

Evotec SE
**NACHHALTIGKEITS-
BERICHT 2020**

INHALTSVERZEICHNIS

P. 3 **Vorwort des Vorstands**

UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

P. 4 **Executive Summary**

P. 5 **Über diesen Bericht**

P. 5 **Geschäftsmodell**

P. 7 **Stakeholderanalyse**

P. 7 **Wesentlichkeitsanalyse**

P. 9 **Nachhaltigkeitsstrategie**

P. 10 **Risiken im Zusammenhang mit
nicht-finanziellen Sachverhalten**

SOZIALES

P. 11 **Arbeitnehmerbelange**

P. 11 **Personal**

P. 16 **Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden**

P. 19 **Innovation/F&E: Unser Beitrag zu Gesundheit
und Wohlergehen (SDG3)**

P. 21 **Innovation/F&E: Personalisierte Medizin –
Diversität in der Wirkstoffforschung**

P. 21 **Unterstützung von Gemeinschaftsprojekten
in unserem Ökosystem**

UMWELT

P. 22 **Verpflichtung zur Einhaltung wissenschaftlich
fundierter Ziele**

P. 23 **Bericht zum Emissionsaufkommen**

GOVERNANCE

P. 25 **Menschenrechtsfragen**

P. 25 **Verantwortlicher Umgang mit menschlichen
Gewebeproben**

P. 25 **Höchste Standards im Tierschutz**

P. 27 **Compliance als Kernelement der Unternehmenskultur**

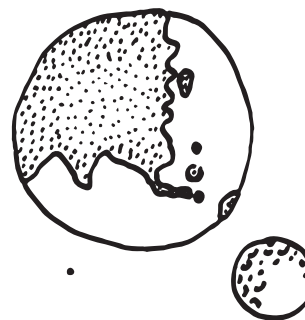
P. 28 **Institutionalisierung einer Meldeplattform**

P. 28 **Bekämpfung von Korruption und Bestechung**

P. 28 **Überwachung der Supply Chain**

P. 30 **AUSBLICK**

Liebe Stakeholder und Freunde von *Evotec*



#researchneverstops – diese Wahrheit wird so lange gelten, bis auch für die letzte der heute mehr als 3.300 nicht behandelbaren Krankheiten wirksame Therapie- und Heilmethoden gefunden sind. Mit einem solchen Zeithorizont ist der Auftrag, effizient und unvoreingenommen Wirkstoffe für bestehende und neue Therapiefelder zu entwickeln nichts anderes als ein nachhaltiger Ansatz der Forschung und Entwicklung. Auch in der Strategie, eine führende Position in der frühen Wirkstoffforschung für den Aufbau der größten gemeinschaftlichen Produkt-Pipeline des Sektors zu nutzen, spiegelt sich der Nachhaltigkeitsgedanke. Dahinter steht das Ziel, die Lebensqualität von Patienten zu verbessern.

Indem wir Umwelt, Soziale und Governance Werte in die Konzernstrategie integrieren, verknüpfen wir die Interessen des Unternehmens mit gesellschaftlichen Interessen und dem Schutz des Planeten. Mit bahnbrechenden Technologien und ressourcenschonenden Verfahren erforschen wir präzise, zugängliche und erschwingliche Therapieansätze für unheilbare Krankheiten, unterversorgte Patienten und unzählige Menschen, denen der Zugang zu moderner und bezahlbarer Medizin gänzlich verwehrt ist. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur globalen Gemeinschaft.

In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Zahl der Programme in unserer Pipeline verdoppelt, und die Zahl der Menschen, denen damit geholfen werden könnte, hat sich vervierfacht. Unsere Aktivitäten im Bereich der Infektionskrankheiten sind in diesem Kontext von besonderer Bedeutung. Sie konzentrieren sich auf Wirkstoffe gegen Tuberkulose, Hepatitis B und übertragbare Krankheiten, die unter dem UN-Nachhaltigkeitsziel zur Gesundheit (SDG 3) konkret angesprochen werden, sowie auf eine große Zahl von Mikroben, die bei der WHO stark im Fokus stehen. Das derzeit am weitesten fortgeschrittene Asset im Bereich der Infektionskrankheiten ist eine Antikörpertherapie gegen Infektionen mit dem Chikungunya-Virus. Der Start der klinischen Phase-I-Studie im Dezember 2020 ist eine sehr erfreuliche Entwicklung.

Der Rückblick auf das Jahr 2020 führt zwangsläufig auch zu einer Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das Geschäft. Die Pandemie hatte zweifellos weitreichende Auswirkungen auf alle Bereiche des Lebens. Wir möchten hier insbesondere das Engagement unserer Mitarbeiter

hervorheben. Durch unternehmerisches, gemeinschaftliches und innovatives Handeln im Umgang mit völlig neuen Herausforderungen ist es uns gelungen, Service und Kundenzufriedenheit auf einem hohen Niveau zu halten und zugleich unsere Mitarbeiter zu schützen. Es ist bislang kein einziger Fall von direkter Übertragung zwischen Mitarbeitern bekannt.

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der weltweiten Lockdowns können spürbare Effekte zeigen. Dazu zählen etwa größere Armut, Ungleichheiten und mittelfristig auch Auswirkungen auf das Bildungsniveau der kommenden Generation. In Zukunft wird es darauf ankommen, besser vorbereitet zu sein. Vor diesem Hintergrund sehen wir die Chance, dass unsere Industrie in Zukunft politisch stärker unterstützt wird. Daher hoffen wir auf eine Verbesserung der Infrastruktur für Grundlagenforschung und naturwissenschaftliche Bildung, ein Bereich, den wir mit unseren „Academic BRIDGES“ bereits seit mehr als zehn Jahren aktiv unterstützen.

Auch als operativer Venture Capitalist fördern wir den Wohlstand künftiger Generationen. Wir überbrücken Finanzierungslücken und bieten der wissenschaftlichen Forschung die Möglichkeit, über eine robuste, industrialisierte Plattform bereits im sehr frühen Stadium reproduzierbare Resultate zu generieren.

Es ist uns ein Anliegen, den Dialog mit für uns relevanten Stakeholdern weiter zu vertiefen. Alle Freunde und Stakeholder von Evotec sind daher herzlich eingeladen, uns auf unserer spannenden Reise zu begleiten. Unsere Pläne sind ehrgeizig, und gemeinsam kommen wir schneller ans Ziel. Ihre Fragen, Ideen und Rückmeldungen sind uns stets willkommen.

Herzliche Grüße

Werner Lanthaler

Chief Executive Officer

Unser Nachhaltigkeitsmanagement

EXECUTIVE SUMMARY

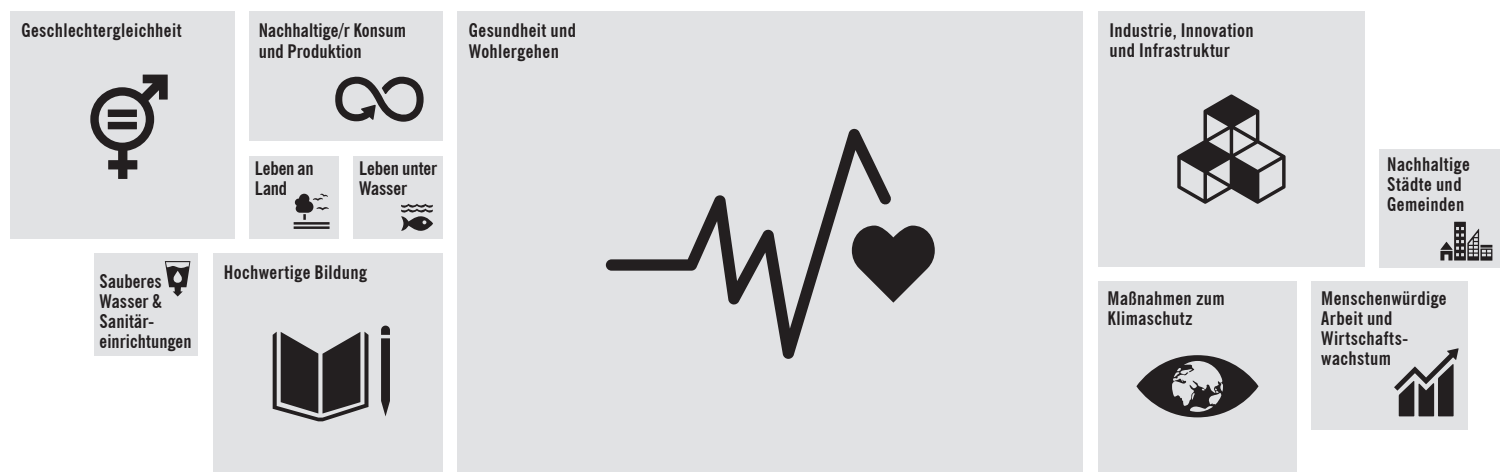
Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie basieren bei Evotec auf denselben Grundsätzen und Zielen. *#researchneverstops* – diese Maxime wird so lange gelten, bis auch für die letzte der heute mehr als 3.300 nicht behandelbaren Krankheiten wirksame Therapie- und Heilmethoden gefunden sind. Es ist daher nur natürlich, dass wir eine sehr langfristige und nachhaltige Wachstumsstrategie verfolgen, die nur unter Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Werten Bestand haben kann.

Bei Evotec ist der Vorstand als Ganzes für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich. Unter Federführung des Chief Executive Officer wurden 2020 mit der Einführung neuer Organisationsstrukturen erste Schritte zur Integration von Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie unternommen. Darüber hinaus haben wir die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens systematisch und gründlich untersucht. Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren wurden auf ihre Wesentlichkeit geprüft, und die Strukturen und Einflussmöglichkeiten unserer Stakeholder in Augenschein

genommen. Zudem haben wir den Umfang der Berichterstattung im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts signifikant erweitert.

Unser Geschäft stützt sich auf Wissenschaft und Daten. Infolgedessen war die Definition wesentlicher Leistungsindikatoren und die Ermittlung von Kennzahlen ein natürlicher Startpunkt in diesem Prozess. Sie werden in diesem Bericht dargestellt und sollen künftig weiterentwickelt werden. Situationsanalyse, Datenerhebung und -interpretation mögen der Sache einen zähflüssigen Anschein geben, aber der Prozess ist sehr stabil und wird in den kommenden Monaten rasch Fahrt aufnehmen. Wir werden uns ehrgeizige Ziele setzen und Maßnahmen definieren, die geeignet sind, einige der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDG) – sie bilden den allgemeinen Rahmen für nachhaltige Entwicklung – sichtbar zu unterstützen. Bereits heute leisten wir mit unserer Arbeit im Kampf gegen Tuberkulose und zahlreiche Infektionskrankheiten einen bedeutenden Beitrag im Bereich Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3). Evotec operiert unvoreingenommen auf der Basis von Daten und Wissenschaft, getrieben von Effizienz und Innovation. Auch dies ist im Sinne vieler weiterer Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen.

EVOTEC'S BEITRAG ZUR ERREICHUNG DER UN-NACHHALTIGKEITZIELE




Die Größe der jeweiligen SDG-Kästen entspricht der Bedeutung der Themen für Evotec und seine Stakeholder

Neben der Definition von Leistungskennzahlen, die die Grundlage für unser Nachhaltigkeitsmanagement bilden, wurden im Jahr 2020 in allen drei Bereichen erste Maßnahmen getroffen. Zuletzt haben wir uns im Dezember dazu verpflichtet, wissenschaftlich fundierte Klimaziele zu entwickeln (Umwelt). Im Frühjahr haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet, ein

konzernweites Personalinformationssystem eingeführt und den Roll-out eines Gesundheits- und Sicherheitssystems angestoßen (Soziales). Im Sommer wurde ein System zur Überwachung von Zulieferern initiiert, und im Januar haben wir die Meldeplattform *EVOWHISTLE* in Betrieb genommen (Governance). **Und das ist erst der Anfang.**

ÜBER DIESEN BERICHT

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht von Evotec. Für die drei vorherigen Jahre wurde jeweils ein gesonderter nicht-finanzieller Konzernbericht vorgelegt. Die Themen Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social and Governance, ESG) sowie die dazugehörigen, für Evotec materiellen Parameter wurden erweitert und sollen auch in den kommenden Jahren weiterentwickelt werden. Dies ist nur ein Anfang ...

Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält Angaben gemäß dem Corporate Social Responsibility – Richtlinien Umsetzungsgesetze (CSR-RUG) und den Anforderungen der Offenlegung nach §§ 315b, 315c i. V. m. §§ 289b bis 289e HGB. Diese Vorschriften verpflichten uns zur Durchführung einer zweigeteilten Wesentlichkeitsprüfung („doppelte Wesentlichkeit“). Zunächst sind wir zur Offenlegung nicht-finanzieller Angaben verpflichtet, wenn diese notwendig sind, um den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die finanzielle Lage des Unternehmens zu verstehen. Zudem müssen nicht-finanzielle Angaben gemacht werden, wenn diese es ermöglichen nachzuvollziehen, wie sich die Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf nicht-finanzielle Aspekte auswirkt. Relevante Abschnitte im Sinne der gemäß HGB geforderten Angaben sind im vorliegenden Bericht gekennzeichnet .

Im November/Dezember 2020 haben wir im Rahmen einer umfassenden Nachhaltigkeitsprüfung die für den Konzern und seine Stakeholder wesentlichen ESG-Themen identifiziert. Die Ergebnisse wurden von Experten aus unseren Wirtschaftssektoren sowie relevanten Konzernfunktionen geprüft und bestätigt. Sie sind in den Abschnitten *Wesentlichkeitsprüfung* und *Stakeholder-Analyse* ausführlich beschrieben und bilden die Grundlage für diesen Nachhaltigkeitsbericht. Eine Analyse der sich aus diesen Erkenntnissen ergebenden Potenziale bildet die Basis für die Entwicklung unserer *Nachhaltigkeitsstrategie* für die kommenden Jahre.

Soweit dies zweckdienlich ist, reichen die hier enthaltenen Informationen über die rechtlichen Anforderungen hinaus und gewähren einen umfassenderen Überblick über die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens und seine Position im Zusammenhang mit ESG-relevanten Faktoren. Wir bemühen uns um eine Verbesserung der Berichterstattung im Laufe des Jahres und werden einen Teil unserer Website dem stetigen Informationsfluss widmen. Dafür wählen wir Parameter, die unser Geschäftsmodell und die Anforderungen unserer Stakeholder angemessen berücksichtigen.

Dieser Bericht wird zeitgleich mit dem Geschäftsbericht veröffentlicht, um den Bewertungsprozess von Investoren anhand zusätzlicher nicht-finanzieller Kennzahlen zu unterstützen. Der Berichtszeitraum entspricht Evotecs Geschäftsjahr 2020, d.h. dem Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020. Dieser Bericht betrifft den gesamten Evotec-Konzern einschließlich seiner 14 Standorte in sechs Ländern. Sollten hier enthaltene Informationen von diesen Parametern abweichen, wird ausdrücklich darauf hingewiesen.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde vom Vorstand geprüft und genehmigt. Nachfolgend wurde der Bericht vom Aufsichtsrat der Evotec SE, gemäß seiner Verpflichtung zur inhaltlichen Prüfung auf der Basis des CSR-RUG geprüft und am 17. März 2021 verabschiedet.

GESCHÄFTSMODELL

Die Shared Economy der Wirkstoffforschung

Evotec ist ein globaler Anbieter von Wirkstoffforschungs- und -entwicklungslösungen. Die gemeinschaftliche Nutzung unserer hochmodernen Forschungsplattform in Allianzen und Partnerschaften unterstützt eine innovative, modalitätsunabhängige Forschung. Durch diese Zusammenarbeit entstehen neuartige oder bessere pharmazeutische Produkte zur Behandlung von derzeit über 3,300 nicht therapierbaren Erkrankungen. Führende Pharmakonzerne, große und kleine Biotech-Unternehmen, Hochschulen, Patientenorganisationen und Risikokapitalgesellschaften gehören genauso zu Evotecs Netzwerk wie Stiftungen und gemeinnützige Organisationen, die sich bestimmten seltenen Indikationen oder auch Volkskrankheiten widmen, die in den vielen medizinisch unterversorgten Regionen der Welt wüten.

Mit der Entwicklung und Vernetzung innovativer, proprietärer Technologieplattformen unterstützt Evotec die Erforschung und Entwicklung neuartiger Wirkstoffe für bestehende und gänzlich neue Therapiefelder. Hier agiert das Unternehmen nicht nur im Auftrag der Partner, sondern für den Ausbau des Lizenzgeschäfts immer häufiger auch im eigenen Namen. Im Verlauf der kommenden zehn Jahre soll so die größte gemeinschaftliche Entwicklungspipeline der Industrie entstehen.

Als weitere Möglichkeit, Innovationen voranzutreiben, nutzt Evotec die Ausgliederung von neuartigen Therapieansätzen und Plattformen unter Beibehaltung einer Kapitalbeteiligung. Hier fungiert Evotec als operativer Wagniskapitalgeber, der neben der Finanzierung insbesondere auch eine industrialisierte Infrastruktur zur Verfügung stellt, die von Anfang an Reproduzierbarkeit und hohe Datenqualität garantiert.

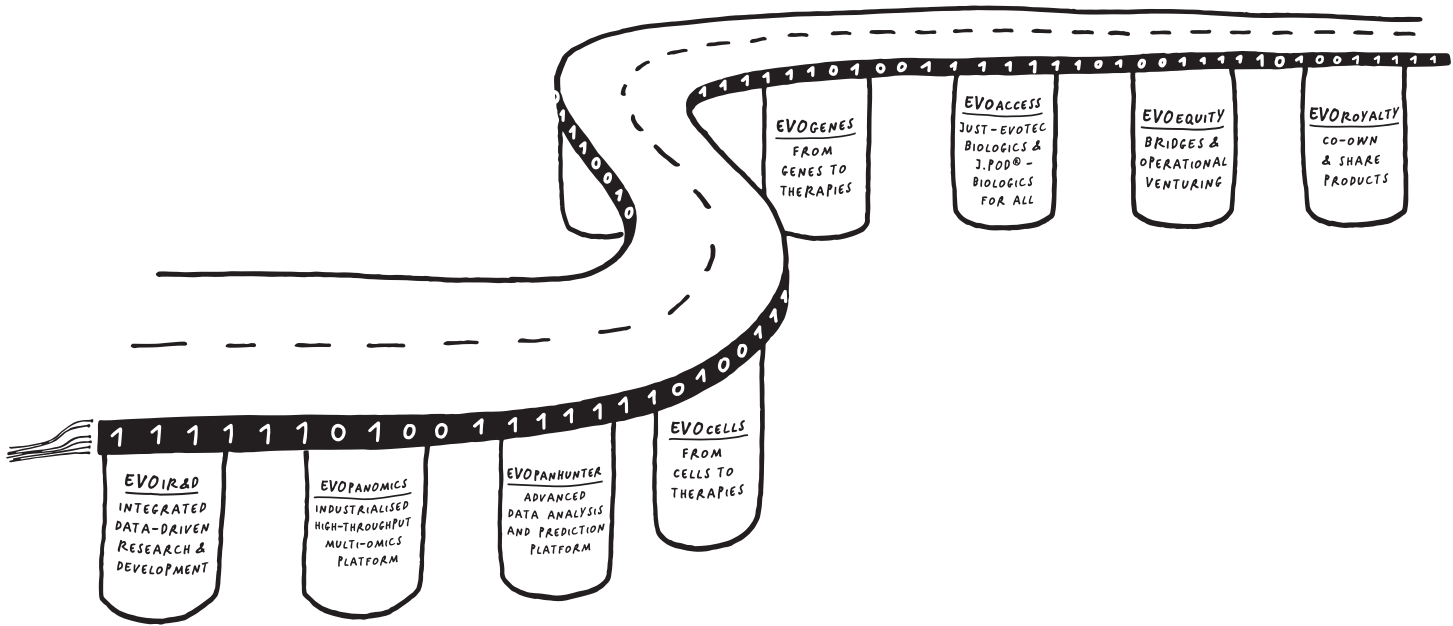
Ein weiterer Startpunkt für Beteiligungen ist unser BRIDGE-Modell. Im Rahmen dieser Beteiligungsstrategie fördert Evotec Unternehmen und Ausgründungen aus Hochschulen.

Weitere Informationen zum Geschäftsmodell finden Sie im Abschnitt „Ziele und Strategie“ auf Seite 28 des Konzernlageberichts.

Patient im Zentrum

Das Unternehmen konzentriert sich bei seinen Forschungsaktivitäten darauf, neben den Symptomen von Erkrankungen insbesondere auch deren Ursachen zu bekämpfen. Evotec besitzt ausgewiesene Expertise in den folgenden therapeutischen Kernbereichen:

- ▶ *Diabetes und Diabetesfolgeerkrankungen wie Nierenerkrankungen*
- ▶ *Fibrose*
- ▶ *Infektionskrankheiten*
 - *Neuronale Erkrankungen*
 - *Virologie (z. B. Chikungunya-Virus, HBV)*
 - *Antimikrobielle Resistenzen (AMR)*
- ▶ *Erkrankungen des zentralen Nervensystems (ZNS)*
- ▶ *Onkologie*
- ▶ *Schmerz- und Entzündungskrankheiten*
- ▶ *Immunologie*
- ▶ *Seltene Krankheiten*
- ▶ *Atemwegserkrankungen*
- ▶ *Frauengesundheit*



Das breite Spektrum beweist: Der Patient steht im Zentrum unserer Bemühungen. Die Bandbreite unserer (verpartnerten oder unverpartnerten) Projekte reicht von seltenen Erkrankungen und personalisierter Medizin, die recht kleine Zielgruppen betreffen, bis zu endemie- oder gar pandemie-fähigen Krankheiten.

Mit dem Aktionsplan 2025 „R&D Autobahn to Cures“ setzen wir neue Maßstäbe und schaffen Mehrwert in einer sich ändernden Life-Science-Industrie. Den Treibern der Zukunft begegnen wir mit personalisierten, präventiven und prädiktiven Methoden sowie der Nutzung neuer, datengestützter Technologien und Plattformen. Gemeinsam mit unseren Partnern wollen wir den Zugang zu einer präziseren, wirksameren und kostengünstigeren Medizin beschleunigen.

Ausführliche Informationen zu den sieben Grundpfeilern unseres Aktionsplans 2025 finden Sie in unserem Lagebericht.

Höchste Wirksamkeit

Wir adressieren echte Defizite im heutigen Gesundheitswesen und in der Wirkstoffforschung und -entwicklung. Mehr als 80 % der Arzneimittel wirken bei nur 50 % (oder weniger) der Patienten. In wirtschaftlicher Hinsicht führt dies zu Verschwendung, und es liegt auch nicht im Interesse der Patienten oder der Menschen im Allgemeinen. Erkenntnisse zur Krankheitsrelevanz schon im frühesten Forschungsstadium, statt erst in der klinischen Phase II, werden künftig die Ergebnisse der Wirkstoffforschung und -entwicklung verbessern. Der richtige Startpunkt ist die molekulare Ebene – nicht die Suche nach symptomatischen Therapien. Jedes einzelne Experiment steht bei Evotec unter dem Leitbild der Patientenrelevanz. Dabei ist Multimodalität die beste Möglichkeit, Ressourcen zu schonen, damit bei der Wahl der geeignetsten Modalität unvoreingenommen die Bedürfnisse der Patienten im Mittelpunkt stehen.

Unser voll integriertes Wirkstoffforschungsangebot beruht auf dem Prinzip der gemeinsamen Nutzung unserer Technologien, zusammen mit unseren Partnern. Wir gewähren unseren Partnern Zugang zu Plattformen, die schnelle Lernfortschritte erlauben. So erreichen wir eine höhere Ressourceneffizienz und gelangen schneller zu entscheidenden Ergebnissen

als die konventionellen unternehmenseigenen Verfahren in der Industrie – und dies bei geringeren Kosten und besserer Qualität. Zwar schlagen die Einsparungen durch die Vermeidung struktureller Redundanzen nicht notwendigerweise bei Evotec selbst zu Buche, aber der Nutzen für die Industrie als Ganzes ist klar erkennbar. Durch externe Innovationseffizienz lässt sich der zeitliche Aufwand gegenüber konventionellen, unternehmensinternen Verfahren um 30 % und der finanzielle Aufwand um 50 % senken.

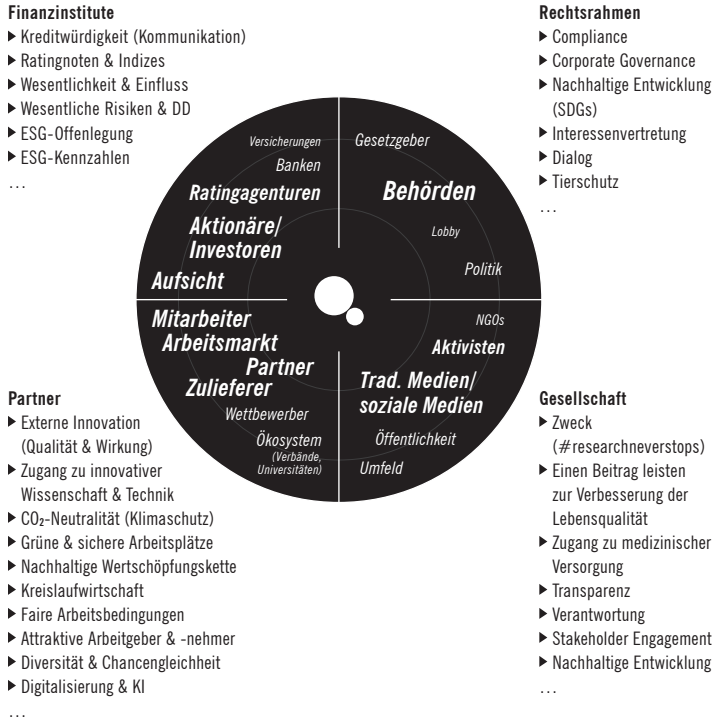


Damit verbessern sich für Patienten in aller Welt die Chancen auf eine bessere und kostengünstigere Medizin. Indem wir das Ziel verfolgen, langfristig das branchenweit größte Reservoir an potenziellen Lizenzzahlungen zu errichten, verbessern wir zugleich die Lebensqualität und -erwartung der Patienten. Die Fokussierung auf die Patientenrelevanz soll dazu beitragen, dass Ungleichheit abgebaut und letztendlich Wohlstand gesteigert wird.

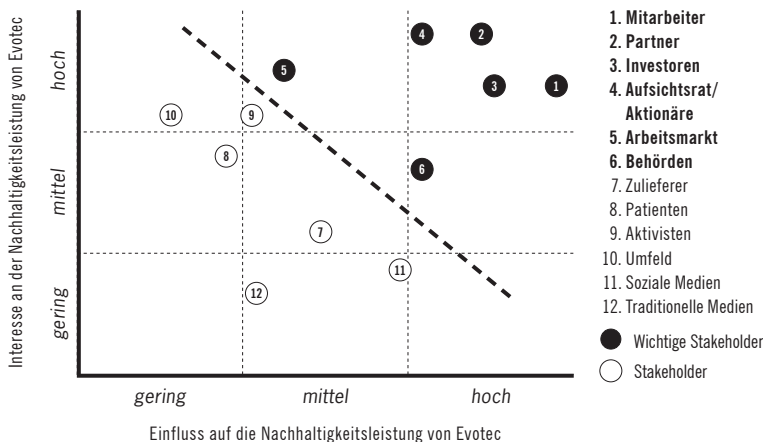
STAKEHOLDERANALYSE

Mit dem Ziel das Engagement relevanter Stakeholder zu erhöhen wurde zunächst eine breite Gruppe von Akteuren identifiziert, die ein Interesse an der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens haben und/oder diese beeinflussen können. Im Ergebnis ließen sich die Akteure in vier Cluster mit verschiedenen relevanten Themen einordnen (siehe Grafik).

STAKEHOLDER-UNIVERSUM



Mithilfe einer Clusteranalyse ließen sich anhand der unterschiedlichen Interessen der Stakeholder und ihrer jeweiligen Möglichkeiten der Einflussnahme die wichtigsten Interessenträger ermitteln. Die drei wichtigsten Gruppen sind demnach die Investoren, Partner und Mitarbeiter von Evotec. Ihre Anforderungen besonders zu berücksichtigen betrachten wir als eine unumstößliche Verpflichtung, die im Unternehmen fest verankert ist.



Um das Engagement unserer Stakeholder zu verbessern, werden wir zunächst den Dialog insbesondere mit den drei wichtigsten Stakeholdern – Mitarbeiter, Partner und Investoren – intensivieren. Durch die Fokussierung auf diese drei wichtigsten Stakeholder-Gruppen und die Ausweitung kommunizierter Daten werden wir auch den Anforderungen der verbleibenden Stakeholder gerecht. Mit der strukturellen Einbindung des Nachhaltigkeitsmanagements in den Evotec-Konzern laden wir Sie herzlich ein, mit uns in den Dialog zu treten. Wir freuen uns auf einen regen Austausch über die nachhaltige Entwicklung von Evotec.

Für unsere Mitarbeiter wird ein Feedbacksystem eingerichtet, das die Rückkopplung der aus ihrer Sicht wichtigsten Themen zur Unternehmensleitung ermöglicht. Das übergeordnete Ziel ist dabei die Schaffung eines optimalen Umfeldes für kreatives und innovatives Arbeiten mit möglichst wenig Ablenkung, Ineffizienzen und Stress.

Der bereits etablierte Dialog mit einem Großteil unserer Partner über Prüfungen und Befragungen soll proaktiver und systematischer gestaltet werden, damit wir ihre Anforderungen und Bedürfnisse in Bezug auf Umwelt, Soziales und Governance noch besser verstehen. Dies dürfte sich positiv auf die Kundenbindung auswirken und könnte langfristig in der Erweiterung oder Verlängerung von Kooperationen münden.

Mithilfe einer größeren Zahl von Kennzahlen rund um das Thema ESG, wie in diesem Bericht beschrieben, werden wir den Austausch mit Investoren, Ratingagenturen und Banken intensivieren. Die zeitnahe Kommunikation ESG-relevanter Entwicklungen soll für noch mehr Transparenz sorgen – nicht erst bis März 2022, sondern bereits im Jahresverlauf 2021. Unsere Ratings bei den großen Agenturen sollen sich verbessern, sodass die Risikoprämien langfristig sinken.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Unter dem Vorsitz des CEO haben wir uns im Schlussquartal 2020 den Themen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) systematisch genähert und im Sinne der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowohl Stärken als auch Entwicklungsbedarf in diesen Bereichen identifiziert. Im Rahmen dieses Projektes wurde in mehr als 20 Gesprächen mit Führungskräften eine Longlist von 24 ESG-Themen erarbeitet. In einem Wesentlichkeits-Workshop wurden diese, unter Berücksichtigung der Anforderungen externer und interner Stakeholder, auf eine Prioritätenliste von 12 Punkten reduziert.

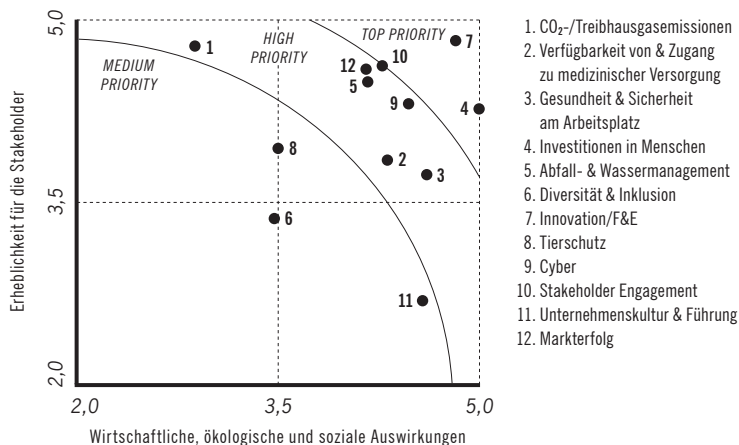
Änderungen an der Zwölf-Punkte-Shortlist der für die ESG-Strategie wichtigsten Einflussfaktoren sind nicht ausgeschlossen. Wir ermutigen unsere Stakeholder, insbesondere unsere Mitarbeiter, zur Weiterentwicklung dieser Strategie beizutragen.

SHORTLIST
INHALT/BESCHREIBUNG (AUSWAHL)

1	CO ₂ -/TREIBHAUSGASEMISSIONEN	Ressourcenineffizienz; Klimaschutzstrategie; Bekenntnis zu wissenschaftlich fundierten Klimazielen (SBTi)
2	MEDIZINISCHE VERSORGUNG, VERFÜGBARKEIT & ZUGANG	Heilmethoden für derzeit mehr als 3.300 nicht behandelbare Krankheiten finden; uneingeschränkten Zugang zu erschwinglichen, modernen Arzneimitteln schaffen
3	GESUNDHEIT & SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	Arbeitsbedingungen; Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz; Digitalisierung
4	INVESTITIONEN IN MENSCHEN	Mitarbeiterstrategie; Zufriedenheit, Beteiligung, Entwicklung und Bindung; Talente gewinnen, Entwicklung & Bindung; Lohngleichheit
5	ABFALL- & WASSERMANAGEMENT	Abfallmanagement/Recycling/Entsorgung; chemische & gefährliche Substanzen; Kreislaufwirtschaft; Auswirkungen von Frischwasserverbrauch und -entnahme
6	DIVERSITÄT & INKLUSION	Diversität im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Nationalität; Frauen in Führungspositionen; Thematisierung der Diversität in der Wirkstoffforschung (molekulare Forschung, Patientenrelevanz)
7	INNOVATION/F&E	Soziale Verantwortung; patientenzentrische Ansätze; Präzisionstechnik (Omics-Technologie); KI & maschinelles Lernen; 3R
8	TIERSCHUTZ	Aufsicht & Prüfungen; gesetzliche Anforderungen; Kundenanforderungen; iPSC-basierte Arzneimittelforschung; 3R
9	CYBER	Integrität der Patientendaten; Schutz des geistigen Eigentums; Cybersicherheit
10	STAKEHOLDER ENGAGEMENT	Berücksichtigung der wesentlichen Stakeholderinteressen; Transparenz in der Kommunikation; Personalmarketing; Supply Chain Initiative
11	UNTERNEHMENSKULTUR & FÜHRUNG	ONE Evotec Unternehmenskultur; Führung; Kommunikation; Personalentwicklung; Nachfolgeplanung
12	MARKTERFOLG (KURZ- & LANGFRISTIG)	Langfristige Wertschaffung erfordert eine nachhaltige Strategie; Agilität & Flexibilität; globale Governance-Strukturen und zugrundeliegender Zweck

Aus dem Meinungsbild der Teilnehmer des Wesentlichkeits-Workshops ergibt sich untenstehende Wesentlichkeitsmatrix. Höchste Priorität wird den Bereichen Innovation / F&E, Investitionen in Menschen und Stakeholder Engagement beigemessen.

Wir betrachten den ersten Wesentlichkeits-Analyse als Auftakt für einen wiederkehrenden Prozess. Die Relevanz verschiedener Themen soll damit regelmäßig überprüft und auf den neuesten Stand gebracht werden, um Nachhaltigkeitsstrategie und -management bei Bedarf anpassen zu können.

EVOTEC'S MATERIALITÄTS-MATRIX


Im Rahmen des Workshops haben wir unsere vorherige Einschätzung verschiedener Themen gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen (HGB, CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG)) auf die so genannte doppelte Wesentlichkeit geprüft. Bis 2019 hatte Evotec lediglich Arbeitnehmerbelange (einschließlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz), Menschenrechtsfragen (einschließlich Tierschutz) und Antikorruption als wesentlich eingestuft. Infolge der ausführlichen Untersuchung im Rahmen des Wesentlichkeits-Workshops 2020 wurde die Liste der wesentlichen Themen um Umwelt- und Sozialbelange im Sinne des CSR-RUG ergänzt.

Nachfolgende Tabelle zeigt die Schnittmenge aus den wesentlichen Themen gemäß CSR-RUG und den wesentlichen Themen gemäß unserer eigenen Untersuchung. Die mit einem 🎯-Symbol gekennzeichneten Kriterien sind auch nach den zuvor genannten rechtlichen Bestimmungen als wesentlich zu bezeichnen.

WESENTLICHE THEMEN GEMÄSS CSR-RUG

KRITERIEN GEM. CSR-RUG	SHORTLIST DER WESENTLICHEN THEMEN	RELEVANZ GEM. CRS-RUG
UMWELTBELANGE	Kohlenstoff-/Treibhausgasemissionen	🔍
	Abfall- & Wassermanagement	
ARBEITNEHMER-BELANGE	Investitionen in Menschen	🔍
	Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz	🔍
	Diversität & Inklusion	🔍
SOZIALBELANGE	Unternehmenskultur & Führung	
	Innovation/F&E	🔍
	Verfügbarkeit von & Zugang zu medizinischer Versorgung	
	Cyber	🔍
ANTI-KORRUPTION	Stakeholder Engagement	🔍
	Markterfolg	
MENSCHENRECHTE	Tierschutz	🔍

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 🔍

Im Ergebnis hat sich gezeigt, dass Nachhaltigkeits- und Unternehmensstrategie bei Evotec eng miteinander verflochten sind. Nachhaltigkeit ist das allem zugrunde liegende Prinzip unseres Geschäfts. Wir wollen dabei helfen, dringend benötigte Heilmittel für derzeit mehr als 3.300 Krankheiten zu entwickeln, die derzeit als nicht behandelbar gelten. #researchneverstops – diese Wahrheit wird so lange gelten, bis wirksame Therapie- und Heilmethoden für mehr als 3.300 bislang nicht behandelbare Krankheiten gefunden sind. Unser Auftrag, effizient und unvoreingenommen Wirkstoffe für bestehende und neue Therapiefelder zu entwickeln, ist der Kern einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Verantwortlichkeit

Der Vorstand, unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden, ist für die konzernweite Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten und -standards verantwortlich. Das Erreichen von ESG Zielen ist Teil sowohl kurzfristiger wie auch langfristiger Bonusprogramme. Engagement auf der oberen Führungsebene ist hierbei ein entscheidender Faktor, aber der Erfolg wird davon abhängen, ob das Thema Nachhaltigkeit in unserer Unternehmenskultur verankert und entsprechende Verantwortlichkeiten strukturell etabliert werden. Unsere Führungskräfte sind dazu aufgerufen, ESG-Ziele in die Bonusprogramme ihrer Teams zu integrieren.

Die Einbindung des Nachhaltigkeitsmanagements in die Strukturen des Konzerns macht sichtbare Fortschritte. Wie im Ausblick des Gesonderten nicht-finanziellen Konzernberichts 2019 angekündigt, hat Evotec im Jahr 2020 die neue Funktion *Head of ESG* geschaffen, die direkt an den CEO berichtet. Für das Jahr 2021 wurde ein zusätzlicher Mitarbeiter für die Koordinierung der ESG-Themen genehmigt, und die Position wurde kurz nach dem Stichtag dieses Berichts besetzt. Darüber hinaus wird die nötige Infrastruktur für das Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens innerhalb des Geschäftsbereichs Environmental, Health &

Safety (EHS) derzeit ausgebaut. Mit einem Workshop im Dezember 2020 (mehr Informationen dazu finden Sie im Abschnitt *Wesentlichkeitsanalyse*) wurden erstmals strategisch wichtige Nachhaltigkeitsthemen geprüft, und dieser Prozess sowie das Nachhaltigkeitsmanagement insgesamt werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Die Unternehmensziele für das Jahr 2021 wurden um ein *Nachhaltigkeitsziel* erweitert. Dabei sollen alle Funktionsbereiche im Rahmen ihrer jeweiligen Einflussmöglichkeiten konkrete ESG-Ziele definieren und umsetzen. Schwerpunkt soll im Jahr 2021 die Förderung und Einführung einer langfristigen Diversitätsstrategie sein.

Unsere Strategie umfasst die unterschiedlichsten Faktoren der Nachhaltigkeit. Neben der Förderung von Bildung und der Schaffung eines innovativen Arbeitsumfeldes (sowohl intern als auch in Dazu zählen etwa der Fokus auf molekulare Phänotypen und der Ansatz der Patientenrelevanz (weiterführende Informationen finden Sie im Abschnitt *Personalisierte Medizin – Diversität in der Wirkstoffforschung*). Die Verwendung von patienteneigenen Proben und induzierten pluripotenten Stammzellen (iPSC) führt zu einer dramatischen Reduzierung von Tiermodellen im Forschungsprozess (siehe Abschnitt *Tierschutz*), und mit dem Einsatz hochmoderner Technologien schonen wir Ressourcen. Die Folgen sind weniger Abfall, eine Reduzierung des Energieverbrauchs sowie mehr Schutz für unsere Mitarbeiter dank geringerer Kontakte mit gefährlichen Substanzen.

ESG als ganzheitlicher Ansatz zur Erfüllung des Unternehmenszwecks

Wenn wir unser Ziel erfüllen wollen, *langfristig Lebensqualität zu verbessern*, sind wir dazu verpflichtet, verantwortungsvoll mit unseren verschiedenen Stakeholdern umzugehen und ihre Bedürfnisse und Anforderungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance zu respektieren.

Unsere *gesellschaftliche Verantwortung* hat zwei Dimensionen. Erstens sollen alle Mitarbeiter, aktuelle wie zukünftige, ihre Kreativität in einem dafür optimalen Umfeld entfalten können. In diesem Zusammenhang sollen durch verbesserte Prozesse unnötige Ineffizienzen und Stress reduziert werden. In Verbindung mit der Sicherheit, nicht am Ergebnis eines Experiments, sondern an der Qualität der Arbeit gemessen zu werden, soll dies eine Atmosphäre des Vertrauens schaffen (weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt *Arbeitnehmerbelange*).

Krisenbedingt veränderte Abläufe aufgrund von COVID-19 im Jahr 2020 haben zur Sicherheit unserer Mitarbeiter beigetragen und somit zur Gewährleistung eines ununterbrochenen Serviceangebots auf unverändert hohen Qualitätsstandards beigetragen. Die hohe Kundenzufriedenheit legt nahe, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie ein im Sektorvergleich überdurchschnittliches Wachstum begünstigt (Beispiele hierzu werden im Abschnitt *Gesundheit und Sicherheit* beschrieben).

Die zweite Dimension der gesellschaftlichen Verantwortung ist die Sorgfaltspflicht gegenüber Kranken. Unser direkter Beitrag in der Wirkstoffforschung und -entwicklung beschränkt sich üblicherweise auf den Prozess von der Idee bis zum Prüfpräparat (Investigational New Drug – IND) und die Herstellung von Wirkstoffen. Wir finanzieren weder klinische Studien noch haben wir die Absicht, eine Infrastruktur für die Vermarktung und den Vertrieb von Arzneimitteln aufzubauen. Aber wir beschränken uns nicht auf bestimmte Modalitäten, Indikationen oder kommerzielle Chancen. Der Patient steht im Zentrum unserer Bemühungen (Beispiele hierfür entnehmen Sie bitte den Abschnitten *Infektionskrankheiten – unser Beitrag zu SDG3* sowie *Personalisierte Medizin – Diversität in der Wirkstoffforschung*).

Unser Engagement im Bereich Umweltschutz beschränkt sich nicht nur auf die üblichen Bürgerpflichten, und unsere Einschätzung der Wesentlichkeit dieses Bereichs, auch im Hinblick auf die Bestimmungen des Handelsgesetzbuchs, hat sich geändert. Jeder Einzelne und jedes Unternehmen, unabhängig von Größe oder Geschäftsmodell, muss einen Beitrag leisten zur Eindämmung der globalen Erwärmung. Immer mehr Pharmaunternehmen setzen sich inzwischen Klimaziele oder haben angekündigt, dies zu tun. Indem wir uns für die nächsten zwei Jahre wissenschaftlich fundierten Zielvorgaben verpflichten, übernehmen auch wir proaktiv Verantwortung in diesem Bereich. Die damit einhergehende Senkung der Gesamtbetriebskosten kommt zugleich unseren Partnern zugute. Vereinfacht dargestellt sind die Scope-1- und Scope-2-Emissionen von Evotec sind die Scope-3-Emissionen unserer Partner. Vor diesem Hintergrund sollte sich die Integration dieses Aspekts in unsere Strategie positiv auf unsere Geschäftsbeziehungen auswirken (weitere Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt *Verpflichtung zur Einhaltung wissenschaftlich fundierter Ziele*).

Guten Unternehmensführung schafft ein Umfeld, in dem unsere Mitarbeiter ihre Kreativität ausleben und innovative Ideen entwickeln können. Auch für unsere Partner sind Sorgfalt und gutes Management von größter Bedeutung. Seit zehn Jahren – seit der Veränderung unseres Geschäftsmodells im Jahr 2010 – vertrauen sie auf unsere Integrität. Sie setzen auf unsere Plattform und die im Vergleich zu internen F&E-Bemühungen deutlich steilere Lernkurve und genießen zugleich den vollen Schutz des im Rahmen einer strategischen Forschungsallianz entwickelten geistigen Eigentums.

In einem Umfeld, in dem der Schutz des geistigen Eigentums ein entscheidender Wettbewerbsfaktor ist, sind Sicherheit, Qualität und Integrität der Informationstechnologie eine unbestrittene Grundvoraussetzung für den Erhalt der eigenen Reputation. Die Nachhaltigkeit unserer partnerschaftlichen Beziehungen bewerten wir als einen wichtigen Indikator für Kundenzufriedenheit und –vertrauen und haben sie bereits in den vergangenen Jahren in unserem Geschäftsbericht regelmäßig veröffentlicht.

KUNDENBINDUNG

	2016	2017 ¹⁾	2018	2019	2020
Anzahl an Kunden ²⁾	270	760	707	769	829
Anzahl an Kunden > 1 Mio. € Umsatz	22	38	61	79	86
Wiederholungsgeschäft ¹⁾	94 %	80 %	92 %	92 %	90 %
Neukunden während des Jahres ²⁾	158	611	263	283	315

¹⁾ Prozentsatz der Erlöse mit Verträgen mit Kunden, mit denen auch schon im Vorjahr Erlöse generiert wurden

Werte in 2015 infolge der Sanofi-Allianz und in 2017 infolge der Aptuit-Akquisition verwässert

²⁾ 2016: davon 69 durch Cyprotex-Akquisition

2017: davon mehr als 500 durch Akquisitionen (Aptuit und Cyprotex)

2019: davon 8 durch Akquisition Just Biotherapeutics

Eine Kundenbindungsrate von 90 % ist ein Beweis für die Integrität und Qualität unseres Geschäfts. Sie sind und bleiben ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur und genießen als Quelle wiederkehrender Umsätze und Basis für nachhaltiges Wachstum höchste Priorität.

Nächste Schritte

Die folgende Übersicht zeigt die nächsten Schritte zur Verbesserung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit der weiteren Integration von Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie.

	2019	2020	Plan 2021
Durchführung einer Wesentlichkeitsprüfung zur Identifizierung wesentlicher ESG-Themen	✓	✓	✓
Darstellung der Geschäftsaktivitäten im Hinblick auf die UN-Nachhaltigkeitsziele	×	✓	✓
Ausarbeitung einer Klima-/Nachhaltigkeitsstrategie	×	✓	✓
Prüfung möglicher Klimaziele nach den Anforderungen der Science-Based Target Initiative	×	✓	✓
Aktive Einbindung von ESG-Ratingagenturen / ESG-Kontakten	×	✓	✓
ESG-Bereich auf der Website	×	×	✓
Integration von ESG-Themen in die Investorenkommunikation	×	×	✓
Einführung international anerkannter Standards für nicht-finanzielle Berichte	×	×	✓
ESG-Webinar für Investoren	×	×	✓
Finanzierungen mit ESG-Ausrichtung für Nachhaltigkeit im finanziellen Bereich	×	×	tbd

RISIKEN IM ZUSAMMENHANG MIT NICHT-FINANZIELLEN SACHVERHALTEN

Evotec versteht Risiko- und Chancenmanagement als die fortwährende Aufgabe, das Spektrum möglicher und tatsächlicher Entwicklungen im Unternehmen sowie im Umfeld der Gesellschaft zu identifizieren, zu analysieren und zu bewerten und – wo möglich – adäquate Gegenmaßnahmen zu veranlassen. Dies schließt auch die für Evotec wesentlichen Sachverhalte mit ein, die unter die gesetzlichen Vorgaben zur nicht-finanziellen Berichterstattung fallen, wie etwa Risiken im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen, Korruption oder Menschenrechten. Wesentliche Risiken in den Bereichen Umweltbelange oder Soziales sind nicht erkennbar. Im Umkehrschluss konnten wir ebenfalls keine Risiken identifizieren, die sich aus der Tätigkeit von Evotec in Bezug auf die fünf Aspekte gemäß CSR-RUG ergeben könnten. Die Berichterstattung über wesentliche Risiken in Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten des Unternehmens finden Sie im Abschnitt Risiko- und Chancenmanagement des Konzernlageberichts 2020.

Soziales

ARBEITNEHMERBELANGE

Für Evotec sind Arbeitnehmerbelange von zentraler Bedeutung, daher beansprucht dieser Bereich einen Großteil unseres Nachhaltigkeitsberichts. In der Betrachtung der Relevanz unserer wertvollsten Ressourcen – unserer Mitarbeiter – unterscheiden wir zwischen zwei Bereichen: Personal und EHS (Environment, Health & Safety).

1. PERSONAL

Der geschäftliche Erfolg von Evotec beruht maßgeblich auf der Kompetenz und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter. Für ein nachhaltig schnelles und kontinuierliches Wachstum bemühen wir uns als Arbeitgeber um ein faires, respektvolles und attraktives Arbeitsumfeld, in dem sich auch unsere Mitarbeiter weiterentwickeln können.

Personalführung

Der Bereich Global Human Resources (HR) als befähigende Funktion berichtet seit 2018 direkt an den CEO. Er trägt die Verantwortung für die konzernweite Personalstrategie sowie für Methoden, Richtlinien, Prozesse und Vorschriften für alle Personalbelange und verfügt sowohl über ein globales HR-Team als auch über lokale Teams in allen Ländern.

Das dynamische Wachstum des Unternehmens erfordert eine anpassungsfähige Organisationsstruktur, daher wurde das Personalmanagement mit der globalen Einführung der Personalverwaltungssoftware „Workday“ als erster Geschäftsbereich vollständig digitalisiert. Die Software sorgt für global einheitliche Prozesse in der Personalverwaltung des gesamten Konzerns

(weitere Informationen finden Sie im Abschnitt 1.3 Wachstum durch Digitalisierung und Systemunterstützung).

Europäischer Betriebsrat

Infolge der in der Hauptversammlung 2018 beschlossenen Umwandlung der Evotec AG in die Evotec SE (Societas Europaea) wurde für die europäischen Standorte ein europäischer Betriebsrat aufgestellt. Dieser setzt sich aus Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern aus allen europäischen Länder zusammen, in denen Evotec Standorte mit mindestens 70 Mitarbeitern unterhält, sowie aus Arbeitgebervertretern (HR). Der europäische Betriebsrat fungiert als Informations- und Beratungsplattform und fördert innerhalb Europas ein konstruktives Miteinander zwischen dem Evotec-Konzern und seinen Mitarbeitern.

1.1. Qualifizierung, Wissenstransfer & Trainings

Aufgrund des kontinuierlichen Wachstums der Belegschaft ist die Anpassung organisatorischer Strukturen und die erfolgreiche Integration neuer Mitarbeiter von essentieller Bedeutung. Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter ist für alle Führungskräfte ein wichtiges strategisches Ziel, sowohl in kultureller als auch in operativer Hinsicht. Dabei werden sie vom Personalmanagement unterstützt. Die drei zentralen Werte Innovation, Unternehmergeist und Zusammenarbeit bilden den Kern der Unternehmenskultur von Evotec und geben Orientierung bei der gemeinsamen Entwicklung und Erreichung von wirtschaftlich relevanten, branchenführenden Lösungen.

Es wurden drei Bereiche identifiziert, in denen geeignete Maßnahmen im Rahmen unserer Personalstrategie das nachhaltige Wachstum des Unternehmens unterstützen können:

1. GUT AUFGESTELLT FÜR WACHSTUM

- ▶ Festlegung der globalen Organisationsstruktur und der damit verbundenen Grundsätze sowie Ausarbeitung eines Governance-Modells für Wachstum in einer flexiblen und effizienten Hochleistungskultur

2. WACHSTUM DURCH MITARBEITER

- ▶ Integration der Unternehmenswerte in die Mitarbeiterführung durch die Verankerung von globalen, unternehmensspezifischen Führungsgrundsätzen
- ▶ Ausarbeitung und Einführung global einheitlicher Grundsätze der Mitarbeiterentwicklung inklusive Nachfolgeplanung und Lernkultur
- ▶ Entwicklung und Umsetzung einer globale Strategie zur Mitarbeitergewinnung und Stärkung der Reputation als attraktiver Arbeitgeber
- ▶ Definition eines globalen Rahmens für die Mobilität

3. WETTBEWERBSFÄHIGE GEHALTSPOLITIK FÜR WACHSTUM

- ▶ Umsetzung einer Strategie/eines Rahmens für intern und extern wettbewerbsfähige Gehälter & Leistungen
- ▶ Regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit unserer Vergütungsstrategie



1.2. Personalzuwachs

An allen Standorten und über alle Funktionen hinweg wurden sowohl in Europa als auch in den USA neue Mitarbeiter eingestellt, um die Fähigkeit des Unternehmens, branchenführende Dienstleistungen und Innovationen zu liefern, weiter zu stärken.

Mitarbeiterzahlen

Zum 31. Dezember 2020 waren im Evotec-Konzern weltweit 3.572 Mitarbeiter beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahresende entspricht dies einem Anstieg von insgesamt 17,9 % (2019: 15,8 %). Insgesamt ist die Zahl der Mitarbeiter im Jahr 2020 um 542 gestiegen (2019: 413). Ausschließlich Akquisitionen und Veräußerungen belief sich der Anstieg auf 516 Mitarbeiter (2019: 315).

Die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter basierend auf Vollzeit-äquivalenten stieg von 2.638 im Jahr 2019 um 18,2 % auf 3.121 im Jahr 2020.

PERSONALSTAND* ZUM 31. DEZEMBER

	2019	2020
Österreich		29
Frankreich	649	766
Deutschland	720	862
Italien	666	703
UK	727	839
USA	268	373
Gesamtkonzern	3.030	3.572
Execute	2.425	2.874
Innovate	161	209
Vertrieb und administrative Funktionen	444	489
Gesamtkonzern	3.030	3.572

* Anzahl Mitarbeiter: einschließlich unbefristete und befristete Verträge, Auszubildende, Studierende, bezahlte Praktikanten, Mitarbeiter in Mutterschutz, Elternzeit, Sabbatical etc., nicht zeitanteilig berechnet

Die Besten finden und binden

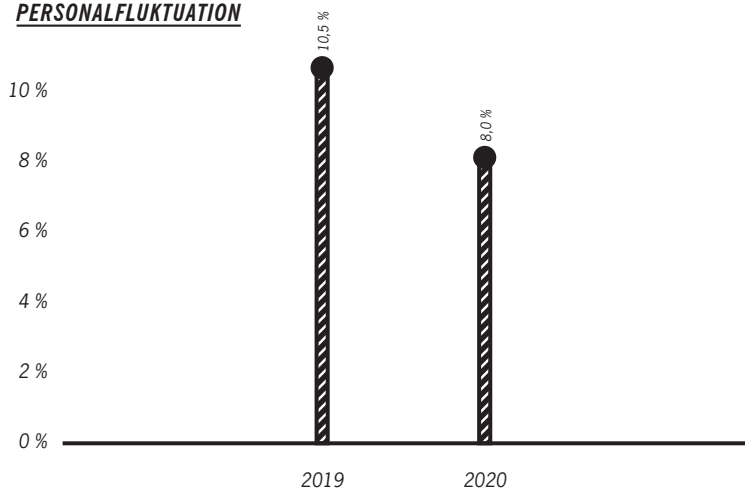
Bei Evotec besteht eine starke Korrelation zwischen Unternehmens- und Umsatzwachstum einerseits und dem Wachstum der Belegschaft andererseits – und zwar sowohl in Bezug auf die Zahl als auch die Kompetenzen der Mitarbeiter. Die Wachstumsdynamik des Unternehmens hängt folglich stark von der Fähigkeit ab, qualifizierte Mitarbeiter für Evotec zu gewinnen, sie zu entwickeln und langfristig zu binden.

Die Entsendungen von Mitarbeitern an internationale Standorte ist in diesem Zusammenhang ein zunehmend wichtiges Instrument. Erfahrungsgemäß haben solche Aufenthalte sowohl auf die fachliche als auch auf die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter einen sehr positiven Effekt. Sobald das Reisen wieder sicher ist, soll die internationale Rotation von Personal in allen Bereichen des Konzerns wieder aufleben und sogar noch verstärkt werden.

Unser Bekenntnis zur Science Based Targets Initiative und zur Charta der Vielfalt im Jahr 2020 sowie die im Rahmen der EVOacademy geplante konzernweite Workday-Lernplattform dürften sich positiv auf Mitarbeiterbindung und Personalbeschaffung auswirken.

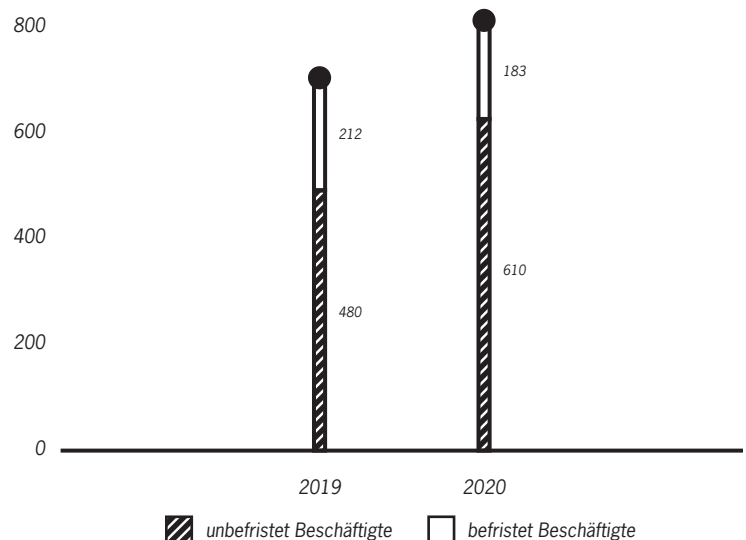
Die Mitarbeiterbindung hat sich 2020 verbessert. Die Personalfuktuation ist von 10,5 % in den Jahren 2018 und 2019 auf 8 % im Jahr 2020 gesunken. Die Beweggründe der Mitarbeiter, Evotec zu verlassen, werden kontinuierlich analysiert, sodass Maßnahmen zur Verbesserung dieser Kennzahl ergriffen werden können. Ein gewisses Maß an Fluktuation halten wir jedoch für akzeptabel, da neue Mitarbeiter auch neue Kompetenzen in das Unternehmen einbringen. Dennoch wollen wir erfahrene Mitarbeiter so lange wie möglich an Evotec binden. Mit Blick auf die Quoten der vorherigen Jahre halten wir es für möglich, dass die COVID-19-Krise im Jahr 2020 einen positiven Einfluss auf die Entwicklung der Mitarbeiterbindung hatte.

PERSONALFLUKTUATION



Insgesamt wurden 2020 weltweit 793 neue Mitarbeiter eingestellt (48 durch Akquisitionen). Dies entspricht einem Anstieg um 14,5 % gegenüber 692 im Jahr 2019 (114 durch Akquisitionen).

NEUEINSTELLUNGEN & AKQUISITIONEN



Evotec nutzt Karrieremessen und pflegt gute Beziehungen zu Hochschulen, um frühzeitig enge Kontakte zu talentierten Studenten aufzubauen – nicht nur über BRIDGE-Initiativen. In Großbritannien etwa haben junge Akademiker im Rahmen einer Kooperation mit der University of Bath die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit Evotec zu promovieren. Auch die Kooperation zwischen dem King’s College in London und dem Standort Verona unterstreicht die Bedeutung des internationalen Austauschs. Darüber hinaus steht den Absolventen auch intern ein vielfältiges Angebot an wissenschaftlichen Fortbildungen offen. Evotec nutzt zudem Förderprogramme für Forschung und Innovation wie z. B. das EU-Programm Horizon 2020, um Nachwuchswissenschaftler zu erreichen.

Soziale Medien als Kanal für die Ansprache potenzieller Mitarbeiter gewinnen immer mehr an Bedeutung. Bei Bedarf werden auch Agenturen herangezogen, um die besten Kandidaten ins Unternehmen zu holen. Derzeit entstehen 49,3 % der Erstkontakte über soziale Medien.

Neben den klassischen Kontaktpunkten wie Unternehmenswebsite oder Stellenbörsen spielen die Mitarbeiter als Botschafter eine wichtige Rolle bei der Ansprache und Einwerbung potenzieller neuer Kollegen. Im Rahmen des „Refer-a-Friend“-Programms wurden explizit Anreize dafür geschaffen, dass Mitarbeiter in ihren persönlichen Netzwerken auf offene Stellen und Karriereperspektiven bei Evotec aufmerksam machen. Über das „Refer-a-Friend“-Programm haben sich 2019 bis zu 100 Kandidaten beworben, und es wurde eine Reihe geeigneter Kandidaten aus aller Welt gefunden. Im Jahr 2020 waren es 40 Bewerber. Ein Grund für den Rückgang könnte die COVID-19-Krise sein, aber wir planen dennoch, das Empfehlungsprogramm intern weiter zu stärken.

Ganz nebenbei lässt die Zahl der Empfehlungen auch Schlussfolgerungen in Bezug auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu.

Kulturelle Vielfalt & Inklusion

Evotec versteht sich als inklusiver Arbeitgeber und ist bestrebt, die Diversität der Bevölkerung in der eigenen Belegschaft zu spiegeln. Aus kultureller Vielfalt in all ihren Facetten schöpfen wir höchste Kompetenz: Talent, Ideen, Kreativität und Engagement, unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Alter, Religion, Behinderung oder anderen Merkmalen. Unsere Vielfalt macht uns stark und schafft die Grundlage für weiteres Wachstum. Evotec hat sich dieser Überzeugung verpflichtet und 2020 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. In der Fortsetzung soll 2021 als Teil der Unternehmensziele eine langfristige Diversitätsstrategie entwickelt und umgesetzt werden. Die Eckpunkte der Strategie sind:

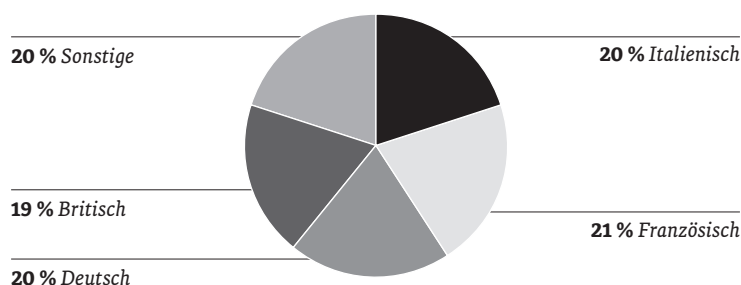
1. Bewusstsein schaffen für Diversität und Inklusion und den damit verbundenen Nutzen auf ALLEN Ebenen des Unternehmens
2. Öffentliches Bekenntnis zu Diversität und Inklusion im Arbeitsumfeld (z. B. Charta der Vielfalt)
3. Analyse der Prozesse im Personalbereich im Hinblick auf ihre aktuelle und künftige Konformität mit den Grundsätzen der Diversität und Inklusion
4. Einheit in der Vielfalt als gelebte Realität im Unternehmen etablieren

Unser Denken und Handeln ist von Respekt, Kooperation, Offenheit und Flexibilität geprägt. Evotec verpflichtet sich zu Chancengleichheit in

allen Bereichen: bei der Einstellung und Entwicklung genauso wie bei Beförderungen und Gehältern. Im Bereich der Lohngleichheit wurde 2020 auf Konzernebene ein Projekt zur Untersuchung und Optimierung von Gehaltsstrukturen angestoßen. Hier sollen Faktoren wie Geschlecht, Betriebszugehörigkeit, Performance und Positionsebene berücksichtigt werden. Damit ist die Analyse umfangreicher als an manchen unserer internationalen Standorte (UK, Frankreich) rechtlich gefordert und befindet sich noch im Aufbau.

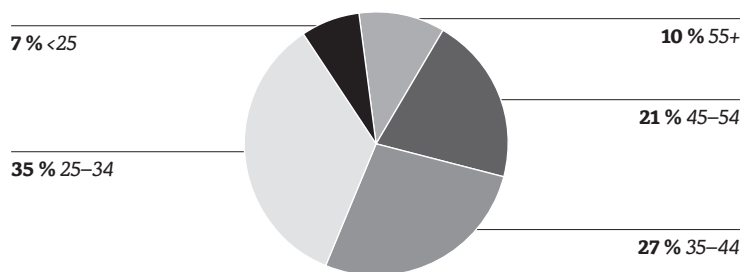
Ende 2020 waren bei Evotec Mitarbeiter aus 75 verschiedenen Nationen beschäftigt (2019: 69). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag Ende 2020 bei 38,8 Jahren. 1,2 % der Mitarbeiter haben eine anerkannte Behinderung.

MITARBEITER NACH NATIONALITÄT*



* Aus rechtlichen Gründen enthalten diese Grafiken keine Angaben zu den USA

ALTERSGRUPPEN*



* Aus rechtlichen Gründen enthalten diese Grafiken keine Angaben zu den USA

Der Blick auf die Geschlechterdiversität zeigt einen Frauenanteil von 54,1 % im Jahr 2020. Im Sinne der Geschlechtergleichstellung verfolgen wir unverändert das Ziel, bis 2020 auf der Führungsebene unterhalb des Vorstands einen Frauenanteil von 30 % zu erreichen. Im Jahr 2020 lag der Frauenanteil auf der oberen Führungsebene bei 26,5 % (2019: 25,8 %). In den vergangenen Jahren lag der Frauenanteil auf Ebene zwei im Fokus der Personalentwicklung und -beschaffung. Damit haben wir die Voraussetzungen für den Sprung auf die höchste Ebene geschaffen, sodass der Frauenanteil auch in diesem Bereich in den nächsten Jahren steigen dürfte.

GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH LÄNDERN

	2019		2020	
	FRAUEN	MÄNNER	FRAUEN	MÄNNER
Österreich			55,2 %	44,8 %
Frankreich	64,4 %	35,6 %	63,1 %	36,9 %
Deutschland	62,2 %	37,8 %	61,1 %	38,9 %
Italien	50,8 %	49,2 %	51,9 %	48,1 %
Vereinigtes Königreich	43,2 %	56,8 %	42,4 %	57,6 %
Vereinigte Staaten	50,8 %	49,2 %	50,1 %	49,9 %
Evotec-Konzern	54,6 %	45,4 %	54,1 %	45,9 %

Wir beobachten eine positive Korrelation zwischen dem Frauenanteil und Ländern, deren Schwerpunkt im Bereich der Biologie liegt. Länder mit dem Schwerpunkt Chemie/Herstellung korrelieren positiv mit dem Anteil an Männern.

GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH MANAGEMENTEBENE

	2019		2020	
	FRAUEN	MÄNNER	FRAUEN	MÄNNER
Führungskräfte*				
Frauen	25,8 %		26,5 %	
Männer	74,2 %		73,5 %	
Ebene 1*				
Frauen	23,1 %		17,9 %	
Männer	76,9 %		82,1 %	
Ebene 2*				
Frauen	26,4 %		28,0 %	
Männer	73,6 %		72,0 %	

* Bis 2020 basierten diese Angaben auf der Anzahl der Mitarbeiter, die direkt an den Vorstand berichteten. Heute basieren sie auf der Einstufung in die obere Führungsebene (Senior Management Grading). Die Daten für 2019 wurden entsprechend angepasst.

1.3. Wachstum durch Digitalisierung und Systemunterstützung

Evotec hat sich für die Personalmanagement-Software Workday entschieden, um konzernweit einheitliche Prozesse zu gewährleisten. Workday ist eine anpassungsfähige Lösung, die effizient in neuen Geschäftseinheiten oder an neuen Standorten eingesetzt werden kann und unterstützt damit auch das Unternehmenswachstum. Seit 2019 ist Workday an allen Standorten des Unternehmens im Einsatz, und die Software wird 2021 noch weiter ausgebaut. Eine veränderte Arbeitsorganisation (Homeoffice, Flexibilisierung der Arbeitszeit), die durch die Corona Pandemie ausgelöst wurde, führt in Zukunft möglicherweise zu Anpassungen unter verstärkter Nutzung digitaler Technologien.

Effizienzgewinne

Evotec arbeitet mit einem global einheitlichen, in die Vergütungspolitik des Unternehmenseingebundenen Bonussystem. Alljährliche leistungsbezogene Gehaltserhöhungen sowie kurz- und langfristige Motivationskonzepte werden über Workday abgewickelt. Die jüngsten Akquisitionen konnten 2020 erstmals in diese Konzepte integriert werden, sodass die Planung der leistungsbezogenen Gehaltsprogression global innerhalb von Workday vollzogen wurde. Unsere Führungskräfte hatten damit einen vollständigen Überblick über ihre multinationalen Teams.

2021 sollen auch die kurzfristigen Motivationskonzepte global mit Workday abgewickelt werden.

Berichte und Analysen

Darüber hinaus wurde 2020 auch mit der Entwicklung von Standardanalysen begonnen, die im Personalmanagement bei der Entscheidungsfindung helfen und die Nachvollziehbarkeit erhöhen sollen. Erste Ergebnisse finden Sie in untenstehender Tabelle. Die Bereitstellung von detaillierteren Informationen steht weit oben auf der Prioritätenliste für 2021.

MITARBEITERKENNZAHLEN EVOTEC-KONZERN

	2019	2020
Vollzeitäquivalente, Durchschnitt (FTE*)	2.638	3.121
Vollzeitäquivalente zum Jahresende (FTE*)	2.841	3.376
Personalstand, gesamt	2.822	3.311
Personalstand zum Ende des Geschäftsjahres (Mitarbeiter**)	3.030	3.572
Unbefristete Mitarbeiter zum Ende des Geschäftsjahres (Mitarbeiter**)	2.714	3.265
Befristete Mitarbeiter zum Ende des Geschäftsjahres (Mitarbeiter**)	316	307
Anzahl neuer Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen (Mitarbeiter**)	366	562
Anzahl ausgeschiedener Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen (Mitarbeiter**)	239	188
Mitarbeiterzuwachs bereinigt um Akquisitionen und Veräußerungen (Nettozunahme von Arbeitsplätzen, Mitarbeiter**)	283	512
Anzahl neuer Mitarbeiter mit befristeten Verträgen (Mitarbeiter**)	212	183
Anzahl neuer Mitarbeiter durch Akquisitionen	114	48
Anzahl ausgeschiedener Mitarbeiter durch Restrukturierung	-16	0
Anteil der Mitarbeiter im Land des Unternehmenssitzes (Jahresende; Mitarbeiter**)	24 %	24 %
Durchschnittliches Alter der Mitarbeiter (Jahresende; Mitarbeiter**)	38,8	38,6
Anteil der Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	9,9 %	8,7 %
Personalfluktuaton	10,5 %	8 %
Gewinnbeteiligung von Mitarbeitern über die gesetzlichen Anforderungen hinaus (Gratisaktien, Aktienoptionen, Sparpläne etc.)	Ja	Ja
Anteil der Tarifangestellten	60 %	58 %
Anteil der Mitarbeiter mit jährlicher Leistungsüberprüfung (mindestens 1× pro Jahr)	k. A.	97 %
Frauenanteil	54,6 %	54,1 %
Frauenanteil in Führungspositionen (Senior Leader Heads**)	25,8 %	26,5 %
Anteil der Mitarbeiter mit Behinderungen	1,4 %	1,2 %

* *Vollzeitäquivalente (FTE): einschließlich unbefristete und befristete Verträge und ausschließlich Mitarbeiter in Mutterschutz, Elternzeit, Sabbatical etc., zeitanteilig berechnet*

** *Anzahl Mitarbeiter: einschließlich unbefristete und befristete Verträge, Auszubildende, Studierende, bezahlte Praktikanten, Mitarbeiter in Mutterschutz, Elternzeit, Sabbatical etc., nicht zeitanteilig berechnet*

**1.4 Investitionen in Mitarbeiter:
Dialog, Fortbildung & Entwicklung**

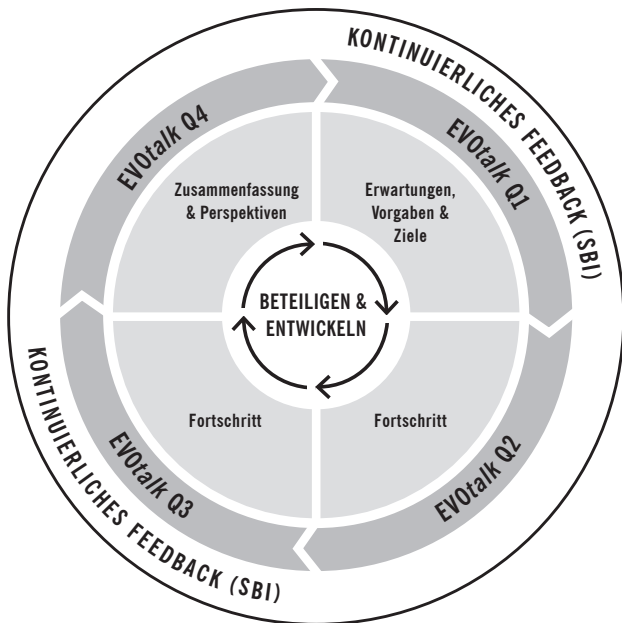
Nur durch Zusammenarbeit und Feedback und das damit einhergehende Lernen und Weiterentwickeln wird Wachstum überhaupt möglich. Nach der erfolgreichen Etablierung eines regelmäßigen und konstruktiven Dialogs zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern unter dem Stichwort *EVOtalks* folgt jetzt der Roll-out der nächsten Ebene der Personalentwicklung: *EVOlead* und *EVOacademy*, unsere globale Lernplattform.

Feedbackkultur & EVOtalks

Bei Evotec gilt Feedback als elementarer Bestandteil der Weiterentwicklung. Unsere leicht verständliche Feedbackmethode erlaubt einen ständigen und aussagekräftigen Austausch in alle Richtungen. In offenen Gesprächen (*EVOtalks*) diskutieren Vorgesetzte und Mitarbeiter viermal pro Jahr konkrete Erwartungen, Ziele und Entwicklungsschritte und stärken damit die Performance des gesamten Unternehmens.

Inzwischen wurden bei Evotec weltweit mehr als 250 (zumeist virtuelle) Feedback-Schulungen und *EVOtalks* mit mehr als 2.000 Teilnehmern durchgeführt, um die Dynamik der Feedbackkultur aufrecht zu erhalten. Vorgesetzte und Mitarbeiter wurden im Hinblick auf ihre jeweilige Rolle gezielt geschult.

97 % unserer Mitarbeiter nutzten für die Dokumentation der Gesprächsergebnisse im Schlussquartal 2020 unsere Personalsoftware.



Organisationsentwicklung fördert das Führen und Lernen

Mit der Eröffnung unseres neuen Kompetenzzentrums für den Bereich globale Personalentwicklung erhalten unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln. Dieses Kompetenzzentrum soll Fortbildungs- und Entwicklungsmethoden vermitteln, die auf unser Geschäftsmodell ausgerichtet sind.

Wir bemühen uns um Entwicklungslösungen, die alle Mitarbeiter des Unternehmens erreichen. Mit unserer Lernkultur ermutigen wir jeden Einzelnen, seine Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen.

Globale Führungskräfteentwicklung

Verantwortliche Führungskräfte, die klare Vorgaben machen, transparent kommunizieren und die Entwicklung ihrer Mitarbeiter fördern sind das Rückgrat eines erfolgreichen Unternehmens. Aus diesem Grunde ist die Entwicklung der Führungskompetenz auf allen Ebenen bei Evotec von großer Bedeutung. Anfang 2021 wird daher erstmals das Grundlagenmodul eines Programms zur Führungskräfteentwicklung durchgeführt. Die Zielgruppe des Programms umfasst 35 % unseres mittleren Managements. Zudem werden 2021 Programme für die obere Führungsebene entwickelt und eingeführt. Bis Ende 2021 sollen 22 % der *EVOleader* an einem Führungskräftetraining teilgenommen haben.

Durch Vernetzung und gegenseitige Inspiration und Unterstützung soll auf diese Weise eine *EVOlead*-Community entstehen.

Darüber hinaus wurde 2020 unter Anleitung von externen Trainern ein globaler Coaching-Ansatz entwickelt, der unsere Führungskräfte bei der Bewältigung ihrer Herausforderungen unterstützen soll.

EVOacademy – Weiterbildungsangebote

Den Mitarbeitern von Evotec steht ein breites Angebot an technischen Fortbildungen und Verhaltenstrainings offen. Diese Angebote werden ab der zweiten Jahreshälfte sukzessive unter der globalen Lernplattform *EVOacademy* gebündelt. Damit entsteht eine einzige, integrierte Lernplattform innerhalb von Workday, über die Inhalte veröffentlicht und verwaltet werden. Auf diese Weise werden unsere Lernangebote für alle Mitarbeiter sichtbar. Zudem wird das Management von Lerninitiativen effizienter und nachvollziehbar. So wird Evotec erstmals in der Lage sein, global über durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen und damit verbundene Ausgaben zu berichten.

EVOsuccession

2021 soll ein globaler Ansatz zur Nachfolgeplanung eingeführt werden, der uns erlaubt, in einem komplexen und dynamischen Umfeld die Geschäftskontinuität zu gewährleisten.

2. GESUNDHEIT, SICHERHEIT & WOHLBEFINDEN

2.1. Belastbare Gesundheits- und Sicherheitsstrukturen in einem schwierigen Jahr

Das Jahr 2020 stand im Zeichen der COVID-19-Krise und ihrer Auswirkungen, daher hatte die rasche Umsetzung von Konzepten für den Umgang mit der Pandemie für Evotec höchste Priorität. Dass Evotec dadurch im Jahr 2020 keine signifikanten Nachteile entstanden sind, ist eine wirklich großartige Leistung. Der Betrieb konnte an allen Standorten ohne Unterbrechung aufrechterhalten werden. Dies ist umso erstaunlicher, als sich Nordeuropa im Frühjahr zum Zentrum der Pandemie entwickelt hatte. Unser Standort in Verona befand sich inmitten einer der hauptleidtragenden Regionen Europas.

Bei Evotec wurden bereits kurz nach dem Ausbruch neue Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften eingeführt. Alle Standorte wurden frühzeitig

verpflichtet, in individuellen Teams nach dem Vorbild des Standorts Verona vorbereitende Maßnahmen zu entwickeln. Diese Pläne wurden ständig überprüft, und es wurden leicht zugängliche Mittel für zusätzliche Kontrollmaßnahmen und persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt.

Eine solche Maßnahme war etwa der Zweischichtbetrieb von März bis Mai und wieder ab November. Damit konnten wir die Laborfläche je Wissenschaftler erhöhen und das Social Distancing fördern. Das Tragen eines Mund-Nase-Schutzes wurde kurz nach dem Ausbruch der Pandemie zur Pflicht. Mitarbeiter arbeiteten nach Möglichkeit im Home Office, sodass mehr Bürofläche für die Einhaltung der Social-Distancing-Vorgaben entstand. Allerdings geschieht ein Großteil der Arbeit bei Evotec im Labor, sodass vor Ort Hygienemaßnahmen nach den höchsten Schutzstandards gefordert waren. Zu den Spitzenzeiten wurden in Verona Antigen-Schnelltests zur Verfügung gestellt.

Besonders hervorzuheben ist das verantwortungsvolle Verhalten unserer Mitarbeiter in dieser Situation. Mitarbeiter, die Symptome einer potenziellen COVID-19-Infektion zeigten, verhielten sich konsequent und begaben sich unverzüglich in Quarantäne. Insgesamt wurden an unseren Standorten 115 COVID-19-Fälle gemeldet, und es ist kein einziger Fall von direkter Übertragung zwischen Mitarbeitern bekannt. Auch eine Isolierung ganzer Teams war nicht notwendig.

Angesichts der Übertragungsraten auf nationaler Ebene und der Betriebs-schließungen, die auch eine Reihe von Unternehmen in unserem Sektor trafen, ist dies eine Leistung, die unserem Leitbild #researchneverstops eine neue, besondere Bedeutung verleiht.

2.2. Ziele für 2020 trotz der Pandemie erreicht

Im vergangenen Jahr berichtete Evotec über die neue Zielsetzung des Unternehmens, sich im Bereich Arbeitsgesundheit und -sicherheit bis 2025 einen Platz unter den Besten der Branche zu erarbeiten. Damit werden Gesundheits- und Sicherheitsbelangen im Konzern künftig dieselbe Kompetenz und Professionalität gewidmet wie dem operativen Kerngeschäft. Mit der organisatorischen Strukturierung dieser Themen unter der neuen Funktion Global Head of Environment, Health & Safety, die direkt dem Vorstand unterstellt ist, wurde 2020 eine erste Maßnahme abgeschlossen. Auf nationaler Ebene unterstützen die Verantwortlichen für Umwelt, Gesundheit & Sicherheit das globale Team und sind zuständig für die operative Umsetzung der Vorgaben an ihren Standorten – unter Berücksichtigung nationaler Richtlinien und Gesetze.

Aufgrund des dynamischen Wachstums der vergangenen Jahre ist das globale EHS-Team im Jahr 2020 um zehn Mitarbeiter auf 27 Vollzeit-äquivalente (FTE) gewachsen. Damit wird dem hohen Stellenwert der Arbeitssicherheit im Konzern Rechnung getragen. Die neuen Mitarbeiter verfügen über Fachkompetenzen in den Bereichen Compliance, Bauleitung, Projektmanagement (Sicherheit durch Design), Koordination im Gesundheitsschutz, Sicherheit im Umgang mit gefährlichen Stoffen und Risikomanagement.

Parallel zu den organisatorischen Anpassungen lag das Hauptaugenmerk bei der strukturellen Anpassung auf der Vereinheitlichung von Richtlinien und Prozessen und der Einführung eines verlässlichen Berichtswesens für

Unfälle, Beinaheunfälle und sonstige meldepflichtige Ereignisse wie etwa der sichere Umgang mit Chemikalien. Die im März 2018 veröffentlichte ISO 45001 beschreibt die Anforderungen an ein Arbeitsschutzmanagementsystem und diente als Vorlage für die Gestaltung unseres Systems. Evotec verfügt inzwischen über verlässliche Daten zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und ist in der Lage, Präventivmaßnahmen zu ergreifen, um Schadensereignisse zu reduzieren oder zu verhindern.

Die Zahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen lag 2020 bei insgesamt 21. Acht dieser Unfälle ereigneten sich auf dem Arbeitsweg* und 13 am Arbeitsplatz. Im Jahr 2020 lag die Zahl der Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen bei insgesamt 175. Davon waren 48 auf Unfälle auf dem Arbeitsweg zurückzuführen. Vorbeugende Sicherheitskampagnen werden sich 2021 hauptsächlich mit den nachfolgend ausgewiesenen Ursachen beschäftigen.

TABELLE 1: GLOBALE ARBEITSUNFÄLLE MIT AUSFALLTAGEN IM JAHR 2020

URSACHE	ANZAHL UNFÄLLE	ANZAHL AUSFALLTAGE
Stolpern, Rutschen und Stürzen (SRS)	5	50,5
Kontakt mit Gefahrstoffen (GS)	2	48
Manuelle Handhabung (MHA)	2	13,5
Kontakt mit Maschinen (CMA)	2	9
Strahlenexposition (REX)	1	2
Nadelstichverletzung (ISS)	1	4
Arbeitsweg* (WTW)	8	48

* Anmerkung – Die Erhebung von Daten zu Arbeitsunfällen auf dem Arbeitsweg ist nur in Deutschland, Frankreich und Italien gesetzlich vorgeschrieben. Daten zu den Mitarbeitern in den USA und Großbritannien liegen derzeit nicht vor.

Die Unfallrate wird in Zukunft als wichtiger Leistungsindikator geführt. Die Berechnung erfolgt nach unten stehender Methode:

$$\text{Unfallrate} = \frac{(\text{Anzahl der zu berichtenden Subjekte} * 1.000)}{\text{Mitarbeiter (Anzahl)}}$$

$$\text{Globale Unfallrate} = \frac{13 * 1.000}{3.376} = 3,85$$

Um ein besseres Verständnis für das Arbeitsschutzangebot zu entwickeln sollen 2021 weitere Maßnahmen folgen. Ziel ist, an allen Standorten durch aktives Case Management die Zahl der Ausfalltage nach Unfällen zu reduzieren. Studien zeigen, dass sich die Rückkehr an den Arbeitsplatz positiv auf die psychische Gesundheit auswirkt. (https://www.mentalhealth.org.uk/sites/default/files/returning_to_work.pdf)

Im Februar wurden im Bereich EHS bei einer Führungskräftekonferenz in Oxford Unfallursachen kategorisiert und Definitionen für Sicherheitsüberwachung, Schadensfälle und Unfälle (Ersthilfe) entwickelt. Hierzu werden von allen Standort monatlich Daten vorgelegt. Die aktive Vorlage von Daten aus allen Regionen nach einheitlichen Definitionen ermöglicht einen aussagekräftigen Jahresvergleich. Untenstehende Tabelle verdeutlicht den Zusammenhang zwischen Unfallkategorien und Unfallereignis.

	UNFALLBERICHT			GGÜ. VJ.	
	2018	2019	2020	2018/19	2019/20
Unfälle mit Ausfalltagen (inkl. Arbeitsweg)	8	27	21	237,5 %	-22,2 %
Ausfalltage	n/a	275	175	n/a	-36,4 %
Unfälle	202	232	248	14,9 %	6,9 %
Vorfälle	92	203	216	120,7 %	6,4 %
Beinaheunfälle / Sicherheitsmeldungen	291	419	926	44,0 %	121,0 %

Die Zahl der gemeldeten Beinaheunfälle / Sicherheitsüberwachungen hat sich 2020 gegenüber 2019 mehr als verdoppelt. Tatsächlich ist dies ein gutes Zeichen, denn es beweist, dass das Bewusstsein deutlich gestiegen ist und dass die Standorte das proaktive Arbeitsschutzmanagement annehmen. Dies schließt auch die Weitergabe von Informationen zu Untersuchungen mit ein.

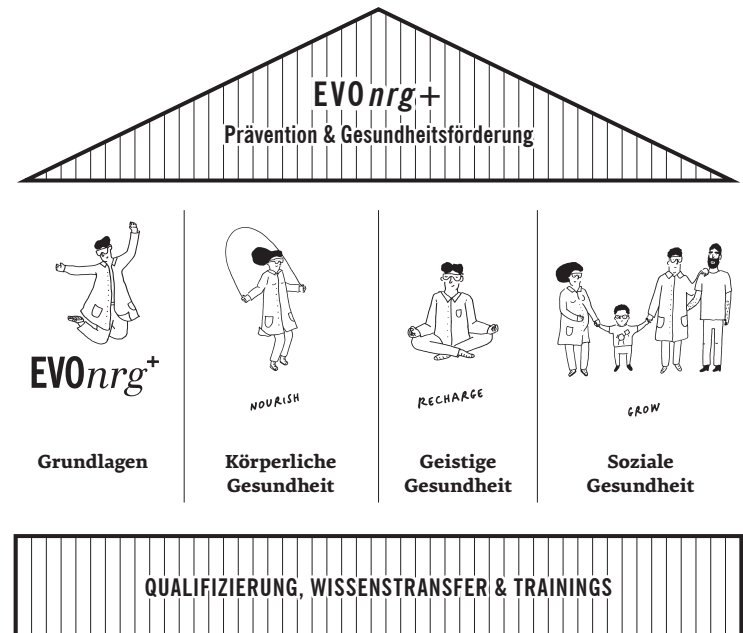
Im Jahr 2020 wurden insgesamt 269 Unfälle (Unfälle + Ausfalltage) gemeldet, die Schäden verursachten. Der Anstieg um 5 % ggü. 2019 fiel deutlich niedriger aus als der Anstieg der Mitarbeiter um 18 %. Noch erfreulicher ist die Tatsache, dass die Schwere der Ereignisse deutlich geringer war, sodass sich die Zahl der Ausfalltage von 275 Tagen im Jahr 2019 auf 175 im Jahr 2020 reduzierte. Von den gemeldeten Unfällen waren 20 % auf Kontakt mit Gefahrstoffen zurückzuführen, 12 % auf Kontakt mit Maschinen, 11 % geschahen auf dem Arbeitsweg und 10 % wurden durch Tierbisse, -stiche / -kratzer sowie Injektionen, Einstiche und Nadelstichverletzungen verursacht.

2.3. Psychische Gesundheit im Fokus

Während eine systematische Nachverfolgung und Meldepflicht von Aspekten der körperlichen Gesundheit bereits umgesetzt wurde, haben wir auch die psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter nicht außer Acht gelassen. Das Hauptaugenmerk liegt auf Präventionsmaßnahmen auf der Basis der Erfahrungen, die wir mit dem Health@work-Programm in Deutschland und Österreich gemacht haben.

Das Health@work-Programm ist in ein ganzheitliches Programm eingebunden (EVO^{nrg+}), das alle Aspekte der Förderung von Prävention & Gesundheit abdeckt. Es setzt sich aus den vier Bereichen Ernährung, Bewegung, psychische Gesundheit und soziale Gesundheit zusammen. Aufgrund der außerordentlichen Herausforderungen des Jahres 2020 hat sich herausgestellt, dass insbesondere die psychische Gesundheit mehr

Aufmerksamkeit verdient. Geplant ist, dass die Erkenntnisse aus dem Health@work-Programm an allen Evotec-Standorten in jeweils geeigneter Form genutzt werden sollen.



Hinter Health@work verbirgt sich eine umfassende Bewertung des Arbeitsumfeldes, insbesondere im Hinblick auf Risiken für die psychische Gesundheit. In diesem Rahmen identifiziert ein interdisziplinäres Team aus Führungskräften, Gesundheits- und Sicherheitsexperten, Betriebsärzten und Vertretern des Betriebsrats potenzielle Stressfaktoren und entwickelt geeignete Gegenmaßnahmen. Mit Health@work trägt Evotec somit der Tatsache Rechnung, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen in der heutigen Arbeitswelt immer häufiger psychische Ursachen haben.

MASSNAHMEN IM JAHR 2020 – DEUTSCHLAND / ÖSTERREICH

ZIEL	MASSNAHME	DATUM
Gesundheitsförderung	– Entwicklung eines Programms für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für alle Standorte	2020
	– Einrichtung digitaler Angebote im Rahmen der Gesundheitsförderungen	Ständige Weiterentwicklung
	– Bereitstellung einer App mit dem Schwerpunkt psychische Gesundheit für alle Mitarbeiter	Ständige Weiterentwicklung seit 2019
Förderung der psychischen Gesundheit	– Schritt 1: Verbesserung von Transparenz und Kommunikation (z. B. Informationstafeln)	Ständige Weiterentwicklung
	– Schritt 2: Einrichtung eines Netzwerks für psychische Gesundheit (Sicherheitsbeauftragte für Gesundheit und EVOnrg*) und ganzheitlicher Strukturen	2019–2020
Schulungen und Sensibilisierung	– Schulungen zu Sicherheitsfragen werden allen Mitarbeitern in Form von Präsenzkursen, offenen Online-Kursen und Workshops angeboten	Ständige Weiterentwicklung 2021–2025
Störungs- und Katastrophenbereitschaft	– Schulungen für Ersthelfer und Brandschutzbeauftragte	Ständige Weiterentwicklung im Jahr 2020
Risikobewertung und Präventionsmaßnahmen	– Arbeitsplätze werden regelmäßig auf Gesundheitsrisiken geprüft	Ständige Weiterentwicklung
	– Umsetzung gezielter Maßnahmen aus der Risikobewertung	Ständige Weiterentwicklung
	– Gestaltung eines attraktiven Arbeitsumfeldes	Ständige Weiterentwicklung

Darüber hinaus hat Evotec die Kosten für Headspace-Abonnements übernommen, um das Bewusstsein für das Thema psychische Gesundheit zu schärfen. Alle Mitarbeiter erhalten für die Dauer von drei Jahren einen Zugang zur Headspace-App. Dieses Angebot wurde sehr positiv aufgenommen. Bis Ende 2020 waren rund 50 % der 2.300 verfügbaren Lizenzen in Anspruch genommen worden.

2.4. Digitalisierung im Bereich EHS

Die Vorbereitungen zur Einführung eines konzernweiten Arbeitsschutzmanagementsystems zur Erhöhung der Transparenz in den Bereichen EHS und Risikomanagement schreiten voran. In Deutschland und Österreich wurde am 27. Juli 2020 die EHS-Softwarelösung Quentic in Betrieb genommen, eine web-basierte Software für die Dokumentation, Organisation und Bewertung von Gesundheits- und Sicherheitsthemen. Für die Zukunft ist damit ein akkurates Berichtswesen gewährleistet. Der Roll-out des Berichtswesens für Unfälle, Beinaheunfälle und sonstige Ereignisse ist abgeschlossen, ebenso wie der Roll-out der Risikobewertung für Führungskräfte, Laborleiter und Sicherheitsbeauftragte. Ein Konzept für das Berichtswesen für den Umgang mit Gefahrstoffen wurde von den Mitgliedern des EHS-Managements absegnet. Es soll 2021 umgesetzt werden. Nach Abschluss des Roll-out in den deutschsprachigen Ländern sollen im nächsten Schritt die internationalen Standorte folgen.

Zudem wird der Einsatz eines Compliance-Tools (Croner-i) die Standorte dabei unterstützen, jederzeit die aktuellen lokalen Rechtsvorschriften und Compliance-Anforderungen zu erfüllen. Evotec wird im Verlauf des Jahres 2021 über den Fortschritt in diesem Bereich berichten.

INNOVATION / F&E: UNSER BEITRAG ZU GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN (SDG3) 

Neben den bereits erwähnten Sozialbelangen, die in der Wesentlichkeitsprüfung gemäß HGB zum Tragen kamen, ist es uns ein Anliegen, die gesellschaftliche Relevanz unserer Aktivitäten zu verdeutlichen. Der eigentliche Zweck unseres Unternehmens – die Suche nach Heilmitteln für bislang nicht behandelbare Krankheiten – hat eine bedeutende soziale Dimension.

Im Kampf gegen COVID-19 hat Evotec 2020 einen Beitrag geleistet und an einer Reihe von Projekten zur Entwicklung von Impfstoffen und Therapieansätzen teilgenommen.

► Als Mitglied der öffentlich-privaten Partnerschaft Accelerating COVID-19 Therapeutic Interventions and Vaccines (ACTIV), die am 17. April 2020 unter Federführung der US-amerikanischen National Institutes of Health (NIH) ins Leben gerufen wurde, engagiert sich Evotec für eine beschleunigte Entwicklung von Impfstoffen und Therapeutika gegen COVID-19.

► Darüber hinaus hat Evotec im Rahmen der Crowdsourcing-Initiative COVID R&D eine Koordinationsplattform für die Feststellung von Umnutzungsmöglichkeiten bereitgestellt.

► Im Juli beauftragte das US-Verteidigungsministerium Evotec mit der Entwicklung und Herstellung monoklonaler Antikörper (mAbs) für die Behandlung und/oder Prävention von COVID-19.

► Im Oktober erhielt Evotec im Rahmen der COVID-19 Therapeutic Accelerator Initiative Fördermittel von der Bill & Melinda Gates Stiftung für die Entwicklung und Produktion monoklonaler Antikörper zur Vorbeugung

schwerer Corona-Verläufe bei gefährdeten Bevölkerungsgruppen in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen.

Allen Herausforderungen zum Trotz haben wir unser Kerngeschäft nicht aus den Augen verloren und unsere Projekte in den sieben schwerpunktmäßig verfolgten Krankheitsfeldern weiter vorangetrieben. Der Bedarf an neuen Therapieansätzen ist hier unverändert hoch, und eine Umschichtung von Ressourcen wäre nicht nur unverantwortlich, sondern auch ein Verstoß gegen die Grundsätze einer langfristigen und nachhaltigen Geschäftsführung.

Unternehmenszweck mit bedeutender sozialer Dimension

Das UN-Nachhaltigkeitsziel 3 (Sustainable Development Goal 3, SDG 3) findet insbesondere im Geschäftsbereich Infektionskrankheiten seinen Widerhall. Ziel 3 fordert, „ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters zu gewährleisten und ihr Wohlergehen zu fördern.“ Nachdem der Bereich Infektionskrankheiten von Sanofi in Lyon im Juni 2018 integriert und ein Großteil von Sanofis Forschungsportfolio in diesem Bereich einlizenziert wurde, umfasst unsere F&E-Infrastruktur für Infektionskrankheiten die folgenden Segmente: Global Health (z. B. Tuberkulose, Malaria), Virologie (z. B. Therapieansätze für Chikungunya, Hepatitis B) und Antimikrobielle Resistenzen (AMR).

Mehr als 30 % unserer Mitarbeiter im Segment EVT Innovate sind dem Bereich der Infektionskrankheiten zugeordnet. Durch die Entwicklung neuer Therapieansätze entsteht hier geistiges Eigentum.

Mit dem Start der klinischen Phase im Dezember 2020 ist das Programm EVT894 zur Entwicklung monoklonaler Antikörper gegen das Chikungunya-Virus am weitesten fortgeschritten. EVT894 wurde von einem mit Chikungunya infizierten Patienten gewonnen. Der Antikörper zeigt in Therapie- und Prophylaxemodellen *in vitro* und *in vivo* eine starke neutralisierende Aktivität und ist gegen die Gesamtheit der zirkulierenden Virus-Genotypen wirksam. EVT894 ist der erste Vertreter einer neuen, antiviralen Arzneimittelklasse gegen das Chikungunya-Virus und könnte auch als Prophylaxelösung für sofortigen Schutz sorgen. Ziel ist, EVT894 in Therapie und Prophylaxe in Form einer einmaligen Injektion zu etablieren.

Neben diesem weit fortgeschrittenen Projekt im Bereich Virologie hat sich der Umfang der Aktivitäten auf diesem Feld innerhalb von zwei Jahren von vier auf acht Programme verdoppelt.

Im Bereich der Tuberkuloseforschung engagiert sich Evotec in einer globalen Allianz aus philanthropischen, Non-Profit- und privatwirtschaftlichen Organisationen, die die Entwicklung neuartiger Behandlungsregime für alle Tuberkulosepatienten vorantreiben will. Hier sollen Behandlungsregime aus Arzneimitteln entwickelt werden, gegen die keine oder nur wenig Resistenzen bestehen und die kurz vor der Überführung in die Entwicklungsphase 3 stehen. Für die globale Herausforderung der Tuberkulosebehandlung und die Diagnose und Behandlung resistenter Tuberkulosen könnte sich dieser Ansatz als bedeutender Fortschritt erweisen.

Neben Evotec engagieren sich auch GSK, Johnson & Johnson, Otsuka Pharmaceutical Co., Ltd. aus Japan, das Bill & Melinda Gates Medical Research Institute und die Bill & Melinda Gates-Stiftung in dieser Allianz (*Project to Accelerate New Treatments for Tuberculosis, PAN-TB*). Die Mitglieder haben sich dazu verpflichtet, Assets, Ressourcen und wissenschaftliche Expertise in das Projekt einzubringen, um die Entwicklung neuer Behandlungsansätze

voranzutreiben. Als größte globale Allianz auf dem Feld der Tuberkuloseforschung fügt sich das PAN-TB-Projekt harmonisch in unsere Politik des Wissensaustauschs und der Offenheit ein. Ein rascher Fortschritt dürfte uns der Verwirklichung des UN-Ziels, die Tuberkulose bis 2030 zu besiegen, ein Stück näherbringen.

Die Mitarbeit in diesem Zusammenschluss hat uns dazu veranlasst, unsere internen Projekte zu überprüfen. Zwar ist die Zahl der Projekte von 12 auf sechs gesunken, aber unsere Leistungen im Kampf gegen Tuberkulose sind aufgrund der Teilnahme am PAN-TB-Projekt gestiegen.

Auf dem Feld der antimikrobiellen Resistenzen (AMR) sind unsere Projekte gänzlich auf die von der Weltgesundheitsorganisation priorisierten Pathogene ausgerichtet, die insbesondere Entwicklungsländer betreffen. Weltweit sind bakterielle Infektionen durch arzneimittelresistente Erreger pro Jahr für mindestens 700.000 Todesfälle verantwortlich. Schätzungen zufolge könnte die aktuelle Entwicklung dazu führen, dass bis 2050 jedes Jahr zehn Millionen Menschen an Infektionen durch arzneimittelresistente Bakterien sterben und weitere 24 Millionen in extreme Armut stürzen.

Antimikrobielle Resistenzen sind ein junges Forschungsfeld, das in den vergangenen Jahren zunehmend das Interesse von Investoren weckt. Bis vor kurzem gab es hier jedoch keinerlei konkrete Initiativen. Seit März 2019 engagiert sich Evotec in der Global Antibiotic Research and Development Partnership, eine öffentlich-private Partnerschaft für die Entwicklung neuartiger Antibiotika. Schwerpunkt der Forschung sollen gramnegative Infektionen sein, die von der WHO als gesundheitspolitische Priorität eingestuft werden. In der Folge verdoppelte sich die Zahl der Projekte 2019 auf 12 und sank durch Priorisierung 2020 auf zehn aktive Projekte. Darüber hinaus hat Evotec eine offene Innovationsinitiative ins Leben gerufen, in deren Rahmen sich rund 180 Wissenschaftler schwerpunktmäßig mit „Super-Bakterien“ und antimikrobielle Resistenzen beschäftigen werden.

PROJEKTÜBERSICHT UND MITARBEITERZAHLEN IM BEREICH INFektionsKRANKHEITEN

ANZAHL PROJEKTE	2018	2019	2020
Global Health	8	12	6
Virologie	4	6	8
Antimikrobielle Resistenzen	6	12	10
Gesamt	18	30	24
<i>Allokierte Vollzeitkräfte (in % von Innovate F&E, gesamt)</i>	30 %	38 %	34 %

INNOVATION / F&E: PERSONALISIERTE MEDIZIN – DIVERSITÄT IN DER WIRKSTOFFFORSCHUNG

Das Bewusstsein über die gesellschaftliche Dimension der Diversität in der Wirkstoffforschung ist in jüngster Zeit gestiegen. Im November 2020 veröffentlichte die US-Arzneimittelbehörde FDA ihren endgültigen Leitfaden für die Industrie. Hier werden adaptive Studien als eine von mehreren Möglichkeiten dargestellt, die Diversität der Patientenpopulationen in klinischen Studien zu erhöhen. Ziel ist die Reduzierung von Ungleichheiten bei den Behandlungsergebnissen. Dieser Leitfaden könnte zu einem Paradigmenwechsel in der Wirkstoffforschung und -entwicklung führen, der mit unserem eigenen, patientenzentrierten Ansatz konvergiert.

Die folgenden Maßnahmen wurden von der FDA vorgeschlagen:

- a) Anpassung der Teilnehmerschaft nach Zwischenstandsanalyse auf der Basis vordefinierter Kriterien
- b) breitere Teilnahme Kriterien, sodass auch Patienten erreicht werden können, die häufig ohne fundierte klinische oder wissenschaftliche Rechtfertigung von Studien ausgeschlossen werden
- c) Charakterisierung des Wirkstoffmetabolismus und gruppenübergreifende Freigabe in der Frühphasenforschung zur Dosisoptimierung und Vermeidung des Ausschlusses in späteren Phasen
- d) Sponsoren sollen spätestens zur Besprechung zum Ende der Phase II ein Konzept für die Berücksichtigung klinisch relevanter Populationen vorlegen

Die FDA bestätigt damit, dass interne Faktoren wie die genetische Veranlagung und externe Faktoren wie Umweltbelastungen oder das soziokulturelle Umfeld – oder Wechselwirkungen zwischen beiden – ursächlich dafür sein könnten, dass unterschiedliche Patientengruppen unterschiedlich auf medizinische Produkte ansprechen. Dies gilt sowohl in Bezug auf die Sicherheit und Pharmakokinetik als auch in Bezug auf die Wirksamkeit der Produkte. Nach Auffassung der Arzneimittelbehörde könnten aus der Untersuchung der Rasse oder ethnischen Zugehörigkeit populationspezifische Erkenntnisse gewonnen werden. Diese Auffassung entspricht voll und ganz unserer eigenen Herangehensweise und bestätigt die Bedeutung von „Omics“-Faktoren in der Wirkstoffforschung.

UNTERSTÜTZUNG VON GEMEINSCHAFTSPROJEKTEN IN UNSEREM ÖKOSYSTEM

Gezielt spenden

Bei der Unterstützung von Gemeinschaftsprojekten orientieren wir uns an unserer wissenschaftlichen Ausrichtung. Spenden werden daher anhand unserer Forschungsschwerpunkte ausgerichtet und richten sich an Gesundheitskongresse und Bildungsveranstaltungen.

Steuertransparenz – Wir zahlen Steuern dort, wo sie anfallen

Evotec zahlt Steuern dort, wo sie anfallen und entspricht damit dem Grundsatz, auch an den einzelnen Standorten des Unternehmens einen sozialen Beitrag zu leisten. Je nach Standort und Historie können diese Beiträge aufgrund bestehender Verlustvorträge gering ausfallen, aber Evotec betreibt keine Steueroptimierung und zahlt Steuern bei Fälligkeit.

Wir nutzen Akquisitionen zur Schaffung von Arbeitsplätzen

Ein zweistelliges Umsatzwachstum kann nur durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze erzielt werden, organisch oder über Akquisitionen. Die M&A-Transaktionen der vergangenen Jahre bestätigen, dass unsere Akquisitionen nicht auf die Schaffung von Kostensynergien, sondern auf Wachstum ausgerichtet sind. An unserem Standort in Toulouse ist die Zahl der Mitarbeiter von rund 200 im Jahr 2015 auf inzwischen mehr als 700 gestiegen. Die Kapazitäten von Aptuit sind seit der Akquisition im Jahr 2017 um mehr als 20 % gestiegen. Just – Evotec Biologics hat die Zahl seiner Mitarbeiter innerhalb von 18 Monaten seit Juli 2019 verdoppelt und 2020 sind in Österreich 29 Experten der Gentherapie hinzugekommen, die zuvor für Shire und Takeda tätig waren. Diese Gruppe ist der Kern eines dynamisch wachsenden Geschäftsbereichs für innovative Therapieansätze im Bereich der Gentherapie.

Neben den offensichtlichen Effekten wie der direkten Schaffung von Arbeitsplätzen hat dies auch positive Auswirkungen auf unsere Nachbarn. Insbesondere in Toulouse spielt Evotec eine wichtige Rolle, da die Infrastruktur der Region stark unter der COVID-19-Krise leidet. Die Übernahme der Infrastruktur des ehemaligen Biopark by Sanofi im Jahr 2020 unterstreicht unseren Expansionswillen. Mit der Zeit sollten dort weitere Arbeitsplätze geschaffen werden, was auch mit höheren Steuereinnahmen für die Region einhergeht.

Wir nehmen Einfluss auch auf der politischen Ebene

Im Januar 2021, also nach Ende des Berichtszeitraums, wurde Evotecs CSO Dr. Cord Dohrmann für die Dauer von drei Jahren in den deutschen Wissenschaftsrat berufen. Dohrmann tritt dem Wissenschaftsrat als eine von acht Personen des öffentlichen Lebens bei.

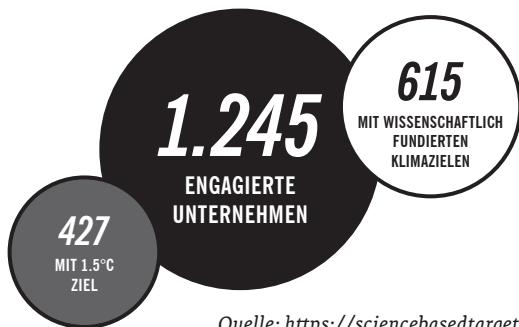
Der Wissenschaftsrat spielt eine große Rolle in der Weiterentwicklung von Wissenschaft, Forschung und Hochschulen in Deutschland. Die Berufung ist eine Anerkennung seiner Arbeit in der Biotech-Industrie, die ebenfalls auf diese Ziele ausgerichtet ist. Darüber hinaus ist dies eine Chance, einen positiven gesellschaftlichen Beitrag zu leisten, Einfluss auf politische Entwicklungen zu nehmen und in Deutschland und Europa nachhaltige Rahmenvoraussetzungen für eine florierende Wissenschaft und Forschung zu schaffen.

Umwelt

VERPFLICHTUNG ZUR EINHALTUNG WISSENSCHAFTLICH FUNDIERTER ZIELE

Im Dezember unterzeichnete der Vorstand von Evotec ein Bekenntnis zur Science Based Targets Initiative (SBTi) und verpflichtete sich dazu, zukünftig Ziele zu entwickeln, die den Zielen des Pariser Abkommens entsprechen, nämlich die globale Erwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius – idealerweise sogar auf 1,5 Grad Celsius – gegenüber dem Niveau vor Beginn der Industrialisierung zu begrenzen.

Im Januar wurde unser Bekenntnis von der SBTi geprüft und akzeptiert, und Evotec wird auf der Website der Initiative (<https://sciencebasedtargets.org/companies-taking-action>) als eines von derzeit rund 1.200 engagierten Unternehmen geführt sowie als eines von etwa 400, die sich dem 1,5-Grad-Ziel verpflichtet haben und bis spätestens 2050 Kohlenstoffneutralität („Netto-Null“) erreichen wollen.



Quelle: <https://sciencebasedtargets.org>

Unsere Verpflichtung geht über die allgemeine soziale Verantwortung und Bürgerpflicht, die wir ohnehin als selbstverständlich erachten, hinaus. Sie ist Grundvoraussetzung für ein nachhaltig dynamisches Wachstum. Zudem ist unser Engagement ganz einfach konsequent. Das Bekenntnis zu wissenschaftlich fundierten Zielsetzungen fügt sich perfekt in unser unabhängiges, datenbasiertes Geschäftsmodell ein. Unter dem Vorsitz des Weltklimarats (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) hat eine Gruppe führender Klimaforscher geeignete Maßnahmen zur Verhinderung der schwerwiegendsten Auswirkungen des Klimawandels und zur Eindämmung der globalen Erwärmung auf unter 1,5 Grad Celsius in einem Bericht zusammengefasst (IPCC).

Wir sind überzeugt, dass sich die frühzeitige Vorbereitung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft letztendlich als Wettbewerbsvorteil erweisen wird. Auch viele unserer wichtigsten Kooperationspartner haben sich der SBT-Initiative bereits angeschlossen – Tendenz steigend. Vereinfacht sind die Scope-1- und Scope-2-Emissionen von Evotec die Scope-3-Emissionen unserer Partner und künftigen Kunden. Wir geben ihnen die Sicherheit, dass die Zusammenarbeit mit Evotec auch aus der Perspektive der Umweltschutzanforderungen in ihrem Interesse liegt, sodass sie selbst auf Rückstellungen für zusätzlichen Kompensierungsmaßnahmen verzichten können. Das Bekenntnis zur SBT-Initiative könnte sich somit als Wettbewerbsvorteil erweisen und die Verlängerung von Verträgen oder die Erweiterung von Allianzen um zusätzliche Krankheitsbereiche nach sich ziehen.

Die folgende Übersicht ist eine Auflistung von Partnern und Wettbewerbern, die sich dazu verpflichtet haben, wissenschaftlich fundierte Ziele zu entwickeln oder diese bereits entwickelt haben. Viele dieser Ziele sind auch für Evotec von Bedeutung, da unsere Geschäftsbeziehungen per Definition einen Einfluss auf Scope-3 Emissionen unserer Partner haben. Hier wollen wir Teil der Lösung sein.

TEILNEHMENDE PHARMAUNTERNEHMEN

ASTRA ZENECA* Reduzierung der Treibhausgasemissionen bis 2025: Scope 1 um 20%, Scope 2 um 95% und Scope 3 um 25% Zielsetzung im Oktober 2016	BAYER* Reduzierung der Treibhausgasemissionen bis 2029: Scope 1 & 2 um 42% (vs. 2019); Scope 3 um 12% Beitritt im November 2019	SANOFI* Reduzierung der Treibhausgasemissionen bis 2030: Scope 1 & 2 um 55%, Scope 3 um 14% Zielsetzung im Juli 2020	NOVARTIS* Reduzierung der Treibhausgasemissionen bis 2030: Scope 1, 2 & 3 um 35% Zielsetzung im Juli 2019	PFIZER Reduzierung der Treibhausgasemissionen um 60–80% bis 2050 Alle Zulieferer müssen sich verpflichten Zielsetzung im Dezember 2015	ASTELLAS Reduzierung der Treibhausgasemissionen gem. Scope 1 & 2 um 30% bis 2030, Scope 3 um 20% Zielsetzung im November 2018	GSK* Reduzierung der Emissionen gem. Scope 1 & 2 um 34% bis 2025 (vs. 2017); Scope 3 um 16% Neues 1,5°C-Ziel seit Sept. 2020	J&J* Reduzierung der Emissionen gem. Scope 1 & 2 um 60% bis 2030 (vs. 2016), Scope 3 um 20% Zielsetzung im November 2020
NOVO NORDISK* Reduzierung der Treibhausgasemissionen gem. Scope 1 & 2 um 100% bis 2030 Zielsetzung im Mai 2018	BIOGEN* Reduzierung Scope 1 & 2 um 55% bis 2032 und um 100% bis 2040 (vs. 2019); 80% d. Zulieferer sollen sich bis 2025 Ziele stecken. Neue Ziele seit August 2020	TAKEDA* Reduzierung der Emissionen gem. Scope 1 & 2 um 40% bis 2025; 67% der Zulieferer sollen sich bis 2024 Ziele stecken Zielsetzung im April 2020	LUNDBECK* Reduzierung der Emissionen gem. Scope 1 & 2 um 45% zwischen 2010 und 2020 Zielsetzung im August 2016	ONO* Reduzierung der Emissionen gem. Scope 1, 2 um 55% bis 2030 und um 100% bis 2050; Scope 3 um 30% bis 2030 Beitritt im August 2017	SERVIER Reduzierung der Emissionen gem. Scope 1, 2 & 3 um 25% bis 2030; Hauptzulieferer müssen sich Ziele setzen Zielsetzung im Mai 2020	GILEAD Beigetreten Beitritt im September 2020	CHARLES RIVER Beigetreten Beitritt im Oktober 2020

Scope 1: direkte Emissionen (z. B. Erdgas zum Heizen, Kraftstoff für Firmenwagen)

Scope 2: Emissionen aus eingekaufter Energie (Strom, Heizung)

Scope 3: indirekte Emissionen – Emissionen der Zulieferer oder verbunden mit Investments oder Geschäftsreisen

*Das Unternehmen hat sich ein 1,5°C-Ziel entsprechend der Anforderungen der IPCC gesetzt.

— BERICHT ZUM EMISSIONSAUFKOMMEN —

Wir haben den ersten Schritt zur Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks unternommen und damit begonnen, Emissionsdaten von all unseren Standorten zu erheben. Dieser Prozess steht jedoch noch ganz am Anfang. Da das Jahr 2020 im Zeichen eines externen Schocks stand, ziehen wir derzeit das Jahr 2019 als Referenzjahr für die Entwicklung unserer Klimaziele in Betracht. Nach sorgfältiger Prüfung soll eine diesbezügliche Entscheidung im Verlauf des Jahres 2021 fallen. Eine erste Einschätzung der globalen Treibhausgasemissionen von Evotec deutet auf ein jährliches Volumen von > 33.000 t CO₂ (direkte und indirekte Emissionen durch den Verbrauch von Elektrizität und Gas zu Heizzwecken gem. Scope 1 und 2).

Die Scope-1-Emissionen aus unternehmenseigenen Quellen sind vornehmlich auf die Verwendung von Zellinkubatoren und Trockeneis zurückzuführen. Evotec unterhält keine Fahrzeugflotte, sodass diese Emissionen weniger als ein Prozent des Fußabdrucks ausmachen.

Der bei weitem größte Teil der Emissionen entsteht bei der Erzeugung von Energie, die von außerhalb bezogen wird (Scope 2). Während die absoluten Zahlen infolge deutlich höherer Geschäftsvolumina, Umsatzerlöse, Mitarbeiterzahlen und Laborflächen steigen, schlagen unsere Bemühungen um höchste Dienstleistungseffizienz auch im Energieverbrauch positiv zu Buche. Während die Gesamtemissionen durch den Verbrauch von Elektrizität und Gas zu Heizzwecken unter Scope 1+2 zwischen 2019 und 2020 um zwei Prozent auf über 33.000 t CO₂ gestiegen sind, ist die CO₂-Intensität, also das Verhältnis der CO₂-Emissionen (in t) zum Umsatz (in Mio. €) um 9 % gesunken. Gemessen an den Emissionen je Mitarbeiter war diese Entwicklung noch stärker (-13 % ggü. 2019).

AUSGEWÄHLTE EMISSIONSDATEN

	CO ₂ -Emissionen, gesamt (CO ₂ in t)		CO ₂ in t / Umsatz in Mio. EUR		CO ₂ in t /durchschn. Mitarbeiterzahl	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
TREIBHAUSGASEMISSIONEN						
CO ₂ -Emissionen gem. Scope 1 und 2 (CO ₂ in t), gesamt	32.728	33.344	73,4	66,8	11,6	10,1
– Veränderung ggü. Vorjahr		1,9 %		-9,0 %		-13,2 %
CO ₂ -Emissionen gem. Scope 1, 2 und 3 (CO ₂ in t), gesamt	33.491	33.553	75	67	12	10
– Veränderung ggü. Vorjahr		0,2 %		-10,5 %		-14,6 %
Treibhausgasemissionen gem. Scope 1 – Zellinkubatoren CO ₂ und Trockeneis (CO ₂ -eq in t)	28	28	0,1	0,1	0,0	0,0
– Veränderung ggü. Vorjahr		1,5 %		-9,3 %		-13,5 %
Treibhausgasemissionen gem. Scope 2 – Energieverbrauch (CO ₂ -eq in t)	32.701	33.316	73,3	66,7	11,6	10,1
– Veränderung ggü. Vorjahr		1,9 %		-9,0 %		-13,2 %

Datenquellen für die Berechnung des Energiemix:

Deutschland: https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2020-04-01_climate-change_13-2020_strommix_2020_fin.pdf

Italien: AXPO Italia

UK: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/877047/Press_Notice_March_2020.pdf

Frankreich: <https://www.rte-france.com/eco2mix>

Seattle/Redmont: Seattle City Light

US-Ostküste: <https://www.eia.gov/electricity/data/state/>

Zur Berechnung der Emissionen ausgewählter Stromversorgungstechnologien haben wir CO₂-Äquivalente über den Lebenszyklus je Energiequelle herangezogen.

Die Multiplikatoren sind vom Weltklimarat berechnete Medianwerte (IPCC; https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/ipcc_wg3_ar5_annex-iii.pdf).

Die Entwicklung der Zielvorgaben soll im Verlauf der Jahre 2021 und 2022 erfolgen. Auf Empfehlung der SBTi folgen wir in der Bilanzierung von Treibhausgasemissionen und dem dazugehörigen Berichtswesen dem international anerkannten GHG-Protokoll.

Eine erste Einschätzung der Emissionen unter Scope 3 beschränkt sich bislang auf geschäftlich bedingte Flugreisen. Der Aufbau eines stabilen Berichtswesens für eine verlässliche Analyse von vor- und nachgelagerten Aktivitäten – insbesondere Pendelverkehr, Zulieferer und die Logistik zwischen Standorten – soll im Jahr 2021 erfolgen.

Die Daten zu den europäischen Flugreisen beziehen sich auf die Reiseaktivitäten der Mitarbeiter in den Jahren 2019 und 2020. Aufgrund der Einschränkungen des Flugreiseverkehrs in Zusammenhang mit COVID-19 sanken die Emissionen um fast 70 %. Der Jahresvergleich ist wegen der außergewöhnlichen Umstände im Jahr 2020 jedoch nicht aussagekräftig. Für zukünftige Analysen ist 2019 daher ein sinnvollerer Referenzpunkt. In Ermangelung verwertbarer Daten haben wir die Emissionen in den USA geschätzt. Die Werte für Flugreisen in den USA basieren auf geschätzten Emissionen von 0,5 Tonnen CO₂ je Mitarbeiter im Jahr 2019 unter der Annahme eines ähnlich deutlichen Rückgangs wie an den europäischen Standorten. Auf der Basis dieser Annahmen betragen die CO₂-Emissionen in Zusammenhang mit Flugreisen im Jahr 2019 rund 1.500 Tonnen und im Jahr 2020 rund 450 Tonnen.

EMISSIONEN UNTER SCOPE 3 – FLUGVERKEHR

	Europa		USA*		Gesamt*	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Meilen	2.731.764	1.145.290	n/a	n/a	n/a	n/a
– Veränderung ggü. Vj.		-58,1 %		nm		nm
CO ₂ in t	1.330	420	134	37	1.464	457
– Veränderung ggü. Vj.		-68,4 %		-72,2 %		-68,7 %
Anzahl Mitarbeiter	2.762	3.199	268	373	3.030	3.572
– Veränderung ggü. Vj.		15,8 %		39,2 %		17,9 %
CO ₂ in t je Mitarbeiter	0,48	0,13	0,5	0,1	0,48	0,13
– Veränderung ggü. Vj.		-72,7 %		-80,0 %		

*Schätzungen auf der Basis des durchschnittlichen CO₂ in t je Mitarbeiter

Berechnung basiert auf Methodik von myclimate.org

Der Umfang der erhobenen Daten zu Umweltfaktoren ist bislang begrenzt, und wir sind uns bewusst, dass dieser in Zukunft erweitert werden muss, da nicht nur Elektrizität und Heizung einen Einfluss auf Scope 1+2 Emissionen haben. Die Weiterentwicklung der Daten soll auch eine breitere Abdeckung der Emissionen unter Scope 3 beinhalten. Darüber hinaus sollen umfassende Daten erhoben werden, die eine Analyse von Wasserverbrauch und Abfallmanagement ermöglichen.

Insbesondere im Bereich Wasser- und Abfallmanagement halten wir die Nachverfolgung und Reduzierung unseres Fußabdrucks für wichtig. Zu diesem Zeitpunkt bietet unser Berichtswesen jedoch keinen Überblick über die Gesamtsituation. Im Jahr 2021 konzentrieren wir uns auf die Verbesserung der Datenqualität, sodass auch im Wasser- und Abfallmanagement objektive, datenbasierte Entscheidungen getroffen werden können.

Governance

MENSCHENRECHTSFRAGEN

Die klassischen Menschenrechtsthemen wie z.B. Arbeits- und Sozialstandards wurden bereits im Abschnitt *Arbeitnehmerbelange* umrissen. Die Tätigkeit der Wirkstoffforschung und -entwicklung bringt jedoch spezifische Herausforderungen mit sich. Dazu zählen insbesondere die Verwendung von menschlichem Gewebe und menschlichen Zellen und der Einsatz von Tieren für Versuchszwecke. Die Überwachung unserer Lieferkette ist ebenfalls ein wesentlicher Teil einer guten Unternehmensführung.

Verantwortlicher Umgang mit menschlichen Gewebeproben

Induzierte pluripotente Stammzellen (iPSC) sind für die Entwicklung menschlicher Krankheitsmodelle und die regenerative Medizin von großer Bedeutung. Sie potenzieren die Chancen, über Screening-Formate neue Wirkstoffe zu entdecken, sodass Zelltherapien zur Behandlung lebensbedrohlicher Erkrankungen entwickelt werden können. Durch die Umprogrammierung somatischer Zellen von gesunden oder erkrankten Spendern in induzierte pluripotente Stammzellen ist eine Plattform entstanden, die Zusammenhänge zwischen Krankheitsverlauf und genetischer Prädisposition herstellen soll. Im Rahmen der Forschungsallianz mit Bristol Myers Squibb hat Evotec im Jahr 2020 Meilensteine erreicht, die den Fortschritt in diesem Bereich bescheinigen (weitergehende Informationen finden Sie im Geschäftsbericht 2020).

Induzierte Stammzellen sind keine natürlichen Zellen. Sie werden vielmehr durch Ko-Expression von spezifischen Transkriptionsfaktoren in Kulturen aus somatischen Zellen hergestellt. Im Gegensatz zur Gewinnung von embryonalen Stammzellen (ESC) ist die Vernichtung von Präimplantationsembryos hier nicht erforderlich. Induzierte Stammzellen werden mit Zustimmung der Patienten aus menschlichem Gewebe gewonnen und sind aus ethischer Sicht unproblematisch. Evotec arbeitet in diesem Bereich mit zugelassenen Partnern zusammen, die darauf spezialisiert sind, unter den Teilnehmern an klinischen Studien Spender zu werben. Auch die Zustimmung wird von klinischen Experten eingeholt. Patienteninformationen zu den Forschungsaktivitäten erfolgen nach dem Prinzip der Verblindung im Vorfeld der Zustimmungserklärung. Erst wenn ein Patient seine Zustimmung erklärt hat, werden ihm von Evotecs Partnern Gewebeproben entnommen. Ab diesem Zeitpunkt werden die Proben unter einer eindeutigen Kennnummer geführt, und es werden zum Schutz der Rechte der Patienten keinerlei personenbezogene Daten an Evotec weitergegeben. Patienten können ihre Zustimmung am Ort der klinischen Studie oder über den Partner zu einem späteren Zeitpunkt zurücknehmen. Evotec ist dann verpflichtet, die betroffenen Proben und alle dazugehörigen Derivate zu vernichten. Dabei ist wichtig zu erwähnen, dass die meisten von Partnern hergestellten iPSC-Linien nicht der Exklusivität unterliegen. Sie stehen vielmehr der gesamten Forschung offen.

Die Umprogrammierung in iPSC-Zellen erfolgt nach standardisierten Verfahren am Standort der Partner oder bei Evotec selbst. Bei seltenen

Krankheiten, die nur einen geringen Anteil der Bevölkerung betreffen, und bei bestimmten Mutationen, für die kaum Patienten zu finden sind, kommt Gentechnologie zum Einsatz. So werden krankheitsspezifische Mutationen in iPSC-Linien eingeführt. Diese Methode ist immer dann erforderlich, wenn die Patientenpopulation zu klein ist, um Patienten zu pseudonymisieren. Die Kryolagerung der iPSC-Linien erfolgt an den dafür vorgesehenen Standorten von Evotec. Um langfristig Sicherheit und Beständigkeit zu gewährleisten, wird jede Zelllinie in kleinerer Quantität gespiegelt und in Zellbanken an verschiedenen Standorten gelagert.

Höchste Standards im Tierschutz

Im Bereich der Tierversuche finden die 3R-Prinzipien Anwendung. Ziel ist es, Tierversuche allgemein zu vermeiden (Replacement), die Zahl der Tiere zu reduzieren (Reduction) und ihr Leiden zu minimieren (Refinement). Das 3R-Prinzip wirkt auf einen guten Schutz für Versuchstiere hin und ist integraler Bestandteil der Forschungs- und Entwicklungsprozesse bei Evotec. In Bezug auf die Bemühungen, Tierversuche zu reduzieren, nimmt Evotec in der Industrie eine führende Position ein. Tierschutz bedeutet für uns immer auch Arbeitnehmerschutz, denn auch hier bietet sich die Möglichkeit zur Reduzierung psychischer Belastungen – eine der Zielsetzungen im Bereich EHS. Als Anreiz zur Verbesserung von Prozessen können sich Mitglieder des Laborpersonals für eine interne Auszeichnung qualifizieren, indem sie Initiativen zur Umsetzung der 3R-Prinzipien anstoßen.

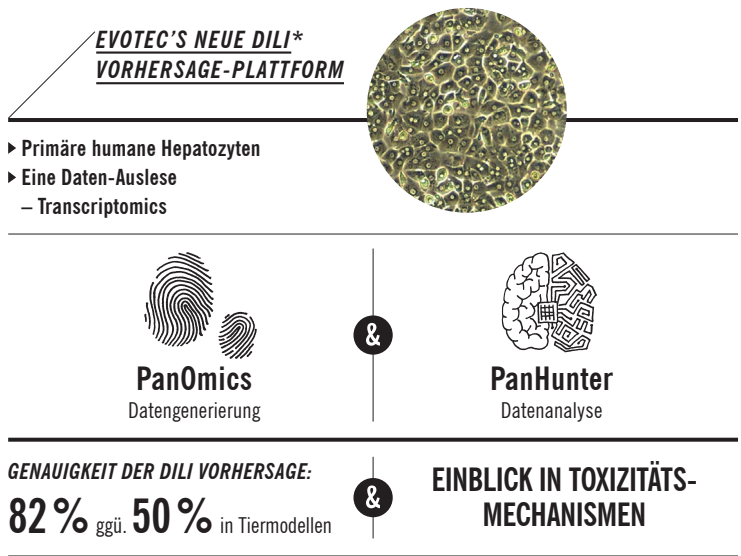
Mit dem Ziel, den Einsatz von Tieren in der Forschung und Entwicklung so weit wie möglich zu minimieren, greift Evotec in der Wirkstoffentwicklung schon heute auf eine breite Palette von pharmakologischen *In-vitro*-Versuchen zurück. Bei solchen Versuchen in der Kulturschale können die verschiedensten Parameter an humanen Zelllinien und Geweben getestet werden. Auch der Einsatz neuester Technologien, wie bildgebende und zunehmend nicht-invasive Verfahren (z.B. Lichtschranken), verfeinerte Methoden und die Beratung durch Biostatistiker stehen im Sinne des 3R-Prinzips.

In der Umsetzung der „Replace“-Leitlinie der 3Rs erkennen wir großes Potenzial. Bei Evotec werden eine Reihe von Methoden genutzt (*in-vitro*-, *in-silico*-, computergestützte Forschung), die regelmäßig Tierversuche ersetzen. In unserem stark wissenschaftlich geprägten Umfeld sind wir stets bemüht, die neuesten und besten Methoden zur Erreichung unserer Ziele einzusetzen.

Bereits heute liefern viele Methoden, z.B. in der Zellforschung, überdurchschnittlich gute Ergebnisse und ersetzen Tierversuche – insbesondere solche, die eine große Menge von Tieren erfordern würden. Den Fortschritt in diesem Bereich in Zahlen auszudrücken ist schwierig, denn Evotec beginnt üblicherweise mit der Ersatzmethode, sodass der Einsatz von Tierversuchen von Anfang an vermieden wird.

Bei der Toxizitätsprüfung, ein stark regulierter Bereich, der es verdient, vom Gesetzgeber einmal überarbeitet zu werden, produzieren wir so bereits heute

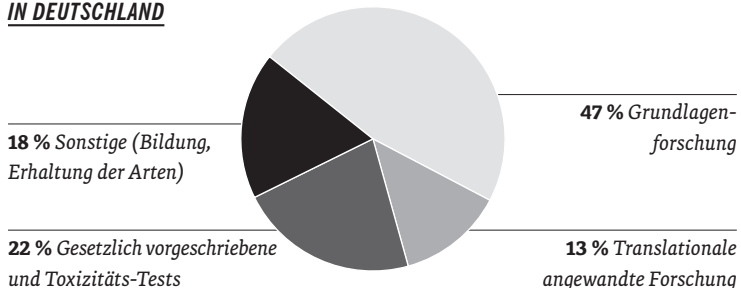
Daten mit einer deutlich höheren Vorhersagekraft als die verpflichtenden Tierversuche. In diesem Bereich kann die überdurchschnittliche Performance mit Zahlen belegt werden. Im Bereich der medikamenten-induzierten Leberschädigungen liegt die Vorhersagegenauigkeit bei 82 %, während Tierversuche eine Genauigkeit von 50 % zeigen.



*DILI = „Drug induced liver injury“/Medikamenten-induzierte Leberschädigung

In der Methode der Krankheitsmodellierung, wo zweimal so viele Tierversuche zum Einsatz kommen wie in der Toxizitätsprüfung, sehen wir ein noch höheres Potenzial zur Reduzierung von Tierversuchen. Wie zuvor beschrieben, verspricht die auf Patientendaten basierende Präzisionsmedizin, Krankheitsmodelle mit höherer Vorhersagekraft hervorzubringen. In Deutschland kommt etwa die Hälfte der in der Arzneimittelforschung verwendeten Tiere in der Krankheitsmodellierung zum Einsatz (klassifiziert als Grundlagenforschung). Die Daten anderer Länder zeigen vermutlich eine ähnliche Verteilung. Das Potenzial für Ersatzmethoden ist in diesem Bereich des Forschungsprozesses also vermutlich noch größer als im Bereich der Toxizitätsprüfung.

**VERTEILUNG VON TIERVERSUCHEN
IN DEUTSCHLAND**



Im Rahmen seiner Forschungsaktivitäten führt Evotec an mehreren europäischen Standorten gesetzlich vorgeschriebene bzw. wissenschaftlich notwendige Tierversuche durch. Versuche, die nicht hausintern durchgeführt

werden können, werden an spezialisierte, sorgsam ausgewählte und geprüfte Auftragsforschungsinstitute vergeben. Als Versuchstiere kommen zumeist Nager (z.B. Mäuse und Ratten), aber auch Nicht-Nager (z.B. nicht-humane Primaten) zum Einsatz. Sämtliche Tierversuche erfolgen ausschließlich nach behördlicher Genehmigung auf der Grundlage der in der europäischen Richtlinie 2010/63/EU ausgeführten Vorgaben bzw. der meist noch strengeren nationalen Gesetzgebungen (z.B. Tierschutzgesetz, Tierschutz-Versuchstierverordnung, Arzneimittelgesetz). So ist in jedem einzelnen Fall zu begründen, warum ein Projekt nicht ohne Tierversuche durchgeführt werden kann. Zudem ist die Anzahl der Versuchstiere auf das minimale Maß zu reduzieren, mit dem das Versuchsziel erreicht werden kann. Die zuständigen nationalen Fachbehörden ziehen zur Beurteilung dieser Anträge eine Expertenkommission zu Rate, die sich aus fachkundigen, im Bereich Tierversuche erfahrenen Experten und aus Vertretern von Tierschutzverbänden zusammensetzt. Darüber hinaus wird die Arbeit von Evotec regelmäßig von den lokalen zuständigen Veterinärbehörden kontrolliert. Intern sind an allen Standorten Gremien etabliert, die tierschutzrechtliche Aspekte regelmäßig diskutieren und an die jeweils geltende Gesetzgebung bzw. aktuelle Standards anpassen. Zudem sind an allen Standorten Tierwohlbeauftragte und Veterinäre beschäftigt, die die forschenden Abteilungen beraten, unterstützen und kontrollieren sowie zum tierschutzgerechten Handeln anleiten.

Um dem aktuellen Stand für Tierversuchskunde aus Sicht des Tierschutzes gerecht zu werden, stützt sich Evotec in Deutschland auf Empfehlungen der Gesellschaften für Versuchstierkunde (GV-SOLAS, FELASA) und der Tierärztlichen Vereinigung für Tierschutz (TVT). Des Weiteren haben alle Forschungsstandorte die Akkreditierung der international anerkannten Tierschutzorganisation AAALAC International (Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care International) beantragt und sind in vollem Umfang akkreditiert worden. Die aufwendige Akkreditierung erfolgte jeweils nach eingehender Prüfung der Bedingungen und Programme zur Haltung und für den Einsatz der Versuchstiere sowie der fachlichen Qualifikation der Tierpfleger und des wissenschaftlichen Personals. Die Akkreditierungen werden im Dreijahresturnus erneuert (2019 für den Standort Göttingen und 2018 für den Standort Hamburg). Auch der Standort Lyon ist bereits seit der Zeit, als er noch in Besitz von Sanofi war, AAALAC-akkreditiert. Diese Akkreditierung war bis 2020 gültig und wird aufgrund des Umzugs der Versuchstiere nach Toulouse nicht erneuert. Nach einem ersten Akkreditierungsbesuch im November 2019 wurde auch Manchester 2020 akkreditiert. Evotec hat sein Ziel, für alle sechs relevanten Standorte eine Akkreditierung nach AAALAC zu erlangen, Ende 2020 erreicht.

Neben der ethischen Verpflichtung zum Tierschutz ist für Evotec auch die Qualität der Daten entscheidend, die im Tierversuch generiert werden. Nur wenn sich die Versuchstiere wohl fühlen, so wenig wie möglich belastet sind und unter guten und standardisierten Haltungsbedingungen leben, können auch qualitativ hochwertige Versuchsergebnisse generiert und die Zahl der Experimente auf ein Minimum reduziert werden. Seit 2016 beschäftigt sich ein global agierendes Team von fest angestellten Veterinären mit der Verbesserung und Harmonisierung von Standards zwischen den unterschiedlichen Standorten. Im Jahr 2019 wurde eine überarbeitete Version der „Global Animal Welfare Policy“ herausgegeben. Das Veterinärteam führte außerdem neue Richtlinien zur Beibehaltung des hohen Niveaus bei der Tierhygiene ein. Mit der Beschäftigung von insgesamt zwölf hausinternen Veterinären hebt sich Evotec von vielen anderen Unternehmen der Branche ab. Zu den Vorteilen dieser Praxis zählen die uneingeschränkte zeitnahe Verfügbarkeit der Experten vor Ort,

eine deutlich effizientere Kommunikation sowie der zielgerichtete Aufbau von Wissen über unternehmensspezifische Zusammenhänge und Prozesse.

Der Tierschutz ist als Staatsziel in der deutschen Verfassung verankert und im Tierschutzgesetz geregelt. Es ist daher wenig überraschend, dass vielfältige regulatorische Anforderungen erfüllt und regelmäßige Prüfungen durchlaufen werden müssen. Evotec ist jederzeit und an jedem

Standort offen für spontane oder angekündigte Prüfungen dieser Art, sowohl in Deutschland als auch an den internationalen Standorten. In den vergangenen drei Jahren wurden von verschiedenen Regulierungsbehörden an sechs Standorten zehn Prüfungen oder Besuche durchgeführt. Es wurden keine wesentlichen Beanstandungen zurückgemeldet, und alle notwendigen Korrekturen wurden innerhalb von nur wenigen Wochen oder sogar Tagen vorgenommen.

BEHÖRDLICHE PRÜFUNGEN UND BESUCHE VON IN-VIVO-EINRICHTUNGEN 2018–2020

JAHR DER VERÖFFENTLICHUNG	LAND	STANDORT	DATUM	BEHÖRDE
2018	Deutschland	Hamburg	20. Juni	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Freie und Hansestadt Hamburg
	Italien	Verona	21.–22. Juni	AAALAC
	Frankreich	Toulouse	19. November	AAALAC
2019	Deutschland	Göttingen	28. Juni	AAALAC
	Großbritannien	Manchester	22. November	AAALAC
2020	Deutschland	Hamburg	3. Juni	Prüfung gem. § 16 TierSchG, Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Freie und Hansestadt Hamburg
	Deutschland	Göttingen	15. Juli	Niedersächsisches Landesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit
	Österreich	Orth	5. November	AAALAC
	Deutschland	Hamburg	9. November	Behörde für Justiz und Verbraucherschutz
	Italien	Verona	14. Dezember	Italienisches Gesundheitsministerium

COMPLIANCE ALS KERNELEMENT DER UNTERNEHMENSKULTUR

Evotecs Unternehmenskultur ist den höchsten Standards der Offenheit, Integrität und Rechenschaft verpflichtet. Ein wesentlicher Bestandteil der Integrität ist die Compliance, d. h. die Einhaltung der geltenden Gesetze und Unternehmensrichtlinien. Evotec toleriert keinerlei Verstöße gegen geltendes Recht oder interne Vorschriften.

Die Überwachung des Compliance-Programms obliegt dem Compliance Officer und den ihm unterstellten Mitarbeitern. Dies ist eine unabhängige und objektive Funktion, die alle Fragen der Compliance prüft und bewertet. Schulungen dazu finden regelmäßig und konzernweit in elektronischer Form statt. Sie sind auf die spezifischen Compliance-Themen der Gesellschaft und die damit verbundenen Risiken zugeschnitten. Zur Verbesserung des Systems wurde im Schlussquartal 2020 eine neue, ebenfalls elektronische Schulung zum Thema Datenschutz eingeführt. Der globale Roll-out soll im ersten Quartal 2021 abgeschlossen werden. Die Teilnahme ist für alle Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter verpflichtend. Ziel des Trainings ist eine dauerhafte Sensibilisierung für Compliance-Themen in allen Geschäftsprozessen, sodass jede Entscheidung den Richtlinien des Unternehmens entspricht und Compliance-Risiken auf ein Minimum reduziert werden. Der Compliance Officer überwacht die Teilnahme in regelmäßigen Abständen.

Bei der Konzerngesellschaft Aptuit (Verona) S.r.L. wird das Compliance-Programm durch ein zusätzliches Aufsichtsgremium überwacht, das sich aus Mitarbeitern und externen, unabhängigen Beratern zusammensetzt. Das Compliance-Modell für Aptuit (Verona) S.r.l. wird regelmäßig dem Unternehmensgegenstand und den geltenden Gesetzen angepasst. Wie geplant wurden die Compliance-Schulungen für Aptuit-Mitarbeiter 2019 in das konzernweite elektronische Training integriert.

Evotecs Verpflichtung zu einer Compliance-orientierten Unternehmenskultur manifestiert sich im Verhaltenskodex der Gesellschaft, der zentrale ethische Grundsätze wie Integrität und Professionalität für Vorstand, Aufsichtsrat und die gesamte Belegschaft gleichermaßen verbindlich vorgibt.

Evotec hat seinen Verhaltenskodex auf der Unternehmenswebsite im Bereich „Invest“ veröffentlicht (www.evotec.com). Die für das Geschäftsjahr 2019 geltende Fassung umfasste Themen wie die Verwendung von Finanzmitteln, eine akkurate Buchhaltung, den Umgang mit persönlichen Interessenkonflikten und Insiderhandel, die Einhaltung der Vorschriften des Antikorruptions- und Kartellrechts, das Arbeitsumfeld, Gesundheits- und Arbeitsschutz, die Minimierung von Umweltbelastungen sowie den

vertraulichen Umgang mit geistigem Eigentum und Betriebsgeheimnissen. Im Dezember 2019 verabschiedete der Aufsichtsrat der Evotec SE eine aktualisierte Fassung des Kodex, die seit Januar 2020 Gültigkeit hat. Die neue Fassung umfasst zusätzlich Themen wie Geldwäsche, Tierschutz, personenbezogene Daten, globaler Handel und das Aufdecken sowie ein Programm zur Meldung von möglichen Verstößen (Whistleblowing).

Institutionalisierung einer Meldeplattform

Ein weiterer wichtiger Aspekt von Rechenschaft und Transparenz ist die Möglichkeit, Befürchtungen auf verantwortungsvolle und effektive Weise Ausdruck zu geben. Mitarbeiter können mögliche Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften dem verantwortlichen Manager melden – dem Compliance-beauftragten. Bis 2019 gab es bei Evotec eine Compliance-Hotline, aber auf diesem Wege wurden keine Fälle von aktiver oder passiver Korruption gemeldet. Auch über andere Meldewege wurden keine Fälle bekannt.

Wie im Geschäftsbericht 2019 angekündigt, haben wir das System verbessert, um Hürden abzubauen und eine neue, webbasierte Meldeplattform eingerichtet, die am 29. Januar 2020 unter dem Titel *EVOwhistle* in Betrieb genommen wurde. Unter der URL <https://evotecgroup.integrityline.org/> finden die Mitarbeiter und externen Stakeholder von Evotec einen Kanal, über den compliancerelevante Bedenken, wie etwa mutmaßliches oder beobachtetes Fehlverhalten, Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder andere Verstöße gegen Vorschriften, geäußert werden können. *EVOwhistle* ist eine zweckgebundene und sichere Website, die außerhalb des Unternehmensnetzwerks gehostet wird. Sie soll ein zuverlässiges System schaffen, das sowohl dem Meldenden als auch der Person, die unter Verdacht steht, Schutz bietet.

Im Jahr 2020 wurden neun Fälle über dieses System gemeldet. Vier davon waren Tests zur Sicherung der Funktionalität. Die übrigen fünf Meldungen bezogen sich auf zwei Fälle (drei Meldungen bezogen sich auf den einen und zwei auf den anderen Fall). Beide Fälle wurden im Jahr 2020 gelöst und abgeschlossen.

Diese Zahl erscheint für ein Unternehmen unserer Größe recht klein. Möglicherweise ist dies auf die Ablenkung durch die Herausforderungen in Verbindung mit der COVID-19-Krise zurückzuführen. Ein Jahr nach der Einführung von *EVOwhistle*, im Januar 2021, wurden die Mitarbeiter daher noch einmal daran erinnert und eingeladen, Verstöße gegen Compliance-Vorschriften, den Verhaltenskodex oder andere rechtliche Probleme in unserem gemeinsamen Arbeitsumfeld zu melden. Das Whistleblowing spielt bei der Identifizierung von Risikothemen eine große Rolle, und jeder Meldende ist vor negativen Auswirkungen geschützt, auch wenn sich später herausstellt, dass die Meldung grundlos war, oder wenn ein Fehlverhalten sich nicht bestätigt. Aktives Engagement in diesem Bereich verstehen wir als gute Unternehmenskultur.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Das Ziel im Hinblick auf Korruptionsthemen lautet: keine Vorfälle. Tatsächlich sind bei Evotec bis heute keine Fälle von Korruption bekannt. Vertretern des Unternehmens in ihrer Eigenschaft als Mitarbeiter ist es untersagt, aufgrund einer gewährten Provision, eines Rabatts, eines Beratungs- oder Dienstvertrages, eines Bestechungsgeschenks oder einer erzwungenen Provisionszahlung Verträge abschließen oder Vereinbarungen zu treffen. Dies gilt auch, wenn der Person bekannt ist oder sie davon ausgehen kann, dass direkt oder indirekt eine unangemessene Zahlung für Entscheidungen oder Maßnahmen zu erwarten ist, die Evotec begünstigen.

Der Begriff „unangemessene Zahlung und Entlohnung“ beinhaltet Geld oder sonstige Geschenke von Dritten, deren Wert einen festgelegten Betrag überschreitet und die nicht vom Vorgesetzten genehmigt sind. So stellen etwa bestimmte, insbesondere kostenlose, Produkte sowie Dienste, Reisen oder Ferienaufenthalte auf Kosten anderer Unternehmen genauso eine unzulässige Zahlung dar wie eine direkte Bargeldzahlung. Eine ansonsten zweifelhafte Maßnahme ist nicht allein deshalb zulässig, weil sie an einen bestimmten Ort oder in einem bestimmten Bereich der geschäftlichen Aktivitäten gebräuchlich ist.

Ein weiterer Aspekt im Kontext von Antikorruption ist die Vermeidung von Geschäften mit Personen oder Organisationen, die in internationalen Sanktionslisten geführt werden. Seit Ende 2017 verfolgt Evotec einen systematischen Ansatz, der sicherstellen soll, dass entsprechende Personen oder Organisationen vor dem Eintritt in Geschäftsbeziehungen überprüft und identifiziert werden.

Überwachung der Supply Chain

2019 wurden insgesamt 82 Zulieferer bewertet (die Top 20 für jeden Standort; auf sie entfallen 80 % der bezogenen Waren), und der Umfang der Kontrollen wurde 2020 erheblich ausgeweitet. Um die Nachhaltigkeitsleistung unserer Zulieferer besser überwachen zu können, nutzten wir seit dem dritten Quartal 2020 die Plattform Integrity Next. Wir haben mehr als 2.300 Zulieferer dazu eingeladen, über diese Plattform Angaben zu den folgenden Themen zu machen: Umweltschutz, Menschenrechte und Arbeitsschutz, Bestechung und Korruption, Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie Verantwortlichkeit in der Supply Chain. Mit Stand heute hat Evotec 950 vollständige Profile erhalten. Auf diese entfallen rund 90 % der Unternehmensausgaben. In einem nächsten Schritt sollen die verbleibenden aktiven Zulieferer auf die Plattform geholt und diejenigen Profile analysiert werden, die nicht ganz den Anforderungen des Unternehmens entsprechen. Geeignete Korrekturmaßnahmen sollen folgen.

<i>BEWERTUNG DER ZULIEFERER</i>	<i>Vollständig erfüllt</i>		<i>Teilweise erfüllt</i>		<i>Unzureichende Daten/ wird überprüft</i>		<i>Keine Informationen</i>	
	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
	Umweltschutz	53	535	18	348	0	55	11
- in %	64,6 %	23,1 %	22,0%	15,0 %	0,0%	2,4 %	13,4%	59,6 %
Antibestechung & Antikorrption	56	529	17	310	0	47	9	1.433
- in %	68,3 %	23 %	20,7%	13 %	0,0 %	2 %	11,0%	62 %
Menschenrechte & Arbeitsnormen	53	661	19	241	0	3	10	1.414
- in %	64,6 %	29 %	23,2%	10 %	0,0 %	0 %	12,2%	61 %
Gesundheit & Sicherheit	n/a	723	n/a	156		9	n/a	1.431
- in %		31 %		7 %		0 %		62 %
Verantwortung für die Lieferkette	n/a	280	n/a	561		0	n/a	1.478
- in %		12 %		24 %		0 %		64 %

Nachhaltigkeitsthemen 2019: Umweltschutz, Antibestechung, Menschenrechte (n = 82)

Nachhaltigkeitsthemen 2020: Umweltschutz, Antibestechung, Menschenrechte, Gesundheit & Sicherheit, Verantwortung für die Lieferkette (n=2,319)

* Beginn der Bewertung durch Integrity Next: August 2020

Von den in unserem ERP-System als aktive Zulieferer geführten Zulieferern stammen 99,1 % (2019: 98.5 %) aus OECD-Ländern. Sieben der übrigen 26 Zulieferer aus anderen Regionen haben bereits Informationen über Integrity Next geliefert, und ihre Selbsteinschätzung entspricht unseren Anforderungen. Die verbleibenden 19 Unternehmen haben bislang keine Informationen bereitgestellt. Auf der Basis unserer eigenen Einschätzung ergeben sich keine Hinweise auf Verstöße gegen Regeln etwa im Hinblick auf Zwangsarbeit oder Konfliktmineralien.

Mit dem Ziel, unsere Prinzipien des ethischen Verhaltens systematisch entlang der Wertschöpfungskette durchzusetzen, haben wir 2020 die Überwachung unserer Zulieferer deutlich ausgeweitet und erste Schritte unternommen, um unseren Verhaltenskodex um einen Verhaltenskodex für Zulieferer zu ergänzen. 2021 sollen für die verschiedenen Tochterunternehmen neue Einkaufsbedingungen veröffentlicht werden. In diesem Rahmen wird auch ein Verhaltenskodex für Zulieferer eingeführt, der gewährleisten soll, dass unsere Zulieferer den zehn SDG-Prinzipien der UN Global Compact Initiative folgen, d.h. den Leitlinien zur Förderung nachhaltiger Entwicklungsziele. Der Kodex regelt auch das Maßnahmenpektrum im Falle von Verstößen gegen diese Prinzipien.

Ausblick

Das Prinzip der Nachhaltigkeit ist fest in unserem Geschäftsmodell verankert, und es ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Durch neue Strukturen für ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement haben wir 2020 in diesem Bereich große Fortschritte erzielt. Die zunehmende Digitalisierung der wesentlichen Leistungsindikatoren für Umweltschutz, Sicherheit und Governance unterstützt uns bei einer ganzheitlichen Entscheidungsfindung. Sie begünstigt eine harmonische Ausrichtung unserer Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie sowohl auf die Anforderungen unserer Stakeholder als auch auf die Bedürfnisse unseres Planeten. Unvoreingenommene Entscheidungen auf der Grundlage

von Wissenschaft und Daten sind unser Leitprinzip, dem wir auch bei der Umsetzung der Erkenntnisse des Sustainability Workshops folgen. Wir möchten den Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholdern verstärken und verstehen Nachhaltigkeitsmanagement als dynamischen und flexiblen Prozess. 2021 werden wir den Rahmen für ein umfassendes, ganzheitliches Berichtswesen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance abstecken. Es soll unsere Mitarbeiter schützen und unterstützen und die Grundlagen für wissenschaftlich fundierte Klimaziele liefern. Im März 2022 soll dann erstmals ein den internationalen Standards entsprechender, geprüfter Nachhaltigkeitsbericht erstellt und veröffentlicht werden.

**Für weitere Informationen
wenden Sie sich gerne an**

Volker Braun

SVP, Global Head of
Investor Relations & ESG
+ 49.(0)40.56081-755
volker.braun@evotec.com
