

---

# Vergütungssystem für den Vorstand der Evotec SE

## Inhalt

1.	Revision des Vergütungssystems.....	2
2.	Grundsätze und strategische Ausrichtung des Vergütungssystems .....	4
3.	Überblick des Vergütungssystems .....	6
3.1.	Komponenten des Vergütungssystems .....	6
3.2.	Angestrebte Vergütungsstruktur (Vergütungsmix).....	7
3.3.	Maximalvergütung.....	8
4.	Das Vergütungssystem im Detail.....	8
4.1.	Leistungsunabhängige Vergütungskomponenten .....	8
4.1.1.	Grundvergütung .....	8
4.1.2.	Zusatzleistungen .....	9
4.2.	Leistungsabhängige Vergütungskomponenten .....	9
4.2.1.	Short-term Incentive (STI).....	10
4.2.2.	Long-term Incentive (LTI).....	13
4.3.	Aktienhaltepfllichten (Share Ownership Guidelines – SOG) .....	19
4.4.	Malus- und Rückforderungsbestimmungen .....	20
5.	Vergütungsbezogene Vertragsbedingungen .....	20
5.1.	Laufzeit und Kündigungsmöglichkeiten in Dienstverträgen.....	20
5.2.	Vorzeitige Kündigung .....	21
5.2.1.	Leistungsabhängige Vergütung im Falle einer vorzeitigen Kündigung.....	21
5.2.2.	Abfindungen .....	21
5.2.3.	Dauerhafte Erwerbsunfähigkeit oder Tod .....	21
5.2.4.	Bestimmungen zum Kontrollwechsel .....	21
5.3.	Wettbewerbsverbot nach Vertragsende .....	22
6.	Vorstandsmandate und Nebentätigkeiten .....	22
7.	Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems .....	23
8.	Prüfung der Angemessenheit und Festlegung der konkreten Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat .....	23
8.1.	Horizontaler Vergleich.....	23
8.2.	Vertikaler Vergleich.....	24
9.	Außergewöhnliche Entwicklungen/vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem.....	24
10.	Geltung des Vergütungssystems 2026.....	25



## 1. Revision des Vergütungssystems

Gemäß § 120a Abs. 1 des deutschen Aktiengesetzes (AktG) legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung das Vergütungssystem zur Beschlussfassung vor, sobald eine wesentliche Änderung vorgenommen wird, mindestens jedoch alle vier Jahre. Das bisherige Vergütungssystem für den Vorstand der Evotec SE wurde von der Hauptversammlung im Jahr 2025 mit 94,98 % der abgegebenen gültigen Stimmen genehmigt (Vergütungssystem 2025).

Auf Empfehlung seines Vergütungs- und Nominierungsausschusses hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025 eine umfassende Bewertung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder für das Jahr 2025 vorgenommen. Das bisherige Vergütungssystem wurde überprüft, insbesondere im Hinblick auf seine optimale Anreizwirkung zur Unterstützung der Unternehmensstrategie der Evotec-Gruppe (nachfolgend auch als „Evotec“, „Unternehmen“, „Gruppe“ oder „Konzern“ bezeichnet) und um die Wettbewerbsfähigkeit der Evotec-Gruppe bei der Gewinnung globaler Talente sicherzustellen. Darüber hinaus wurde das Risiko-Ertrags-Profil des Vergütungssystems vom Aufsichtsrat bewertet. Zudem wurden regulatorische Anforderungen, Feedback von Investoren und Stimmrechtsvertretern aus den letzten Jahren sowie Best Practices auf dem deutschen Markt und in der Branche berücksichtigt.

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Überprüfung schafft das neue Vergütungssystem (Vergütungssystem 2026) noch wirksamere Anreize für die Umsetzung der Evotec-Unternehmensstrategie und leistet damit einen wichtigen Beitrag zu einer langfristigen und nachhaltigen Geschäftsentwicklung. Des Weiteren wurde das Vergütungssystem überarbeitet, um den Vorstandsmitgliedern ein ausgewogenes Risiko-Ertrags-Profil zu bieten und gleichzeitig ihre Interessen mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen. In diesem Zusammenhang wurde auch die Vergütungsstruktur (Vergütungsmix) überarbeitet und die Gesamtvergütung entsprechend dem neuen Risiko-Ertrags-Profil gekürzt. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Transparenz des Vergütungssystems.

Vorbehaltlich der Vorlage an die Hauptversammlung 2026 gilt das überarbeitete Vergütungssystem für alle Vorstandsmitglieder der Evotec SE, deren Vertrag nach der Veröffentlichung der Einladung zur Hauptversammlung 2026 beginnt. Verträge, die vor Mai 2026 in Kraft getreten sind, behalten die bestehenden vertraglichen Vereinbarungen im Rahmen des derzeitigen Vergütungssystems bei, mit Ausnahme des Short-term Incentive-Plans (STI-Plan), der gemäß diesem überarbeiteten Vergütungssystem bereits ab 2026 für alle Vorstandsmitglieder des Unternehmens gilt. Alle Folgeverträge werden nach dem neuen Vergütungssystem 2026 gestaltet. Weitere Einzelheiten finden Sie im Kapitel „Geltung des Vergütungssystems 2026“.

Die folgende Übersicht zeigt die wichtigsten Änderungen des Vergütungssystems 2026 im Vergleich zum Vergütungssystem des Vorjahres sowie die Gründe für die jeweiligen Anpassungen:



## Wesentliche Änderungen bei leistungsabhängigen Vergütungskomponenten

Vergütungskomponenten	Gestaltung des Vergütungssystems 2026	Begründung der Anpassung	
Short-term Incentive (STI)	Finanzielle Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berücksichtigung klar definierter finanzieller Leistungskriterien im Vergütungssystem</li> <li>Einführung des bereinigten Konzern-EBITDA, des Umsatzes und des freien Cashflows als finanzielle Leistungskriterien</li> </ul>	Durch die eindeutige Festlegung der finanziellen Leistungskriterien in der STI sorgt der Aufsichtsrat für eine gezieltere Anreizstruktur im Einklang mit dem leistungsorientierten Vergütungsansatz (Pay-for-Performance). Die finanziellen Leistungskriterien werden im Einklang mit der Geschäftsstrategie und der Finanzsteuerung festgelegt. Aufgrund seiner strategischen Bedeutung wird das bereinigte Konzern-EBITDA sowohl im STI als auch das berichtete Konzern-EBITDA im LTI als Leistungskriterium herangezogen. Um eine doppelte Anreizwirkung zu vermeiden, wird das bereinigte Konzern-EBITDA auf der Grundlage des Budgets im STI und zur Differenzierung auf der Grundlage einer durchschnittlichen Wachstumsrate im LTI ermittelt.
	Strategische Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begrenzung der strategischen Leistungskriterien auf maximal drei (mit einer Gewichtung von jeweils mindestens 5 %)</li> <li>Überarbeitung des Geltungsbereichs strategischer Leistungskriterien</li> </ul>	Durch die Begrenzung der Anzahl strategischer Leistungskriterien pro Vorstandsmitglied wird der Fokus auf die jeweiligen Ziele geschärft und eine Verwässerung der Anreizwirkung vermieden. Der festgelegte Umfang der strategischen Leistungskriterien gibt dem Aufsichtsrat die nötige Flexibilität, den Vorstandsmitgliedern wichtige strategische Ziele vorzugeben, um die Unternehmensstrategie zu unterstützen.
	Gewichtung der Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung der Gesamtgewichtung der finanziellen Leistungskriterien auf 80 %</li> </ul>	Durch die Anpassung der Gewichtung der Leistungskriterien wird der Fokus stärker auf die Finanzleistung von Evotec gerichtet, um langfristig eine Wertschöpfung für die Aktionäre zu schaffen.
	Modifikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anwendung eines klar definierten Modifikators im Bereich von 0,8 bis 1,2</li> </ul>	Die Einführung eines Modifikators gibt dem Aufsichtsrat die nötige Flexibilität, Ziele in Schwerpunktbereichen zu berücksichtigen, darunter auch multiplikativ verknüpfte ESG-Ziele, die die Unternehmensstrategie unterstützen und eine Erhöhung oder Verringerung der STI-Auszahlung bewirken je nach individueller oder gemeinsamer Leistung.
	Aufschub	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufhebung der Aufschubregelung, wonach 60 % der Nettoauszahlung in Evotec-Aktien investiert werden mussten</li> </ul>	Derzeit ist die Vergütung des Vorstands stark kapitalorientiert, wobei ein erheblicher Anteil an die LTI und SOGs gebunden ist, was zu einem extremen Risiko-Ertrags-Profil für die Vorstandsmitglieder führt. Aus diesem Grund hat der Aufsichtsrat die verschiedenen Bestandteile der Kapitalorientierung in ihrer Gesamtheit bewertet und beschlossen, die Aufschubregelung aufzuheben, um ein ausgewogeneres Risiko-Ertrags-Profil zu schaffen und die Komplexität des Vergütungssystems zu verringern. Dennoch sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass das Vergütungssystem weiterhin stark auf die nachhaltige, langfristige Entwicklung von Evotec ausgerichtet ist und die Interessen des Vorstands und der Aktionäre in Einklang bringt.
Long-term Incentive (LTI)	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umstellung von einem vierjährigen Leistungszeitraum auf eine vierjährige Laufzeit, die einen dreijährigen Leistungszeitraum und eine einjährige Wartezeit umfasst</li> </ul>	Die neue Regelung mit einem Leistungszeitraum von drei Jahren ermöglicht eine bessere Abstimmung auf die internen Steuerungsmechanismen und die mittelfristige Planung von Evotec, um die Anreize besser auf die langfristige Unternehmensstrategie abzustimmen. Um eine langfristige Ausrichtung über vier Jahre zu gewährleisten, wird eine einjährige Wartezeit eingeführt, in der sich der Wert der Performance Shares je nach Kursentwicklung ändert. Dadurch werden die Interessen der Vorstandsmitglieder noch stärker mit denen der Aktionäre in Einklang gebracht.
	Relativer Total Shareholder Return (TSR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ersetzung des TecDAX durch eine branchenspezifische Vergleichsgruppe, die auch für Vergütungsvergleiche herangezogen wird</li> </ul>	Die Auswahl einer branchenspezifischen Vergleichsgruppe ermöglicht eine aussagekräftigere Beurteilung der relativen Leistung von Evotec im Branchenvergleich, da diese Vergleichsgruppe relevante Wettbewerber aus der Biotechnologiebranche sowie andere direkte Wettbewerber vergleichbarer Größe umfasst. Das Ambitionsniveau der Zielerreichungskurve hoch bleiben, auch aufgrund der noch



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wechsel von der Outperformance-zur Ranking-Methode bei der Leistungsmessung</li> <li>– Anpassung der Zielerreichungskurve, wobei die Auszahlung bei der medianen Leistung (50. Perzentil) beginnt</li> </ul>	anspruchsvolleren Vergleichsgruppe, um die Interessen des Vorstands an denen der Aktionäre auszurichten und die Erwartungen der Investoren zu erfüllen.
ESG-Modifikator	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Anpassung des Modifikatorbereichs auf 0,8–1,2</li> <li>– Einführung eines ESG-Kriterienkatalogs</li> </ul>	Der Fokus auf Nachhaltigkeit wird durch die Anpassung des Modifikationsbereichs auf 0,8–1,2 verstärkt, wodurch der Aufsichtsrat den LTI-Gesamtauszahlungsfaktor herabsetzen oder erhöhen kann. Es wird ein ESG-Kriterienkatalog eingeführt, um den Aktionären einen transparenten Überblick über mögliche ESG-Ziele im Rahmen des langfristigen Anreizprogramms (LTI) zu verschaffen. Die ESG-Ziele leiten sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie und der Wesentlichkeitsanalyse ab und decken die wichtigsten Themen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) ab.

### Wesentliche Änderungen bei weiteren vergütungsbezogenen Komponenten

Vergütungskomponenten	Gestaltung des Vergütungssystems 2026	Begründung der Anpassung
<b>Vergütungsmix</b>	In % der gesamten Zielvergütung: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Grundvergütung: 20–30 %</li> <li>– Short-term Incentive: 25–35 %</li> <li>– Long-term Incentive: 40–50 %</li> </ul>	Im Zuge der Anpassung des Risiko-Ertrags-Profiles der Vergütung wurde auch die Vergütungsstruktur (Vergütungsmix) überarbeitet und die Gesamtvergütung entsprechend dem neuen Risiko-Ertrags-Profil gekürzt. Die neue Vergütungsstruktur gilt für neue Vorstandsmitglieder und wird schrittweise bei der Verlängerung der Verträge der Vorstandsmitglieder eingeführt. Die Festlegung der Vergütungsspannen entspricht der marktüblichen Praxis und bietet dem Aufsichtsrat die nötige Flexibilität bei der Festlegung der Gesamtvergütung.
<b>Malus und Rückforderung (Clawback)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einführung einer Rückforderungsklausel bei einer Bilanzkorrektur</li> </ul>	Die Malus- und Rückforderungsklauseln wurden angepasst, um sie noch stärker an die gängige Marktpraxis und die Erwartungen der Investoren anzupassen. Insbesondere sieht das überarbeitete Vergütungssystem eine Rückforderungsklausel für den Fall vor, dass der geprüfte und genehmigte Konzernabschluss berichtsmäßig angepasst wird.
<b>Aktienhaltepfllichten (Share Ownership Guideline – SOG)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Anpassung des SOG-Ziels für den CEO auf 200 % der Bruttogrundvergütung</li> </ul>	Die Vergütung des Vorstands ist stark kapitalorientiert, wobei ein erheblicher Teil an die LTI und SOGs gekoppelt ist. Daher hat der Aufsichtsrat die verschiedenen Elemente der Kapitalorientierung in ihrer Gesamtheit bewertet und beschlossen, das SOG-Ziel für den CEO im Einklang mit der in Deutschland üblichen Marktpraxis auf 200 % der jährlichen Bruttogrundvergütung anzupassen.
<b>Abfindungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufhebung der Möglichkeit für den Aufsichtsrat, die verbleibende variable Vergütung durch eine Einmalzahlung auszugleichen</li> </ul>	Entsprechend der Marktpraxis und den Erwartungen der Investoren erfolgt die Abrechnung ausstehender variabler Vergütungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung zeit- und leistungsanteilig und richtet sich nach den ursprünglich vereinbarten Zeitplänen, ohne dass eine vorzeitige Unverfallbarkeit eintritt.

## 2. Grundsätze und strategische Ausrichtung des Vergütungssystems

Als globales Life-Science-Unternehmen strebt Evotec mit seinen beiden Säulen „Drug Discovery & Pre-Clinical Development“ und „Just – Evotec Biologics“ nach einer technologischen und wissenschaftlichen Führungsrolle sowie nach nachhaltigem, rentablem Wachstum. Das Vergütungssystem dient als wichtiges Steuerungsinstrument und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie zur Sicherung eines langfristig nachhaltigen Wachstums.



Das Vergütungssystem ist darauf ausgerichtet, langfristig eine Wertschöpfung für die Aktionäre von Evotec zu schaffen. Da zudem der größte Teil der variablen Vergütung aktienbasiert ist, trägt das Vergütungssystem den Interessen und Anforderungen der Investoren Rechnung und fördert die Gleichschaltung der Interessen des Vorstands an die der Aktionäre. Die Aktienhaltepflichten stellen zudem sicher, dass die Vorstandsmitglieder eine langfristige Beteiligung am Unternehmen aufbauen und aufrechterhalten. Die finanziellen Leistungskriterien werden im Einklang mit der Geschäftsstrategie und der Finanzsteuerung festgelegt und sollen Anreize für einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg schaffen. Sie dienen zudem als Anreiz, die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen, wobei der Vergleich mit relevanten Marktteilnehmern diese Angleichung zusätzlich unterstützt.

Das Vergütungssystem entspricht den gesetzlichen Anforderungen von § 87a des deutschen Aktiengesetzes (AktG) sowie den Grundsätzen und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022. Außerdem entspricht es den Best Practices der Corporate Governance in den USA.

Bei der Gestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand berücksichtigt der Aufsichtsrat folgende Grundsätze:

### Grundsätze der Vergütung des Vorstands

Grundsätze	
<b>Förderung der Unternehmensstrategie und der nachhaltigen Entwicklung</b>	Das Vergütungssystem leistet einen wesentlichen Beitrag zum langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens, indem es die Umsetzung der Unternehmensstrategie durch Leistungskriterien fördert, die sich aus der Geschäftsstrategie und der Finanzsteuerung ableiten. Darüber hinaus fördert die Einbeziehung von ESG-Zielen eine langfristige und nachhaltige Entwicklung.
<b>Leistungsorientierte Vergütung (Pay-for-Performance)</b>	Die Leistung der Vorstandsmitglieder spiegelt sich angemessen in einem relativ hohen Anteil leistungsabhängiger Vergütungskomponenten wider, verbunden mit angemessenen und ambitionierten Leistungszielen. Um eine leistungsorientierte Vergütung zu gewährleisten, kann die variable Vergütung vollständig verfallen.
<b>Abstimmung auf die Interessen der Aktionäre</b>	Da der Großteil der leistungsabhängigen Vergütung in Form von Aktien erfolgt, trägt das Vergütungssystem dazu bei, die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen. Darüber hinaus müssen die Vorstandsmitglieder gemäß den Aktienhaltepflichten Evotec-Aktien erwerben und diese für die Dauer ihres Dienstvertrags halten.
<b>Messung der relativen Performance</b>	Die Messung der relativen Performance im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung schafft Anreize für eine langfristige Outperformance gegenüber relevanten Wettbewerbern auf dem Kapitalmarkt.
<b>Compliance und Best Practices am Markt</b>	Das Vergütungssystem entspricht den gesetzlichen Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG) und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Es entspricht zudem den Best Practices auf dem deutschen Markt und in der Branche.



### 3. Überblick des Vergütungssystems

#### 3.1. Komponenten des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für den Vorstand umfasst sowohl leistungsunabhängige als auch leistungsabhängige Komponenten. Die leistungsunabhängigen Komponenten umfassen die Grundvergütung und Zusatzleistungen. Die leistungsabhängigen Komponenten bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütungskomponente (Short-term Incentive, STI) sowie einer langfristigen variablen Vergütungskomponente (Long-term Incentive, LTI). Zu den weiteren vergütungsbezogenen Komponenten des Vergütungssystems gehören eine Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, Malus- und Rückforderungsbestimmungen sowie Aktienhaltepflichten (SOG).

Die folgende Tabelle bietet einen vergleichenden Überblick über die Komponenten des Vergütungssystems für die Jahre 2025 und 2026:

#### Vergleich der Vergütungssysteme

Vergütungskomponente	Vergütungssystem 2025	Vergütungssystem 2026
<b>Leistungsunabhängige Vergütungskomponenten</b>		
<b>Grundvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Feste, leistungsunabhängige Vergütung, die in 12 gleichen Monatsgehältern ausgezahlt wird</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Unverändert</li> </ul>
<b>Zusatzleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dienstwagen oder Zulage für ein Privatfahrzeug, Versicherungs- und Rentenbeiträge, Fahrtkostenzuschüsse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Unverändert</li> </ul>
<b>Leistungsabhängige Vergütungskomponenten</b>		
<b>Short-term Incentive (STI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Art: jährlicher Zielbonus</li> <li>– Leistungsziele:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 50 % finanzielle Zielgrößen</li> <li>– 30 % strategische Zielgrößen</li> <li>– 20 % ESG-bezogene Zielgrößen</li> </ul> </li> <li>– Leistungszeitraum: ein Jahr</li> <li>– Obergrenze: 150 % des Zielbetrags</li> <li>– Barauszahlung, gefolgt von einer Aktienanlage in Höhe von 60 % des Nettobetrags mit einer dreijährigen Halteverpflichtung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Art: jährlicher Zielbonus</li> <li>– Leistungsziele:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 80 % finanzielle Leistungskriterien:                   <ul style="list-style-type: none"> <li>– 30 % bereinigtes Konzern-EBITDA</li> <li>– 30 % Konzernumsatz</li> <li>– 20 % freier Cashflow</li> </ul> </li> <li>– 20 % strategische Leistungskriterien</li> </ul> </li> <li>– Modifikator: 0,8–1,2 (Standardwert: 1)</li> <li>– Leistungszeitraum: ein Jahr</li> <li>– Obergrenze: 150 % des Zielbetrags</li> <li>– Barauszahlung</li> </ul>
<b>Long-term Incentive (LTI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Art: Performance Share Plan</li> <li>– Leistungsziele:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 50 % Wachstum des bereinigten Konzern-EBITDA (CAGR)</li> <li>– 50 % Relativer Total Shareholder Return (TSR)</li> <li>– ESG-Modifikator: 0,9; 1,0</li> </ul> </li> <li>– Leistungszeitraum: vier Jahre</li> <li>– Obergrenze: 350 % des Zielbetrags</li> <li>– Ausschüttung in Aktien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Art: Performance Share Plan</li> <li>– Leistungsziele:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 50 % berichtetes bereinigtes Konzern-EBITDA-Wachstum</li> <li>– 50 % Relativer Total Shareholder Return (TSR)</li> <li>– ESG-Modifikator: 0,8–1,2</li> </ul> </li> <li>– Laufzeit: vier Jahre</li> <li>– Drei Jahre Leistungszeitraum + ein Jahr Wartezeit</li> <li>– Obergrenze: 200 % der zugeteilten Anzahl an Performance Shares</li> <li>– Ausschüttung in Aktien</li> </ul>



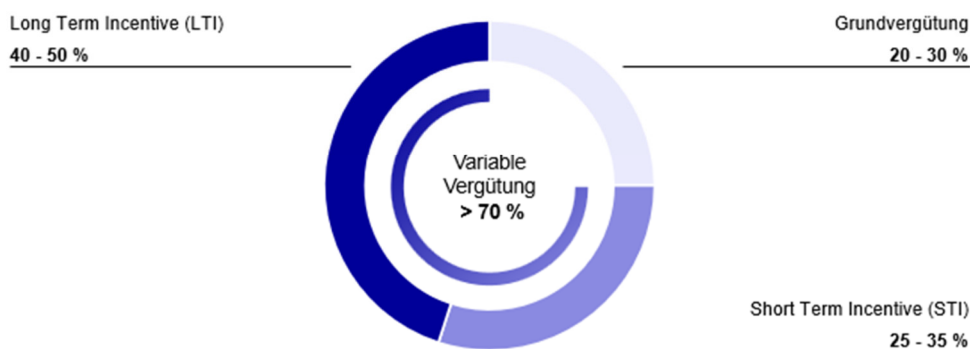
#### Weitere vergütungsbezogene Komponenten

<b>Maximalvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– CEO: EUR 7.000.000</li> <li>– Ordentliches Vorstandsmitglied: EUR 3.500.000</li> </ul>	– geringfügig angepasst
<b>Malus- und Rückforderungsbestimmungen</b>	– Compliance von Malus und -Rückforderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Compliance von Malus und -Rückforderung</li> <li>– Rückforderung im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses</li> </ul>
<b>Aktienhalteplichten (Share Ownership Guideline – SOG)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– CEO: Verpflichtung, 300 % der jährlichen Bruttogrundvergütung in Aktien des Unternehmens zu investieren</li> <li>– Ordentliche Vorstandsmitglieder: Verpflichtung, 100 % der jährlichen Bruttogrundvergütung in Aktien des Unternehmens zu investieren</li> <li>– Verpflichtung, die erworbenen Aktien für die gesamte Laufzeit des Dienstvertrags zu halten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– CEO: Verpflichtung, 200 % der jährlichen Bruttogrundvergütung in Aktien des Unternehmens zu investieren</li> <li>– Ordentliche Vorstandsmitglieder: Verpflichtung, 100 % der jährlichen Bruttogrundvergütung in Aktien des Unternehmens zu investieren</li> <li>– Verpflichtung, die erworbenen Aktien für die gesamte Laufzeit des Dienstvertrags zu halten</li> </ul>

### 3.2. Angestrebte Vergütungsstruktur (Vergütungsmix)

Gemäß § 87 AktG soll die Vergütungsstruktur die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens fördern. Um sicherzustellen, dass die Vergütung des Vorstands leistungsorientiert ist (Pay-for-Performance), bestehen etwa 70 bis 80 % der gesamten Zielvergütung (Grundvergütung, STI-Zielbetrag und LTI-Zuteilungsbetrag) aus leistungsabhängigen variablen Vergütungskomponenten. Im Rahmen der leistungsabhängigen variablen Vergütungskomponente macht die STI 25–35 % der gesamten Zielvergütung aus, während es bei der LTI 40–50 % der gesamten Zielvergütung sind. Darüber hinaus übersteigt gemäß der Empfehlung G.6 des DCGK der Anteil der LTI den STI-Anteil. Die Grundvergütung macht etwa 20–30 % der gesamten Zielvergütung aus.

#### Vergütungsstruktur der Vorstandsmitglieder



Im Allgemeinen beläuft sich der Anteil der Zusatzleistungen auf etwa 3–6 % der gesamten Zielvergütung. Der Anteil der Zusatzleistungen kann in bestimmten Fällen höher ausfallen, wenn neu bestellten



---

Vorstandsmitgliedern für einen begrenzten Zeitraum Zusatzleistungen gewährt werden (z. B. Erstattung von Umzugskosten oder Zahlungen für entgangene Bezüge aus dem früheren Beschäftigungsverhältnis).

### **3.3. Maximalvergütung**

Die Auszahlungsfaktoren der festgelegten Leistungskriterien für die beiden leistungsabhängigen Vergütungskomponenten STI und LTI sind begrenzt. Der STI-Auszahlungsbetrag ist auf 150 % begrenzt, während der LTI-Auszahlungsbetrag 200 % der zugeteilten Performance Shares nicht überschreiten darf.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung festgelegt, die den Gesamtbetrag aller Vergütungskomponenten für ein Jahr begrenzt, d. h. die Grundvergütung, die Zusatzleistungen (einschließlich Ersatzentschädigungen) sowie die kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungskomponenten. Die Maximalvergütung beträgt EUR 7.000.000 für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 3.500.000 für ordentliche Vorstandsmitglieder. Diese Beträge sind seit 2021 weitgehend unverändert geblieben.

Die Maximalvergütung umfasst alle Vergütungskomponenten, die einem Vorstandsmitglied für seine Tätigkeit im jeweiligen Geschäftsjahr gewährt werden, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung. Für die Grundvergütung und die Zusatzleistungen werden die im Geschäftsjahr geleisteten Auszahlungen berücksichtigt. Bei der kurzfristigen variablen Vergütung wird die Zahlung für das Geschäftsjahr berücksichtigt (Auszahlung zu Beginn des Folgejahres). Was die langfristige variable Vergütungskomponente betrifft, so wird der Wert der im Rahmen der LTI nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit ausgegebenen Aktien der Maximalvergütung des Jahres zugerechnet, in dem die zugrunde liegende LTI-Tranche gewährt wurde. Übersteigt die Summe aller Vergütungskomponenten für ein Geschäftsjahr (einschließlich des Auszahlungswerts der für dieses Geschäftsjahr gewährten LTI, der nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit ermittelt wird) die Maximalvergütung für dieses Geschäftsjahr, so wird die Anzahl der aus der für dieses Geschäftsjahr gewährten LTI ausgezahlten Aktien um den übersteigenden Betrag reduziert.

## **4. Das Vergütungssystem im Detail**

### **4.1. Leistungsunabhängige Vergütungskomponenten**

#### **4.1.1. Grundvergütung**

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine feste Grundvergütung, die nach Abzug der gesetzlichen Abgaben in zwölf gleichen Monatsgehältern jeweils am Monatsende ausgezahlt wird. Umfasst der Dienstvertrag nicht das gesamte Geschäftsjahr, wird die Grundvergütung für die Laufzeit des Dienstvertrags im jeweiligen Geschäftsjahr anteilig gezahlt. Die Höhe der individuellen Grundvergütung spiegelt die Erfahrung und den



---

Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie dessen Rolle im Vorstand und die Marktbedingungen wider.

#### **4.1.2. Zusatzleistungen**

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder Zusatzleistungen. Dazu gehören in erster Linie übliche Leistungen wie Versicherungsbeiträge, Fahrtkostenzuschüsse und Beiträge zur Rentenversicherung sowie die Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden kann, oder alternativ eine Zulage für ein Privatfahrzeug. Die Erstattung von Aufwendungen, auf die Vorstandsmitglieder gesetzlich Anspruch haben, gilt nicht als Zusatzleistung; ebenso wenig gilt dies für den Versicherungsschutz im Rahmen einer kollektiven D&O-Versicherung, bei der die Vorstandsmitglieder die nach § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG festgelegte Selbstbeteiligung zu tragen haben.

Das Vergütungssystem sieht keine Altersvorsorge oder sonstige Alterszulagen für die Vorstandsmitglieder vor. Individuell gewährte Rentenbeiträge auf der Grundlage eines festen Betrags (der vom jeweiligen Vorstandsmitglied bestimmt werden kann) können durch Vergütungsumwandlung in einen externen Rentenanspruch umgewandelt werden.

In Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat vorübergehend Aufwendungen für außergewöhnliche Zusatzleistungen (z. B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Um qualifizierte Kandidaten für den Vorstand zu gewinnen, kann der Aufsichtsrat neuen Vorstandsmitgliedern eine Ersatzentschädigung gewähren, um etwaige entgangene Bezüge aus dem früheren Beschäftigungsverhältnis auszugleichen oder Umzugskosten zu decken. Diese Zahlungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und offengelegt und fließen in die Maximalvergütung gemäß § 87a AktG ein.

#### **4.2. Leistungsabhängige Vergütungskomponenten**

Die leistungsabhängigen Vergütungskomponenten bieten angemessene Anreize, die Unternehmensstrategie im Einklang mit der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von Evotec konsequent umzusetzen. Die variable Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen Komponente (Short-term Incentive, STI) und einer langfristigen Komponente (Long-term Incentive, LTI) zusammen. Der Großteil der variablen Vergütung basiert gemäß § 87 AktG auf einem mehrjährigen Leistungszeitraum und wird im Einklang mit der Empfehlung G.10 des DCGK aktienbasiert gewährt, wodurch die Interessen des Vorstands und der Aktionäre in Einklang gebracht werden.

Die Leistungskriterien für die variable Vergütung leiten sich aus der Unternehmensstrategie von Evotec ab, um ihre strategische Relevanz sicherzustellen. Die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Evotec spiegelt sich sowohl in finanziellen als auch in nichtfinanziellen Leistungskriterien wider.



#### 4.2.1. Short-term Incentive (STI)

##### Funktion

Die Short-term Incentive (STI) ist als jährlicher Zielbonus mit einem Leistungszeitraum von einem Jahr konzipiert. Der jährliche Zielbonus kann für den CEO bis zu 150 % der Grundvergütung und für jedes andere Vorstandsmitglied des Unternehmens bis zu 100 % der Grundvergütung betragen. Die STI ist sowohl an finanzielle als auch an nichtfinanzielle Leistungskriterien gekoppelt und setzt sich aus drei finanziellen Leistungskriterien mit einer Gesamtgewichtung von 80 %, strategischen Kriterien mit einer Gewichtung von 20 % sowie einem Modifikator zwischen 0,8 und 1,2 zusammen. Der Auszahlungsfaktor für jedes Leistungskriterium kann zwischen 0 % und 150 % variieren je nach individueller oder gemeinschaftlicher Leistung.

Die Höhe der Auszahlung hängt von der Zielerreichung der jeweiligen Auszahlungsfaktoren der festgelegten finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien sowie vom Modifikator ab. Die Auszahlung erfolgt in bar und kann zwischen 0 % und 150 % (Obergrenze) des Zielbetrags liegen.

##### Short Term Incentive (STI)

Zielbetrag in €	x	<b>Gesamtauszahlungsfaktor (0 - 150 %)</b>		x	<b>Modifier<sup>1</sup> (0,8 - 1,2)</b> Standardmäßig auf 1 gesetzt	=	<b>Auszahlung in bar</b> Cap: 150 % des Zielbetrags
		<b>Finanzielle Leistungskriterien</b> <b>80 %</b>					
		- Bereinigtes Konzern-EBITDA	30 %				
		- Umsatzerlöse	30 %				
		- Free Cashflow	20 %				
		+					
		<b>Strategische Leistungskriterien<sup>1</sup></b>	<b>20 %</b>				
		- Bis zu maximal drei Ziele (jeweils mit mindestens 5 % Gewichtung)					

<sup>1</sup> Berücksichtigung von strategischen, finanziellen und nicht-finanziellen Zielen (einschließlich ESG).

Der Aufsichtsrat kann von Jahr zu Jahr beschließen, eine Mindestschwelle für die Zielerreichung des bereinigten Konzern-EBITDA für die STI festzulegen, die erreicht werden muss. Wird dieser Schwellenwert nicht erreicht, erfolgt keine STI-Auszahlung, unabhängig von der Zielerreichung bzw. dem Auszahlungsfaktor der übrigen Leistungskriterien.

Deckt der Dienstvertrag nicht das gesamte Geschäftsjahr ab, wird die STI in der Regel anteilig für die Laufzeit des Dienstvertrags im jeweiligen Geschäftsjahr gewährt.

##### Finanzielle Leistungskriterien

Die STI basiert auf drei finanziellen Leistungskriterien mit einer Gesamtgewichtung von 80 %, wobei das bereinigte Konzern-EBITDA und der Konzernumsatz jeweils mit 30 % und der freie Cashflow mit 20 % gewichtet werden.



### **Bereinigtes Konzern-EBITDA**

Das finanzielle Leistungskriterium „bereinigtes Konzern-EBITDA“ (Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen) ist eine wichtige Finanzkennzahl, die Evotec zur Messung der operativen Leistung und Rentabilität des Unternehmens heranzieht, da sie die Auswirkungen von Aufwendungen eliminiert, die nicht in direktem Zusammenhang mit der operativen Leistung des zugrunde liegenden Geschäfts stehen. Sie ist definiert als der Nettogewinn (-verlust) bereinigt um Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte, Wertminderungen des Firmenwerts sowie auf sonstige immaterielle und materielle Vermögenswerte, das gesamte nicht operative Ergebnis, Veränderungen der bedingten Gegenleistung (Earn-out) und Posten bereinigte Nettoergebnis, die aufgrund ihrer Höhe, Art oder ihres Auftretens die Darstellung der finanziellen Leistungsfähigkeit von Evotec verzerren würden. Für STI-Zwecke wird das bereinigte Konzern-EBITDA auf der Grundlage einer 100-prozentigen Erreichung der STI-Leistungskriterien berechnet, wodurch die Auswirkungen der STI-Ergebnisse auf die Leistungsmessung neutralisiert werden.

### **Konzernumsatz**

Der Umsatz ist eine weitere wichtige Finanzkennzahl für Evotec. Die Berücksichtigung dieses Leistungskriteriums soll Anreize für das Unternehmenswachstum schaffen. Dies bildet die Grundlage für alle weiteren Aktivitäten von Evotec sowie für den langfristigen, nachhaltigen Erfolg des Unternehmens.

### **Freier Cashflow**

Der freie Cashflow spiegelt die Fähigkeit des Unternehmens wider, nach Abzug der Investitionskosten Mittel aus der laufenden Geschäftstätigkeit zu erwirtschaften. Die Nutzung des freien Cashflows als Anreiz rückt die Liquidität von Evotec in den Mittelpunkt und fördert gleichzeitig eine nachhaltige Geschäftsentwicklung sowie die Schaffung einer langfristigen Wertschöpfung für die Aktionäre.

### **Zielvorgaben und Zielerreichung sowie die entsprechenden Auszahlungsfaktoren für finanzielle Leistungskriterien**

Für alle finanziellen Leistungskriterien gelten ehrgeizige Zielerreichungskurven. Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat – auf der Grundlage der Budgetplanung von Evotec für das jeweilige Geschäftsjahr – für jedes finanzielle Leistungskriterium mindestens die folgenden Werte fest:

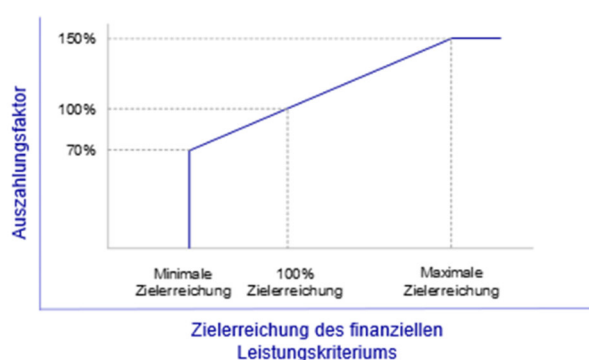
- Liegt die Zielerreichung unter dem Mindestwert, beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %.
- Wird das Mindestziel erreicht, beträgt der Auszahlungsfaktor 70 %.
- Liegt die Zielerreichung bei 100 %, beträgt der Auszahlungsfaktor 100 %.
- Wird das Ziel vollständig erreicht, beträgt der Auszahlungsfaktor 150 % (Obergrenze).

Der Aufsichtsrat kann andere Werte festlegen, die zwischen den oben angegebenen Werten liegen. Der Aufsichtsrat kann zudem einen anderen Auszahlungsfaktor für das Erreichen des Mindestziels festlegen. Angesichts der ausgeprägten Volatilität der wesentlichen Finanzkennzahlen ist die Eignung festgelegter



Auszahlungskurven über mehrere Jahre hinweg von Natur aus begrenzt. Die Ermächtigung zur jährlichen Festlegung der Auszahlungskurve stellt sicher, dass die Leistungsanreize in den verschiedenen Phasen des Konjunkturzyklus weiterhin wie beabsichtigt wirken, wodurch sowohl die Wirksamkeit der Anreize als auch das Vertrauen der Aktionäre gewahrt bleiben. Ohne diese Flexibilität würde das Unternehmen das Risiko eingehen, dass die Anreizergebnisse nicht mehr die tatsächliche Leistung des Managements oder eine nachhaltige Wertschöpfung widerspiegeln. Die Zielerreichungs- bzw. Auszahlungsstufen innerhalb der vom Aufsichtsrat festgelegten Werte werden durch lineare Interpolation ermittelt.

#### Illustrative Zielerreichungskurve



Die Zielerreichungskurven für das jeweilige Geschäftsjahr sowie die tatsächlichen Zielerreichungen und die sich daraus ergebenden Auszahlungsfaktoren werden rückblickend für jedes Leistungskriterium im Vergütungsbericht für das entsprechende Geschäftsjahr offengelegt.

#### Strategische Leistungskriterien

Um eine nachhaltige und langfristige Ausrichtung der Gesellschaft zu fördern, werden zusätzliche relevante strategische Ziele mit einer Gesamtgewichtung von 20 % festgelegt. Zu Beginn des Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat klar messbare gemeinsame strategische Ziele für die Vorstandsmitglieder fest. Dazu können strategische, finanzielle und nichtfinanzielle Ziele (einschließlich ESG) gehören. Die strategischen Ziele leiten sich aus der Unternehmensstrategie ab und beziehen sich auf deren Umsetzung. Bei der Festlegung von ESG-Zielen stellt der Aufsichtsrat sicher, dass diese auf der Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie und der Materialitätsanalyse von Evotec quantifiziert und ausgewählt werden. Um eine Verwässerung der Anreizwirkung zu vermeiden und den Fokus klar auf die wichtigsten strategischen Prioritäten von Evotec zu richten, ist die Anzahl der Ziele auf drei pro Geschäftsjahr begrenzt, wobei jedes Ziel eine Mindestgewichtung von 5 % aufweist.

Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat auf der Grundlage des folgenden Kriteriums die folgenden strategischen Ziele fest:

- Liegt die Zielerreichung unter dem Mindestwert, beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %.
- Wird das Mindestziel erreicht, beträgt der Auszahlungsfaktor 70 %.



- Liegt die Zielerreichung bei 100 %, beträgt der Auszahlungsfaktor 100 %.
- Wird das Ziel vollständig erreicht, beträgt der Auszahlungsfaktor 150 % (Obergrenze).

Der Aufsichtsrat bewertet nach jedem Geschäftsjahr die Zielerreichung bzw. den Auszahlungsfaktor für jedes strategische Leistungskriterium. Die festgelegten strategischen Leistungskriterien und ihre Gewichtung, die zugrunde liegenden Zielerreichungen sowie die tatsächlichen Zielerreichungen und die sich daraus ergebenden Auszahlungsfaktoren werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr offengelegt.

### **Modifikator**

Die STI sieht einen optionalen Modifikator vor, der standardmäßig auf 1,0 gesetzt ist. Der Aufsichtsrat kann jedoch nach eigenem Ermessen zu Beginn des Geschäftsjahres weitere klar messbare strategische, finanzielle und nichtfinanzielle Ziele (einschließlich ESG) festlegen, um die jeweiligen strategischen Leistungskriterien zu ergänzen. Zu den Bezugsobjekten des Modifikators können nicht nur kollektive, sondern auch individuelle Bezugsobjekte gehören. Sie leiten sich aus der Unternehmensstrategie ab und beziehen sich auf deren Umsetzung. Bei der Festlegung von ESG-Zielen stellt der Aufsichtsrat sicher, dass diese auf der Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie und der Wesentlichkeitsanalyse von Evotec ausgewählt werden.

Wird der Modifikator angewendet, bewertet der Aufsichtsrat nach jedem Geschäftsjahr die Zielerreichung bzw. den Auszahlungsfaktor für jedes Vorstandsmitglied. Der festgelegte Zielerreichungsgrad bzw. der Auszahlungsfaktor wird in einen Multiplikator zwischen 0,8 und 1,2 umgerechnet, der auf den Gesamtauszahlungsfaktor angewendet wird. Die festgelegten Ziele und ihre Gewichtung, die zugrunde liegenden Zielerreichungen sowie die tatsächlichen Zielerreichungen und die sich daraus ergebenden Auszahlungsfaktoren werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr offengelegt.

- Liegt die Zielerreichung unterhalb oder genau auf dem Mindestwert, beträgt der Multiplikator 0,8.
- Liegt die Zielerreichung bei 100 %, beträgt der Multiplikator 1.
- Wird das Ziel vollständig erreicht, beträgt der Multiplikator 1,2.

Die Zielwerte für den Multiplikator werden vom Aufsichtsrat mittels linearer Interpolation ermittelt.

### **4.2.2. Long-term Incentive (LTI)**

#### **Funktion**

Die LTI ist als Performance Share Plan konzipiert, der gemäß der Empfehlung G.10 des DCGK aktienbasiert ist. Die LTI unterliegt einer Laufzeit von vier Jahren, bestehend aus einem dreijährigen Leistungszeitraum, gefolgt von einer einjährigen Wartezeit. Durch die Nutzung von Aktien aus dem



---

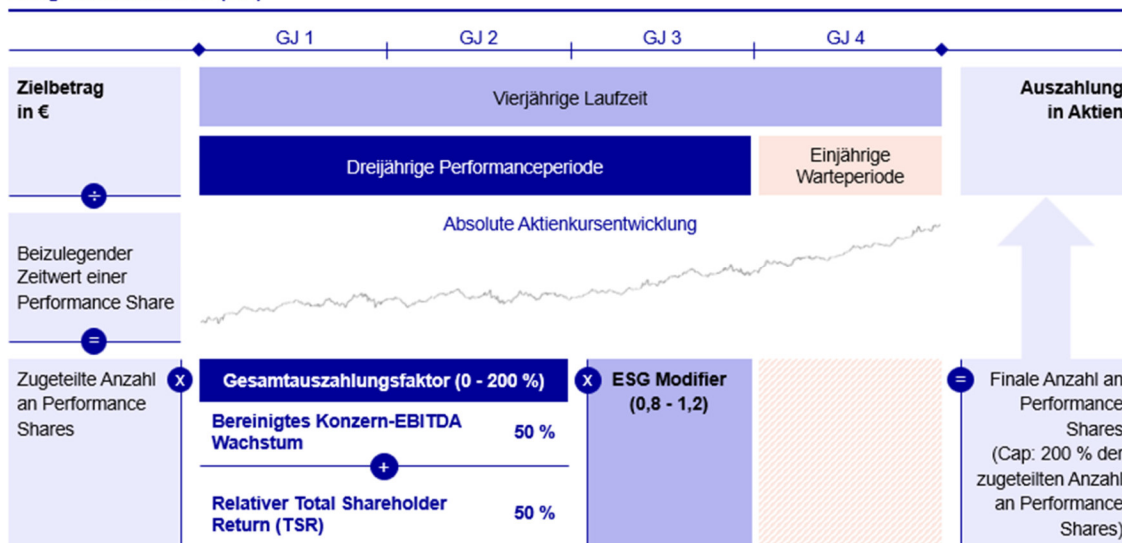
bedingten Kapital zielt die LTI darauf ab, die Interessen des Vorstands mit denen der Evotec-Aktionäre in Einklang zu bringen und die langfristige Wertschöpfung für das Unternehmen zu fördern.

Die LTI wird in jährlichen Tranchen gewährt. Der Zielbetrag für die jährlichen Tranchen kann für den CEO bis zu 200 % der Grundvergütung und für jedes andere Vorstandsmitglied des Unternehmens bis zu 150 % der Grundvergütung betragen. Zu Beginn jeder Tranche wird die zugeteilte Anzahl an Performance Shares berechnet, indem der vertraglich vereinbarte Zielbetrag durch den Marktwert einer Performance Share zum 1. Januar des jeweiligen Geschäftsjahres geteilt wird. Der Marktwert wird unter Anwendung finanzmathematisch anerkannter Methoden ermittelt, wobei die erwarteten künftigen Auszahlungen und die damit verbundene Volatilität und das damit verbundene Risiko berücksichtigt werden. Die endgültige Anzahl der Performance Shares hängt von der Gesamtleistung hinsichtlich der festgelegten finanziellen Leistungskriterien sowie vom Modifikator nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums ab. Die finanziellen Leistungskriterien umfassen das berichtete bereinigte EBITDA-Wachstum des Konzerns und die relative Total Shareholder Return (TSR), die jeweils mit 50 % gewichtet werden. Darüber hinaus wird ein ESG-Modifikator im Bereich von 0,8 bis 1,2 angewendet. Die Zielerreichung für jedes Leistungskriterium kann zwischen 0 % und 200 % liegen. Das Erreichen des Ziels führt zu einem entsprechenden Auszahlungsfaktor. Nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums ergibt sich die endgültige Anzahl der Performance Shares aus der Multiplikation der zugeteilten Anzahl von Performance Shares mit dem Gesamtzahlungsfaktor. Nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums gilt eine zusätzliche einjährige Wartezeit, während der die endgültige Anzahl der Performance Shares weiterhin von der Kursentwicklung der Evotec-Aktie abhängt.

Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit in Form von Aktien und kann zwischen 0 % und 200 % (Obergrenze) der jeweils zugeteilten Anzahl an Performance Shares betragen. Alternativ ist nach Ermessen des Aufsichtsrats eine Barauszahlung möglich. Im Falle einer Barauszahlung ist der Auszahlungsbetrag auf 350 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.



## Long Term Incentive (LTI)



Deckt der Dienstvertrag nicht das gesamte Geschäftsjahr ab, wird die LTI in der Regel anteilig für die Laufzeit des Dienstvertrags im jeweiligen Geschäftsjahr gewährt.

### Finanzielle Leistungskriterien

Die LTI basiert auf den finanziellen Leistungskriterien „bereinigtes EBITDA-Wachstum des Konzerns“ und „relativer Total Shareholder Return (TSR)“, die jeweils mit 50 % gewichtet werden, sowie auf einem ESG-Modifikator im Bereich von 0,8 bis 1,2.

### Berichtetes bereinigtes EBITDA-Wachstum des Konzerns

Das berichtete bereinigte Konzern-EBITDA ist eine wichtige Finanzkennzahl, die von Evotec verwendet wird. Sie ist definiert als der Nettogewinn (-verlust) bereinigt um Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte, Wertminderungen des Firmenwerts sowie auf sonstige immaterielle und materielle Vermögenswerte, das gesamte nicht operative Ergebnis, Veränderungen der bedingten Gegenleistung (Earn-out) und Posten bereinigte Nettoergebnis, die aufgrund ihrer Höhe, Art oder ihres Auftretens die Darstellung der finanziellen Leistungsfähigkeit von Evotec verzerren würden. Die Einbeziehung des berichteten bereinigten EBITDA-Wachstums des Konzerns in die LTI soll Anreize für langfristiges, rentables Wachstum schaffen und Evotecs nachhaltigen operativen Fokus widerspiegeln.

Für das berichtete bereinigte EBITDA-Wachstum des Konzerns wird eine ehrgeizige Zielerreichungskurve zugrunde gelegt. Zu Beginn jeder Laufzeit legt der Aufsichtsrat – auf der Grundlage der mittelfristigen Planung von Evotec – mindestens die folgenden Werte für das berichtete bereinigte EBITDA-Wachstum des Konzerns fest:

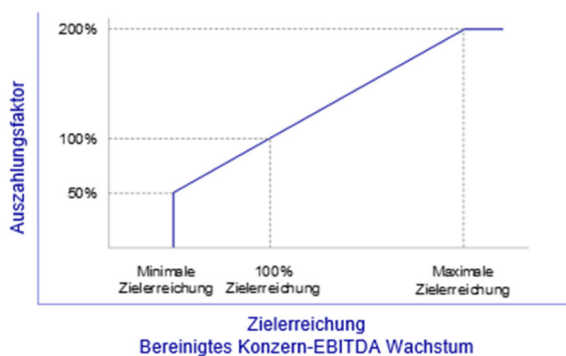


- Liegt die Zielerreichung unter dem Mindestwert, beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %.
- Wird das Mindestziel erreicht, beträgt der Auszahlungsfaktor 50 %.
- Liegt die Zielerreichung bei 100 %, beträgt der Auszahlungsfaktor 100 %.
- Wird das Ziel vollständig erreicht, beträgt der Auszahlungsfaktor 200 % (Obergrenze).

Der Aufsichtsrat kann andere Werte festlegen, die zwischen den oben angegebenen Werten liegen.

Das um das finanzielle Leistungskriterium berichtete bereinigte EBITDA-Wachstum des Konzerns wird anhand des Durchschnitts der jährlichen Wachstumsraten über den Leistungszeitraum gemessen. Entspricht die am Ende des Leistungszeitraums erzielte durchschnittliche Wachstumsrate der zu Beginn des Leistungszeitraums festgelegten Zielwachstumsrate (100 % Zielerreichung), beträgt der Auszahlungsfaktor 100 %. Der Aufsichtsrat kann zudem einen anderen Auszahlungsfaktor für das Erreichen des Mindestziels festlegen. Wie schon oben beim STI ausgeführt, würde ohne diese Flexibilität das Unternehmen das Risiko eingehen, dass die Anreizergebnisse nicht mehr die tatsächliche Leistung des Managements oder eine nachhaltige Wertschöpfung widerspiegeln. Die Auszahlungsfaktoren zwischen den vom Aufsichtsrat festgelegten Werten werden durch lineare Interpolation ermittelt.

#### **Illustrative Zielerreichungskurve Bereinigtes Konzern-EBITDA Wachstum**



Nach Ablauf der Laufzeit werden die Zielerreichungskurve sowie die tatsächliche Zielerreichung und der daraus resultierende Auszahlungsfaktor im Vergütungsbericht offengelegt.

#### **Relativer Total Shareholder Return (TSR)**

Der TSR spiegelt die Kursentwicklung der Evotec-Aktie während des Leistungszeitraums wider, einschließlich der in diesem Zeitraum gezahlten und hypothetisch reinvestierten Bruttodividenden pro Aktie. Durch die Berücksichtigung sowohl des Aktienkurses als auch der Dividende wird das Wertwachstum des Unternehmens am Kapitalmarkt optimal wiedergespiegelt. Um Anreize für eine überdurchschnittliche Performance (Outperformance) im Vergleich zu relevanten Marktteilnehmern zu schaffen, wird im Rahmen der LTI der relative TSR als Leistungskriterium herangezogen.



Der relative TSR wird ermittelt, indem der TSR von Evotec mit einer ausgewählten branchenspezifischen Vergleichsgruppe verglichen wird, die sich aus relevanten Wettbewerbern der Biotechnologiebranche sowie anderen direkten Wettbewerbern zusammensetzt. Im Allgemeinen wird die branchenspezifische Vergleichsgruppe auch herangezogen, um die Angemessenheit der Vergütungshöhe der Vorstandsmitglieder im horizontalen Vergleich zu beurteilen. Die Zusammensetzung der branchenspezifischen Vergleichsgruppe ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

#### Relative Total Shareholder Return (TSR) – Industry peer group

Company		
Bachem Holding	Galapagos	Recursion Pharmaceuticals
Bavarian Nordic	GenScript Biotech	Schrödinger
BioArctic	Genus	Siegfried Holding
BioGaia	Gubra	Tecan Group
Biotest	Kuros Biosciences	Telix Pharmaceuticals
Charles River Laboratories	Ligand Pharmaceuticals	Zealand Pharma

Sollte bei einem Unternehmen, das zur branchenspezifischen Vergleichsgruppe gehört, eine wesentliche Veränderung eintreten (z. B. Delisting, Fusion oder strategische Neuausrichtung), behält sich der Aufsichtsrat das Recht vor, dieses Unternehmen aus der Vergleichsgruppe zu entfernen. Um sicherzustellen, dass die branchenspezifische Vergleichsgruppe auch künftig eine angemessene Anzahl relevanter Wettbewerber umfasst, kann der Aufsichtsrat für neu bewilligte Tranchen neue Wettbewerber hinzufügen. Für ausstehende LTI-Tranchen dürfen jedoch keine weiteren Wettbewerber in die Vergleichsgruppe aufgenommen werden. Im Vergütungsbericht werden etwaige Änderungen an der Vergleichsgruppe der Branche transparent offengelegt und erläutert.

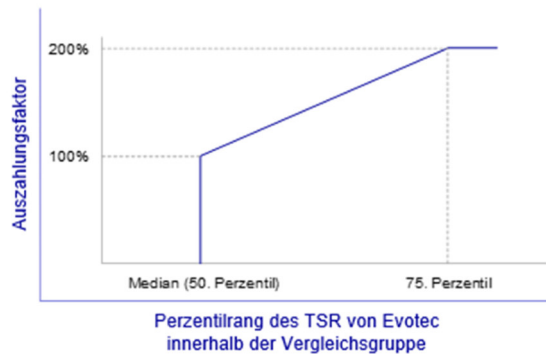
Die Anfangs- und Endwerte für die Berechnung des TSR basieren auf den durchschnittlichen Xetra-Schlusskursen (oder denen eines Nachfolgesystems) der Unternehmen an den letzten 30 Handelstagen vor Beginn und Ende des jeweiligen Leistungszeitraums, wobei der Endwert die während des dreijährigen Leistungszeitraums hypothetisch reinvestierten Bruttodividenden einbezieht. Die Zielerreichung wird ermittelt, indem die TSR-Werte von Evotec und jedem Vergleichsunternehmen berechnet, nach Rang sortiert und mit einem Perzentilwert zwischen 0 und 100 versehen werden.

- Liegt die Zielerreichung unter dem Median (50. Perzentil), beträgt der Auszahlungsfaktor 0 %.
- Liegt die Zielerreichung im Median (50. Perzentil), beträgt der Auszahlungsfaktor 100 %.
- Liegt die Zielerreichung mindestens beim 75. Perzentil, beträgt der Auszahlungsfaktor 200 % (Obergrenze).



Die Zielerreichungs- bzw. Auszahlungsstufen, die zwischen diesen Werten liegen, werden durch lineare Interpolation ermittelt.

#### Zielerreichungskurve relativer TSR



Nach Ablauf der Laufzeit werden der tatsächliche Perzentilrang und der daraus resultierende Auszahlungsfaktor im Vergütungsbericht offengelegt.

#### ESG-Modifikator

Zusätzlich zu den finanziellen Leistungskriterien berücksichtigt die LTI ESG-Ziele über einen Modifikator im Bereich von 0,8 bis 1,2. Die ESG-Ziele sollen Anreize für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie von Evotec schaffen und gleichzeitig die langfristige nachhaltige Entwicklung des Unternehmens weiter fördern.

Zu Beginn jeder Laufzeit legt der Aufsichtsrat ESG-Ziele für die jeweilige LTI-Tranche fest. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die ESG-Ziele klar messbar sind und sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie und der Wesentlichkeitsanalyse ableiten. Der untenstehende Kriterienkatalog bietet einen transparenten Überblick über mögliche ESG-Ziele im Rahmen des langfristigen Anreizprogramms (LTI). Um sicherzustellen, dass weitere Entwicklungen in der Nachhaltigkeitsstrategie von Evotec angemessen berücksichtigt werden können, kann der Aufsichtsrat auch ESG-Ziele festlegen, die nicht im besagten ESG-Kriterienkatalog enthalten sind. Die geltenden Kriterien werden ab 2027 zu Beginn jeder Laufzeit im Vergütungsbericht bekannt gegeben



### Illustrativer ESG-Kriterienkatalog

Umwelt	Soziales	Governance
Klimawandel	Mitarbeitendengesundheit und -sicherheit	Unternehmenskultur
Umweltverschmutzung	Gleichstellung am Arbeitsplatz	Prävention und Aufdeckung von Korruption und Bestechung
Wasser- und Meeresressourcen	Kundenzufriedenheit	Compliance
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Verbraucher- und Endnutzersicherheit	

Nach Ablauf der Laufzeit werden die festgelegten ESG-Ziele und ihre Gewichtung, die zugrunde liegenden Zielerreichungen sowie die tatsächlichen Zielerreichungen und die daraus resultierenden Auszahlungsfaktoren im Vergütungsbericht offengelegt.

- Liegt die Zielerreichung unterhalb oder genau auf dem Mindestwert, beträgt der Multiplikator 0,8.
- Liegt die Zielerreichung bei 100 %, beträgt der Multiplikator 1.
- Wird das Ziel vollständig erreicht, beträgt der Multiplikator 1,2.

Die Zielwerte für den Multiplikator werden vom Aufsichtsrat mittels linearer Interpolation ermittelt.

#### 4.3. Aktienhalteplichten (Share Ownership Guidelines – SOG)

Um die Interessen des Vorstands und der Aktionäre von Evotec weiter in Einklang zu bringen und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von Evotec zu gewährleisten, ist jedes Vorstandsmitglied verpflichtet, einen festen Betrag in Aktien der Evotec SE zu investieren und diese Aktien für die Dauer seines Dienstvertrags zu halten. Der zu investierende Betrag richtet sich hierbei nach der Bruttogrundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Der CEO ist verpflichtet, einen Betrag in Höhe von 200 % seiner jährlichen Bruttogrundvergütung in Evotec-Aktien zu investieren, während die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder verpflichtet sind, 100 % ihrer jeweiligen jährlichen Bruttogrundvergütung zu investieren. Es gilt eine Aufbauphase von fünf Jahren.

Etwaige Evotec-Aktien, die ein Vorstandsmitglied bereits besitzt, werden auf die geforderte Beteiligungsquote angerechnet.



#### **4.4. Malus- und Rückforderungsbestimmungen**

Gemäß der Empfehlung G.11 des DCGK enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder Klauseln, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, leistungsabhängige Vergütungskomponenten in den folgenden Fällen einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback):

Verletzt ein Vorstandsmitglied seine Pflichten in schwerwiegender Weise, insbesondere seine Compliance-Pflichten, einschließlich eines nachweisbaren vorsätzlichen groben Verstoßes gegen eine seiner wesentlichen Sorgfaltspflichten im Sinne von § 93 AktG, einen wesentlichen Handlungsgrundsatz, der in einer wesentlichen internen Richtlinie des Unternehmens festgelegt ist, oder eine seiner sonstigen wesentlichen Verpflichtungen des Dienstvertrags, kann der Aufsichtsrat noch nicht vollständig oder teilweise ausgezahlte leistungsabhängige Vergütungskomponenten kürzen (Compliance-Malus) oder bereits ausgezahlte Vergütungskomponenten zurückfordern (Compliance-Clawback).

Sollten die der Festlegung der leistungsabhängigen Vergütungskomponenten (STI und LTI) zugrunde liegenden Daten fehlerhaft sein, z. B. aufgrund eines fehlerhaften Konzernabschlusses, kann der Aufsichtsrat die Festlegung aller Bestandteile der leistungsabhängigen Vergütung auf der Grundlage der angepassten Daten entsprechend korrigieren (Anpassungskorrektur). Sind die STI und/oder LTI zum Zeitpunkt einer Anpassung bzw. Neuberechnung bereits ausgezahlt worden, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die zu viel ausgezahlten Nettobeträge vom betroffenen Vorstandsmitglied zurückfordern (Anpassungs-Clawback).

Eine Entscheidung über eine Kürzung oder Rückforderung darf vom Aufsichtsrat nur innerhalb einer Frist von drei Monaten nach dem Zeitpunkt getroffen werden, zu dem der Aufsichtsrat von den für die Kürzungsentscheidung maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt hat, und in jedem Fall spätestens drei Jahre nach dem Vorliegen des schwerwiegenden Verstoßes.

Schadensersatzansprüche des Unternehmens gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere nach § 93 Abs. 2 AktG, sowie das Recht des Unternehmens, den Dienstvertrag aus triftigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB zu kündigen, bleiben von den Malus- und Rückforderungsbestimmungen unberührt.

### **5. Vergütungsbezogene Vertragsbedingungen**

#### **5.1. Laufzeit und Kündigungsmöglichkeiten in Dienstverträgen**

Gemäß der Empfehlung B.3 des DCGK beträgt die Laufzeit der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder bei Ersternennungen in der Regel höchstens drei Jahre. Der Aufsichtsrat kann jedoch die gesetzlich vorgesehene Höchstlaufzeit von fünf Jahren gemäß § 84 AktG in Anspruch nehmen. Gemäß dem AktG sehen die Dienstverträge für beide Parteien keine ordentliche Kündigung vor; das Recht zur Kündigung aus triftigem Grund bleibt jedoch unberührt.



## **5.2. Vorzeitige Kündigung**

### **5.2.1. Leistungsabhängige Vergütung im Falle einer vorzeitigen Kündigung**

Endet der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds aufgrund einer von diesem selbst veranlassten Kündigung, der Ablehnung des Angebots zur Wiederbestellung durch das Vorstandsmitglied trotz angemessener Konditionen (d. h. Funktion, Verantwortung, Vergütung) oder aufgrund des Vertragsablaufs ohne Angebot zur Wiederbestellung, sofern dieses Vorstandsmitglied nicht zu einem Wettbewerber wechselt (Good Leaver), wird die STI zeitanteilig zu dem im Dienstvertrag festgelegten Zeitpunkt ausgezahlt, sofern die Ziele zum Ende des Geschäftsjahres erreicht wurden. Im Rahmen der LTI wird die ursprüngliche Anzahl der Performance Sharen anteilig für den Teil der Laufzeit berechnet, in dem das jeweilige Vorstandsmitglied noch Vorstandsmitglied des Unternehmens war. Es gelten die ursprünglich vereinbarten Laufzeiten und Leistungsbedingungen.

Endet der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds aufgrund einer außerordentlichen Kündigung durch das Unternehmen aus triftigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB (Bad Leaver), verfallen alle noch nicht ausgezahlten STI-Ansprüche sowie alle ausstehenden Performance Sharen ohne Ersatz oder Entschädigung.

### **5.2.2. Abfindungen**

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied im Falle einer vorzeitigen Kündigung des Dienstvertrags ohne triftigen Grund für die Beendigung der Vorstandstätigkeit sind auf maximal zwei Jahresvergütungen (Grundgehalt, Nebenleistungen und angestrebte leistungsabhängige Vergütung) begrenzt und dürfen die Jahresvergütung für die verbleibende Laufzeit des Dienstvertrags nicht übersteigen („Obergrenze für Abfindungszahlungen“).

### **5.2.3. Dauerhafte Erwerbsunfähigkeit oder Tod**

Endet der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds aufgrund dauernder Erwerbsunfähigkeit oder durch Tod, bleiben alle noch ausstehenden leistungsabhängigen Vergütungen davon unberührt und werden nach Ablauf der jeweiligen Laufzeit fällig. Es wird davon ausgegangen, dass die Leistungskriterien für STI und LTI zu 100 % erfüllt werden. Die LTI kann nach Ermessen des Aufsichtsrats vor Ablauf der Laufzeit in bar ausgezahlt werden.

### **5.2.4. Bestimmungen zum Kontrollwechsel**

Ein im Rahmen des vorgestellten Vergütungssystems unterzeichneter Dienstvertrag kann auch angemessene Bestimmungen über Leistungen für den Fall einer vorzeitigen Kündigung des Vertrags durch das Vorstandsmitglied aufgrund eines Kontrollwechsels enthalten. Die bestehenden Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten eine Kontrollwechselklausel, die es ihnen ermöglicht, ihre Dienstverträge im Falle eines Kontrollwechsels zu kündigen, wenn sich dadurch die Aufgaben und der Verantwortungsbereich wesentlich ändern (Double-Trigger-Klausel). Das Recht auf außerordentliche Kündigung kann mit einer



---

Frist von drei Monaten jederzeit innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nach Eintritt eines Kontrollwechsels ausgeübt werden. Machen die Vorstandsmitglieder von diesem Recht Gebrauch, haben sie Anspruch auf Abfindungszahlungen in Höhe von maximal 18 Monatsgrundvergütungen zuzüglich der für diesen Zeitraum Ziel-STI-Vergütung. Die entsprechende Abfindung darf in keinem Fall die Gesamtvergütung übersteigen, die den jeweiligen Vorstandsmitgliedern für die verbleibende Laufzeit ihres Dienstvertrags zugestanden hätte.

Kommt es während der Laufzeit der leistungsabhängigen Vergütung (STI und LTI) zu einem Kontrollwechsel, erfolgt die Abwicklung aller laufenden LTI-Tranchen sowie der für das entsprechende Geschäftsjahr gewährten STI zeit- und leistungsanteilig zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels und richtet sich nach den ursprünglich vereinbarten Zeitplänen, ohne dass eine vorzeitige Unverfallbarkeit eintritt.

### **5.3. Wettbewerbsverbot nach Vertragsende**

Der Aufsichtsrat kann eine Wettbewerbsverbotsklausel für einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten nach dem Ausscheiden des jeweiligen Mitglieds aus dem Vorstand verhängen. In diesem Zeitraum werden 50 % der Summe aus der festen Vergütung und der Ziel-STI des Vorstandsmitglieds im Jahr vor dem Ausscheiden aus dem Amt oder dem Arbeitsverhältnis ausgezahlt. Die Vergütung wird am Ende jedes Monats ausgezahlt. Das Vorstandsmitglied ist für alle gesetzlichen Abzüge verantwortlich, die auf diesen Betrag anfallen.

Gemäß Abschnitt G.13 Satz 2 des DCGK wird, sofern eine nachvertragliche Wettbewerbsverbotsklausel vereinbart wurde, eine etwaige Abfindung mit der Entschädigung für die Dauer des Wettbewerbsverbots verrechnet. Der Aufsichtsrat kann zudem auf das Wettbewerbsverbot vollständig verzichten. In diesem Fall ist Evotec nach Ablauf von sechs Monaten ab der Erklärung dieses Verzichts von ihrer Vergütungspflicht befreit.

## **6. Vorstandsmandate und Nebentätigkeiten**

Möchte ein Vorstandsmitglied eine sonstige berufliche Tätigkeit aufnehmen – unabhängig davon, ob diese ehrenamtlich oder gegen Entgelt ausgeübt wird –, bedarf dies der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsratsvorsitzenden. Dies gilt auch für die Übernahme von Ämtern in Aufsichtsräten, Beiräten, Verwaltungsräten oder ähnlichen Gremien. Gemäß der Empfehlung G.15 des DCGK wird die Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied eines konzerninternen Aufsichtsrats in der jährlichen Bruttogrundvergütung berücksichtigt. Gemäß der Empfehlung G.16 des DCGK entscheidet der Aufsichtsrat im Falle einer Mitgliedschaft in einem konzernfremden Aufsichtsrat, ob diese Tätigkeit in erster Linie im Interesse des Unternehmens oder des jeweiligen Vorstandsmitglieds liegt und inwieweit die entsprechende Vergütung in der jährlichen Bruttogrundvergütung gemäß dem Evotec-Dienstvertrag zu berücksichtigen ist.



## **7. Verfahren zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat von Evotec legt das Vergütungssystem für den Vorstand gemäß §§ 87 Abs. 1 und 87a Abs. 1 AktG fest. Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem regelmäßig mit Unterstützung seines Vergütungs- und Nominierungsausschusses. Falls erforderlich, kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen, wobei deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen gewährleistet sein muss. Durch die Anwendung eines strukturierten Verfahrens zur Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand werden die Anforderungen des AktG und des DCGK in Bezug auf Interessenkonflikte erfüllt. Bei Interessenkonflikten nehmen die betroffenen Aufsichtsratsmitglieder weder im Plenum des Aufsichtsrats noch in dessen Ausschüssen an der Beschlussfassung über den betreffenden Tagesordnungspunkt teil.

Der Aufsichtsrat legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, zur Beschlussfassung vor. Sollte die Hauptversammlung dem Vergütungssystem nicht zustimmen, wird der Aufsichtsrat der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorlegen.

## **8. Prüfung der Angemessenheit und Festlegung der konkreten Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat stellt gemäß den Anforderungen des AktG und des DCGK sicher, dass die Vergütung den Aufgaben und Leistungen eines Vorstandsmitglieds entspricht und darüber hinaus der Lage des Unternehmens angemessen ist und dass sie ohne besondere Begründung das marktübliche Vergütungsniveau nicht übersteigt. Um diese Aspekte zu gewährleisten, werden sowohl horizontale als auch vertikale Vergleiche durchgeführt.

### **8.1. Horizontaler Vergleich**

Der horizontale Vergleich stützt sich auf relevante nationale und internationale Vergleichsgruppen. Der Aufsichtsrat wählt die Vergleichsgruppen anhand der Kriterien Land, Unternehmensgröße und Branche aus. Aufgrund des Länderkriteriums und angesichts ihrer vergleichbaren Größe wird für den horizontalen Vergleich in erster Linie eine Kombination aus MDAX- und SDAX-Unternehmen als geeignete Vergleichsgruppe herangezogen. Um dem Kriterium der Branche Rechnung zu tragen, wird eine zusätzliche Branchenvergleichsgruppe herangezogen, die sich aus relevanten Wettbewerbern der Biotechnologiebranche sowie anderen direkten Wettbewerbern zusammensetzt<sup>1</sup>. Bei der Auswahl der Branchenvergleichsgruppe wird darauf geachtet, dass eine möglichst große Übereinstimmung mit der

---

<sup>1</sup> Bachem Holding, Bavarian Nordic, BioArctic, BioGaia, Biotest, Charles River Laboratories, Galapagos, GenScript Biotech, Genus, Gubra, Kuros Biosciences, Ligand Pharmaceuticals, Recursion Pharmaceuticals, Schrödinger, Siegfried Holding, Tecan Group, Telix Pharmaceuticals, Zealand Pharma



---

Vergleichsgruppe gewährleistet ist, die zur Messung des Leistungskriteriums „relativer Total Shareholder Return (TSR)“ herangezogen wird.

## **8.2. Vertikaler Vergleich**

Neben dem horizontalen Vergleich wird auch ein vertikaler Vergleich der Vorstandsvergütung vorgenommen. Gemäß der Empfehlung G.4 des DCGK wird das Verhältnis zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergütung der Führungskräfte sowie der Belegschaft insgesamt berücksichtigt. Der Aufsichtsrat berücksichtigt nicht nur die derzeitigen Vergütungsverhältnisse zwischen den verschiedenen Ebenen, sondern auch die Entwicklung der Vergütung dieser Gruppen im Zeitverlauf.

## **9. Außergewöhnliche Entwicklungen/vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem**

Gemäß der Empfehlung G.11 des DCGK ist der Aufsichtsrat berechtigt, außergewöhnliche Entwicklungen bei der leistungsbezogenen Vergütung in angemessenem Umfang zu berücksichtigen.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände vorübergehend von der Vergütungsregelung abweichen, sofern dies im langfristigen Interesse des Unternehmens erforderlich ist. Das Vergütungssystem legt das Abweichungsverfahren sowie die Komponenten des Vergütungssystems fest, bei denen eine Abweichung zulässig ist.

Mögliche außergewöhnliche Entwicklungen können, sofern unvorhersehbar, 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 Weltwirtschaft), aufgrund derer die ursprünglichen Unternehmensziele hinfällig werden. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen werden nicht als außergewöhnliche Entwicklungen betrachtet. Selbst im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin auf die langfristige nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und den Erfolg des Unternehmens sowie die Leistung des Vorstandsmitglieds widerspiegeln. Eine Abweichung vom Vergütungssystem unter den oben genannten Umständen ist nur nach sorgfältiger Prüfung dieser außergewöhnlichen Umstände und der Reaktionsmöglichkeiten sowie auf Vorschlag des Vergütungs- und Nominierungsausschusses durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats möglich, in dem die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung dargelegt werden.

Die vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem des Vorstands beschränkt sich auf folgende Komponenten: die Grundvergütung und sonstige nicht leistungsabhängige Vergütungskomponenten sowie leistungsabhängige Vergütungskomponenten (STI und LTI) und das Verhältnis zwischen festen und variablen Vergütungskomponenten.



---

Sollte es zu einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem kommen, werden detaillierte Informationen zu diesen Abweichungen im Vergütungsbericht des folgenden Jahres offengelegt. Dazu gehören eine Begründung für die Abweichung sowie die konkreten Vergütungskomponenten, bei denen die Abweichung auftrat.

#### **10. Geltung des Vergütungssystems 2026**

Das neue Vergütungssystem 2026 für den Vorstand wird der Hauptversammlung 2026 zur Beschlussfassung vorgelegt und gilt für alle Vorstandsmitglieder des Unternehmens, deren Vertrag nach der Veröffentlichung der Einladung zur Hauptversammlung 2026 beginnt. Verträge, die vor Mai 2026 in Kraft getreten sind, behalten ihre Gültigkeit gemäß den bestehenden vertraglichen Vereinbarungen, die im Rahmen des derzeitigen Vergütungssystems geschlossen wurden. Eine Ausnahme bildet der STI-Plan, der bereits ab 2026 für alle Vorstandsmitglieder des Unternehmens gemäß diesem überarbeiteten Vergütungssystem gilt; dabei kommen jedoch die vertraglich vereinbarten Zielprozentsätze zur Anwendung, und anstelle des freien Cashflows wird der operative freie Cashflow des Jahres 2026 herangezogen. Für die künftige STI wird der freie Cashflow herangezogen. Alle Folgeverträge werden nach dem neuen Vergütungssystem gestaltet. Da die LTI im ersten Quartal 2026 nach dem Vergütungssystem von 2025 gewährt werden musste, wird die LTI nach dem Vergütungssystem von 2026 erstmals 2027 gewährt, was bedeutet, dass das Vergütungssystem im Laufe des Jahres 2027 vollständig umgesetzt wird.

\*\*\*