
Evotec SE

Codice di Condotta**Documento:**

Versione di revisione di Giugno
2021

Data Effettiva:

3 Novembre 2021

Autore:

Legal & Compliance Department

Rivista da:

Finance Department

Approvata da:

Consiglio di Amministrazione e
Collegio Sindacale il 9 Luglio 2021

Codice di Condotta

| | |
|--|----|
| 1. Uso di fondi societari, contabilita' e tenuta delle registrazioni | 2 |
| 2. Anticorruzione | 3 |
| 3. Riciclaggio di denaro | 4 |
| 4. Conflitti di interesse – Insider Trading | 4 |
| 5. Disposizioni Antitrust | 6 |
| 6. Divieto di copertura e pegno | 7 |
| 7. Ambiente di Lavoro | 7 |
| 8. Salute, Sicurezza e Ambiente | 8 |
| 9. Benessere Animale | 8 |
| 10. Brevetti, Diritto d'Autore e Riservatezza | 9 |
| 11. Dati Personali..... | 10 |
| 12. Commercializzazione a livello globale | 11 |
| 13. Obbligo di Segnalazione | 11 |
| 14. Informativa SEC | 12 |
| 15. Responsabile della Procedura | 12 |

Il Gruppo Evotec, ossia Evotec SE e le sue consociate di gruppo controllate per la quota di maggioranza (di seguito denominato collettivamente "Evotec"), è una società di ricerca e sviluppo di farmaci concentrata su approcci di prodotto innovativi in rapida evoluzione con aziende farmaceutiche e biotecnologiche leader, istituzioni accademiche, gruppi di difesa dei pazienti e "venture capitalist".

Nello svolgimento delle sue attività, Evotec si impegna a garantire elevati standard etici e ad osservare le leggi, le normative e i regolamenti locali, nazionali e internazionali applicabili, oltre alle procedure interne.

Il presente Codice di Condotta (di seguito denominato "il Codice") è stato redatto allo scopo di definire in modo chiaro e trasparente i principi fondamentali ai quali Evotec aspira nel conseguimento dei suoi obiettivi.

Il presente Codice è vincolante, senza eccezione alcuna, per tutti i Dipendenti¹, compresi i membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione.

I nostri valori e principi

I nostri valori e principi governano il modo in cui interagiamo l'un l'altro e la conduzione della nostra attività. I valori e i principi che Evotec ritiene fondamentali sono enunciati di seguito.

1. USO DI FONDI SOCIETARI, CONTABILITA' E TENUTA DELLE REGISTRAZIONI

General Policy

È severamente vietato l'uso di fondi societari di Evotec per qualsivoglia fine che violi le leggi o i regolamenti applicabili o diversamente indebito.

Di conseguenza:

- (i) Non potranno essere costituiti né mantenuti fondi o attività non registrati e non potranno essere inserite scritte false, artificiali o fuorvianti nei libri e nei registri di Evotec per qualsivoglia ragione;
- (ii) Non potrà essere effettuata alcuna operazione né eseguito alcun pagamento per conto di Evotec con l'intenzione o la consapevolezza che l'operazione o il pagamento sia diverso per natura dall'operazione o dal pagamento documentato.

Contabilità e tenuta delle registrazioni

Tutti i fondi e le altre attività di Evotec ubicati in qualsiasi giurisdizione in cui quest'ultima conduca la sua attività devono essere adeguatamente contabilizzati e registrati nei libri e nei registri di Evotec. Tutte le operazioni devono essere documentate nei registri di Evotec in conformità alle leggi e ai principi contabili applicabili e secondo i metodi riconosciuti di registrazione dei fatti aziendali. È severamente vietato eseguire pagamenti

¹ Il termine "Dipendenti" include stagisti, studenti e i Responsabili di Evotec

indebiti, omettere di registrare i pagamenti o ricorrere all'uso di tangenti e tutto questo deve essere reso impossibile.

2. ANTICORRUZIONE

I Dipendenti di Evotec non sono autorizzati a dare, offrire, accettare o richiedere "qualsiasi bene di valore", direttamente o indirettamente, a o da qualunque funzionario governativo², operatore sanitario³ o parte commerciale, allo scopo di ottenere o conservare in modo improprio un vantaggio commerciale.

La definizione di "qualsiasi bene di valore" è ampiamente interpretata per includere, tra gli altri elementi, denaro, regalie, remissione di un debito, prestiti, favori personali, intrattenimenti, pranzi o cene, viaggi, contributi politici e di beneficenza, opportunità commerciali e cure mediche.

Ciascun Dipendente è tenuto a valutare criticamente le circostanze, assicurandosi che non si verifichi alcuna violazione degli standard di cui sopra. Qualora un Dipendente si trovi di fronte a una domanda o richiesta di pagamento improprio o altra violazione del presente Codice, tale domanda o richiesta dovrà essere immediatamente respinta e segnalata al proprio superiore. Allo stesso modo, se un Dipendente è a conoscenza del fatto, o crede che sia avvenuto o avverrà un pagamento improprio, o comunque in caso di dubbi o incertezze relative all'adeguatezza di un pagamento o di un beneficio finanziario o non finanziario, deve informare il proprio superiore. Non è consentita alcuna attività, altrimenti ritenuta sospetta, solo perché è consuetudine in un particolare luogo o area in cui si svolgono le attività commerciali.

Le donazioni ad organizzazioni ed istituzioni caritatevoli, a spese e a nome di Evotec, sono consentite solo se finalizzate ad ottenere benefici sociali e a dimostrare la responsabilità sociale di Evotec.

Norme più specifiche relative a regalie, intrattenimenti, viaggi, pranzi o cene, alloggio, impiego, rapporti con terzi e requisiti di tenuta delle registrazioni sono stabilite dalla politica sull'anticorruzione.

Ciascun Dipendente è tenuto a valutare in modo critico le circostanze, garantendo che non si verifichi alcuna violazione dei suddetti standard. In caso di dubbi o incertezze in merito all'adeguatezza di un beneficio, pagamento o regalia, ciascun Dipendente deve rivolgersi al proprio superiore. Non è consentita alcuna azione che sarebbe altrimenti sospetta per il semplice fatto di essere di uso comune in una data sede o in un'area particolare in cui vengano condotte le attività aziendali.

Le donazioni ad organizzazioni ed istituzioni caritatevoli a spese e a nome di Evotec sono consentite solo se finalizzate ad ottenere benefici sociali e a dimostrare la responsabilità sociale di Evotec.

² Il termine "Funzionario governativo" include tutti i funzionari o dipendenti di un dipartimento, agenzia o ente governativo, agenzie di autorizzazione, funzionari doganali, candidati a cariche politiche e funzionari di organizzazioni pubbliche internazionali (ad es. Croce Rossa). Questo termine include anche funzionari o dipendenti di imprese commerciali di proprietà del governo o partecipate, come università statali o a partecipazione pubblica, compagnie aeree, compagnie petrolifere, strutture sanitarie o altri fornitori. Il termine include anche i familiari e gli stretti collaboratori di tali individui (ad esempio, non è consentito offrire un regalo costoso al fratello, al coniuge o al figlio di un dipendente pubblico, se tale regalo personale è proibito dal presente Codice.)

³ Il termine "operatore sanitario" include dottori, medici, dentisti, veterinari, farmacisti, psicoterapeuti, infermieri, ostetriche, logopedisti e tutti gli altri professionisti sanitari la cui formazione è soggetta a normative nazionali o statali.

3. RICICLAGGIO DI DENARO

Evotec condanna qualsiasi forma di riciclaggio di denaro per conto di altri, per proprio conto e/o ogni condotta finalizzata ad ostacolare l'identificazione di denaro, merci o altri elementi di origine illegale e si impegna ad osservare tutti i regolamenti e le disposizioni nazionali ed internazionali in materia di riciclaggio di denaro. Con riferimento a quanto summenzionato, è obbligatorio, in particolare:

- Astenersi dal ricevere, acquisire od occultare strumenti liquidi o merci che derivino da attività illecite o dal condurre operazioni che utilizzino tali strumenti liquidi o merci per occultarne l'identificazione;
- Condurre gli opportuni controlli sui clienti, conservando la relativa documentazione e le informazioni di registrazione acquisite a tale scopo; attenersi alle norme che limitano l'uso di strumenti liquidi e titoli al portatore, nonché alle norme che vietano l'apertura di conti o libretti di deposito in modo anonimo o sotto falso nome;
- Monitorare la conformità alla legislazione in materia di riciclaggio di denaro;
- Valutare l'affidabilità commerciale e professionale di consulenti, fornitori e partner commerciali/finanziari sulla base degli indicatori di irregolarità. Evotec si impegna a non utilizzare strumenti liquidi, merci o altri elementi che derivino da reati commessi nell'ambito di attività commerciali o finanziarie.

4. CONFLITTI DI INTERESSE – INSIDER TRADING

Politica generale

I Dipendenti non possono essere influenzati dai propri interessi personali in modo tale che questi incidano o possano incidere sulle proprie funzioni e responsabilità in seno ad Evotec. Le azioni dei Dipendenti devono essere motivate dal generare il massimo beneficio possibile per Evotec piuttosto che da eventuali vantaggi personali effettivi o potenziali, siano essi di natura materiale o immateriale.

Di conseguenza:

- (i) Ci si aspetta che i Dipendenti evitino il coinvolgimento diretto o indiretto in qualsivoglia situazione in cui vi sia il rischio di un conflitto di interessi con quelli di Evotec, del Dipendente che compete con Evotec o del Dipendente che sfrutti un'opportunità alla quale Evotec avrebbe diversamente diritto;
- (ii) I Dipendenti non possono fare uso di informazioni interne che non siano già di pubblico dominio, né rivelarle o condividerle a vantaggio di terzi, in contrasto con gli interessi di Evotec, o per proprio tornaconto personale.

Inoltre, eventuali azioni direttamente vietate dal presente Codice non potranno essere indirettamente eseguite da terzi, quali coniugi, familiari o amici stretti su istruzioni del dipendente o con la consapevolezza di quest'ultimo.

Conflitti di interesse

I Dipendenti non possono mettersi in situazioni in cui siano direttamente o indirettamente coinvolti, collegati o traggano vantaggio personale da attività commerciali esterne, qualora tali attività siano in qualunque modo

collegate alle attività di Evotec. Tali conflitti di interesse possono insorgere, ad esempio, nelle situazioni indicate di seguito:

- Detenendo, direttamente o indirettamente, una quota di maggioranza in una società concorrente, un fornitore, cliente, subappaltatore, acquirente o altra persona od organizzazione che conduca affari con Evotec;
- Agendo in qualsiasi veste, ivi compreso come funzionario, dirigente, azionista, consulente, dipendente, distributore, agente o figura analoga, per conto di una società concorrente o di un fornitore, cliente, subappaltatore, acquirente o altra persona od organizzazione che conduca affari con Evotec;
- Accettando, direttamente o indirettamente, pagamenti, servizi o prestiti da un fornitore, cliente, subappaltatore, acquirente o altra persona od organizzazione che conduca o possa verosimilmente condurre affari con Evotec;
- Possedendo, direttamente o indirettamente, attività materiali sostanziali, quali beni immobili, azioni o patrimoni, ecc. che, qualora il dipendente ne informasse gli azionisti, i clienti, i fornitori o altre persone, tali persone potrebbero ritenere che questo rappresenti un conflitto di interessi con quelli di Evotec.

Un investimento o una partecipazione detenuta in un'organizzazione che conduce affari con Evotec si riterrà sostanziale nei casi indicati di seguito:

- (i) se l'investimento riguardi una partecipazione detenuta in una società di persone, una società a responsabilità limitata o una società di capitali che non sia detenuta in compartecipazione da un vasto numero di azionisti o sia una partecipata statale;
- (ii) se l'investimento riguardi una società di capitali in cui il dipendente, un suo partner commerciale o familiare detenga più dell'1% dei titoli di qualsivoglia natura emessi da tale società.

Concorrenza con Evotec

I Dipendenti non possono mettersi in situazioni in cui siano in concorrenza con Evotec. Alcune delle attività che rientrano in questa categoria sono indicate di seguito:

- Avvalersi della propria posizione per impedire ad Evotec di competere legalmente con altre società;
- Utilizzare il personale, le strutture o i fondi di Evotec per perseguire interessi indebiti che contrastino con quelli di Evotec;
- Cercare di assumere il personale di Evotec o i suoi partner commerciali o dirottare gli affari in modo da non coinvolgere Evotec;
- Accettare commissioni su operazioni di Evotec;
- Qualsiasi altro beneficio indebito generato direttamente o indirettamente a spese di Evotec.

Sfruttare opportunità alle quali Evotec ha diritto

I Dipendenti non possono trarre vantaggio da opportunità alle quali Evotec ha diritto. Qualora Evotec persegua una particolare opportunità commerciale o riceva l'offerta di tale opportunità o ancora i suoi fondi vengano utilizzati per finanziare detta opportunità o le sue strutture o il suo personale vengano impiegati per sviluppare detta opportunità, Evotec vi avrà legalmente diritto e non un qualsiasi Dipendente che sia nella posizione di sfruttare tale opportunità per proprio tornaconto personale.

Vendere informazioni alle quali un Dipendente abbia accesso in virtù della sua posizione (ivi comprese le competenze sviluppate nell'ambito di attività di ricerca e sviluppo di Evotec) costituisce un esempio di come tale Dipendente possa sfruttare per proprio tornaconto personale un'opportunità alla quale Evotec ha diritto.

Informazioni privilegiate

I Dipendenti non possono utilizzare, rivelare o condividere in nessuna circostanza informazioni privilegiate che non siano di pubblico dominio per tornaconto personale, a vantaggio di terzi o con qualsiasi altra modalità che danneggi gli interessi di Evotec.

La contrattazione di titoli sulla base di informazioni privilegiate sostanziali costituisce una violazione ai sensi di legge, che potrebbe comportare l'imposizione di sanzioni per la persona coinvolta e per Evotec ed essere fonte di pubblicità negativa per quest'ultima (per ulteriori dettagli, si rimanda alle Linee guida in materia di insider trading del Gruppo Evotec).

5. DISPOSIZIONI ANTITRUST

Politica generale

La legge antitrust mira ad impedire eventuali restrizioni al regime di libera concorrenza, la costituzione di monopoli, la discriminazione di prezzo e pratiche concorrenziali illecite e, pertanto, preserva un'economia competitiva.

Ciascun Dipendente si impegna a riconoscere e ad attenersi alla politica di Evotec in materia di piena osservanza delle leggi antitrust applicabili nei Paesi che dispongono di leggi che disciplinano le pratiche concorrenziali; tale politica deve essere resa nota ai Dipendenti di Evotec.

Di conseguenza:

- (i) Ciascun Dipendente è tenuto ad accertarsi di agire, e che tutti i Dipendenti sotto la sua supervisione agiscano, in conformità alla legge in tutte le attività condotte per conto di Evotec;
- (ii) Nessun Dipendente può dare istruzioni o approvare eventuali azioni da parte dei Dipendenti sotto la sua supervisione che violino la legge antitrust;
- (iii) Ciascun Dipendente è nella posizione, a condizione che sia stato informato da Evotec delle questioni antitrust, di identificare situazioni in cui le questioni antitrust possono essere rilevanti;
- (iv) In caso di dubbi in merito al fatto che un'azione programmata possa violare la legge antitrust, ciascun Dipendente potrà intraprendere detta azione solo dopo aver consultato il Dipartimento Global Compliance e aver presentato a quest'ultimo tutti i fatti pertinenti.

Mancata Conformità

La mancata conformità alle leggi antitrust può tradursi in ingenti penali per Evotec, per il singolo Dipendente coinvolto nella violazione di tali leggi e per il dirigente che sia responsabile delle azioni di quest'ultimo. Le questioni antitrust possono inoltre tradursi in danni alla reputazione per Evotec e/o ingenti costi che la stessa si troverebbe a sostenere nel tentativo di difendersi dinanzi ad agenzie governative o tribunali competenti.

6. DIVIETO DI COPERTURA E PEGNO

Per garantire l'allineamento con gli interessi dei nostri azionisti, Evotec non consente ai membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione di intraprendere operazioni a breve termine o speculative sui titoli di Evotec, incluse vendite allo scoperto, opzioni quotate in borsa o operazioni di copertura. Ai membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione e ad alcuni Dipendenti, designati dal Dipartimento Legale e di Compliance di Evotec, è vietato costituire un pegno come garanzia sui titoli di Evotec.

7. AMBIENTE DI LAVORO

Politica generale

La politica aziendale di Evotec prevede che i Dipendenti vengano assunti, vengano loro assegnati dei compiti, vengano formati, distaccati, promossi, licenziati e retribuiti sulla base delle loro capacità, competenze e qualifiche. Evotec non fa discriminazioni in termini di razza, colore della pelle, credo religioso, opinioni politiche, orientamento sessuale, sesso, età o nazionalità. In aggiunta, Evotec non tollera alcuna discriminazione di un Dipendente o di un candidato a causa di disabilità fisica o mentale o della sua condizione di disabile. È severamente vietata qualsiasi forma di molestia, così come il consumo di alcol e di sostanze vietate ai sensi di legge.

Discriminazione / pari opportunità

La politica di Evotec prevede di garantire pari opportunità a tutti i Dipendenti e candidati. Ai sensi di legge è vietato discriminare chiunque a causa della sua razza, del colore della pelle, del credo religioso, delle opinioni politiche, dell'orientamento sessuale, del sesso, dell'età, della nazionalità, della disabilità o dell'appartenenza a un gruppo. Questo principio si applica a tutti i termini, le condizioni e i privilegi del Dipendente, compresi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, l'assunzione, il collocamento, la formazione, la promozione, la riassegnazione, la retribuzione, le misure disciplinari e la cessazione del rapporto di lavoro.

Diversità

Evotec e ciascun Dipendente dà valore ai diritti e alle differenze di ciascun collega al fine di creare un ambiente di lavoro in cui ciascuno possa sviluppare appieno il proprio potenziale.

Molestie

È severamente vietata qualsiasi forma di molestia sessuale e non sessuale sia dalla legge che dalla regolamentazione e dalle procedure interne di Evotec. Con molestia si intende qualsiasi comportamento indesiderato volto a o che si traduca nel danneggiare la dignità di un Dipendente, creando un ambiente di intimidazione, ostilità, umiliazione, svilimento o qualsiasi comportamento offensivo. Per quanto riguarda il soddisfacimento dei criteri di molestia, è sufficiente che la persona che compie l'azione possa presumere, dal punto di vista di un osservatore obiettivo, che il suo comportamento, verbale o non verbale, non sia desiderato o accettato dal Dipendente interessato date le circostanze.

Abuso di sostanze

Evotec vieta il consumo di alcol e di sostanze vietate ai sensi di legge nel luogo di lavoro. Nel tentativo di far rispettare questo divieto, nei locali di Evotec sono severamente vietate le seguenti attività durante l'uso delle strutture aziendali o nella conduzione degli affari per conto di Evotec:

- produzione, distribuzione, erogazione, vendita, offerta in vendita, possesso o uso non autorizzato di sostanze vietate ai sensi di legge;
- possesso, distribuzione, vendita, offerta in vendita o consumo di bevande alcoliche (quest'ultimo con l'eccezione di eventi od occasioni approvate dalla direzione coinvolta).

8. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Politica generale

Evotec riconosce grande importanza alla salute, alla sicurezza, all'ambiente e al benessere del Dipendente.

Evotec si impegna a conservare le risorse naturali, a gestire le sue strutture in modo sicuro, a proteggere la salute e la sicurezza dei suoi Dipendenti, dei clienti e della comunità circostante, riducendo nel contempo al minimo l'impatto ambientale delle sue attività e dei suoi prodotti.

Di seguito sono indicati i principi generali della politica di Evotec in materia di salute, sicurezza e ambiente.

- La stessa priorità assegnata all'alta qualità dei prodotti e all'efficienza commerciale viene riconosciuta alla protezione completa dell'ambiente e ai massimi standard di sicurezza.
- I processi e i prodotti vengono concepiti in modo tale che i flussi di lavoro nelle fasi di ricerca, sviluppo, produzione e trasporto, ma anche magazzinaggio, uso e, alla fine del ciclo di vita, smaltimento del prodotto, abbiano il minor impatto possibile sull'ambiente.
- Evotec si impegna per quanto ragionevolmente possibile a sviluppare in modo sistematico prodotti e processi eco-compatibili con l'applicazione delle migliori tecniche disponibili.
- Si ricorda a ciascun Dipendente l'obbligo legale di attenersi alle procedure locali in materia di salute, sicurezza e ambiente (EHS) allo scopo, in particolare, di prendersi ragionevole cura della propria salute e di quella delle persone interessate dal suo lavoro; di attenersi a tutte le procedure EHS, ivi compresi i sistemi di sicurezza del lavoro, le procedure locali, la valutazione del rischio e la formazione; e di intraprendere tutte le misure ritenute congrue per garantire che tutti gli incidenti e le osservazioni sulla sicurezza vengano riferiti al proprio superiore e divengano oggetto di indagine.
- Evotec ritiene che dare massima priorità alla salute, alla sicurezza e all'ambiente, oltre che al benessere dei Dipendenti, e accrescere una cultura in tal senso, possa mitigare le perdite e promuovere la sostenibilità, grazie all'adozione efficace di sistemi di sicurezza del lavoro e procedure appropriati. Tali sistemi e procedure saranno sviluppati in conformità alla legislazione pertinente e alle migliori prassi del settore e, ove applicabile, agli standard internazionali (ISO 14001; 45001). Evotec intraprende inoltre spontaneamente ulteriori misure ogniqualvolta sia ragionevolmente e commercialmente realizzabile.

9. BENESSERE ANIMALE

Alcune consociate di Evotec potrebbero ricorrere all'uso di animali da laboratorio laddove non fosse possibile avvalersi di alternative valide ed accettate o fosse richiesto dalle autorità di regolamentazione. Evotec riconosce

di avere una responsabilità etica e morale nel trattare gli animali con rispetto, riducendo al minimo il dolore e lo stress. Secondo elevati standard riconosciuti a livello internazionale, i test sugli animali saranno effettuati dopo aver preso in considerazione la possibilità di sostituire gli animali, ridurre il numero di animali utilizzati o perfezionare le procedure per ridurre al minimo le loro sofferenze (il principio delle 3R). Le strutture per gli animali di Evotec sono accreditate da AAALAC o in fase di primo accreditamento e sono sottoposte a visite periodiche da parte di AAALAC. I Dipendenti di Evotec che lavorano con animali da laboratorio sono tenuti ad attenersi a tutte le leggi nazionali applicabili e ad osservare la versione vigente della Politica globale sul benessere animale di Evotec.

10. BREVETTI, DIRITTO D'AUTORE E RISERVATEZZA

Politica generale

La politica di Evotec consiste nel garantire la massima riservatezza per quanto riguarda la proprietà intellettuale e i segreti commerciali suoi e dei suoi clienti. Le informazioni che rientrano nel presente Codice possono riferirsi a scoperte, invenzioni, miglioramenti tecnici, formule, specifiche, processi, ecc. correlati sia alle attività esistenti che a quelle pianificate. I Dipendenti di Evotec sono tenuti a distruggere le informazioni riservate in modo appropriato (ad esempio, utilizzando le apposite macchine "distruggi documenti" fornite) non appena tali informazioni non siano più necessarie.

Rientra nella politica di Evotec rispettare i diritti di proprietà intellettuale di terzi. I diritti di proprietà intellettuale comprendono le opere dell'ingegno sulle quali i proprietari vantano un diritto legale e comprendono in particolare il diritto d'autore, i brevetti, i segreti commerciali e i marchi commerciali. La violazione di questi diritti può comportare un'ingente responsabilità per danni e potrebbe essere punita penalmente. Pertanto, è estremamente importante che tutti i Dipendenti di Evotec non solo proteggano i diritti di proprietà intellettuale propri dell'azienda, ma anche prevengano eventuali violazioni dei diritti di terzi. In caso di dubbi in merito a tale argomento, i Dipendenti possono rivolgersi al Dipartimento Intellectual Property di Evotec.

Brevetti

Rientra nella politica di Evotec non violare mai consapevolmente i brevetti di terzi in corso di validità. Una simile violazione potrebbe comportare un'ingente responsabilità per danni a carico di Evotec. In talune circostanze, le persone fisiche coinvolte nell'adozione di una decisione che conduca a una violazione dei brevetti potrebbero anch'esse essere ritenute personalmente responsabili. I Dipendenti che vengano a conoscenza di potenziali violazioni dei brevetti sono tenuti a darne immediata comunicazione al Dipartimento Intellectual Property di Evotec.

Segreti commerciali e riservatezza

I Dipendenti non possono rivelare né trasmettere segreti commerciali a soggetti esterni ad Evotec, fatti salvi i casi in cui siano tenuti ad agire in tal senso nell'adempimento dei propri doveri e ferma restando l'approvazione che dovrà essere preventivamente rilasciata da Evotec.

I Dipendenti non possono rivelare né trasmettere informazioni relative a materiali appartenenti a terzi a soggetti esterni ad Evotec, qualora quest'ultima sia legalmente obbligata a trattare in modo riservato tali informazioni. Nella misura in cui ciò sia assolutamente necessario, tali informazioni potranno essere rivelate o trasmesse solo in seno ad Evotec.

I Dipendenti non possono ricorrere all'uso di qualsivoglia strumento illegale o non etico per acquisire segreti commerciali da terzi. In aggiunta, i Dipendenti sono tenuti a comunicare tempestivamente al Dipartimento Intellectual Property di Evotec qualsiasi tentativo di vendere o rivelare segreti commerciali in modo apparentemente improprio.

Uso di software

La riproduzione o la modifica di software protetti da copyright senza aver ottenuto il permesso del titolare costituisce una violazione del diritto d'autore e può avere gravi conseguenze legali sia per Evotec che per il Dipendente che abbia riprodotto le copie. La copia di software in violazione dei termini dei contratti di licenza d'uso contrasta con la politica di Evotec.

Copia di materiali stampati protetti da copyright

La copia volontaria e non autorizzata di materiali protetti da copyright per finalità diverse dall'uso personale è illegale e, in talune circostanze, potrebbe anche configurarsi come una violazione del diritto penale. La riproduzione ripetuta di articoli di giornale per aggirare la necessità di abbonamenti aggiuntivi rientra chiaramente in questo divieto.

Spionaggio informatico

Contrasta con la politica di Evotec e, in talune circostanze, è illegale accedere ai sistemi informatici di Evotec e stabilire una connessione con altri sistemi informatici con una qualsiasi delle intenzioni indicate di seguito:

- Acquisire segreti commerciali o altri dati sensibili;
- Infettare il sistema con un virus informatico o diversamente distruggere o danneggiare il computer;
- Commettere un atto fraudolento o un furto.

11. DATI PERSONALI

Evotec rispetta e si impegna a proteggere con la massima cura i dati personali ad essa affidati. Tra questi sono compresi i dati dei Dipendenti, dei candidati, dei clienti, dei fornitori e di altri terzi. Evotec adotta misure organizzative e strumenti tecnici idonei per proteggere i dati personali dall'uso illegale, dalla perdita o dalla distruzione. I Dipendenti sono tenuti ad osservare tutte le norme e le procedure interne e le regolamentazioni applicabili in sede di raccolta e trattamento dei dati personali. In particolare, i dati personali possono:

- Essere raccolti, trattati o trasferiti a terzi solo sulla base di un fondamento giuridico (ad esempio, un contratto o consenso specifico);
Essere raccolti e limitati solo a quanto necessario in relazione alle finalità per le quali vengono trattati e i Dipendenti devono garantire che i dati personali trattati siano corretti;
- Essere utilizzati solo per le finalità previste e da persone che debbano effettivamente conoscerli per l'adempimento delle proprie mansioni; e
- Possono essere utilizzati solo per il tempo necessario.

Evotec fornirà informazioni alle persone fisiche che decidano di esercitare i propri diritti individuali.

12. COMMERCIALIZAZIONE A LIVELLO GLOBALE

Evotec è conforme ai controlli delle esportazioni, alle leggi e ai regolamenti doganali applicabili nei Paesi in cui ha luogo l'attività.

I Dipendenti e i partner commerciali coinvolti in attività transfrontaliere sono tenuti ad attenersi a tutte le sanzioni commerciali, agli embarghi e alle politiche e procedure correlate istituite e rese disponibili da Evotec.

I Dipendenti e i partner commerciali sono altresì tenuti a documentare in forma idonea tutti i prodotti, i materiali e la tecnologia importati od esportati così da garantire la conformità alle leggi e ai regolamenti doganali e di importazione ed esportazione. Al fine di garantire la conformità alle leggi locali sull'esportazione di prodotti, servizi e tecnologia, i Dipendenti sono tenuti a rivolgersi all'Ufficio Corporate Export Compliance di Evotec in via anticipata e tempestiva rispetto all'esportazione.

13. OBBLIGO DI SEGNALAZIONE

I Dipendenti sono tenuti a segnalare immediatamente al proprio responsabile qualsiasi condotta o incidente che sia, o che essi ritengano essere, in qualsiasi modo in violazione delle linee guida etiche e delle disposizioni di cui al presente Codice.

I Dipendenti, e/o il loro responsabile, possono contattare in qualsiasi momento le Risorse Umane o uno dei dipartimenti. Qualora la segnalazione effettuata a livello locale non risultasse adeguata o efficace, è possibile contattare il Dipartimento Global Compliance o utilizzare la piattaforma di Evotec, EVOwhistle, come precisato di seguito.

Segnalazione di criticità relative alla compliance – EVOwhistle

Tutti i Dipendenti sono invitati a prestare attenzione e a farsi avanti nel caso avessero criticità relative alla conformità. Ove possibile, ogni sospetto di violazione delle norme interne o esterne deve essere affrontato a livello locale, dove si verifica. Per i Dipendenti il primo referente è il proprio superiore.

In particolare, per gravi preoccupazioni di corruzione, frode o altre attività illecite o per questioni che interessino più di un sito Evotec, è richiesta un'indagine professionale, strutturata ed obiettiva. In aggiunta, potrebbero esservi casi o incidenti che il Dipendente non intenda segnalare a livello locale o che seppur segnalati localmente non siano stati risolti.

Pertanto i Dipendenti, così come le parti interessate esterne, hanno accesso a vari strumenti di segnalazione. Oltre alla linea diretta di segnalazione, i Dipendenti possono contattare Compliance@evotec.com o fare una segnalazione, anche in forma anonima se necessario, utilizzando il link seguente alla piattaforma di Evotec EVOwhistle: <https://evotecgroup.integrityline.org>. La piattaforma EVOwhistle è fornita da una società esterna specializzata in servizi di whistleblowing e ospitata al di fuori della rete di Evotec.

Evotec riconosce che innumerevoli casi potenziali potrebbero essere casi limite per loro natura. Ogni singolo caso o preoccupazione deve essere preso in seria considerazione, indagato da investigatori interni o esterni e giudicato obiettivamente in considerazione delle rispettive circostanze nel quadro dei principi etici generali alla base del presente Codice e visibili in tutto il Codice, quali: legalità, onestà, responsabilità, trasparenza, affidabilità, imparzialità, rispetto, cooperazione, integrità, ambiente e sicurezza, qualità, concorrenza e riservatezza.

Segnalazioni in buona fede

Chiunque comunichi informazioni in buona fede è protetto da eventuali svantaggi potenziali che possano derivare dalla segnalazione effettuata. Tuttavia, laddove Evotec stabilisse una violazione ingiustificabile del presente Codice, saranno adottati provvedimenti ai sensi del diritto del lavoro che potranno giungere fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Applicazione e deroghe

Evotec assicurerà un'azione tempestiva e coerente contro le violazioni del presente Codice. Dopo aver ricevuto una notifica relativa ad una violazione del presente Codice, Evotec adotterà le azioni preventive o disciplinari che riterrà appropriate, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: riassegnazione, retrocessione, licenziamento e, in caso di condotta criminale o altre gravi violazioni della legge, notifica alle autorità governative competenti.

Qualsiasi deroga per un membro del Collegio Sindacale o del Consiglio di Amministrazione deve essere comunicata agli azionisti di Evotec, come previsto dalla Commissione per i Titoli e gli Scambi (di seguito denominata "SEC") e dalle norme NASDAQ.

14. INFORMATIVA SEC

I rapporti e gli altri documenti di Evotec depositati presso il SEC, inclusi tutti i rendiconti finanziari e altre informazioni finanziarie, devono essere conformi alle leggi federali sui titoli e alle regole del SEC.

Ciascun Dipendente, che contribuisca in qualsiasi modo alla preparazione o alla verifica dei rendiconti finanziari e di altre informazioni finanziarie di Evotec, deve garantire che i libri, i registri e i conti di Evotec siano tenuti accuratamente. Ciascun Dipendente, con le rispettive responsabilità nell'ambito del proprio rapporto di lavoro, deve cooperare pienamente con i dipartimenti contabili e di revisione interna di Evotec, nonché con i revisori e i legali indipendenti di Evotec.

Ciascun Dipendente coinvolto nel processo di informativa di Evotec, con rispettive responsabilità nell'ambito del proprio rapporto di lavoro, deve conoscere e rispettare i controlli e le procedure dell'informativa di Evotec e il suo controllo interno sulla rendicontazione finanziaria. Deve inoltre adottare tutte le misure necessarie per garantire che tutti i documenti depositati presso il SEC e tutte le altre comunicazioni pubbliche sulle condizioni finanziarie e commerciali di Evotec offrano un'informativa completa, corretta, accurata, tempestiva e comprensibile.

15. RESPONSABILE DELLA PROCEDURA

Il Global Compliance Team è il principale responsabile della supervisione e dell'applicazione di questa Procedura. Evotec condurrà, ad esempio, verifiche periodiche sui suoi libri e registri per monitorare la conformità con questa Procedura.

Tutte le domande relative a questa Politica devono essere indirizzate al Global Compliance Team.

Il Consiglio di Amministrazione
(approvato dal Collegio Sindacale)