogene Daten	13
9. Globaler Handel	14
10. Pflicht zur Berichterstattung	14
11. SEC-Offenlegung	16
12. Verantwortlicher der Richtlinie	16

Die Evotec-Gruppe, d. h. die Evotec SE und ihre globalen Mehrheitsbeteiligungen (im Folgenden kollektiv „Evotec“) ist ein Wirkstoffforschungs- und -entwicklungsunternehmen, das sich mit führenden Pharma- und Biotechnologieunternehmen, akademischen Einrichtungen, Patientenorganisationen und Risikokapitalgesellschaften auf schnell fortschreitende innovative Produktansätze konzentriert.

Evotec verpflichtet sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zu hohen ethischen Standards und hält sich an die geltenden lokalen, nationalen und internationalen Gesetze, Regeln und Vorschriften sowie an interne Richtlinien.

Dieser Verhaltenskodex (im Folgenden „der Kodex“) wurde erstellt, um die grundlegenden Prinzipien, nach denen sich Evotec in der Verfolgung ihrer Ziele richtet, klar und transparent zu definieren.

Dieser Kodex ist ausnahmslos für alle Mitarbeiter¹ verbindlich, einschließlich der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder.

Zur besseren Lesbarkeit wird nur der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet, der sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter umfasst.

Unsere Werte und Grundsätze

Im Folgenden werden die von Evotec als fundamental erachteten Werte und Grundsätze dargelegt.

1. VERWENDUNG VON UNTERNEHMENSMITTELN, BUCHHALTUNG UND FÜHRUNG VON AUFZEICHNUNGEN

Grundsätzliches

Die Verwendung von Unternehmensmitteln der Evotec zu einem Zweck, der geltende Gesetze oder Vorschriften verletzen würde oder unzulässig wäre, ist strikt untersagt.

Dementsprechend

- (i) dürfen keine nicht ausgewiesenen Mittel oder Vermögenswerte von Evotec, aus welchem Grund auch immer, errichtet oder geführt werden, und es dürfen keine falschen, vorgetäuschten oder

¹ Mitarbeiter umfasst auch alle Evotec Praktikanten, Studenten und Führungskräfte.

irreführenden Einträge in die Bücher und Geschäftsunterlagen von Evotec, aus welchem Grund auch immer, vorgenommen werden; und

- (ii) es dürfen im Namen von Evotec keine Transaktionen durchgeführt und keine Zahlungen geleistet werden mit der Zielsetzung oder Übereinkunft, dass es sich bei der Transaktion oder Zahlung um etwas anderes handelt als was in den die Transaktion oder die Zahlung belegenden Dokumenten beschrieben ist.

Buchhaltung und Führen von Aufzeichnungen

Alle Gelder und sonstigen Vermögenswerte der Evotec in jeder Gerichtsbarkeit, in der Evotec geschäftlich tätig ist, sind in den Büchern und Unterlagen von Evotec ordnungsgemäß zu verbuchen. In den Aufzeichnungen der Evotec sind alle Transaktionen entsprechend der anwendbaren Gesetze und der geltenden Standards der Buchführung und im Einklang mit den anerkannten Methoden zur Aufzeichnung wirtschaftlicher Ereignisse wiederzugeben. Unzulässige Zahlungen, nicht verbuchte Zahlungen oder Schmiergelder sind zu unterlassen beziehungsweise unmöglich zu machen.

Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Mitarbeitern von Evotec ist es verboten, Staatsbediensteten², Tätigen im Gesundheitswesen³ oder jedweder gewerblichen Partei direkt oder indirekt „jedwede Wertgegenstände“ direkt oder indirekt zu gewähren oder anzubieten oder von diesen anzufordern, um einen Geschäftsvorteil zu erlangen oder beizubehalten.

„Jedwede Wertgegenstände“ wird im weiteren Sinne verstanden und schließt unter anderem Bargeld, Geschenke, Schuldenerlass, Kredite, persönliche Gefälligkeiten, Unterhaltung, Essen und Reisen, politische und gemeinnützige Spenden, Geschäftschancen und medizinische Versorgung ein.

² Der Begriff „Staatsbediensteter“ schließt alle Beamten oder Mitarbeiter einer Regierungsbehörde, -agentur oder -stelle, Genehmigungsbehörde, Zollbeamte, Bewerber für ein politisches Amt und Beamte von öffentlichen internationalen Organisationen (z. B. dem Roten Kreuz) ein. Dieser Begriff schließt ebenfalls Beamte oder Mitarbeiter von staatseigenen oder staatlich kontrollierten Wirtschaftsunternehmen wie staatliche oder staatlich kontrollierte Universitäten, Fluggesellschaften, Ölgesellschaften, Einrichtungen in der Gesundheitsvorsorge oder andere Anbieter ein. Der Begriff schließt ebenfalls Familienangehörige und enge Vertraute solcher Personen ein (z. B. ist es nicht zulässig, Geschwistern, Ehepartnern oder Kindern eines Regierungsmitarbeiters ein großzügiges Geschenk zu machen, wenn ein Geschenk an diese Person gemäß diesem Kodex verboten wäre).

³ Der Begriff „Tätiger im Gesundheitswesen“ schließt Ärzte, Mediziner, Zahnärzte, Tierärzte, Apotheker, Psychotherapeuten, Krankenpfleger, Hebammen, Logopäden und alle anderen Tätigen im Gesundheitswesen ein, deren Ausbildung nationaler oder staatlicher Regulierung unterliegt.

Jeder Mitarbeiter ist gehalten, die Gegebenheiten kritisch zu beurteilen, um eine Verletzung der oben genannten Standards auszuschließen. Wenn an einen Mitarbeiter eine Anfrage oder Aufforderung für eine unzulässige Zahlung oder eine andere Verletzung dieses Kodex herangetragen wird, muss die Anfrage oder Aufforderung sofort abgelehnt und dem jeweiligen Vorgesetzten gemeldet werden. Wenn ein Mitarbeiter gleichsam Kenntnis davon hat oder der Überzeugung ist, dass eine unzulässige Zahlung getätigt wurde oder werden wird, oder im Fall von Zweifeln oder Unsicherheiten in Bezug auf die Angemessenheit einer Zahlung oder eines finanziellen oder nicht finanziellen Vorteils müssen Mitarbeiter ihren Vorgesetzten informieren. Eine ansonsten zweifelhafte Maßnahme ist nicht allein deshalb zulässig, weil sie an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Bereich der geschäftlichen Aktivitäten gebräuchlich ist.

Spenden an gemeinnützige Organisationen und Einrichtungen auf Kosten und im Namen von Evotec sind nur gestattet, wenn sie auf das Erreichen sozialer Leistungen und den Nachweis der sozialen Verantwortung von Evotec abzielen.

Weitere spezifischere Regeln in Bezug auf Geschenke, Unterhaltung, Reisen, Essen, Unterbringung, Beschäftigung, Verhältnissen mit Dritten und Aufzeichnungspflichten sind in einer Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption dargelegt.

2. BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE

Evotec verurteilt jede Form der Geldwäsche für andere, der Geldwäsche für sich selbst und/oder von Verhaltensweisen zur Verhinderung der Identifizierung von Geld, Waren oder anderen Gegenständen illegaler Herkunft und verpflichtet sich, alle nationalen und internationalen Vorschriften und Bestimmungen zur Bekämpfung der Geldwäsche einzuhalten. In Bezug auf das oben Genannte ist es insbesondere zwingend erforderlich

- kein aus kriminellen Aktivitäten oder Transaktionen stammendes Bargeld oder Güter zu erhalten, erwerben oder verbergen oder Transaktionen mit solch Bargeld oder Gütern durchzuführen, um deren Identifizierung zu behindern;
- angemessene Überprüfungen von Kunden durchzuführen, die entsprechenden Unterlagen aufzubewahren und die zu diesem Zweck erworbenen Informationen aufzuzeichnen;
- die Vorschriften zur Beschränkung der Verwendung von Bargeld und Inhaberpapieren einzuhalten wie auch das Verbot, Konten oder Sparbücher anonym oder unter falschem Namen zu eröffnen;
- die Einhaltung der Anti-Geldwäsche-Vorschriften zu überwachen
- die kommerzielle und professionelle Zuverlässigkeit von Beratern, Lieferanten und Geschäfts-/Finanzpartnern auf Grundlage der Indikatoren für Unregelmäßigkeiten zu bewerten. Evotec verpflichtet sich, Bargeld, Waren oder andere Gegenstände, die aus einer Straftat stammen, nicht für geschäftliche oder finanzielle Aktivitäten zu verwenden.

3. INTERESSENKONFLIKTE - INSIDERGESCHÄFTE

Grundsätzliches

Die Mitarbeiter dürfen nicht unter dem Einfluss persönlicher Interessen stehen, die sich auf ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten gegenüber Evotec auswirken oder auswirken könnten. Motiv für die Handlungen der Mitarbeiter muss der größtmögliche Nutzen für Evotec sein und nicht Überlegungen bezüglich tatsächlicher oder potentieller persönlicher Vorteile, wobei die Vorteile sowohl materieller als auch immaterieller Natur sein können.

Dementsprechend

- (i) wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie eine direkte oder indirekte Verwicklung in eine Situation vermeiden, in der sie in Konflikt mit den Interessen der Evotec geraten könnten, mit Evotec in Konkurrenz treten würden oder für sich selbst eine günstige Gelegenheit nutzen würden, die Evotec zusteht; und
- (ii) dürfen die Mitarbeiter keine internen Informationen, die nicht bereits öffentlich bekannt oder verfügbar sind, verwenden, offenlegen oder weitergeben zum Nutzen von Dritten, gegen die Interessen der Evotec oder um daraus persönlichen Nutzen zu ziehen.

Darüber hinaus gilt, dass alles, was einem Mitarbeiter nach diesem Kodex direkt untersagt ist, auch nicht auf Veranlassung des Mitarbeiters, bzw. mit Wissen des Mitarbeiters, indirekt durch Dritte, wie z.B. (Ehe-)Partner/innen, Familienangehörige, enge Freunde, ausgeführt werden darf.

Interessenkonflikt

Die Mitarbeiter dürfen sich nicht in eine Situation bringen, in der sie direkt oder indirekt an externen wirtschaftlichen Aktivitäten beteiligt sind, damit in Verbindung gebracht werden oder daraus Nutzen ziehen, wenn diese auf irgendeine Weise mit den Aktivitäten der Evotec in Verbindung stehen. Folgende Situationen könnten einen solchen Interessenskonflikt hervorrufen (nicht abschließende Liste):

- Direkte oder indirekte wesentliche Beteiligung an einem Konkurrenzunternehmen, einem Lieferanten, Auftragnehmer, Subunternehmer, Kunden oder einer sonstigen Person oder Organisation, die mit Evotec Geschäfte tätigt.
- Das Tätigwerden in irgendeiner Funktion – etwa als Führungskraft, Gesellschafter, Berater, Mitarbeiter, Eigenhändler, Agent o.ä. – für ein Konkurrenzunternehmen oder einen Lieferanten, Auftragnehmer,

Subunternehmer, Kunden oder eine sonstige Person oder Organisation, der/die mit Evotec Geschäfte tätigt.

- Die direkte oder indirekte Annahme von Zahlungen, Dienstleistungen oder Darlehen von einem Lieferanten, Auftragnehmer, Subunternehmer, Kunden oder einer sonstigen Person oder Organisation, die mit Evotec Geschäfte tätigt oder voraussichtlich tätigen wird.
- Der direkte oder indirekte Besitz von materiellem Vermögen wie etwa Immobilien, Anteile oder Aktien etc., der, wenn er den Aktionären, Kunden, Lieferanten oder sonstigen Personen gegenüber offengelegt würde, von diesen als in Konflikt mit den Interessen der Evotec stehend angesehen werden könnte.

Eine Investition oder sonstige Beteiligung an einer Organisation, die mit Evotec Geschäfte tätigt, gilt dann als wesentlich,

- (i) wenn es sich um eine Beteiligung an einer Personengesellschaft, Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder Kapitalgesellschaft handelt, die nicht von zahlreichen Anteilseignern gehalten wird oder die in staatlichem Besitz ist; oder
- (ii) wenn es sich um eine Kapitalgesellschaft handelt, an der der Mitarbeiter, seine Geschäftspartner oder Familienangehörigen mehr als 1% der ausgegebenen Wertpapiere jeder Gattung dieser Körperschaft halten.

Konkurrenz mit Evotec

Die Mitarbeiter dürfen sich nicht in eine Situation bringen, in der sie in Wettbewerb mit Evotec treten. Im Folgenden sind einige der Aktivitäten beschrieben, die unter diese Kategorie fallen

- Das Ausnutzen der eigenen Position, um zu verhindern, dass Evotec rechtmäßig mit anderen in Wettbewerb tritt.
- Das Einsetzen von Personal, Einrichtungen oder Mitteln der Evotec, um unzulässige, nicht der Evotec dienende Interessen zu verfolgen.
- Das Abwerben von Personal oder Geschäftspartnern bzw. Abzweigen von Geschäften der Evotec.
- Das Annehmen einer Provision auf eine Transaktion der Evotec.
- Jedes anderweitige unzulässige Profitieren auf Kosten der Evotec, sowohl in direkter als auch indirekter Form.

Nutzen einer der Evotec zustehenden günstigen Gelegenheiten

Mitarbeiter dürfen eine günstige Gelegenheit, die Evotec zusteht, nicht für sich nutzen. Wenn Evotec sich um eine spezielle geschäftliche Möglichkeit bemüht oder dem Unternehmen eine solche Möglichkeit angeboten wurde, oder wenn Mittel der Evotec verwendet wurden, um eine solche Möglichkeit zu finanzieren, oder Einrichtungen oder Personal für die Entwicklung der Möglichkeit eingesetzt wurden, steht diese Möglichkeit rechtmäßig Evotec zu und nicht Mitarbeitern, die möglicherweise in einer Position sind, diese Möglichkeit für eigene Zwecke zu verwenden.

Ein Beispiel für das Nutzen einer der Evotec zustehenden Möglichkeit zu persönlichen Zwecken ist

Verkauf von Informationen, zu denen Mitarbeiter aufgrund ihrer Position Zugang haben (z.B. Know-how, das im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten der Evotec erarbeitet wurde).

Betriebsinterne Informationen

Unter keinen Umständen darf ein/e Mitarbeiter/in betriebsinterne Informationen, die nicht anderweitig der Öffentlichkeit zugänglich sind, in irgendeiner Weise zum persönlichen Nutzen, zugunsten Dritter oder anderweitig zum Schaden der Unternehmensinteressen der Evotec verwenden, offenlegen oder weitergeben.

Der auf wesentlichen Insiderinformationen basierende Wertpapierhandel stellt einen Gesetzesverstoß dar, der sowohl zu Sanktionen für die betreffende Person und Evotec als auch zu negativer Öffentlichkeit für Evotec führen könnte (Details hierzu siehe Evotecs Gruppeninsiderrichtlinie).

4. KARTELLRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Grundsätzliches

Ziel der Kartellgesetze ist es, die Einschränkung des freien Wettbewerbs, Monopolbildung, Preisdiskriminierung und Praktiken des unlauteren Wettbewerbs zu verhindern und somit eine wettbewerbsfähige Wirtschaft zu erhalten.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist verpflichtet, die ihm seitens Evotec zur Kenntnis gebrachte Politik der Evotec bezüglich der vollständigen Einhaltung der einschlägigen geltenden Kartellgesetze der Länder, in denen Gesetze die Wettbewerbspraktiken regeln, zur Kenntnis zu nehmen und zu befolgen.

Dementsprechend

- (i) hat jeder Mitarbeiter darauf zu achten, dass sowohl er als auch alle an ihn berichtenden Mitarbeiter die Gesetze befolgen, wenn sie im Namen von Evotec handeln;
- (ii) ist kein Mitarbeiter befugt, eine von an ihn berichtenden Mitarbeitern auszuführende Maßnahme anzuweisen oder zu genehmigen, wenn diese das Kartellrecht verletzen würde;
- (iii) ist jeder Mitarbeiter in der Lage, vorausgesetzt ihm wurde seitens der Evotec Kartellrechtswissen zur Kenntnis gebracht, Situationen zu erkennen, die unter Umständen kartellrechtliche Fragen aufwerfen, die für diese Situation relevant sein könnten; und
- (iv) wenn sich die Frage stellen sollte, ob eine geplante Handlungsweise möglicherweise das Kartellrecht verletzt, sollten Mitarbeiter erst nach einer Beratung durch das unternehmensinterne Global Compliance Team, dem alle relevanten Fakten vorgelegt wurden, handeln.

Anti-Hedging und Anti-Pledging

Um sicherzustellen, dass die Interessen der Anteilseigner verfolgt werden, erlaubt es Evotec Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Vorstands nicht, kurzfristige oder spekulative Geschäfte zu tätigen, die Wertpapiere von Evotec umfassen, einschließlich Leerverkäufen, öffentlich gehandelten Optionen oder Absicherungsgeschäften. Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Vorstands und bestimmten Mitarbeitern, die von der Legal & Compliance Abteilung von Evotec bestimmt werden, ist es nicht gestattet, Wertpapiere von Evotec als Sicherheiten zu verpfänden.

Nichtbeachtung

Die Strafen für die Nichtbeachtung der Kartellgesetze können für Evotec, die einzelnen Mitarbeiter, die an einer Verletzung der Gesetze beteiligt sind und für die Führungskräfte, die für die Handlungen ihrer Mitarbeiter verantwortlich sind, sehr drastisch ausfallen. Wenn kartellrechtliche Schwierigkeiten auftreten, kann das dazu führen, dass Evotec einen Imageschaden erleidet und/oder hohen Kosten ausgesetzt ist, um Evotecs Position vor Behörden und Gerichten zu verteidigen.

5. ARBEITSUMFELD DER MITARBEITER

Grundsätzliches

Evotecs Unternehmenspolitik sieht vor, dass Mitarbeiter aufgrund ihrer Fähigkeiten, Fertigkeiten und Qualifikationen eingestellt, zugewiesen, geschult, versetzt, befördert, entlassen und vergütet werden. Jegliche Diskriminierung aufgrund der Rasse, Hautfarbe, religiösen Überzeugung, politischen Einstellung, der sexuellen Orientierung, des Geschlechts, Alters oder der nationalen Herkunft muss dabei ausgeschlossen werden. Ferner lässt Evotec keine Diskriminierung eines Mitarbeiters oder Stellenbewerbers aufgrund einer körperlichen oder geistigen Behinderung oder eines Behindertenstatus zu. Jedwede Form von Belästigung sowie der Konsum von Alkohol und gesetzlich verbotenen Substanzen ist untersagt.

Diskriminierung/Gleiche Arbeitschancen

Die Unternehmenspolitik sieht vor, allen Mitarbeitern und allen Bewerbern gleiche Chancen einzuräumen. Niemand darf diskriminiert werden aufgrund seiner Rasse, Hautfarbe, religiösen Überzeugung, politischen Einstellung, sexuellen Orientierung, seines Geschlechts, Alters, seiner nationalen Herkunft, einer Behinderung oder einer sonstigen Zuordnung zu einer Gruppe, deren Diskriminierung vom Gesetz für unzulässig erklärt wurde. Dieser Grundsatz gilt für alle Bestimmungen, Bedingungen und Vorrechte der Beschäftigung einschließlich, ohne sich darauf zu beschränken, der Anwerbung, des Arbeitseinsatzes, der Schulung, Beförderung, Wiedereinsetzung, Vergütung, Disziplinarmaßnahmen und der Kündigung.

Verschiedenartigkeit

Evotec und ihre Mitarbeiter respektieren die Rechte und die Verschiedenheit der einzelnen Arbeitskollegen, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der jeder sein volles Potential entwickeln kann.

Belästigung

Jedwede Form von sexueller und nichtsexueller Belästigung ist sowohl durch das Gesetz als auch durch die internen Vorschriften und Richtlinien von Evotec untersagt. Belästigung wird definiert als unerwünschte Verhaltensweise, gleich welcher Art, die bezweckt oder bewirkt, die Würde eines Mitarbeiters zu verletzen, und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft. Dabei genügt es, dass der Handelnde aus Sicht eines objektiven Beobachters davon ausgehen konnte, dass seine Verhaltensweise, sei sie verbaler oder nonverbaler Art, unter den gegebenen Umständen von dem betroffenen Mitarbeiter nicht erwünscht ist oder nicht akzeptiert werden wird.

Suchtmittelmissbrauch

Die Unternehmenspolitik sieht vor, dass am Arbeitsplatz weder Alkohol noch gesetzlich verbotene Substanzen konsumiert werden dürfen. Um dies zu gewährleisten, sind die folgenden Aktivitäten auf dem Evotec-Gelände, in den Evotec-Geschäftsstellen, während der Nutzung von Evotec-Einrichtungen oder bei der Durchführung von Geschäften für Evotec strengstens untersagt:

- die nicht autorisierte Herstellung, Verteilung, Ausgabe, der Verkauf, das Verkaufsangebot, der Besitz oder die Verwendung von gesetzlich verbotenen Substanzen;
- den Besitz, die Verteilung, der Verkauf, das Angebot von alkoholischen Getränken zum Verkauf oder Konsum (letzteres mit der Ausnahme von Feierlichkeiten und Anlässen, die von Vorgesetzten genehmigt wurden).

6. SICHERHEIT, GESUNDHEIT, UMWELT

Grundsätzliches

Evotec legt großen Wert auf Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und das Wohlbefinden der Mitarbeiter.

Evotec hat sich verpflichtet, natürliche Ressourcen zu schützen, ihre Betriebsanlagen auf sichere Weise zu betreiben, die Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten, ihrer Kunden und der Gemeinschaft zu schützen bei gleichzeitiger Minimierung der umweltbelastenden Auswirkungen ihrer Aktivitäten und Produkte auf die Umwelt.

Die allgemeinen Grundsätze der Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltpolitik der Evotec sind:

- Umfassender Umweltschutz und maximale Sicherheit haben dieselbe Priorität wie eine hohe Qualität der Produkte und wirtschaftliche Effizienz.
- Prozesse und Produkte sind so gestaltet, dass die Abläufe in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Produktion, der Transport, die Lagerung und die Verwendung der Produkte sowie die Entsorgung am Ende der Lebensdauer geringstmögliche Auswirkungen auf die Umwelt haben.
- Evotec hat sich verpflichtet, systematisch umweltfreundliche Produkte und Verfahren unter Anwendung der besten verfügbaren Techniken zu entwickeln, soweit dies vernünftigerweise durchführbar ist.
- Alle Mitarbeiter werden an ihre gesetzliche Pflicht erinnert, die lokalen Richtlinien zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Environment, Health, Safety = EHS) zu befolgen, insbesondere für ihre eigene Sicherheit und die der von ihrer Arbeit Betroffenen Sorge zu tragen; alle EHS-Verfahren zu befolgen, einschließlich sicherer Arbeitssysteme, lokaler Verfahren, Risikobewertung, Schulung; und alle

angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass sämtliche Unfälle, Zwischenfälle und Sicherheitsbeobachtungen gemeldet und untersucht werden.

- Es wird anerkannt, dass die Verbesserung der Priorität und Kultur von Umwelt, Gesundheit, Sicherheit und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter Verluste mindern und die Nachhaltigkeit fördern wird, die durch die wirksame Umsetzung geeigneter sicherer Arbeitssysteme und Verfahren erreicht wird. Diese Systeme und Verfahren werden im Einklang mit allen einschlägigen Rechtsvorschriften und der besten Industriepraxis sowie gegebenenfalls internationalen Normen (ISO 14001; 45001) entwickelt. Evotec ergreift diesbezüglich eigene Initiativen, wo dies angemessen und wirtschaftlich machbar ist.

Tierwohl

Einige Evotec-Mitgliedsunternehmen setzen möglicherweise Versuchstiere ein, falls es unmöglich ist, gültige, akzeptierte Alternativen zu verwenden oder es von den Zulassungsbehörden verlangt wird. Evotec erkennt ihre ethische und moralische Verantwortung an, Tiere respektvoll, schmerz- und stressminimiert zu behandeln. Gemäß hohen, international anerkannten Standards werden Tierversuche erst nach Erwägung dreier Aspekte durchgeführt: Tiere zu ersetzen, die Anzahl der eingesetzten Tiere zu reduzieren oder die Verfahren zu verfeinern, um ihr Leiden zu minimieren. Die Evotec-Tiereinrichtungen sind von der AAALAC akkreditiert oder befinden sich im Prozess der Erstakkreditierung und werden regelmäßig von der AAALAC besucht. Alle Evotec-Mitarbeiter, die mit Versuchstieren arbeiten, sind verpflichtet, alle anwendbaren nationalen Gesetze einzuhalten und sich an die aktuelle Version der Evotec Global Animal Welfare Policy zu halten.

7. PATENTE, URHEBERRECHT UND GEHEIMHALTUNG

Grundsätzliches

Die Unternehmenspolitik der Evotec sieht strengste Geheimhaltung hinsichtlich des geistigen Eigentums und der Geschäftsgeheimnisse der Evotec und ihrer Kunden vor. Die unter diesen Kodex fallenden Informationen können sich auf Entdeckungen, Erfindungen, technische Verbesserungen, Formeln, Spezifikationen, Verfahren etc. beziehen, die sowohl mit bestehenden als auch mit geplanten Unternehmungen zusammenhängen. Alle Evotec-Mitarbeiter sind verpflichtet, vertrauliche Informationen in geeigneter Weise zu vernichten (z.B. mit den bereitgestellten Datenshreddern), sobald diese nicht mehr benötigt werden.

Es gehört zur Unternehmenspolitik der Evotec, die Rechte am geistigen Eigentum anderer zu respektieren. Rechte am geistigen Eigentum schließen kreative Arbeiten ein, auf die deren Eigentümer einen Rechtsanspruch haben, und umfassen insbesondere Urheberrechte, Patente, Geschäftsgeheimnisse und Warenzeichen. Eine Verletzung dieser Rechte kann zu einer beträchtlichen Schadensersatzverpflichtung führen und sogar strafbar sein. Deshalb ist es für alle Mitarbeiter der Evotec von größter Wichtigkeit, nicht nur die Rechte am geistigen

Eigentum der Evotec zu schützen, sondern auch eine Verletzung der Rechte anderer zu vermeiden. Mitarbeiter, die Fragen zu diesem Thema haben, können sich in der Patentabteilung beraten lassen.

Patente

Die Unternehmenspolitik von Evotec sieht vor, dass die gültigen Patentrechte anderer nicht wissentlich verletzt werden. Eine solche Verletzung könnte eine beträchtliche Schadensersatzverpflichtung für Evotec nach sich ziehen. Unter Umständen könnten auch die an einer zur Verletzung führenden Entscheidung beteiligte(n) Person(en) persönlich haftbar gemacht werden. Mitarbeiter des Unternehmens, die eine mögliche Verletzung von Patenten feststellen, haben dies unverzüglich der Patentabteilung zu melden.

Geschäftsgeheimnisse/Geheimhaltung

Beschäftigte der Evotec dürfen keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gegenüber einer Person außerhalb von Evotec offenlegen oder weitergeben, es sei denn, dies würde zur Erfüllung ihrer üblichen Aufgaben erforderlich werden und einer von Evotec zu erteilenden Genehmigung unterliegen.

Evotec-Mitarbeiter dürfen keine Informationen über Material, das im Eigentum eines anderen steht, gegenüber einer Person außerhalb von Evotec offenlegen oder weitergeben, wenn Evotec rechtlich verpflichtet ist, diese Information vertraulich zu behandeln. Die Offenlegung oder Weitergabe solcher Informationen innerhalb von Evotec soll jeweils nur dann erfolgen, wenn dies unbedingt erforderlich ist.

Mitarbeiter der Evotec dürfen keine ungesetzlichen oder sittenwidrigen Mittel anwenden, um von anderen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen zu erfahren. Zudem müssen sie der Abteilung für geistiges Eigentum (Intellectual Property Department) unverzüglich jeden Versuch einer Person, Geschäftsgeheimnisse auf unrechtmäßig erscheinende Art und Weise zu verkaufen oder offenzulegen, melden.

Nutzung von Software

Die Reproduktion oder Änderung urheberrechtlich geschützter Software ohne Genehmigung des Eigentümers stellt eine Verletzung des Urheberrechts dar und kann sowohl für Evotec, als auch für den Mitarbeiter, der solche Kopien angefertigt hat, schwerwiegende rechtliche Konsequenzen haben. Das Kopieren von Software entgegen den Bestimmungen geltender Lizenzverträge ist unvereinbar mit der Unternehmenspolitik.

Kopieren von urheberrechtlich geschütztem gedrucktem Material

Das vorsätzliche unerlaubte Kopieren von urheberrechtlich geschütztem Material zu irgendeinem anderen Zweck als für den persönlichen Gebrauch ist gesetzlich verboten und kann unter gewissen Umständen auch eine Verletzung des Strafrechts darstellen. Das wiederholte Vervielfältigen von Zeitschriftenartikeln, um so zusätzliche Abonnements zu umgehen, fällt eindeutig unter dieses Verbot.

Computerspionage

Es gilt als Verletzung der Evotec-Richtlinien und unter Umständen auch als Verletzung des geltenden Rechts, wenn sich jemand mittels Computer Zugang zu Evotec verschafft, um so Verbindung zu anderen Computersystemen herzustellen in der Absicht,

- (i) an Geschäftsgeheimnisse oder sonstige sensitive Daten zu gelangen;
- (ii) das System mit einem Computer-„Virus“ zu infizieren oder anderweitig zu zerstören oder zu schädigen; oder
- (iii) eine sonstige Art von Computerbetrug oder -Diebstahl zu begehen.

8. PERSONENBEZOGENE DATEN

Evotec respektiert die ihr anvertrauten personenbezogenen Daten und verpflichtet sich, diese mit höchster Sorgfalt zu schützen. Das schließt Daten von Mitarbeitern, Bewerbern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Dritten mit ein. Evotec wendet geeignete technische Mittel und organisatorische Maßnahmen an, um personenbezogene Daten vor unrechtmäßiger Nutzung, Verlust oder Zerstörung zu schützen.

Mitarbeiter sind verpflichtet, bei der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten alle internen Regeln, Richtlinien und geltenden Vorschriften zu beachten. Insbesondere dürfen personenbezogene Daten nur

auf Basis einer gesetzlichen Grundlage (z.B. eines bestimmten Vertrages oder einer Einwilligung) erhoben, verarbeitet oder an Dritte weitergegeben werden;

- erhoben und auf das für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden,
- notwendige Maß beschränkt werden, wobei die Mitarbeiter sicherstellen, dass die verarbeiteten personenbezogenen Daten korrekt sind;
- für den vorgesehenen Zweck und nach dem Prinzip „Kenntnis nur, wenn nötig“ (need-to-know) verwendet werden;
- und solange verwendet werden, wie die personenbezogenen Daten benötigt werden.

Evotec wird Einzelpersonen Informationen zur Verfügung stellen, wenn diese ihre individuellen Rechte ausüben.

9. GLOBALER HANDEL

Evotec hält sich an die geltenden Exportkontroll- und Zollgesetze und -vorschriften in den Ländern, in denen Geschäfte getätigt werden.

Von Mitarbeitern und Geschäftspartnern, die an grenzüberschreitenden Geschäften beteiligt sind, wird erwartet, dass sie alle Handelssanktionen, Embargos und alle damit verbundenen Richtlinien und Verfahren, die von Evotec festgelegt und zur Verfügung gestellt werden, einhalten.

Von Mitarbeitern und Geschäftspartnern wird außerdem erwartet, dass sie alle importierten oder exportierten Produkte, Materialien und Technologien ordnungsgemäß dokumentieren, um die Einhaltung der Zoll- und Import-/Exportgesetze und -vorschriften zu gewährleisten.

Um die Einhaltung der lokalen Gesetze über den Export von Produkten, Dienstleistungen und Technologie sicherzustellen, konsultieren die Mitarbeiter das Evotec Corporate Export Compliance Office rechtzeitig vor einem solchen Export.

10. PFLICHT ZUR BERICHTERSTATTUNG

Die Mitarbeiter sind angehalten, ihrem jeweiligen Vorgesetzten unverzüglich jedes Verhalten oder jeden Vorfall zu melden, das/der in irgendeiner Weise gegen die in diesem Kodex festgelegten ethischen Richtlinien und Bestimmungen verstößt oder bei dem sie dies vermuten. Die Mitarbeiter und/oder ihre jeweiligen Vorgesetzten können sich jederzeit an Human Resources oder eine der Fachabteilungen wenden. Sollte eine lokale Meldung nicht angemessen oder wirksam sein, kann das Global Compliance Team kontaktiert oder Evotec's Whistleblowing Plattform „EVOwhistle“ genutzt werden wie im Folgenden erläutert.

Meldung von Compliance Bedenken - Evowhistle

Alle Mitarbeiter sind aufgerufen, wachsam zu sein und sich zu melden, wenn sie Bedenken bezüglich der Einhaltung von Vorschriften haben.

Wenn möglich, sollte jeder Verdacht auf einen Verstoß gegen interne oder externe Vorschriften lokal am Ort des Auftretens behandelt werden. Für die Mitarbeiter ist ihr jeweiliger Vorgesetzter der bevorzugte erste Ansprechpartner.

Insbesondere bei schwerwiegenden Bedenken wie Korruption, Betrug oder anderen kriminellen Aktivitäten oder bei Bedenken, die mehr als einen der Evotec-Standorte betreffen, ist eine professionelle, strukturierte und objektive Untersuchung erforderlich. Darüber hinaus kann es Fälle oder Vorfälle geben, die der Mitarbeiter nicht vor Ort melden möchte oder die zwar vor Ort gemeldet, aber nicht gelöst wurden.

Daher haben sowohl Mitarbeiter als auch externe Beteiligte Zugang zu verschiedenen Meldemethoden. Zusätzlich zu einer direkten Meldung an den Vorgesetzten können Mitarbeiter sich an Compliance@evotec.com wenden oder, auch anonym falls erforderlich, über den folgenden Link eine Meldung an EVOwhistle abgeben, die Whistleblowing Plattform von Evotec: <https://evotecgroup.integrityline.org>. Die EVOwhistle Plattform wird von einem externen Unternehmen bereitgestellt, das auf Whistleblowing-Dienste spezialisiert ist und unabhängig vom Evotec-Netzwerk gehostet wird.

Evotec erkennt an, dass es diesbezüglich viele Grenzfälle gibt. Jeder einzelne Fall oder jedes Bedenken ist ernst zu nehmen, durch interne oder externe Prüfer zu untersuchen und objektiv unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände im Rahmen der allgemeinen ethischen Grundsätze zu beurteilen, die diesem Kodex zugrunde liegen und im gesamten Kodex sichtbar sind, z.B.: Gesetzmäßigkeit, Ehrlichkeit, Verantwortung, Transparenz, Zuverlässigkeit, Unparteilichkeit, Respekt, Zusammenarbeit, Integrität, Umwelt und Sicherheit, Qualität, Wettbewerb und Vertraulichkeit).

Meldung im guten Glauben

Wer Informationen in gutem Glauben meldet, ist vor Nachteilen geschützt, die sich möglicherweise aus der Meldung ergeben können. Sollte Evotec jedoch das Vorliegen einer unentschuldbaren Verletzung dieses Kodex feststellen, werden arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen, die bis zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses gehen können.

Durchsetzung und Sonderfreigaben

Evotec ergreift sofortige und konsequente Maßnahmen gegen Verletzungen dieses Kodex. Sobald festgestellt wird, dass eine Verletzung dieses Kodex vorliegt, ergreift Evotec präventive und disziplinarische Maßnahmen, die es für angemessen hält, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Übertragung anderer Aufgaben, Herabstufung, Entlassung und, falls strafbares Verhalten vorliegt, Meldung an die entsprechenden Regierungsbehörden.

Sonderfreigaben für Mitglieder des Aufsichtsrats oder des Vorstands müssen den Anteilseignern von Evotec gemäß der US-Börsenaufsichtsbehörde [Securities and Exchange Commission] (im Folgenden „SEC“) und den NASDAQ-Regeln mitgeteilt werden

11. SEC-OFFENLEGUNG

Alle Berichte und weiteren bei der SEC eingereichten Unterlagen, darunter alle Finanzberichte und weitere Finanzinformationen müssen geltenden bundesstaatlichen Wertpapiergesetzen und SEC-Regeln entsprechen. Jeder Mitarbeiter, der in irgendeiner Weise zu der Erstellung oder Überprüfung der Finanzberichte und weiterer Finanzinformationen beiträgt, muss sicherstellen, dass die Bücher, Geschäftsunterlagen und Buchhaltungsunterlagen von Evotec genau gepflegt werden. Jeder Mitarbeiter mit entsprechenden Verantwortlichkeiten gemäß dem jeweiligen Angestelltenverhältnis muss vollumfänglich mit den Buchhaltungs- und internem Audit-Abteilungen von Evotec sowie mit den unabhängigen Wirtschaftsprüfern und Rechtsberatern von Evotec zusammenarbeiten.

Jeder Mitarbeiter, der am Offenlegungsprozess beteiligt ist und der entsprechende Verantwortlichkeiten gemäß dem jeweiligen Angestelltenverhältnis trägt, muss mit den Offenlegungskontrollen und -verfahren von Evotec und den internen Kontrollen der Finanzberichterstattung vertraut sein und alle notwendigen Schritte ergreifen, dass alle bei der SEC eingereichten Unterlagen und alle anderen öffentlichen Bekanntmachungen zu der finanziellen und geschäftlichen Lage von Evotec eine vollständige, angemessene, exakte, rechtzeitige und verständliche Darstellung vermitteln.

12. VERANTWORTLICHER DER RICHTLINIE

Das Global Compliance Team ist Hauptverantwortlicher für die Verwaltung und die Durchsetzung dieser Richtlinie. Evotec führt (neben anderen Maßnahmen) regelmäßige Audits der Bücher und Aufzeichnungen durch, um die Einhaltung dieser Richtlinie zu überprüfen.

Alle Fragen bezüglich dieser Richtlinie sind an das Global Compliance Team zu richten.

Der Vorstand

(freigegeben durch den Aufsichtsrat)