

## **Beschreibung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder (Punkt 8 der Tagesordnung)**

Die Evotec SE verfolgt das Ziel, der globale Marktführer für partnerschaftliche, effiziente und qualitativ hochwertige Wirkstoffforschung und Entwicklung zu werden – verbunden mit dem Ziel, zusammen mit seinen Partnern leicht zugängliche und bezahlbare Medizin für die derzeit mehr als 3.300 nicht-heilbaren Erkrankungen zu entwickeln. Die Umsetzung dieser Strategie basiert auf erstklassigen Innovationsleistungen, die in Partnerschaften mit Pharma- und Biotechnologieunternehmen sowie akademischen Einrichtungen erbracht werden. Zur weiteren Erreichung dieses Ziels hat der Vorstand den Strategieprozess "Aktionsplan 2025" aufgesetzt, mit dem die Basis für gesundes weiteres Wachstum, Profitabilität und Nachhaltigkeit der Evotec-Gruppe gelegt worden ist. Die Erreichung der ambitionierten Wachstumsziele erfordert den Einsatz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, allen voran die strategische und engagierte Leitung des Vorstands. Der Aufsichtsrat der Evotec SE unterstützt den Strategieprozess des Vorstands. Er hat daher ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, das diese Geschäftsstrategie der Evotec-Gruppe und zugleich die langfristige Entwicklung der Evotec SE fördern soll. Neben dem Beitrag, den das Vergütungssystem zur Förderung der Geschäftsstrategie leisten soll, setzt es die seit 2020 geltenden neuen gesetzlichen Vorgaben und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex ("DCGK") um.

### **1. Vergütung als Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Evotec SE**

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ("Vergütungssystem") der Evotec SE ist darauf angelegt, einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Evotec SE und ihrer verbundenen Unternehmen ("Evotec-Gruppe") zu leisten. Das geschieht vor allem durch eine klare Anreizstruktur der Vorstandsvergütung. Die starke Orientierung an den Wachstumszielen der Evotec-Gruppe in der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) sowie die klare Aktienkursorientierung der langfristigen variablen Vergütung (Share Performance Awards) sollen eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts fördern sowie externe und interne Fehlanreize vermeiden. Es soll insbesondere vermieden werden, dass der Vorstand aus Gründen der kurzfristigen Optimierung seiner Bezüge Entscheidungen trifft, die keinen nachhaltigen Geschäftserfolg versprechen.

Im Rahmen des Bonus stehen finanzielle Ziele wie das Wachstum des Gesamtumsatzes, das erzielte Ergebnis und der Gesamtwert neuer Partnerschaften und Allianzen im Mittelpunkt. Zusätzlich wird die langfristige Entwicklung der Evotec SE durch operative, strategische, kulturelle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele gefördert. In der langfristigen variablen Vergütung kann der Aufsichtsrat zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft im internationalen Vergleich neben den Share Performance Awards zusätzlich Restricted Share Awards nach pflichtgemäßem Ermessen gewähren. Im Restricted Share Plan sind Zielvorgaben für das Bereinigte EBITDA definiert, die die Ergebnisfokussierung unterstreichen.

## **Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021**

In alledem trägt das Vergütungssystem der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung, die Unternehmensstrategie umzusetzen und ein weltweit operierendes Unternehmen mit innovativen und flexiblen Lösungen im globalen Wettbewerb zu führen. Die Vorstandsvergütung soll zugleich marktgerecht und attraktiv sein, damit die Evotec SE herausragende Kandidaten für den Vorstand gewinnen und die Mitglieder langfristig an das Unternehmen binden kann. Außergewöhnliche Leistungen sollen angemessen honoriert werden, während eine Unterschreitung der Zielvorgaben eine Reduzierung der Vergütung nach sich zieht. Das Vergütungssystem soll klar und verständlich sein, und zwar für die Aktionärinnen und Aktionäre, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem aber natürlich auch für die Mitglieder des Vorstands selbst.

Das neue Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes nach einem klaren und verständlichen Vergütungssystem und folgt wie nachfolgend dargestellt den Empfehlungen des DCGK in der von der Regierungskommission am 16. Dezember 2019 beschlossenen Fassung.

### **2. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems**

Entsprechend diesen Grundsätzen legt der Aufsichtsrat die Struktur des Vergütungssystems, die Gewichtung der Vergütungskomponenten, die individuelle Zielvergütung und die monetären Obergrenzen sowohl für die variablen Vergütungsbestandteile als auch für die Gesamtvergütung fest.

Der Aufsichtsrat hat zuletzt in seiner Sitzung am 17. März 2021 Anpassungen am Vergütungssystem beschlossen, nachdem der Vergütungs- und Nominierungsausschuss sich seit Sommer des letzten Jahres intensiv mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems befasst hatte. Der Aufsichtsrat hat sich in der Vorbereitung ferner durch einen – vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängigen – externen Vergütungsexperten beraten und unterstützen lassen. Der Vergütungsberater hat für den Aufsichtsrat auch die horizontale und vertikale Üblichkeit des neuen Vergütungssystems geprüft und bestätigt.

Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird die Hauptversammlung der Evotec SE erneut über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschließen.

Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder auf der Basis des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems fest. Das erfolgt durch die Umsetzung in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder, durch die Zielfestlegungen und die Feststellung der jeweiligen Zielerreichung.

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss wird auch nach einem das Vergütungssystem bestätigenden Beschluss der Hauptversammlung regelmäßig die Angemessenheit und Struktur des Vergütungssystems prüfen. Bei Bedarf wird der Vergütungs- und Nominierungsausschuss dem Aufsichtsrat Anpassungen vorschlagen, über welche dann

## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

gegebenenfalls im Aufsichtsrat Beschluss zu fassen ist. Der Aufsichtsrat kann sich insoweit der Unterstützung eines externen Vergütungsberaters bedienen.

Der Aufsichtsrat sieht derzeit keine Interessenkonflikte, denen einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem und der Vorstandsvergütung unterliegen würden. Insbesondere steht die in der Satzung der Evotec SE geregelte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in keinem Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten wird der Aufsichtsrat darüber hinaus darauf achten, dass eine etwaige Mandatierung eines externen Vergütungsberaters unmittelbar durch den Aufsichtsrat erfolgt und damit vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängig ist. Falls wider Erwarten in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds ein Interessenkonflikt auftauchen sollte, wird sich dieses Mitglied jeglicher Beratung und Beschlussfassung zur Vorstandsvergütung enthalten.

### **3. Geltung des Vergütungssystems**

Die Regelungen zur Vergütung in den bestehenden Dienstverträgen aller Vorstandsmitglieder entsprechen bereits in weiten Teilen dem vorgelegten Vergütungssystem. Der Aufsichtsrat beabsichtigt daher, das vorgelegte Vergütungssystem für alle Vorstandsmitglieder im Zuge einer Wiederbestellung oder einer Neubestellung vollständig umzusetzen. Hierzu wird der Aufsichtsrat nach der Billigung des vorgelegten Vergütungssystems durch die Hauptversammlung zu gegebener Zeit in den nächsten Jahren neue Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern schließen. Die Vorstandsmitglieder haben im Vorfeld des Beschlusses des Aufsichtsrats über das vorgelegte Vergütungssystem signalisiert, dass sie mit einer entsprechenden Anpassung ihrer Dienstverträge einverstanden wären. Der im März 2021 verlängerte Vertrag des Vorstandsvorsitzenden entspricht bereits vollständig dem hier vorgelegten Vergütungssystem.

### **4. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem bei außergewöhnlichen Entwicklungen**

Das Gesetz erlaubt es, dass der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen kann, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Evotec SE notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems nennt, von denen abgewichen werden kann. Mögliche außergewöhnliche Entwicklungen im Verlauf eines Jahres können, sofern sie nicht vorhersehbar waren, beispielsweise eine signifikant geänderte Zusammensetzung der Unternehmensgruppe (z.B. Erwerb oder Verkauf wesentlicher Unternehmensteile) oder außergewöhnliche Veränderungen der wirtschaftlichen Situation sein (z. B. aufgrund einer Wirtschaftskrise oder einer Krise des Gesundheitswesens mit Auswirkungen auf die globale Wirtschaft), aufgrund derer die ursprünglichen Unternehmensziele hinfällig werden. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen werden nicht als außergewöhnliche unterjährige Entwicklungen betrachtet.

Solche begründeten und außergewöhnlichen Ausnahmefälle können zu einer vorübergehenden Abweichung bei den leistungsabhängigen variablen

## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

Vergütungskomponenten wie z.B. einer Anhebung oder Verringerung des Auszahlungsbetrags für die kurzfristige variable Vergütung (Bonus) führen, aber auch zu Abweichungen von der Grundvergütung und den anderen festen Vergütungskomponenten, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Evotec SE liegt. Auch bei der Zielfeststellung der Awards kann der Aufsichtsrat derartige außergewöhnliche Entwicklungen in begründeten seltenen Sonderfällen angemessen berücksichtigen und den Umfang der aus den Awards erwachsenen Bezugsrechte einschränken. Der Aufsichtsrat kann ferner im pflichtgemäßen Ermessen und nach festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem können jedoch nicht dazu führen, dass die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschritten wird.

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür in angemessener Form beschrieben sind. Sollten außergewöhnliche Entwicklungen eintreten, die eine Anpassung erfordern, wird Evotec SE darüber ausführlich und transparent berichten.

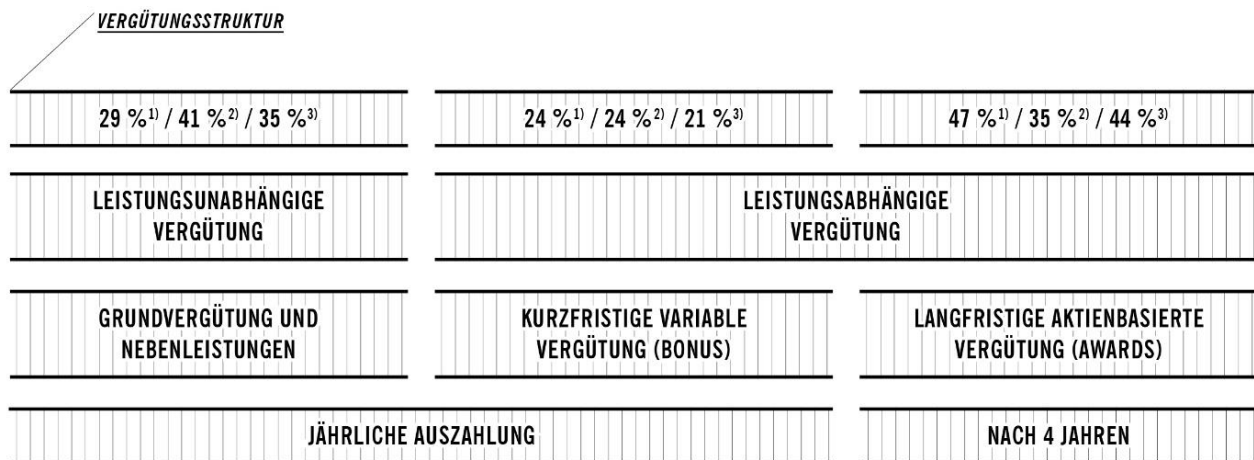
### **5. Struktur des Vergütungssystems und relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der Vergütung**

Das Vergütungssystem besteht aus leistungsunabhängigen (festen) und leistungsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen.

- Die leistungsunabhängige Vergütung besteht aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen (Versicherungsbeiträge, Zuschüsse zur Altersvorsorge, Dienstwagen).
- Die leistungsabhängige Vergütung ist an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft und damit variabel. Sie besteht aus einer kurzfristigen, einjährigen Vergütung (Bonus) und einer langfristigen, mehrjährigen Vergütung (Share Performance Awards und Restricted Share Awards).

## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

Die nachfolgende Grafik zeigt den relativen Anteil der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung und damit auch das prozentuale Verhältnis der festen und variablen Vergütung zueinander:



Die leistungsunabhängigen Vergütungskomponenten machen etwa 29 %<sup>1)</sup> der Ziel-Gesamtvergütung beim Vorstandsvorsitzenden und etwa 41 %<sup>2)</sup> bis 35 %<sup>3)</sup> bei den Mitgliedern des Vorstands aus. Dementsprechend entfallen auf die leistungsabhängigen Vergütungskomponenten etwa 71 % und etwa 59 % bis 65 % der Ziel-Gesamtvergütung. Innerhalb der leistungsabhängigen variablen Vergütungskomponenten machen die Share Performance Awards circa 66 % und 59 % bis 68 % und der Bonus circa 34 % und 41 % bis 32 % aus. Durch eine Übergewichtung der langfristigen aktienbasierten Share Performance Awards gegenüber dem kurzfristigen Bonus ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Entwicklung und langfristige Wertsteigerung des Unternehmens ausgerichtet. Die vorstehenden Angaben über das relative Verhältnis der verschiedenen Vergütungskomponenten beruhen auf einer unterstellten 100 %igen Zielerreichung aller leistungsabhängigen Vergütungskomponenten. Das Verhältnis der tatsächlich für ein Geschäftsjahr von einem Vorstandsmitglied erzielten Bezüge wird regelmäßig anders sein als der dargestellte relative Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung, weil sich die Relationen je nach tatsächlicher Zielerreichung verändern.

Der Aufsichtsrat legt für den Vorsitzenden und jedes Mitglied des Vorstands nach den Maßgaben des Vergütungssystems und innerhalb des von der Hauptversammlung vorgegebenen Rahmens der Maximalvergütung eine konkrete jährliche Ziel-Gesamtvergütung fest. Unter dem vorgelegten Vergütungssystem leitet sich die jeweilige Ziel-Gesamtvergütung für alle Vorstandsmitglieder von der Grundvergütung ab. Die gebotene Differenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern, z.B. zwischen dem Vorsitzenden des Vorstands und den weiteren Vorstandsmitgliedern oder nach Seniorität der Vorstandstätigkeit, erfolgt durch

<sup>1)</sup> Ziel-Gesamtvergütung Vorsitzender des Vorstands

<sup>2)</sup> Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bei Share Performance Awards-Zielbetrag in Höhe von 100 % der Grundvergütung

<sup>3)</sup> Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bei Share Performance Awards-Zielbetrag in Höhe von 150 % der Grundvergütung

## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

verschiedene Grundvergütungen, aus denen sich dann die weiteren Vergütungsbestandteile entsprechend dem Vergütungssystem rechnerisch ableiten.

Beispiele für die Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung:

	VORSITZENDER DES VORSTANDS		MITGLIED DES VORSTANDS (AWARDS IN HÖHE VON 100 % DER GRUNDVERGÜTUNG)		MITGLIED DES VORSTANDS (AWARDS IN HÖHE VON 150 % DER GRUNDVERGÜTUNG)	
	EUR-BETRAG	% GRUND- VERGÜTUNG	EUR-BETRAG	% GRUND- VERGÜTUNG	EUR-BETRAG	% GRUND- VERGÜTUNG
Grundvergütung	600.000		350.000		350.000	
Nebenleistungen	140.000		70.000		70.000	
Zielbetrag Bonus	600.000	100 %	245.000	70 %	245.000	70 %
Zielbetrag Share Performance Awards	1.200.000	200 %	350.000	100 %	525.000	150 %
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>2.540.000</b>		<b>1.015.000</b>		<b>1.190.000</b>	

Die Ziel-Gesamtvergütung beträgt für den Vorsitzenden des Vorstands etwa das 4,2-fache und für Mitglieder des Vorstands etwa das 2,9 bis 3,4-fache der Grundvergütung.

### 6. Leistungsunabhängige feste Vergütungskomponenten

Die leistungsunabhängige Vergütung besteht aus einer festen Grundvergütung und Nebenleistungen.



- **Grundvergütung:** Die Grundvergütung wird in zwölf gleichen Monatsgehältern unter Einbehaltung gesetzlicher Abzüge nachträglich zum Monatsende ausbezahlt. Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird die Grundvergütung zeitanteilig gewährt.
- **Nebenleistungen:** Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Beiträge zu Versicherungen, Fahrtkostenzuschüsse, Zuschüsse zur Altersvorsorge und die Stellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden kann oder eine Zulage für ein Privatfahrzeug. Nicht unter die Nebenleistungen fallen der Aufwendungsersatz, auf den die Vorstandsmitglieder von Gesetzes wegen einen Anspruch

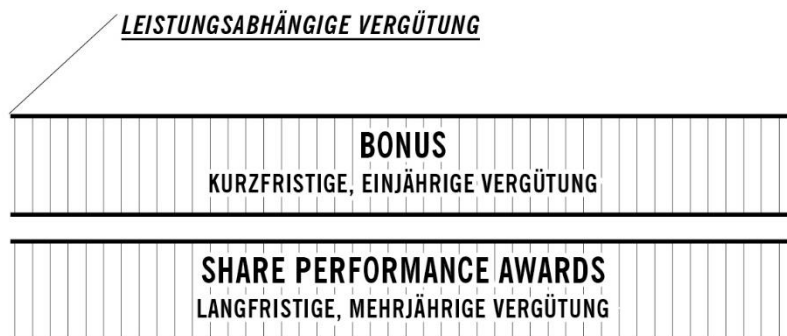
## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

haben, sowie die Einbeziehung in eine Gruppen-D&O-Versicherung, wobei das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen hat. Die Evotec SE unterhält kein eigenes Altersversorgungssystem. Die gewährten Zuschüsse zur Altersvorsorge können per Entgeltumwandlung in eine externe Versorgungsanwartschaft umgewandelt werden. Ein Überbrückungsgeld oder sonstige Formen von Vorruhestandsregelungen sieht das Vergütungssystem nicht vor.

Die Mindestvergütung im vorgelegten Vergütungssystem entspricht der Summe von Grundvergütung und Nebenleistungen.

### 7. Leistungsabhängige variable Vergütungskomponenten

Die leistungsabhängige variable Vergütung besteht aus zwei Vergütungsbestandteilen: kurzfristige, einjährige Vergütung (Bonus) und langfristige, mehrjährige Vergütung (Share Performance Awards).



- **Kurzfristige, einjährige variable Vergütung (Bonus):** Der Zielbetrag für den Bonus, den das Vorstandsmitglied erhält, wenn es die Bonus-Jahresziele zu genau 100 % erreicht, entspricht 100 % der Grundvergütung beim Vorstandsvorsitzenden und 70 % bei den Mitgliedern des Vorstands. Der Auszahlungsbetrag für den Bonus ist auf maximal 150 % des Zielbetrags begrenzt (Obergrenze).

Der Bonus wird für jedes Geschäftsjahr berechnet und hängt von der Erreichung von Unternehmenszielen ab. Dazu gehören folgende finanzielle Ziele:

- Wachstum des Gesamtumsatzes
- Erzieltes Ergebnis
- Gesamtwert neuer Partnerschaften und Allianzen

Die Evotec SE hat sich im Bewusstsein ihrer Verantwortung auch dem Umweltschutz und dem Engagement im sozialen und gesellschaftlichen Bereich verschrieben. Zusätzlich werden daher mehrere nicht-finanzielle, insbesondere operative, strategische, kulturelle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele (ESG-Ziele) vereinbart. Der Aufsichtsrat wird die nicht-finanziellen Ziele nach pflichtgemäßem Ermessen in Abstimmung mit der Jahresplanung des Vorstands so festsetzen, dass sie möglichst quantifizierbar und damit objektiv

## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

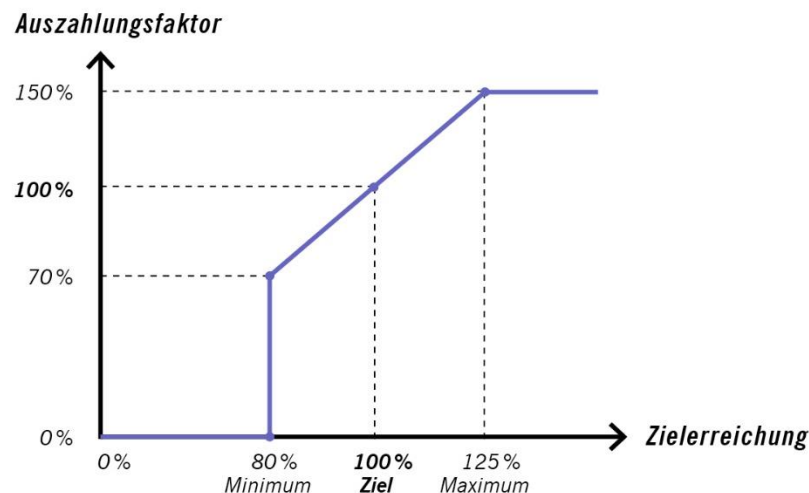
messbar sind. Er behält sich indes vor, auch eine gewisse Ermessenskomponente bei der Zielfeststellung vorzusehen, falls eine objektive Messung nicht sinnvoll zu erreichen ist. Ein etwaiges Ermessen wird der Aufsichtsrat pflichtgemäß ausüben.

Der Aufsichtsrat legt jährlich vor oder zu Beginn des Geschäftsjahres die Ziele für die Bonus-Komponenten nach pflichtgemäßem Ermessen einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands fest. Dabei wird der Aufsichtsrat auf die Festsetzung angemessener und anspruchsvoller Zielwerte achten, die ambitioniert sind, aber für den Vorstand erreichbar bleiben und damit ihre Anreizfunktion nicht verfehlen. Grundsätzlich wird sich der Aufsichtsrat bei der Zielvorgabe für die finanziellen Ziele an den Budgetwerten orientieren.

Der Aufsichtsrat stellt nach dem Ende des Geschäftsjahres für jedes einzelne Ziel im Bonus die Zielerreichung fest. Für die finanziellen Ziele sind die Ist-Werte aus dem testierten Konzernabschluss maßgeblich. Die festgestellte Zielerreichung führt zu einem Auszahlungsfaktor zwischen 0 % und 150 % für jedes einzelne Ziel. Aus der anteiligen Gewichtung der Auszahlungsfaktoren für alle Ziele ergibt sich der Bonus-Auszahlungsfaktor, der ebenfalls zwischen 0 % und 150 % liegt.

Der Bonus-Auszahlungsfaktor wird mit dem Bonus-Zielbetrag multipliziert, um den Bonus-Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Im Ergebnis kann der Bonus-Auszahlungsbetrag entfallen oder bei bis zu 150 % des Bonus-Zielbetrags liegen.

Die Funktionsweise des Bonus stellt sich grafisch wie folgt dar:



Wenn ein Einzelziel zu 80 % erreicht wird, beträgt der Auszahlungsfaktor für diese Zielkomponente 70 % des anteiligen Zielbetrags. Wenn das Ziel zu 100 % erreicht wird, beträgt der Auszahlungsfaktor für diese Zielkomponente 100 % des anteiligen Zielbetrags. Wenn das Ziel 125 % erreicht wird, beträgt der Auszahlungsfaktor für diese Zielkomponente 150 % des anteiligen Zielbetrags. Zwischen den Werten wird linear interpoliert. Falls das Ziel zu weniger als 80 % erreicht wird, liegt der Auszahlungsfaktor



## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

für diese Zielkomponente bei Null. Bei einer Zielerreichung von über 125 % steigt der Auszahlungsfaktors nicht über 150 % hinaus an.

Bei einem unterjährigem Eintritt des Vorstandsmitglieds wird der Bonus zeitanteilig gewährt. Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahrs als sogenannter "Good Leaver" wird der Bonus, wenn nach Ablauf des Geschäftsjahres die entsprechenden Ziele erreicht sind, zeitanteilig zum im Dienstvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkt gewährt. Als "Good Leaver" gilt ein Vorstandsmitglied, wenn es das Unternehmen im gemeinsamen Einvernehmen, auf Wunsch oder Veranlassung der Evotec SE verlässt, ohne seinerseits hierfür einen Grund gegeben zu haben, oder wenn das Vertragsverhältnis ordnungsgemäß ausläuft. Im Einzelfall bleibt der Aufsichtsrat indes befugt, die bestehenden Bonus-Ansprüche eines während des Geschäftsjahres ausscheidenden Vorstandsmitglieds mit einer Einmalzahlung abzufinden (in diesem Fall wird die Evotec SE eine Abweichung von der Empfehlung G.12 des DCGK erklären). Scheidet das Vorstandsmitglied als sogenannter "Bad Leaver" aus den Diensten der Evotec SE aus, entfallen sämtliche noch nicht ausgezahlten Ansprüche auf den Bonus. Als "Bad Leaver" gilt ein Vorstandsmitglied, wenn es das Unternehmen von sich aus ohne Grund verlässt oder wenn die Evotec SE das Vertragsverhältnis aus einem vom Vorstandsmitglied verursachten wichtigen Grund gekündigt hat.

- **Langfristige, mehrjährige variable Vergütung (Share Performance Awards):** Der Zielbetrag für die Share Performance Awards entspricht 200 % der Grundvergütung beim Vorstandsvorsitzenden und zwischen 100 % und 150 % bei den Mitgliedern des Vorstands. Der Auszahlungsbetrag für die Share Performance Awards kann 350 % des Zielbetrags nicht übersteigen (Obergrenze).

Die jährliche Gewährung von Share Performance Awards (SPAs) in der Regel zu Beginn eines Geschäftsjahres erfolgt nach den Bedingungen des Share Performance Plans 2017, die entsprechend dem Beschluss der Hauptversammlung 2017 entstanden sind. Die Anzahl der SPAs wird bestimmt, indem der Zielbetrag durch den maßgeblichen Marktwert eines SPAs geteilt wird.

Im Share Performance Plan gilt für jede Gewährung ein zukunftsbezogener Leistungszeitraum von vier aufeinanderfolgenden Kalenderjahren, in denen die erreichten Leistungen gemessen werden. Von der Hauptversammlung 2017 wurden mit der Aktienkurssteigerung und der Aktienrendite (sog. „Total Shareholder Return“) zwei gleich gewichtete Leistungsindikatoren festgelegt. Die Leistungsindikatoren werden für jedes Jahr des Leistungszeitraums gemessen. Die in einem Jahr erzielte Leistung wird für die verbleibende Sperrfrist festgeschrieben.

Die Zielvorgabe für die Aktienkurssteigerung ist in einem Kalenderjahr genau erreicht (100 % Zielerreichung), wenn der durchschnittliche Kurs der Evotec-Aktie in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) an den letzten 30 Handelstagen der Frankfurter Wertpapierbörse im betreffenden Leistungszeitraum, d. h. Kalenderjahr („*Schlusskurs*“), den durchschnittlichen Kurs der Evotec-Aktie in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) an den letzten 30 Handelstagen vor dem Beginn des betreffenden Leistungszeitraums („*Anfangskurs*“) um 8 % übersteigt. Das Mindestziel ist erreicht, wenn der Schlusskurs

## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

dem Anfangskurs gleicht (0 % Zielerreichung). Das Maximalziel in einem Kalenderjahr ist erreicht, wenn der Schlusskurs 16 % oder mehr über dem Anfangskurs liegt (Zielerreichung 200 %).

Der Total Shareholder Return ist eine Maßzahl für die Entwicklung des Werts einer Aktienanlage über einen Zeitraum und berücksichtigt sowohl die angefallenen Dividenden als auch Kurssteigerungen oder -verluste (bereinigt um alle Kapitalmaßnahmen und Aktien-Splits). Die Zielvorgabe für den Total Shareholder Return ist in einem Kalenderjahr genau erreicht (100 % Zielerreichung), wenn die Rendite der Evotec-Aktie der durchschnittlichen Rendite der im TecDAX gelisteten Unternehmen im gleichen Zeitraum entspricht. Die Rendite der Evotec-Aktie wird ermittelt aus der Summe aus Schlusskurs und der in diesem Jahr gezahlten Dividende pro Aktie (bereinigt um alle Kapitalmaßnahmen und Aktien-Splits) bezogen auf den Anfangskurs:

$$\frac{\text{Schlusskurs} + \text{Dividende}}{\text{Anfangskurs}}$$

Die relevanten Werte für den durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen werden anhand des durchschnittlichen TecDAX-Index (Total Return Index) der letzten dreißig (30) Börsenhandelstage (Frankfurt am Main) vor dem maßgeblichen Datum ermittelt. Die Rendite ergibt sich dementsprechend aus dem Verhältnis des durchschnittlichen TecDAX-Werts in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) an den letzten 30 Handelstagen im betreffenden Leistungszeitraum, d. h. Kalenderjahr („Endwert“) zum durchschnittlichen TecDax-Wert in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) an den letzten 30 Handelstagen vor dem Beginn des betreffenden Leistungszeitraums („Anfangswert“).

$$\frac{\text{Endwert}}{\text{Anfangswert}}$$

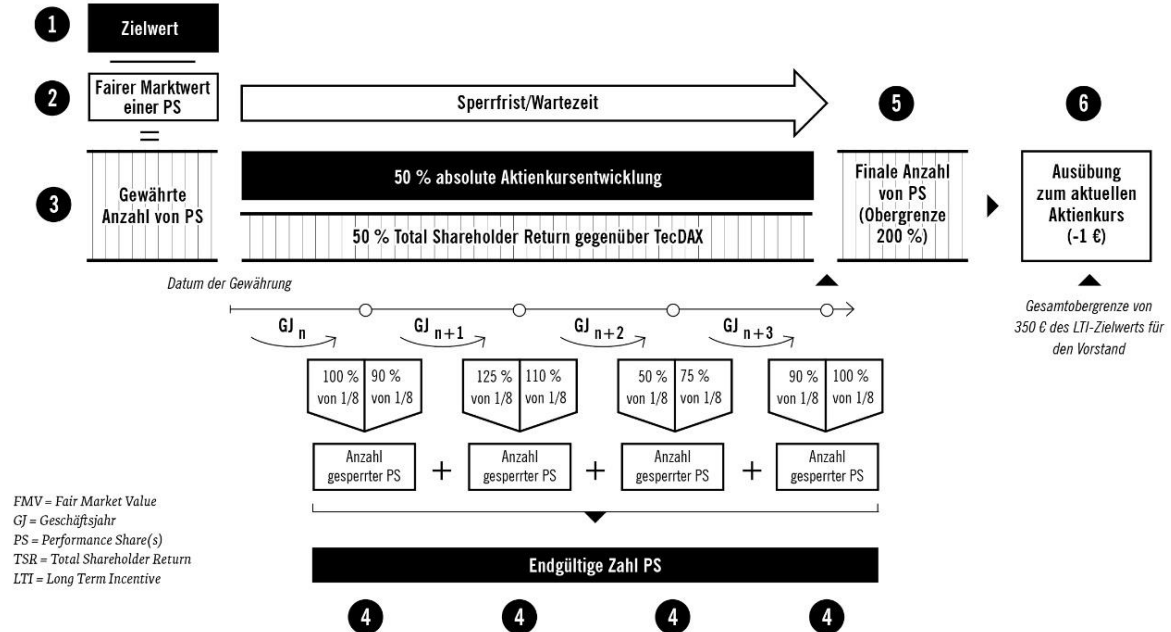
Das Mindestziel ist erreicht, wenn die Rendite der Evotec-Aktie um weniger als 10 Prozent unter dem durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen im betreffenden Leistungszeitraum (d. h. in jedem Kalenderjahr) liegt (0 % Zielerreichung). Das Maximalziel ist erreicht, wenn die Rendite der Evotec-Aktie mindestens 10 % über dem durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen im betreffenden Leistungszeitraum liegt (200 % Zielerreichung).

Wird das Minimalziel für einen Leistungsindikator in einem Kalenderjahr nicht erreicht, verfällt die anteilige Anzahl von SPAs (12,5 % der insgesamt zu Beginn des Leistungszeitraums gewährten SPAs). Wird das Ziel genau erreicht (100 % Zielerreichung), wird die anteilige Anzahl von SPAs nach Ende des Leistungszeitraums in die gleiche Anzahl Bezugsrechte auf Aktien der Evotec SE umgewandelt. Wird das Maximalziel erreicht (200 % Zielerreichung), wird die anteilige Anzahl von SPAs nach Ende des Leistungszeitraums in die doppelte Anzahl Bezugsrechte auf Aktien der Evotec SE umgewandelt. Zwischen den Werten wird linear interpoliert.

## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

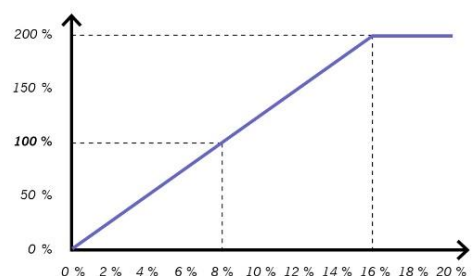
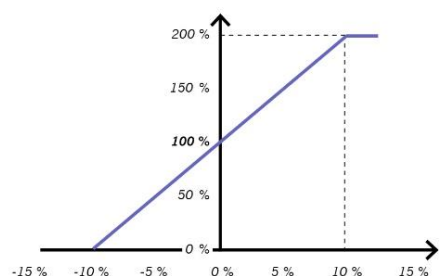
Die Planbedingungen enthalten übliche Regelungen zum Schutz der Vorstandsmitglieder bei Verwässerung zum Beispiel durch Kapitalerhöhungen oder Aktiensplits.

### FUNKTIONSWEISE DES SHARE PERFORMANCE PLANS



### ABSOLUTE AKTIENKURSENTWICKLUNG

### RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN

<b>Gewichtung</b>	► 50 % der gewährten Performance Shares	► 50 % der gewährten Performance Shares
<b>Messung</b>	► nach Jahresablauf	► nach Jahresablauf
<b>Vergleich</b>	► durchschnittlich 30 Handelstage vor Jahresbeginn/Jahresende	► gegenüber TecDAX ► durchschnittlich 30 Handelstage vor Jahresbeginn/Jahresende
<b>Kalibrierung</b>		
	► Im Bereich von 0 % und 200 %, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation berechnet	

## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

Das Recht zur Ausübung der Bezugsrechte, die aus der Umwandlung der gewährten Share Performance Awards entstanden sind, erwächst erst nach Ende des Leistungszeitraums. Nach dem Ende jeder der vier Leistungsperioden (d. h. jedes Kalenderjahr) für eine Gewährung von Share Performance Awards wird die Zielerreichung für die beiden Leistungsindikatoren im betreffenden Kalenderjahr bestimmt, die entsprechende Anzahl der Bezugsrechte errechnet und vorläufig festgelegt. Nach dem Ende aller vier Leistungsperioden, d. h. der vier Kalenderjahre einer Gewährung, werden die für jedes Jahr bestimmten Bezugsrechte addiert und ergeben die Gesamtzahl der Bezugsrechte.

Die folgende grafische Darstellung illustriert, wie sich die Leistungszeiträume überlagern. Die Bezugsrechte aus den jährlichen Gewährungen der Share Performance Awards (SPA) werden nach Ende des zugehörigen Leistungszeitraums von vier Jahren ab Begebung automatisch ausgeübt. Dies erfolgt durch die mit der Ausübung betreuten Bank nach Wahl des Berechtigten entweder durch Verkauf der aus den Bezugsrechten bezogenen Aktien oder die Übertragung der Aktien ins den Besitz des Berechtigten:

Bei der Ausübung eines Bezugsrechts muss eine Zahlung von einem Euro je Aktie an

<b>GESCHÄFTSJAHR 2021</b>	<b>GESCHÄFTSJAHR 2022</b>	<b>GESCHÄFTSJAHR 2023</b>	<b>GESCHÄFTSJAHR 2024</b>	<b>GESCHÄFTSJAHR 2025</b>	<b>GESCHÄFTSJAHR 2026</b>
Jahr 1 SPAs 2021-2024	Jahr 2 SPAs 2021-2024	Jahr 3 SPAs 2021-2024	Jahr 4 SPAs 2021-2024		
	Jahr 1 SPAs 2022-2025	Jahr 2 SPAs 2022-2025	Jahr 3 SPAs 2022-2025	Jahr 4 SPAs 2022-2025	
		Jahr 1 SPAs 2023-2026	Jahr 2 SPAs 2023-2026	Jahr 3 SPAs 2023-2026	Jahr 4 SPAs 2023-2026
			Jahr 1 SPAs 2024-2027	Jahr 2 SPAs 2024-2027	Jahr 3 SPAs 2024-2027
				Jahr 1 SPAs 2025-2028	Jahr 2 SPAs 2025-2028

Evotec geleistet werden, unabhängig vom Handelskurs der Evotec-Aktie zu diesem Zeitpunkt. Die neu erhaltenen Aktien unterliegen keinen weiteren Beschränkungen. Sie sind sofort frei handelbar, unterliegen aber den Vorschriften zum Insiderhandel, die in der alleinigen Verantwortung des Vorstandsmitglieds liegen.

Der Aufsichtsrat behält sich vor, nach eigenem Ermessen den Vorstandsmitgliedern zugewiesene Bezugsrechte durch eine Barzahlung und/oder Evotec-Aktien zu ersetzen, die vom Unternehmen selbst gehalten werden.

Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds vor dem Ende der vierjährigen Laufzeit als sogenannter "Good Leaver" wird die Gesamtzahl der für das Ausscheidensjahr gewährten SPAs zeitanteilig gekürzt. Im Einzelfall bleibt der Aufsichtsrat indes befugt, die bestehenden Ansprüche eines während der vierjährigen Laufzeit ausscheidenden Vorstandsmitglieds mit einer Einmalzahlung abzufinden (in diesem Fall wird die Evotec SE eine Abweichung von der Empfehlung G.12 des DCGK erklären). Scheidet das Vorstandsmitglied als sogenannter "Bad Leaver" aus den Diensten der Evotec SE aus, entfallen sämtliche Ansprüche auf die für das Ausscheidensjahr gewährten SPAs.

Die dem Share Performance Plan 2017 zugrundeliegende Ermächtigung zur Ausgabe von Aktienoptionen mit Bezugsrecht auf Aktien der Evotec SE läuft am 13. Juni 2022 aus. Der Aufsichtsrat wird spätestens auf der ordentlichen Hauptversammlung 2022 eine Beschlussfassung für einen neuen Plan vorsehen. Der neue Plan wird voraussichtlich im

## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

Vergütungssystem für den Vorstand der Evotec SE an die Stelle des Share Performance Plans 2017 treten und für Gewährungen von Share Performance Awards in der langfristigen, mehrjährigen variablen Vergütung Verwendung finden. Die Gestaltung des neuen Plans ist noch nicht bekannt und kann daher an dieser Stelle nicht erläutert werden.

- **Zusätzliche langfristige, mehrjährige variable Vergütung (Restricted Share Awards):** Der Aufsichtsrat kann im Falle außergewöhnlicher und vor allem wettbewerblicher Umstände nach pflichtgemäßem Ermessen und Prüfung der Angemessenheit zusätzlich Restricted Share Awards gewähren, wenn dies einen positiven Einfluss auf die langfristige Entwicklung der Evotec SE haben wird. Der Zielbetrag einer Gewährung von Restricted Share Awards wird vom Aufsichtsrat im Einzelfall festgelegt. Der Auszahlungsbetrag für Restricted Share Awards kann 400 % des Zielbetrags nicht übersteigen (Obergrenze).

Die Gewährung von Restricted Share Awards (RSAs) an Mitglieder des Vorstands erfolgt nach den Bedingungen des Restricted Share Plans 2020, die entsprechend dem Beschluss der Hauptversammlung 2020 entstanden sind. Die Anzahl der RSAs wird bestimmt, indem der Zielbetrag durch den maßgeblichen Marktwert eines RSAs geteilt wird.

Im Restricted Share Plan gilt für jede Gewährung ein Leistungszeitraum von vier aufeinanderfolgenden Kalenderjahren, in denen die erreichten Leistungen gemessen werden. Von der Hauptversammlung 2020 wurde das Bereinigte EBITDA als Leistungsindikator festgelegt. Der Leistungsindikator wird für jedes Jahr des Leistungszeitraums gemessen. Die in einem Jahr erzielte Leistung wird für die verbleibende Sperrfrist festgeschrieben.

Für die Erfolgsbemessung wird das Bereinigte EBITDA jedes Geschäftsjahres im Leistungszeitraum ermittelt und mit dem im ersten Quartal des jeweiligen Geschäftsjahres für das Geschäftsjahr prognostizierten Bereinigten EBITDA verglichen. Die prognostizierte und die im Vorjahr tatsächlich erreichte Kennzahl wird im Geschäftsbericht veröffentlicht.

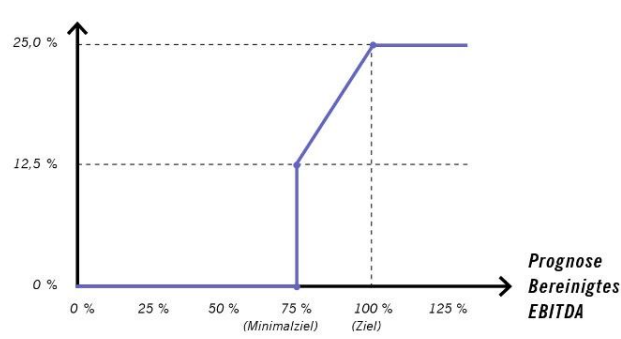
Die Zielvorgabe für das jeweilige Jahr ist erreicht, wenn das Bereinigte EBITDA das prognostizierte Bereinigte EBITDA oder mehr beträgt. Die Mindestzielvorgabe ist erreicht, wenn das Bereinigte EBITDA 75 % des prognostizierten Bereinigten EBITDA erreicht oder überschreitet.

Wird die Mindestzielvorgabe in einem Geschäftsjahr nicht erreicht, verfallen 25 % der gewährten Restricted Share Awards. Wird die Zielvorgabe für das Erfolgsziel in einem Geschäftsjahr erreicht, werden 25 % der gewährten Restricted Share Awards in Bezugsrechte auf jeweils eine Aktie der Evotec SE umgewandelt. Wird die Mindestzielvorgabe in einem Geschäftsjahr genau erreicht, werden 12,5 % der gewährten Restricted Share Awards in Bezugsrechte auf jeweils eine Aktie der Evotec SE umgewandelt. Wird die Mindestzielvorgabe in einem Geschäftsjahr erreicht, die Zielvorgabe aber nicht, werden entsprechend der tatsächlichen Zielerreichung in dem Geschäftsjahr zwischen 12,5 und 25 % der gewährten Restricted Share Awards in Bezugsrechte auf jeweils eine Aktie der Evotec SE umgewandelt.

## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

Der Aufsichtsrat behält sich vor, für Gewährungen von RSAs an Vorstandsmitglieder nach eigenem Ermessen weitere Zielvorgaben vorzusehen, die qualitativer oder quantitativer Art sein können und für die Ausübung der Bezugsrechte aus der Umwandlung der Bezugsrechte ganz oder teilweise erfüllt sein müssen.

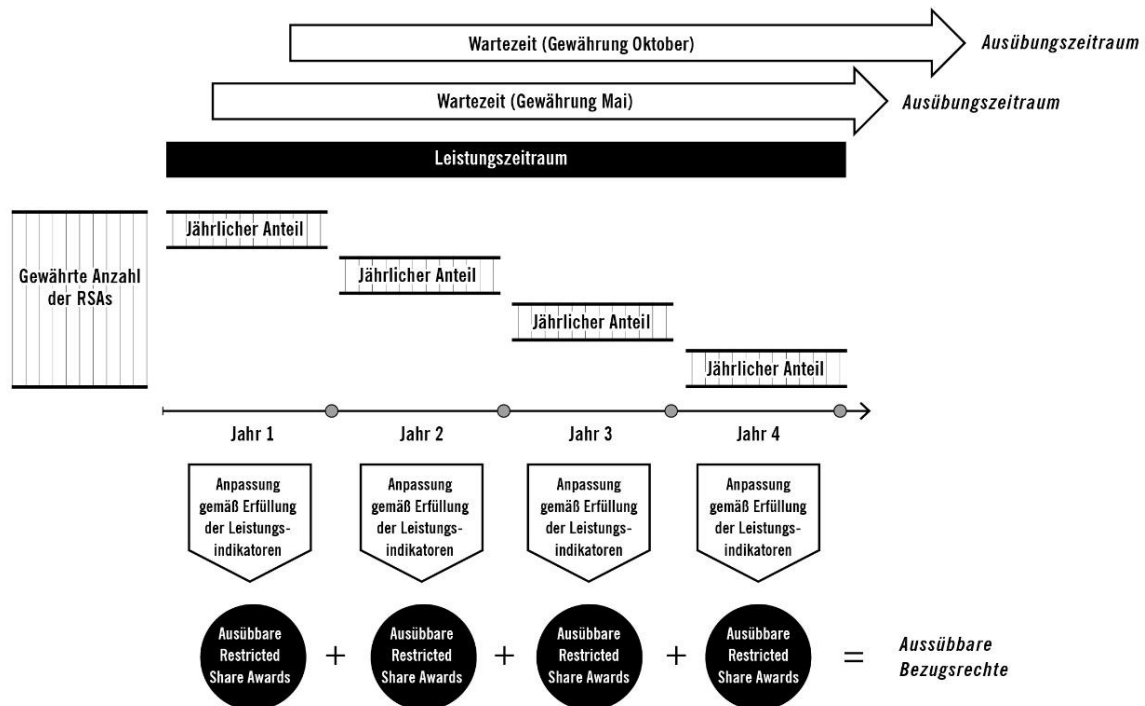
Die Planbedingungen enthalten übliche Regelungen zum Schutz der Vorstandsmitglieder bei Verwässerung durch Kapitalerhöhungen, Aktiensplits, usw.

<b>Leistungsindikator</b>	► Bereinigtes EBITDA
<b>Ziel</b>	► Prognose bereinigtes EBITDA für das gesamte Geschäftsjahr
<b>Minimalziel</b>	► 75 % des für das gesamte Geschäftsjahr prognostizierten bereinigten EBITDA
<b>Performance-Check</b>	► Jährlich nach Freigabe des Geschäftsberichts durch den Aufsichtsrat
<b>Ergebnis des Performance-Check</b>	► Anwendbarer Prozentsatz für das vergangene Geschäftsjahr
<b>Kalibrierung</b>	► Anwendbar Prozentsatz der gesamten Anzahl der gewährten Awards  
<b>Ausübbare Restricted Share Awards</b>	► Anwendbarer Prozentsatz der Anzahl der gewährten Restricted Share Awards

Nach dem Ende des Leistungszeitraums einer Gewährung werden die für jedes Geschäftsjahr des Leistungszeitraums bestimmten Bezugsrechte addiert und ergeben die Gesamtzahl der Bezugsrechte. Das Recht zur Ausübung der Bezugsrechte, die aus der Umwandlung der gewährten Restricted Share Awards entstanden sind, erwächst erst vier Jahre nach der Gewährung (Wartezeit) und besteht für ein Jahr (Ausübungszeitraum).

Bei der Ausübung eines Bezugsrechts muss eine Zahlung von einem Euro je Aktie an Evotec geleistet werden, unabhängig vom Handelskurs der Evotec-Aktie zu diesem Zeitpunkt. Die neu erhaltenen Aktien unterliegen keinen weiteren Beschränkungen. Sie sind sofort frei handelbar, unterliegen aber den Vorschriften zum Insiderhandel, die in der alleinigen Verantwortung des Vorstandsmitglieds liegen.

## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021



Der Aufsichtsrat behält sich vor, nach eigenem Ermessen den Vorstandsmitgliedern zugewiesene Bezugsrechte durch eine Barzahlung und/oder Evotec-Aktien zu ersetzen, die vom Unternehmen selbst gehalten werden.

Das Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds vor dem Ende der Wartezeit als sogenannter "Good Leaver" hat keine Auswirkungen auf Ansprüche auf Bezugsrechte aus zuvor gewährten RSAs. Scheidet das Vorstandsmitglied als sogenannter "Bad Leaver" aus den Diensten der Evotec SE aus, entfallen sämtliche Ansprüche auf Bezugsrechte aus gewährten RSAs ersatzlos. Im Einzelfall bleibt der Aufsichtsrat indes befugt, die bestehenden Ansprüche eines während der Wartezeit ausscheidenden Vorstandsmitglieds in angemessenem Umfang aufrechtzuerhalten oder mit einer Einmalzahlung abzufinden (in diesem Fall wird die Evotec SE eine Abweichung von der Empfehlung G.12 des DCGK erklären).

### 8. Angemessenheit der konkreten Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hält das vorgelegte Vergütungssystem und die aktuelle Ziel-Gesamtvergütung angesichts der anstehenden Aufgaben und erwarteten Leistungen des Vorstands sowie im Licht der aktuellen Lage der Evotec SE im Vergleich zu anderen Unternehmen einer geeigneten Vergleichsgruppe sowie mit Blick auf den vertikalen Vergleich

## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

innerhalb der Evotec-Gruppe für angemessen und üblich. Diese Einschätzung ist ihm auch durch einen unabhängigen externen Vergütungsberater bestätigt worden.

Bei der regelmäßigen Überprüfung der Angemessenheit durch den Aufsichtsrat werden mehrere Kriterien angewendet:

- **Unternehmenssituation**

Bei der Entscheidung über die Struktur und Bemessung der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Perspektiven der Evotec SE.

- **Strategische Ausrichtung**

Die Leistungsziele für den Vorstand werden im Einklang mit der Geschäftsstrategie von Evotec SE und der mittelfristigen Budgetplanung festgelegt.

- **Marktgepflogenheiten**

Der Aufsichtsrat beobachtet das Vergütungsniveau für Vorstandsmitglieder in vergleichbaren Unternehmen. Die Vergleichsgruppe umfasst deutsche und internationale Biotechnologie- und Pharmaunternehmen ähnlicher Größe und Komplexität, um Evotecs globaler Präsenz und den potenziellen Märkten für die Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern gerecht zu werden.

- **Vergütung von Führungskräften und Mitarbeitern**

Bei der Überprüfung der Vorstandsvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat die zeitliche Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft von Evotec SE in Deutschland. In diesem vertikalen Vergleich legt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Führungskräfte und übrigen Mitarbeiter von Evotec SE fest.

- **Verantwortlichkeiten und Leistungen**

Kriterien für die Festlegung der individuellen Vergütung sind die Aufgaben und die Verantwortlichkeiten der Vorstandsmitglieder sowie ihre individuelle Leistung.

- **Corporate Governance**

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Überarbeitung des Vergütungssystems bewährte Praktiken der Corporate Governance. Bei Bedarf wird der Rat von unabhängigen externen Vergütungsexperten eingeholt.

Für die horizontale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung hat der Aufsichtsrat Vergleichsunternehmen herangezogen, die nach ihrer Branche, Größe, Region und Transparenz der Vorstandsvergütung mit Evotec SE sinnvoll zu vergleichen sind<sup>4</sup>.

Für den Angemessenheitsvergleich innerhalb von Evotec SE (vertikale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung) hat der Aufsichtsrat insbesondere die Entwicklung

---

<sup>4</sup> Folgende Vergleichsunternehmen wurden einbezogen: Abcam, Bachem, Biotest, Carl Zeiss Meditec, Charles River, Clinigen, Galapagos, Genmab, Ligand, Morphosys, QIAGEN, Siegfried Pharma, Stallergenes, Sartorius, Tecan und MedPace.



## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt herangezogen und diese auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

### 9. Maximalvergütung

Die Evotec SE versteht unter Maximalvergütung die maximal erreichbare Vergütung eines Vorstandsmitglieds für ein Geschäftsjahr.

Der Aufsichtsrat geht bei der im Vergütungssystem festgelegten Maximalvergütung von den aktuellen Jahres-Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder aus. Unter Berücksichtigung einer nicht ausgeschlossenen (moderaten) Anhebung der Festvergütung und einer einmaligen Gewährung von Restricted Share Awards je Vorstandsmitglied während der voraussichtlich vierjährigen Laufzeit des Vergütungssystems ergibt sich die jährliche Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG:

<b>FUNKTION</b>	<b>Maximalvergütung für Jahre ohne Gewährung von Restricted Share Awards</b>	<b>Maximalvergütung für Jahre mit Gewährung von Restricted Share Awards</b>
Vorstandsvorsitzende(r)	EUR 6.000.000	EUR 15.600.000
Vorstandsmitglieder (ordentliche)	EUR 3.500.000	EUR 7.100.000

Die Maximalvergütung ist nach der aktienrechtlichen Konzeption weder die vom Aufsichtsrat angestrebte noch die als angemessen angesehene Vergütungshöhe. Sie ist deutlich von der Jahres-Zielvergütung zu unterscheiden. Sie setzt lediglich einen absoluten Rahmen nach oben (Obergrenze), etwa um bei einem unvorhergesehenen guten Geschäftsjahr eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden. Die Festlegung der Maximalvergütung verhindert nicht, dass der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen die Zahl der Vorstandsmitglieder während der Laufzeit des Vergütungssystems erhöht.

### 10. Wesentliche Änderungen gegenüber dem aktuellen Vergütungssystem

Das neue Vergütungssystem unterscheidet sich gegenüber der bisherigen Vorstandsvergütung im Wesentlichen dadurch, dass in der kurzfristigen, einjährigen variablen Vergütung (Bonus) regelmäßig auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele (ESG-Ziele) Berücksichtigung finden. Ferner soll für alle Mitglieder des Vorstands der maximale Bonus-Auszahlungsbetrag von 100 % auf 150 % des Zielbetrags angepasst werden. In diesem Zusammenhang wurde eine Bonuskurve hinterlegt, die den Zusammenhang zwischen einer

## Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021

Übererfüllung eines Ziels und dem Auszahlungsfaktor herstellt. Die Bonuskurve ist identisch mit der Bonuskurve im Bonussystem für leitende Angestellte, besitzt aber einen höheren Schwellenwert und eine niedrigere Kappung. In der langfristigen, mehrjährigen variablen Vergütung wurde der Anteil der Performance Share Awards an der Ziel-Gesamtvergütung für einfache Vorstandsmitglieder auf 100 % bis 150 % der Grundvergütung erhöht. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat zusätzlich zu den jährlichen Gewährungen von Share Performance Awards nach pflichtgemäßem Ermessen Restricted Share Awards gewähren.

### **11. Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung**

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten Regelungen, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, variable Vergütungskomponenten einzubehalten (Malus-Klausel) oder zurückzufordern (Clawback-Klausel), wenn ein Vorstandsmitglied in schwerwiegender Weise gegen seine Pflichten, insbesondere gegen seine Compliance-Pflichten, verstoßen hat.

### **12. Anrechnung einer Vergütung aus einer Nebentätigkeit**

Die Mitglieder des Vorstands erhalten keine Vergütung für konzerninterne Direktoren- oder Vorstandsfunktionen. Werden Aufsichtsratsmandate in konzernfremden Einheiten übernommen, wird die Vergütung für diese konzernfremden Mandate in einem Aufsichtsrat oder Führungsgremium nach Beschluss des Aufsichtsrats nicht verrechnet.

### **13. Leistungen bei Antritt und bei Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Der Aufsichtsrat entscheidet beim Antritt der Tätigkeit durch ein Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und in welchem Umfang zusätzliche Vergütungsleistungen (z.B. Umzugsbeihilfe, Fahrtkostenzuschüsse oder Ausgleich von Verdienstaufschlägen aufgrund des Wechsels zu Evotec SE) individualvertraglich zugesagt werden. Etwaiger Aufwand wird im Rahmen der Maximalvergütung berücksichtigt.

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags, ohne dass ein wichtiger Grund für die Beendigung der Vorstandstätigkeit vorliegt, werden auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt und betragen nicht mehr als die Jahresvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags (Abfindungs-Cap). Die für die Berechnung der Abfindung maßgebliche Jahresvergütung entspricht der Grundvergütung zuzüglich des Zielbonus.

### **14. Sonstige wesentliche Regelungen im Dienstvertrag**

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden bei Erstbestellungen in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren nicht übersteigen. Im Übrigen kann der Aufsichtsrat die aktienrechtliche Höchstdauer von fünf Jahren ausschöpfen. Eine ordentliche Kündigung des Dienstvertrags ist für beide Seiten ausgeschlossen. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt davon unberührt.

## **Hauptversammlung der Evotec SE am 15. Juni 2021**

Ein nach dem vorgelegten Vergütungssystem vereinbarter Dienstvertrag kann auch zukünftig angemessene Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) enthalten. Die bestehenden Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten eine Change of Control-Klausel, die es ihnen ermöglicht, ihre laufenden Verträge im Falle eines Kontrollwechsels zu kündigen. Sollten die Vorstandsmitglieder von diesem Kündigungsrecht Gebrauch machen, haben sie Anspruch auf Abfindungszahlungen in Höhe von 18 Monatsgrundgehältern zuzüglich der Zielboni für diesen Zeitraum. In keinem Fall darf die entsprechende Abfindung jedoch höher sein als die Gesamtvergütung, die den jeweiligen Vorstandsmitgliedern für ihre verbleibende Amtszeit bis zum Ablauf ihrer Verträge noch zustünde. Soweit ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wurde, wird eine mögliche Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

### **15. Transparenz, Dokumentation und Vergütungsbericht**

Im Fall eines das Vergütungssystem bestätigenden Beschlusses durch die Hauptversammlung werden der Beschluss und das Vergütungssystem unverzüglich auf der Internetseite der Evotec SE veröffentlicht und für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, dort kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Darüber hinaus erstellen Vorstand und Aufsichtsrat der Evotec SE jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Evotec SE und von Unternehmen der Evotec-Gruppe gewährte und geschuldete Vergütung ("Vergütungsbericht"). Der Vergütungsbericht, der vom Abschlussprüfer zu prüfen ist, wird gemäß § 162 AktG detaillierte Angaben zu der individuellen Vergütung der einzelnen Organmitglieder sowie zu der Entwicklung der Vorstandsvergütung enthalten. Er ist erstmals für das am 1. Januar 2021 beginnende Geschäftsjahr der Evotec SE anzuwenden. Die Hauptversammlung der Evotec SE beschließt danach über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr.

===