

*Evotec SE*  
**Nachhaltigkeits-  
bericht 2022**

**TABLE OF CONTENT**

**P. 3 1. Über diesen Bericht**

P. 5 1.1. Vorwort des Vorstandes

P. 6 1.2. Unser Nachhaltigkeitsbericht auf einen Blick

**P. 7 2. Über unsere Organisation**

P. 7 2.1. Wer wir sind und wie wir unsere Mission erfüllen

P. 8 2.2. Unsere Struktur

P. 8 2.3. Unser Geschäftsmodell

**P. 10 3. Unser Nachhaltigkeitsmanagement**

P. 10 3.1. Stakeholder- & Materialitätsanalyse

P. 11 3.2. Unser ESG-Ansatz zur Umsetzung von Nachhaltigkeit

P. 15 3.3. Unser Beitrag zu den SDGs

**P. 21 4. Soziales – Empowering our people**

P. 21 4.1. Übertragbare Krankheiten

P. 24 4.2. Beschäftigung

P. 28 4.3. Aus- und Weiterbildung

P. 30 4.4. Diversität, Gleichstellung und Inklusion

P. 33 4.5. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

**P. 35 5. Umwelt – Den Planeten schützen**

P. 35 5.1. Treibhausgasemissionen

P. 38 5.2. Ressourcenmanagement

**P. 42 6. Governance – Verantwortungsbewusstsein im Geschäftsbetrieb**

P. 42 6.1. Compliance

P. 44 6.2. Bekämpfung von Korruption

P. 45 6.3. Bioethik

P. 47 6.4. Tierwohl

P. 50 6.5. Lieferkette

P. 53 6.6. IT-Sicherheit

P. 54 6.7. EU-Taxonomie

**P. 56 7. Risiken im Zusammenhang mit nicht-finanziellen Sachverhalten**

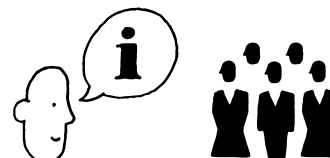
**P. 57 8. Ausblick**

**P. 58 9. GRI-Inhaltsindex**

**P. 61 10. Mitgliedschaften & Initiativen**

**P. 62 11. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit**

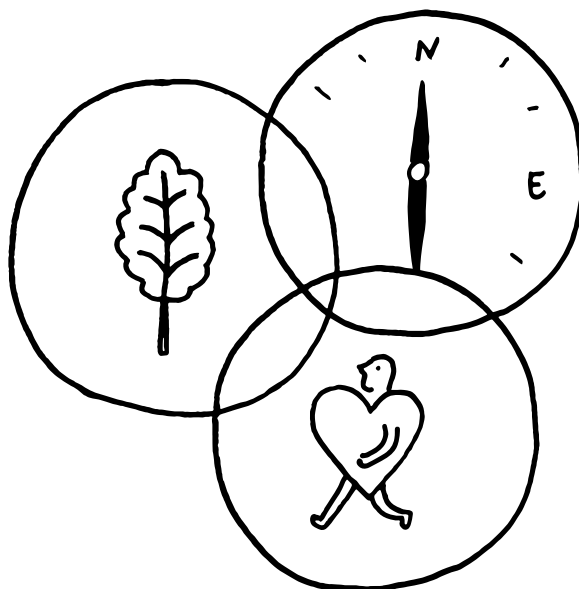
**P. 64 12. Anhang**



Aus Gründen besserer Lesbarkeit verwenden wir bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Nachhaltigkeitsbericht die männliche Form. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform haben wir aus redaktionellen Gründen gewählt, und sie beinhaltet keine Wertung.

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf den Evotec-Konzern. Zur größeren Einheitlichkeit in unserer Kommunikation verwenden wir den englischen Begriff Evotec Group, wenn wir vom Evotec-Konzern sprechen oder die Kurzform Evotec. Die Kennzahlen betreffen, soweit nicht anders vermerkt, die gesamte Evotec Group. Informationen, die lediglich bestimmte Standorte betreffen, sind als solche gekennzeichnet. Die Berichtsperiode umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022.

# 1. Über diesen Bericht



Dies ist Evotecs dritter jährlicher Nachhaltigkeitsbericht. Er befasst sich mit den Themen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) und dazugehörigen Parametern, insofern sich diese in wesentlichem Maße auf unser Unternehmen auswirken. Dieser Bericht bietet unseren Stakeholdern detaillierte Einblicke in unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und -Kennzahlen.

Wie bereits in vorherigen Berichtszeiträumen richten wir uns bei der inhaltlichen Ausgestaltung unseres Nachhaltigkeitsberichts nach den Offenlegungsanforderungen gemäß §§ 315b, 315c i. V. m. §§ 289b bis 289e HGB.

In erster Linie sind wir zur Offenlegung nicht-finanzieller Angaben verpflichtet, wenn diese essentiell sind, um den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die finanzielle Lage des Unternehmens zu verstehen. Zudem sind nicht-finanzielle Angaben zu machen, wenn diese erforderlich sind, um nachzuvollziehen, wie sich die Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf nicht-finanzielle Aspekte auswirkt.

Im Rahmen einer umfassenden Evaluierung einer Nachhaltigkeitsstrategie im November/ Dezember 2020 wurden die für den Konzern und seine Stakeholder wesentlichen ESG-Themen festgelegt. Die Ergebnisse wurden von Experten aus unseren Wirtschaftssektoren sowie relevanten Konzernfunktionen geprüft und bestätigt. Im vorliegenden Bericht werden

die folgenden wesentlichen Themen gemäß HGB und Corporate Social Responsibility-Richtlinie- Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) berücksichtigt: Arbeitnehmerbelange, Menschenrechtsfragen, Antikorruption, sowie Umwelt- und Sozialbelange im Sinne des CSR-RUG. Die Abschnitte dieses Berichts, die im Zusammenhang mit den Anforderungen des HGBs relevant sind und unsere materiellen Themen betreffen, sind mit dem folgenden Symbol gekennzeichnet:

Im Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurden neben den gesetzlichen Anforderungen des CSR-RUG auch wesentliche Aspekte der Kriterien der GRI (Global Reporting Initiative) berücksichtigt. GRI -Standards zählen zu den weltweit meistgenutzten Berichtsstandards bzw. Rahmen für Nachhaltigkeitsberichte. Sie liefern unseres Erachtens einen umfassenden Überblick über unsere Maßnahmen zur Verbesserung unserer Performance in allen ESG-Bereichen. Im Sinne der Transparenz und der Petitionen internationaler Stakeholder berücksichtigen wir darüber hinaus auch Branchenstandards wie die des SASB (Sustainability Accounting Standards Board).

Im Geschäftsjahr 2022 gingen wir einen Schritt weiter und beschlossen, eine Auswahl unserer nicht-finanziellen Themen unter Bezugnahme auf die Kriterien der GRI-Standards und in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol einer betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit zu unterziehen. Diese Entscheidung wurde getroffen, um das

Vertrauen unserer Stakeholder weiter zu stärken und uns den Übergang zu einem vollständig geprüften Bericht in den kommenden Jahren zu erleichtern. Außerdem bereitet uns diese Maßnahme auf die neue EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Social Responsibility Directive, CSRD) vor, die für das Geschäftsjahr für Evotec 2024 in Kraft tritt.

Die einer betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen Kapitel Beschäftigung, Bekämpfung von Korruption, Bioethik, Tierwohl<sup>1</sup>, Lieferkette und IT-Sicherheit<sup>2</sup> sowie die Scope 1 & 2 Emissionen, SBTi angepassten Ziele zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen und das Ziel zum jährlichen Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien sind durch blauen Text gekennzeichnet.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Umstellung von den GRI-Standards 2016 zu den GRI-Standards 2021. Darüber hinaus wurde die Methodik unserer Emissionsberichterstattung geändert, um die Anforderungen der Science Based Targets Initiative (SBTi) zu erfüllen, bei welcher der Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Standard als Kriterium für die Treibhausgasinventur Verwendung findet. Auf der Grundlage dieses Ansatzes wurden die Emissionen für das Jahr 2021 aus Konsistenzgründen angepasst und weichen somit von den in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021 veröffentlichten Daten ab. Die historischen Daten werden sowohl für den aktuellen als auch für künftige Berichtszyklen durch eine Treibhausgasinventur ersetzt, die mit dem GHG Protocol übereinstimmt.

Auch die Akquisitionen zweier neuer Standorte im Jahr 2022 werden in diesem Bericht berücksichtigt. Im Mai gab Evotec die Übernahme von Rigenerand bekannt, welche jetzt als Evotec (Modena) Srl firmiert, sodass nun zusätzlich auch GMP-Produktionskapazitäten für Zell- und

Gentherapien zur Verfügung stehen. Seit dem Abschluss der Übernahme von Central Glass, dem jetzigen Evotec DS (Drug Substance), im November zählt dazu auch der Standort in Halle (Westfalen).

Andere Neudarstellungen werden in ihrem jeweiligen Themenbereich behandelt und als solche ausgewiesen.

Soweit dies zweckdienlich ist, reichen die hier enthaltenen Informationen über die rechtlichen Anforderungen des HGBs hinaus und gewähren einen umfassenderen Überblick über Evotecs Nachhaltigkeitsstrategie und die Position des Unternehmens im Zusammenhang mit ESG-relevanten Faktoren. Ein eigener Bereich unserer Website, in dem wir Kennzahlen für jede der drei Nachhaltigkeitsdimensionen – Umwelt, Soziales und Governance – vorlegen, ist über folgenden Link erreichbar: <https://www.evotec.com/en/investor-relations/ESG>

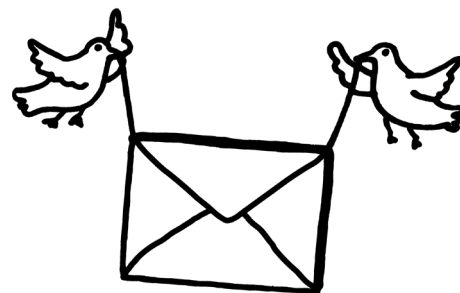
Dieser Bericht wird zeitnah zu unserem Geschäftsbericht veröffentlicht, um den Bewertungsprozess von Investoren anhand zusätzlicher, nichtfinanzieller Kennzahlen zu unterstützen. Der Berichtszeitraum entspricht Evotecs Geschäftsjahr, d. h. dem Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022. Der Bericht betrifft die gesamte Evotec Group einschließlich ihrer 17 Standorte in sechs Ländern. Sollten hier enthaltene Informationen von diesen Parametern abweichen, wird ausdrücklich darauf hingewiesen.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde am 5. Mai 2023 vom Aufsichtsrat im Rahmen seiner Verpflichtung zur inhaltlichen Prüfung gemäß HGB geprüft und nachfolgend am 15. Mai vom Vorstand der Evotec SE. Der Bericht wurde am 16. Mai 2023 verabschiedet.

<sup>1</sup> In den vorhergehenden Berichten als Tierschutz bezeichnet

<sup>2</sup> Weitere Informationen über Ereignisse, die sich nach dem Ende des Berichtszeitraums ereigneten, sind im Abschnitt „Ereignisse nach dem 31. Dezember 2022“ zu finden, der sich am Ende des Abschnitts „Ausblick“ befindet.

# Liebe Stakeholder und Freunde von Evotec!



Widerstandsfähigkeit und Nachhaltigkeit sind mehr denn je Eckpfeiler einer erfolgreichen Unternehmensstrategie. Nachdem wir lernen mussten, mit einer Pandemie umzugehen, brachte das Jahr 2022 neue Herausforderungen mit sich, die die Sicherheit und die wirtschaftliche Stabilität der Menschen auf der ganzen Welt beeinträchtigt(en). Darüber hinaus hat die Wahrscheinlichkeit von Risiken im Zusammenhang mit dem globalen Klimawandel weiter zugenommen. Die klimawissenschaftlichen Daten und Erläuterungen, die im jüngsten Bericht des Zwischenstaatlichen Ausschusses für Klimaänderungen (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) im Jahr 2022 veröffentlicht wurden, beschreiben die aktuelle Situation als „Alarmstufe Rot für die Menschheit“.

Der Menschheit zu dienen, ist seit der Gründung von Evotec im Jahr 1993 die Raison d'Être des Unternehmens. Sie beruht auf der Idee, dass die Anwendung evolutionärer Technologien, für die Evotec steht, zu einem Höchstmaß an effizientem wissenschaftlichen Fortschritt führt. Bereits vor 30 Jahren postulierte unser Mitbegründer Manfred Eigen, dass „das Ziel der Evolution nicht ein einzelner Mensch ist, sondern die Menschheit“.

Das beständige Bemühen, gemeinsam mit unseren Partnern Krankheitsmechanismen und potenzielle Wirkstoffe zu erforschen, um dann Medikamentenkandidaten zu entwickeln und herzustellen, die sich durch Heilung und Zugang zu neuen Therapien positiv auf das Leben von Patienten auswirken, ist unser größter Beitrag zur Stärkung von Gesellschaften, Volkswirtschaften und Gesundheitssystemen rund um die Welt. Unsere Maxime #researchneverstops drückt daher Evotecs Bestreben aus, in jedem Aspekt unserer Aktivitäten nachhaltig zu handeln, um diese Mission zu erfüllen. Um dies hervorzuheben haben wir den Bereich Governance und unsere Vorgehensweise zur nachhaltigen Unternehmensführung weiter gestärkt und 2022 einen ESG-Ausschuss innerhalb unseres Aufsichtsrats eingerichtet.

Der zweite Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie besteht darin, unseren Beitrag zur Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels zu leisten. Als wissenschaftsorientiertes Unternehmen verpflichteten wir uns Anfang 2021 dazu, wissenschaftlich fundierte Netto-Null-Emissionsziele im Einklang mit dem Pariser Abkommen festzulegen. Im 3. Quartal 2022 stellten wir unsere Treibhausgasinventur rechtzeitig fertig, um den Referenzwert für unsere Klimaziele festzulegen, die schließlich von

unserem Aufsichtsrat am 8. Dezember 2022 genehmigt wurden. Wir reichten unsere Ziele bei der Science Based Target Initiative (SBTi) am 2. Januar 2023 ein. Da Zusammenarbeit zu unseren zentralen Werten zählt, werden wir auch unsere Stakeholder dazu ermutigen, sich uns anzuschließen und ihre Emissionsreduktionsziele in den kommenden Jahren mit uns abzustimmen.

Unser Ehrgeiz wär nur Fassade, wenn nicht auch unsere Mitarbeiter den Fortschritt von Evotec auf so fantastische Weise vorantrieben. Die Schaffung und Beibehaltung eines Umfelds physischer und psychischer Sicherheit ist ein Schlüssel für das Gedeihen unserer wichtigsten Stakeholder-Gruppe. In den letzten Jahren haben wir die **EVO**academy ins Leben gerufen, in denen unsere Führungskräfte Schulungen absolvieren, um ihre Teams bestmöglich zu entwickeln. Das Jahr 2023 und das darauf folgende Jahr werden jedoch Jahre des Zuhörens sein, basierend auf einer umfassenden Engagement-Initiative und der Umsetzung des Feedbacks unserer Mitarbeiter in entsprechende Maßnahmen. Eine weitere Initiative zielt darauf ab, unsere Mitarbeiter zu ermutigen, mehr Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen zu übernehmen, indem wir an allen Standorten und in allen Funktionen von Evotec Nachhaltigkeits-Champions einsetzen.

ZUSAMMEN werden wir eine belastbare und nachhaltige Organisation formen, die bereit ist, die aktuellen und anstehenden Herausforderungen zu meistern und einen positiven Beitrag im Rahmen einer Vielzahl von Aktivitäten zu leisten. Ich möchte Sie einladen, uns weiterhin auf unserer Reise in eine nachhaltige Zukunft zu begleiten. Ihre Fragen, Ideen und Rückmeldungen sind uns stets willkommen.

Herzliche Grüße im Namen des Management-Teams,

**Werner Lanthaler**  
Chief Executive Officer

1.2. UNSER NACHHALTIGKEITSBERICHT  
AUF EINEN BLICK\*

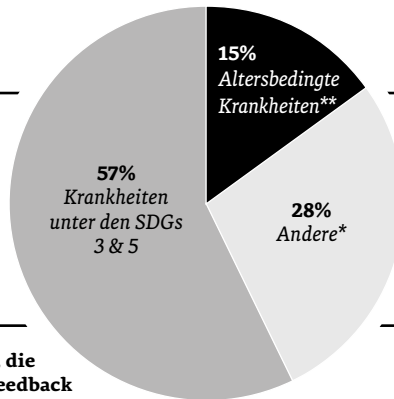
TOGETHER FOR MEDICINES THAT MATTER

**4.952** Mitarbeiter weltweit

**1.565** neue Mitarbeiter

**54 %** Frauen

**88 %** Mitarbeiter, die jährliches Feedback erhalten



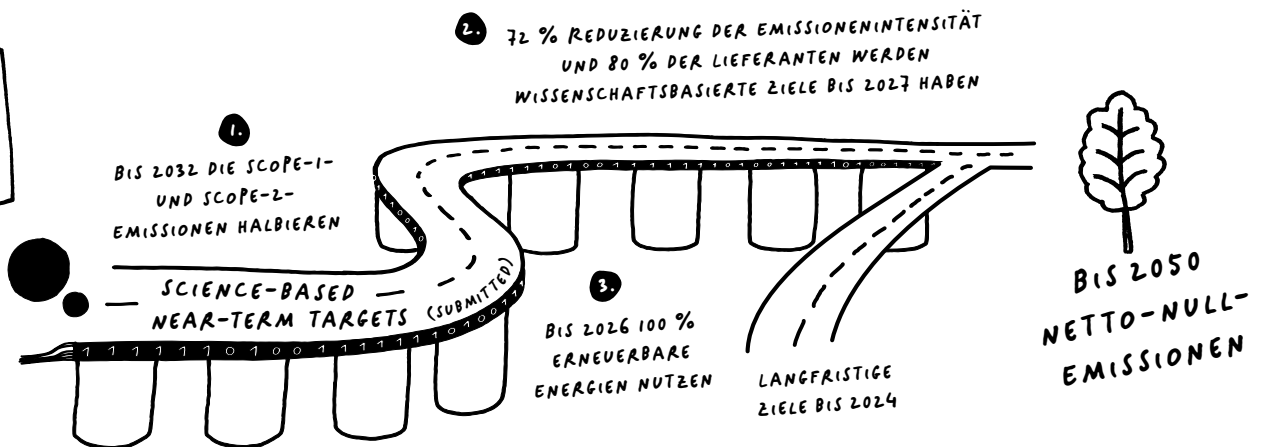
**82 %** Mitarbeiter mit akademischen Abschluss

**31 %** der oberen Führungsebene sind Frauen

**38,2** Durchschnittsalter der Mitarbeiter

**91** Nationalitäten

TREIBHAUSGAS-INVENTAR 2022  
243.444 tCO<sub>2</sub>e



GUIDED GOVERNANCE



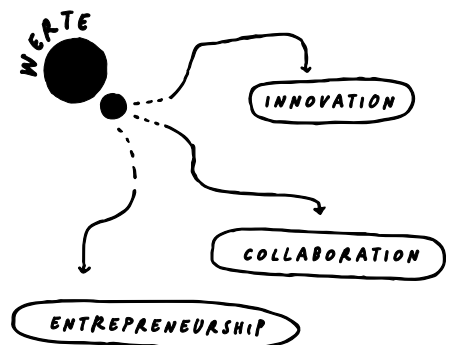
- ▶ Verhaltenskodex
- ▶ EVOwhistle
- ▶ Globale Grundsätze
- ▶ Compliance Training
- ▶ Verhaltenskodex für Lieferanten
- ▶ Richtlinie zur Verwendung von Humanproben

**>2.600**

Lieferanten wurden geprüft auf ESG Kriterien

**86 %**

Erfüllungsquote von Compliance Training



\*Einzelheiten zu den hier dargestellten Informationen finden Sie in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts.

# 2. Über unsere Organisation

## 2.1. WER WIR SIND UND WIE WIR UNSERE MISSION ERFÜLLEN

Als Partner von Pharma- und Biotechunternehmen genießt Evotec eine führende Stellung in der Wirkstoffforschung und -entwicklung. Unser langfristiges Ziel ist es, krankheitsverändernde Therapien und potenzielle Heilmittel zu entwickeln. Solange auch nur eine einzige Krankheit unbehandelt bleibt, gilt die Maxime #researchneverstops.

Unsere Mission ist „Together for Medicines that matter“. Das heißt für uns, gemeinsam mit unseren Partnern durch effiziente Kooperationen relevante Arzneimittel zu erforschen und zu entwickeln. Dabei konzentrieren wir uns auf datengestütztes Krankheitsverständnis, Präzisionsmedizin und die frühe Bewertung von Krankheitsrelevanz, um die Erfolgswahrscheinlichkeit („PoS-up“) zu erhöhen. Unser Team strebt danach, das Leben von Patienten insbesondere in vier Hauptbereichen zu verbessern:

- ▶ **PanOmics**-basierte Wirkstoffforschung für ein tiefgreifenderes Verständnis von Krankheiten und wirksame Therapien
- ▶ **iPSC-basierte** „off-the-shelf“-Zelltherapien auf der Grundlage von induzierten pluripotenten Stammzellen
- ▶ **Just – Evotec Biologics**: Künstliche Intelligenz („K.I.“) und kontinuierliche Herstellung für kosteneffizienteren Zugang („Access“) zu Antikörpern
- ▶ **End-to-End Shared R&D**: eine integrierte Business-to-Business-Plattform für höhere Erfolgswahrscheinlichkeiten vom Target bis zum Patienten

Jüngste wissenschaftliche und technologische Fortschritte haben den Zugang zu Krankheiten und deren Verständnis von molekularer Seite her erheblich verbessert. Hierbei wird entweder der volle Umfang einer bestimmten Art von Biomolekülen, oder aber die Gesamtheit eines molekularen Prozesses oder von Signalkaskaden innerhalb eines Organismus untersucht. Auf unserem Weg zu einem tiefgreifenden Verständnis menschlicher Erkrankungen und der Entwicklung hochwirksamer Therapien fassen wir mehrere -Omics-Felder und die Generierung von Erkenntnissen aus dem Cross-Omics-Bereich unter dem Begriff **PanOmics** zusammen.

Unsere PanOmics-Plattform generiert Genomik-, Transkriptomik-, Proteomik- und Metabolomik-Daten von höchster Qualität in industriellem Ausmaß. Daraus erfolgt die Erstellung und Auswahl von Profilen vielversprechender neuer Wirkstoffkandidaten, die sich ihrerseits aus umfassenden zellbiologischen Profilen von molekularen Patientendatenbanken – Evotecs Molecular Patient Databases (**E.MPD**) – ableiten.

Die Ergebnisse führen oft zu einer Gliederung in Untergruppen innerhalb einer größeren Gruppe von Patienten und schließlich zur Entwicklung maßgeschneiderter Therapien. Dieser Paradigmenwechsel hat den Bedarf an neuen, auf künstlicher Intelligenz (K.I.) / maschinellem Lernen

(M.L.) beruhenden Plattformen, Tools und Methoden erhöht, um die enorme Menge erzeugter Informationen und Daten besser verstehen, interpretieren und übersetzen zu können. Dies soll letztendlich zu einem optimierten Verständnis der Molekularbiologie, Zellregulation und Pathogenese einzelner Krankheiten führen. **PanHunter**, unsere integrierte Datenanalyseplattform, stellt die -Omics-Daten auf benutzerfreundliche Weise auf Unternehmensebene zur Verfügung.

Unsere großvolumige, qualitativ hochwertige und proprietäre Technologieplattform für induzierte pluripotente Stammzellen (**iPSC**), welche Assays auf der Basis von Patientenzellen für die Modellierung von Krankheiten einsetzt, ergänzt unsere K.I./ M.L.- und Präzisionsmedizin-Plattformen. iPSC-Zellassays sind entscheidend für die präzise Modellierung von Krankheiten auf der Grundlage menschlichen Gewebes und stellen daher eine Alternative zu Tiermodellen dar, um Arzneimittelkandidaten in der präklinischen Phase zu profilieren.

Induzierte pluripotente Stammzellen werden nicht nur für die Modellierung von Krankheiten mittels Kulturen verwendet. Sie sind auch die Grundlage für die nächste Generation allogener, zellbasierter Regenerativmedizin zur Behandlung diverser nicht übertragbarer Krankheiten, die eine große Belastung für Patienten und Gesundheitssysteme weltweit darstellen. Unsere iPSC-Plattform fokussiert auf die Entwicklung von Standard-Zelltherapien („von der Stange“) mit lang anhaltender Wirksamkeit, wie z. B. Immunzellen in der Onkologie (z.B. NK-, T-Zellen und andere), Betazellen für Diabetes, Herzmuskelzellen für die Reparatur des Herzens, Netzhautzellen in der Augenheilkunde und iPSC-abgeleitete Exosomen.

**Just – Evotec Biologics** nutzt ihre M.L.- und integrierte Technologieplattform J.DESIGN, um für ihre strategischen Partner zusätzlichen Mehrwert zu generieren, indem sie Biologika auf kostengünstige und effiziente Weise konzipiert, entwickelt und herstellt. Wir gehen davon aus, dass die deutliche Kostensenkung zu einem viel breiteren Zugang zu Therapien in jenen Teilen der Gesellschaft und Regionen führen wird, die bisher nicht von biologischen Therapeutika profitieren konnten. Obwohl wir keine Medikamente vertreiben, erhöhen wir so die Chancen von Patienten weltweit, Zugang zu besseren und erschwinglicheren Medikamenten zu erhalten, ganz erheblich. Der Fokus auf Patientenrelevanz, Zugang und Erschwinglichkeit sollte dazu beitragen, Ungleichheiten zu verringern und letztendlich auch den Wohlstand auf der ganzen Welt zu erhöhen.

In der **Forschung & Entwicklung** haben wir eine **Shared Economy** erschaffen, aus der ein großes Reservoir an Lizenzzahlungen hervorgehen soll. Unser Netzwerk von Kooperationspartnern reicht von führenden Pharmaunternehmen, großen und kleinen Biotechnologieunternehmen über akademische Einrichtungen, Patientenorganisationen und Risikokapitalgesellschaften bis hin zu Stiftungen und gemeinnützigen Organisationen. Gemeinsam widmen wir unsere Arbeit dem gesamten Spektrum von Erkrankungen mit hohem ungedeckten medizinischen Bedarf, darunter seltene Indikationen oder auch Volkskrankheiten, die in

vielen medizinisch unterversorgten oder gar nicht versorgten Regionen der Welt auftreten. Zu diesem Zweck haben wir ein umfassendes Angebot an vollintegrierten Technologieplattformen entwickelt, das die Arzneimittelforschung unseres Erachtens grundlegend verändern wird.

## 2.2. UNSERE STRUKTUR

Evotec wurde 1993 als BioSystems GmbH unter der Leitung des Nobelpreisträgers Manfred Eigen gegründet. Das Unternehmen ist eine börsennotierte Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Aufgrund eines 2018 gefassten Beschlusses der Hauptversammlung wurde Evotec 2019 in Evotec SE umfirmiert. Seit 2009 ist Evotec im TecDAX, seit 2018 im MDAX und nach Ende des Stichtages dieses Reports aufgrund einer durch eine Cyber-Attacke ausgelösten verspäteten Veröffentlichung des Geschäftsberichts im Mai 2023 ausgeschlossen worden. Nach Veröffentlichung des Geschäftsberichts am 12. Mai wird die Wiederaufnahme im Juni erwartet. Seit dem 3. November 2021 sind zudem American Depositary Shares („ADS“) der Evotec SE an der NASDAQ in New York gelistet.

Evotec ist global aufgestellt und beschäftigt 4.952 hochqualifizierte Mitarbeiter an 17 Standorten in sechs Ländern in Europa und den USA. Das Unternehmen unterhält operative Standorte in Hamburg (Hauptsitz), Köln, Göttingen und München (Deutschland), Lyon und Toulouse (Frankreich), Abingdon und Alderley Park (Großbritannien), Verona (Italien), Orth an der Donau (Österreich) sowie Branford, Princeton, Seattle, Redmond und Watertown (USA). Es ist uns durch organisches Wachstum und strategische Akquisitionen gelungen, sowohl operative als auch technologische Synergien zwischen den Standorten und geografischen Regionen zu schaffen.

## 2.3. UNSER GESCHÄFTSMODELL

Auf Grundlage unseres Geschäftsmodells schaffen wir Lösungen gemeinsam mit unseren Partnern, was die Zulassungswahrscheinlichkeit neuer Medikamente erheblich verbessert. Gleichzeitig beschleunigen wir den Prozess der Arzneimittelforschung und reduzieren die hohen Verschleißkosten, die oft mit traditionellen Forschungsansätzen auf diesem Gebiet verbunden sind. Wir tun dies, indem wir die hoch entwickelten Möglichkeiten unserer integrierten Plattformen zu unserem Vorteil einsetzen.

Um dem Bedarf an Verfahren für die frühe Wirkstoffforschung zu begegnen, die schnellere und kostengünstigere Ergebnisse von höherer Qualität liefern, bieten wir unseren Partnern vollintegrierte Lösungen für Wirkstoffforschung und -entwicklung. Wir bieten zudem umfassendes Know-how in den Bereichen Deep Learning und computergestützte Wissensintegration entlang der gesamten Wertschöpfungskette von Research, Wirkstoffforschung und -entwicklung.

Der Modus unserer Umsatzgenerierung stellt auf den jeweiligen Vertragstyp ab, der zwischen unseren jeweiligen Partnern und uns besteht, wie auch als Konsequenz daraus oftmals auf den Besitz von geistigem Eigentum:

Im Rahmen von Kooperationen, bei denen das geistige Eigentum beim Partner liegt, bieten wir unseren Partnern modulare und vollständig

integrierte Lösungen für die Wirkstoffforschung und -entwicklung. Die Lösungen des Unternehmens umfassen sämtliche Modalitäten und reichen von der frühen Target-Identifizierung bis zur Herstellung von Wirkstoffen und kommerziellen Produkten. Leistungen und integrierte Forschungsprogramme sind klar definiert sowie in Umfang und Art unterschiedlich. Üblich ist eine Vergütung auf der Basis von FTEs (FTE: full time equivalent, Vollzeitäquivalent) oder für erbrachte Leistungen (fee for service). Dieses Modell gilt, solange kein geistiges Eigentum von Evotec involviert ist oder keine wesentlichen proprietären Technologieplattformen verwendet werden.

Wir nutzen unsere proprietären Technologieplattformen sowohl intern als auch im Rahmen von Kooperationen mit führenden Pharmazeutika- und Biotechnologieunternehmen sowie akademischen Institutionen für die Entwicklung neuer Wirkstoffforschungsprojekte, Forschungsprodukte und Plattformen. Die Kooperationen basieren üblicherweise auf Vereinbarungen mit Partnern, die eine Kombination aus Abschlagszahlungen und laufenden Forschungszahlungen (auf Basis von Vollzeitäquivalenten) sowie erhebliches finanzielles Aufwärtspotenzial durch Meilenstein- und Lizenzzahlungen beinhalten. Solcherlei Kooperationsprojekte ermöglichen eine Teilung der Kosten und des Risikos, da unsere Partner in der Regel die Kosten für die klinische Entwicklung und Vermarktung übernehmen.

Eine weitere Möglichkeit, geistiges Eigentum zu nutzen, sind Kapitalbeteiligungen. Mittels Beteiligungen an Produkten, Technologieplattformen und Unternehmen sichern wir uns frühzeitig den Zugang zu Innovationen, zu deren Beschleunigung wir mit Kapital und dem Zugang zu unseren Technologieplattformen, Fachkenntnissen und Netzwerken einen Beitrag leisten. Wir sehen in diesen neuen Partnerschaften, künftigen klinischen Erfolgen und positiven kommerziellen Entwicklungen der Portfoliounternehmen erhebliches Wertschöpfungspotenzial. Auch gehen wir davon aus, durch die Fee-for-service- und FTE-basierten Umsätze der Portfoliounternehmen bzw. deren Veräußerung (z. B. Direktveräußerung an einen Investor, M&A-Transaktion oder IPO) eine positive Kapitalrendite zu erzielen. Seit dem 31. Dezember 2022 konnten wir 33 Eigenkapital-Engagements (inklusive „Academic Bridges“) verbuchen und hatten 120 aktive Projekte in unserer Pipeline.

Weitere Details zu unserem Geschäftsmodell finden Sie in unserem Geschäftsbericht und/oder in Punkt 4.B. „Geschäftsüberblick“ unseres bei der SEC hinterlegten Formulars F-20.

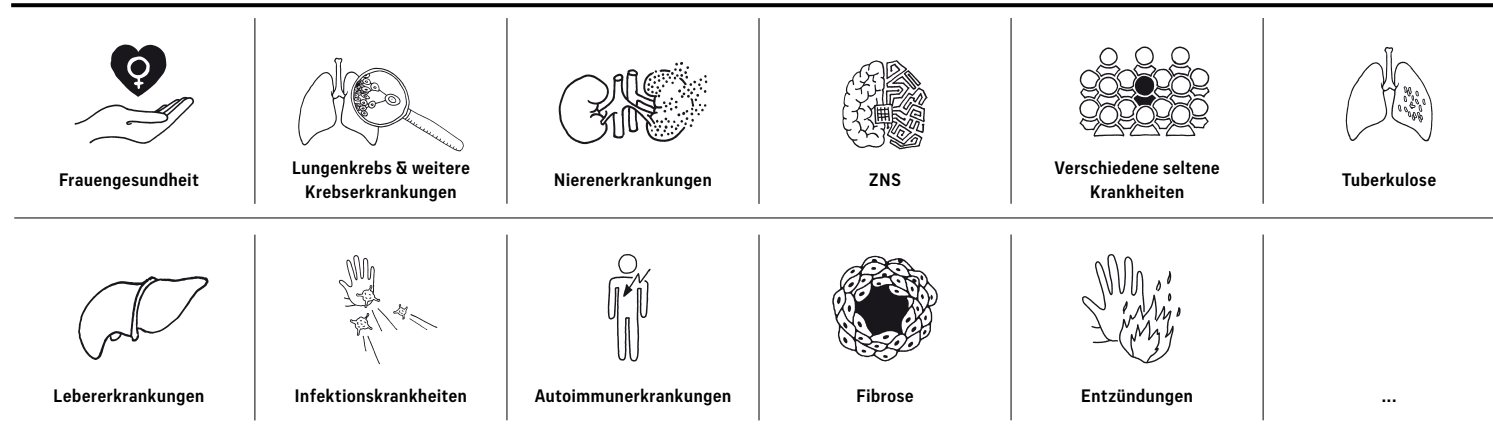
### 2.3.1. PATIENT IM ZENTRUM

Patientenindividuelle Krankheitsmechanismen stehen im Zentrum unseres Geschäftsmodells. Im Sinne unserer Mission sind wir bestrebt, Heilmittel für eine breite Spanne von Krankheiten zu finden – ob übertragbar oder nicht übertragbar, inklusive endemische und pandemische Krankheiten. Mit unserer Forschungstätigkeit sind wir bestrebt die Ursachen einer Erkrankung auf molekularem Niveau zu erforschen und zu verstehen, um auf dieser Basis neue kurative Therapieansätze zu entwickeln. Unser Fokus auf Patientendaten und personalisierte Medizin könnte in vielen Fällen zu sehr gezielten Patientengruppen führen.



**ABBILDUNG 1: UNSERE KERNTHERAPIEBEREICHE**

**HAUPTINDIKATIONSGBIETE VERPARTNERTE UND UNVERPARTNERTE F&E**

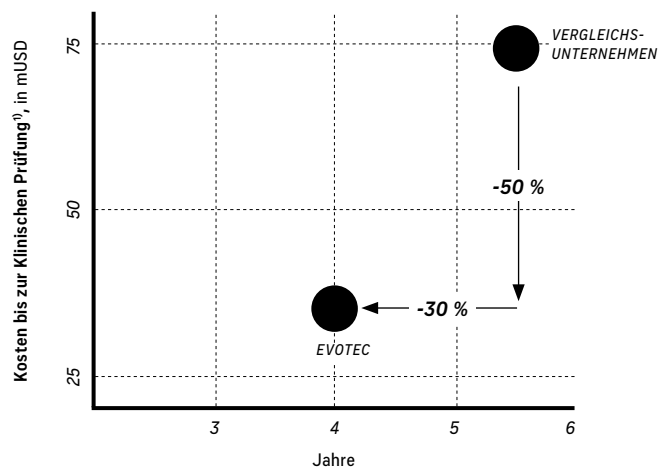


**2.3.2. EFFIZIENT UND NACHHALTIG**

Unser Geschäftsmodell zeichnet sich insbesondere durch hohe Effizienz aus. Unser Ziel, ist mehr Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen durch Fortschritt in der Wirkstoffforschung und -entwicklung zu schaffen. Mehr als 90% der Arzneimittel wirken bei nur 50% (oder weniger) der Patienten. In wirtschaftlicher Hinsicht führt dies zu Verschwendung und Fehlallokation von Ressourcen, und es liegt auch nicht im Interesse der Patienten oder der Gesellschaft im Allgemeinen. Dem wollen wir durch Erkenntnisse zur Krankheitsrelevanz schon im frühesten Forschungsstadium, statt erst in einem späteren klinischen Versuch, entgegenwirken. So wird die Erfolgswahrscheinlichkeit in der Wirkstoffforschung und -entwicklung zukünftig steigen. Jedes einzelne Experiment steht bei Evotec unter dem Leitbild der Patientenrelevanz.

Unser integriertes Wirkstoffforschungsangebot beruht auf dem Prinzip des Technologietransfers. Wir gewähren unseren Partnern Zugang zu innovativen Plattformen, die schnelle Lernfortschritte erlauben. So erreichen wir eine höhere Ressourceneffizienz und gelangen schneller zu aussagekräftigen Ergebnissen als konventionelle unternehmensinterne Verfahren in der Branche – 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 ein nachhaltiger Nutzen für die Branche ist klar erkennbar. Durch externe Innovationseffizienz lassen sich der zeitliche Aufwand gegenüber konventionellen, unternehmensinternen Verfahren um 30% und der finanzielle Aufwand um 50% reduzieren, wie in Abbildung 2 dargestellt.

**ABBILDUNG 2: SCHNELLERE UND BESSERE ERKENNUNG DER KRANKHEITSRELEVANZ**



<sup>1</sup> Inklusive Kosten gescheiterter Studien.

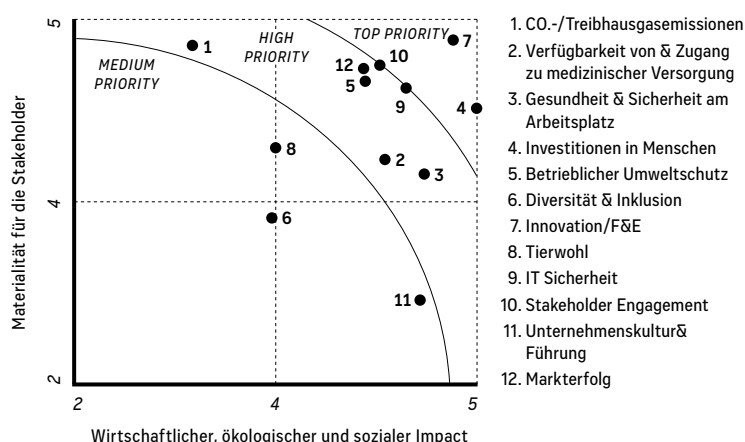
# 3. Unser Nachhaltigkeitsmanagement

## 3.1. STAKEHOLDER- & MATERIALITÄTSANALYSE

Die Grundlage für unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung ist unsere Materialitätsanalyse. Die Materialitätsanalyse ist ein Prozess zur Identifizierung der Nachhaltigkeitsthemen, die für eine Organisation am wichtigsten, d. h. wesentlich, sind.

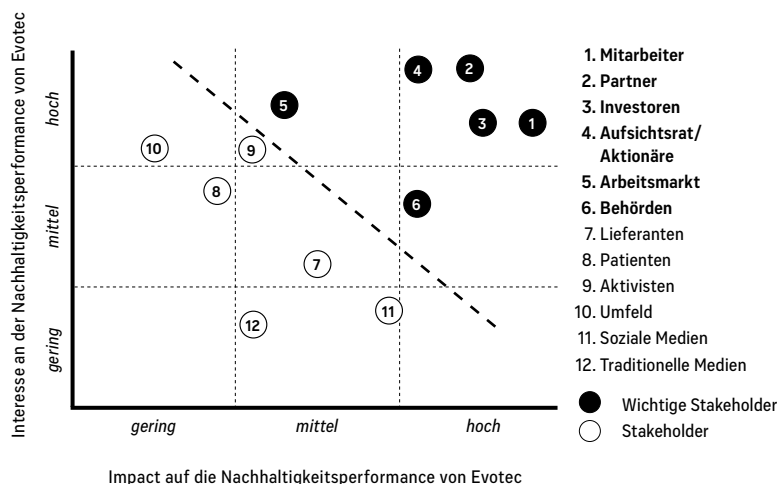
Bei der Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichts im Geschäftsjahr 2020 wurden die jeweiligen Stakeholder, die ein Interesse an der nachhaltigen Leistung und Entwicklung des Unternehmens haben und diese beeinflussen können, entsprechend definierten Gruppen zugeordnet. Anschließend wurden in einem zweistufigen Verfahren, das mehr als 20 Einzelgespräche mit **EVO**leaders beinhaltete, die wesentlichen Themen festgelegt und im Rahmen eines Workshops priorisiert. Hauptbewertungsfaktor war dabei der Dialog mit bzw. das Feedback von unseren drei Fokusgruppen: Mitarbeitern, Partnern und Investoren. Aber auch die Bedürfnisse der verbleibenden Stakeholder wurden berücksichtigt. Unsere wesentlichen Themen überschneiden sich mit denen des CSR-RUG und gehen in einigen Aspekten darüber hinaus. Abbildung 3 zeigt das Ergebnis unserer Materialitätsanalyse und die entsprechenden Prioritäten.

ABBILDUNG 3: MATERIALITÄTSMATRIX



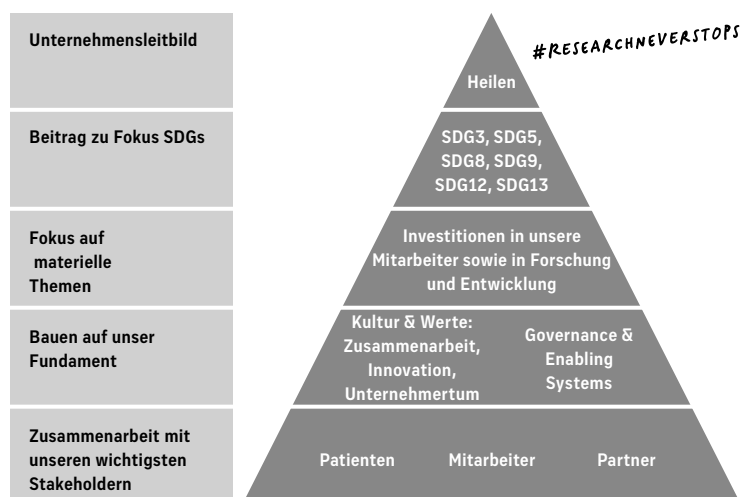
Unsere wichtigsten Stakeholder und erweiterte Interessengruppen und deren Augenmerk auf unsere Nachhaltigkeits-Performance sind in der nachfolgenden Abbildung 4 zu sehen. Diese Einschätzung wurde in unserer Materialitätsanalyse 2020 vorgenommen.

ABBILDUNG 4: UNSERE STAKEHOLDER



Die nachfolgende Abbildung 5 stellt die Einbettung unserer wichtigsten Stakeholder und wesentlichen Themen in unserem Unternehmen dar. Auf Grundlage der Interessen unserer wichtigsten Stakeholder und unseres Unternehmensfundaments haben wir unsere wesentlichen Themen festgelegt. Diese dienen auch als Grundlage für unsere Fokus-SDGs.

ABBILDUNG 5: DIE WURZELN UNSERER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE



In den Jahren 2021 und 2022 unterzogen wir unsere wesentlichen Themen einer Prüfung. Zu diesem Zweck führten wir Diskussionen mit den wesentlichen Themenverantwortlichen (*Topic Owners*), um die interne und externe Relevanz der Themen neu zu bewerten und Änderungen in Betracht zu ziehen. Die Überarbeitung der Materialitätsanalyse hat gezeigt, dass die Analyse aus dem Jahr 2020 nach wie vor gültig ist. **EVO**leaders sind in ihrer Rolle als so genannte „Topic Owner“ bei Evotec für die Verwaltung und Entwicklung unserer materiellen Themen verantwortlich.

Für 2023 ist eine vollständige Überprüfung in Zusammenarbeit mit all unseren Stakeholdern geplant, die sich an der kommenden EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Social Responsibility Directive, CSRD) orientieren wird. Eine Diskussion über einen regelmäßigen, vollständigen Überarbeitungszyklus ist bereits im Gange. Die Themen, die sich am ehesten auf die ESG-Strategie von Evotec auswirken, unterliegen einem hohen Grad an Dynamik und werden jährlich auf ihre Gültigkeit und Relevanz im Zeitablauf überprüft.

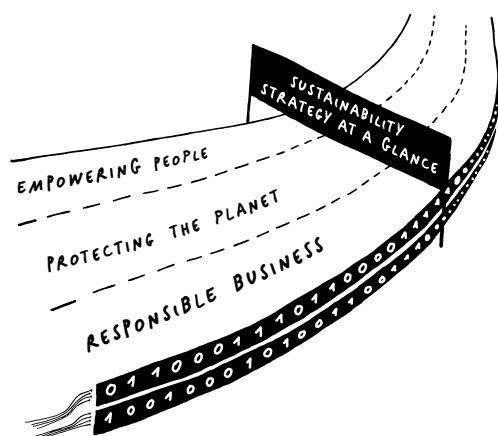
Wir ermutigen unsere Stakeholder, insbesondere unsere Mitarbeiter, zur Weiterentwicklung der wesentlichen Themen beizutragen.

### 3.2. UNSER ESG-ANSATZ ZUR UMSETZUNG VON NACHHALTIGKEIT

Die Struktur unseres Nachhaltigkeitsmanagements orientiert sich an den drei ESG-Kriterien: Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Governance (Governance). Wir nennen den Bereich Soziales „Empowering People“, Governance fällt unter „Responsible Business“, und das Thema Umwelt unter „Protecting the Planet“.

Die drei ESG-Aspekte formen auch das Grundgerüst unserer Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziel es ist, einen positiven Einfluss „Impact“ in jedem der drei Bereiche zu schaffen, ohne dabei gleichzeitig andere Bereiche zu belasten. Die nachfolgende Abbildung stellt unsere Strategie visuell dar.

**ABBILDUNG 6: UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE**



### 3.2.2. WAS GENAU STEHT HINTER DEM ESG UNSERER STRATEGIE?

Im Folgenden werden die drei Bereiche (E, S und G) unserer Nachhaltigkeitsstrategie näher erläutert:

#### Empowering People

- ▶ Wir verfolgen das Ziel, hochwirksame Therapeutika zu erforschen und zu entwickeln, die Patienten weltweit zur Verfügung stehen.
- ▶ Wir investieren in unsere Mitarbeiter, indem wir den Fokus auf deren Aus- und Weiterbildung legen.
- ▶ Wir bemühen uns um ein sicheres Arbeitsumfeld, indem wir unser Konzept für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz stärken.
- ▶ Wir legen Wert auf Diversität, Gleichheit und Inklusion auf der Grundlage von Respekt und Achtung gegenüber allen Mitarbeitern, um ein Umfeld psychologischer Sicherheit zu schaffen.

#### Protecting the Planet

- ▶ Wir wollen zum Schutz unseres Planeten beitragen, um eine gesündere Umwelt für zukünftige Generationen zu schaffen.
- ▶ Wir planen, bis 2023 die Scope-1- und Scope-2-Emissionen, um mindestens 50% zu reduzieren und bis spätestens 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen.
- ▶ Wir bemühen uns um einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und anderen Ressourcen, um den Verlust der Biodiversität und die Ausbreitung von Krankheiten einzudämmen.

#### Responsible Business

- ▶ Wir gehen unserer Geschäftstätigkeit entsprechend hohen Governance-Standards nach.
- ▶ Wir verfolgen das Ziel einer transparenten und effektiven Governance-Struktur.
- ▶ Wir beziehen ein breites Spektrum an Stakeholdern ein, um verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten und nachhaltiges Wachstum für unser Geschäft zu generieren.

**Soziale Aspekte** sind der wichtigste ESG-Faktor für Evotec. Wir konzentrieren uns auf zwei Bereiche: erstens auf unsere Auswirkungen auf Patienten weltweit und zweitens auf unsere Mitarbeiter. In erster Linie sehen wir unsere Mission darin, innovative Ansätze für die Erforschung und Entwicklung von Wirkstoffen zu schaffen, um Medikamente für die gesamte Menschheit präzise, erschwinglich und leichter zugänglich zu machen. Die Ursachen einer Krankheit auf molekularer Ebene anzugehen und nicht nur die Symptome zu bekämpfen, ist daher die Triebfeder unseres täglichen Handelns. Beispiele hierfür finden Sie in den Abschnitten **3.3. Unser Beitrag zu den SDG 3** sowie **4.1. Globale Gesundheit** in diesem Bericht.

Um unser Ziel – die Maximierung der Anzahl neu erforschter Therapien – zu erreichen, streben wir an, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich unsere Mitarbeiter entfalten können. Immerhin handelt es sich bei ihrem Wissen und ihrer Expertise um die Grundlage unseres Geschäftsmodells. In unseren Abteilungen Human Resources (HR) und Environment, Health & Safety (EHS) sind Maßnahmen implementiert, die die Gesundheit und Sicherheit sowie das allgemeine Wohlbefinden aller Mitarbeiter gewährleisten und ihre persönliche und berufliche Entwicklung fördern. Zugleich soll sich hierin die Diversität sowohl unserer Mitarbeiter als auch der Gesellschaft widerspiegeln.

In diesem Sinne sehen wir es als unsere Verpflichtung an, harmonische, sichere, integrative und gleichberechtigte Arbeitsbedingungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Dazu gehören auch die Bereitstellung einer angemessenen Ausrüstung und die zunehmende Einführung von Managementsystemen für alle unsere Mitarbeiter. Zu diesem Zweck werden bei Bedarf Informationen, Schulungen und Supervision angeboten. Wir sind uns der Bedeutung der vollen Einhaltung aller Aspekte nationaler und regionaler Gesetze zu Nichtdiskriminierung, Gesundheit und Sicherheit bewusst. Aus diesem Grund pflegen wir den regelmäßigen Dialog mit unseren Mitarbeitern. Details dazu finden Sie in **4.2. Beschäftigung**, **4.3. Aus- und Weiterbildung**, **4.4. Diversität, Gleichstellung und Inklusion** und **4.5. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**.

Wir sind uns des Klimawandels und seiner Folgen bewusst und erachten es daher als unsere Pflicht, den Planeten zu schützen (**Protecting the Planet**) und eine gesunde Umwelt für alle zu fördern. Da unser Ziel eine gesunde Gesellschaft ist, brauchen wir gesunde Ökosysteme, in denen genügend Raum für alle Lebewesen als Puffer gegen Krankheiten vorhanden sein muss. Denn der Schutz der Natur stärkt unsere Widerstandsfähigkeit gegen Krankheiten und wirkt sich auch positiv auf die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen aus. Dies bedeutet, dass alle unsere Mitarbeiter angehalten sind, zu diesem Ziel beizutragen. Wir erwarten von ihnen einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, Energie und Wasser, und ein verantwortungsvoller Umgang mit Abfall einschließlich der Anwendung der Null-Abfall-Hierarchie, wann immer dies möglich ist. Wir haben uns der SBTi-Initiative angeschlossen, um zum Ziel des Pariser Abkommens beizutragen, die globale Erwärmung auf 1,5°C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Im Dezember 2022 haben wir eine Resolution über unsere spezifischen wissenschaftsbasierten Klimaziele verabschiedet. Wir reichten unsere Ziele bei der Science-Based Targets Initiative (SBTi) im Januar 2023 ein und sind bereit, während des Prüfungsprozesses im Laufe des Jahres 2023 mit SBTi in den Dialog zu treten. Wir sind entschlossen, bis spätestens 2050 Netto-Null-Emittent zu werden. Wir haben unsere Reduktionsziele definiert und werden unsere Umsetzungsziele dementsprechend dynamisch anpassen. Es ist unser Bestreben, zum Klimaschutz insgesamt beizutragen. Details finden sich den Kapiteln **5.1. Treibhausgasemissionen** und **5.2. Ressourcen Management**.

Die Unternehmensleitung und die Aufsichtsgremien von Evotec verfolgen bei der Geschäftsführung das Prinzip der Verantwortlichkeit (**responsible business**). Gute (und somit verantwortungsvolle) Unternehmensführung (Corporate Governance) stellt sicher, dass Evotec entsprechend dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung geführt wird. Mit unserer Verpflichtung zur Einhaltung hoher Corporate-Governance-Standards beweisen wir den Marktteilnehmern, dass wir uns ausgewogenen und transparenten Regeln unterwerfen und unterstreichen intern die Bedeutung unserer klar definierten Management-Tools und Verantwortlichkeiten. Unsere Governance-Struktur befindet sich in ständiger Entwicklung, da wir stetig wachsen und sich daraus neue Anforderungen ergeben, unser Unternehmen widerstandsfähig und agil zu halten. Unser Aufsichtsrat spielt eine wichtige Rolle bei der Überwachung und Weiterentwicklung unserer Governance-Struktur. Das Team unserer Rechtsabteilung schafft mittels Compliance und Bekämpfung von Korruption einen umfassenden Rahmen für die Unternehmensführung von Evotec. Die Teams, welche für IT-Sicherheit, Umgang mit menschlichen Gewebeproben, das Tierwohl und die Lieferkette verantwortlich sind, entwickeln effektive und nachhaltige

Strukturen und Kontrollen für ihre jeweiligen Bereiche, die mit dem ESG-Team und dem Vorstand abgestimmt sind. Ausführliche Informationen zu unserer Governance-Struktur für das Nachhaltigkeitsmanagement finden Sie im folgenden Kapitel 3.1.3. Aufgrund des dualen Listings der Evotec-Aktie an der Frankfurter Börse und der NASDAQ und im Hinblick auf die Internationalität unserer Stakeholder berücksichtigt Evotec sowohl deutsche als auch internationale Corporate Governance-Standards. Einzelheiten zu unserem Governance-Management finden Sie unter **6.1. Compliance**, **6.2. Bekämpfung von Korruption**, **6.3. Bioethik**, **6.4. Tierwohl**, **6.5. Lieferkette**, **6.6. IT-Sicherheit**, **6.7. EU-Taxonomie**.

### 3.2.2. INTEGRATION UNSERER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist eng mit unserer allgemeinen Unternehmensstrategie verknüpft, die unser operatives Geschäft leitet. Sie ist auch Teil unserer Unternehmensvision, **Medikamente zu entwickeln**, die für bisher unheilbare Krankheiten wichtig sind. Unser Ziel ist es, eine belastbare und nachhaltige Organisation zu schaffen, die sich in der Lage befindet, kommende Herausforderungen zu meistern, von langfristigen Trends zu profitieren und einen positiven Beitrag im Rahmen einer Vielzahl von Aktivitäten zu leisten. Wir konzentrieren uns auf nachhaltigkeitsbezogene Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs), um unsere Performance bei der Erreichung unserer Ziele zu verfolgen. Die Anwendung innovativer Technologien, unsere Unternehmenskultur und Werte, proaktives Umweltengagement sowie eine verantwortungsvolle Unternehmensführung stellen das Fundament unserer Arbeit dar.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie beruht auf der Materialitätsanalyse (siehe Kapitel 3.1. Stakeholder- & Materialitätsanalyse), die zum ersten Mal 2020 auf Basis einer Vielzahl an Stakeholdern durchgeführt wurde. Unsere Mitarbeiter, die für das Management der wesentlichen Themen verantwortlich sind (Topic Owners), definieren die Entwicklung dieser Themen, welche gleichzeitig auch einen positiven Beitrag zu einigen der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) leisten. Mehr zu unserem Beitrag zu den SDGs finden Sie in Kapitel **3.3**.

### 3.2.3. WIE WIR LANGFRISTIG UNSERE STRATEGIE UMSETZEN

Unser Unternehmenszweck #researchneverstops beinhaltet, dass wir eine Strategie langfristigen und nachhaltigen Wachstums verfolgen. Wir sind vom Vorteil der gemeinschaftlichen Nutzung von Wissen und Kapazitäten überzeugt und verfolgen daher ein Modell, das auf langfristigen und starken Partnerschaften und Miteigentum an Pipeline-Programmen mit Pharma- und Biotechnologieunternehmen, leitbildorientierten Stiftungen sowie akademischen Einrichtungen und Regierungsorganisationen beruht.

Ein wichtiger Faktor für eine stabile Entwicklung unseres Geschäfts ist die Pflege der dauerhaften Beziehungen zu diesen Partnern und Institutionen. Vertragsverlängerungen und -erweiterungen sowie Kundenbindung, wie in der folgenden Tabelle dargestellt, sind daher ein wichtiger Indikator für den langfristigen Erfolg unseres Geschäftsmodells.

**TABELLE 1: KUNDENBINDUNG**

	2020	2021	2022
Anzahl der Kunden	829	842	<b>819</b>
Anzahl der Kunden mit Umsätzen > EUR 1 Mio.	86	97	<b>118</b>
Folgeschäft (in %)	90 %	91 %	<b>92 %</b>
Neukunden während des Jahres	315	337	<b>325</b>

Unsere Kundenbindungsrate (Folgeschäfte) ist unserer Ansicht nach ein Beweis für die Integrität und Qualität unseres Geschäfts. Diese Werte sind und bleiben ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur und genießen als Quelle wiederkehrender Umsätze und als Basis für nachhaltiges Wachstum höchste Priorität.

**3.2.4. GOVERNANCE-STRUKTUR DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS**

Bei Evotec liegt die Verantwortung für die Umsetzung von Nachhaltigkeit in der gesamten Gruppe beim Management-Team, welches unter der Leitung unseres Vorstandsvorsitzenden (CEO) steht. Das Erreichen ESG-bezogener Ziele ist Bestandteil unserer kurz- und langfristigen Anreizprogramme. Während das Engagement und die Unterstützung des Managements entscheidende Faktoren sind, hängt der Erfolg letztlich von der Verankerung der Nachhaltigkeit in unserer Unternehmenskultur und der Etablierung von Verantwortlichkeiten innerhalb der Organisation ab. Unsere sogenannten **EVO**leaders, d.h. die Führungskräfte der nächsten Organisationsebene unterhalb des Managements, sind dazu aufgerufen, ESG-Ziele in die Bonusprogramme ihrer Teams aufzunehmen.

Die strukturelle Integration des Nachhaltigkeitsmanagements hat sichtbare Fortschritte gemacht. Im Geschäftsjahr 2020 wurden die Abteilung Global ESG sowie die dazugehörige Leitungsfunktion Head of Global IR & ESG geschaffen. Dieser berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und genießt den Rückhalt des Aufsichtsrats. Erstgenannter hat die Gesamtaufsicht über den Bereich ESG inne und befasst sich bei seinen Sitzungen regelmäßig mit ESG-Themen. Der Aufsichtsrat genehmigt die ESG-Strategie und die vom Vorstand festgelegten Meilensteine und legt relevante ESG-Ziele (Gewichtung von 20% in den kurzfristigen Motivationszielen) für die Vorstandsvergütung fest.

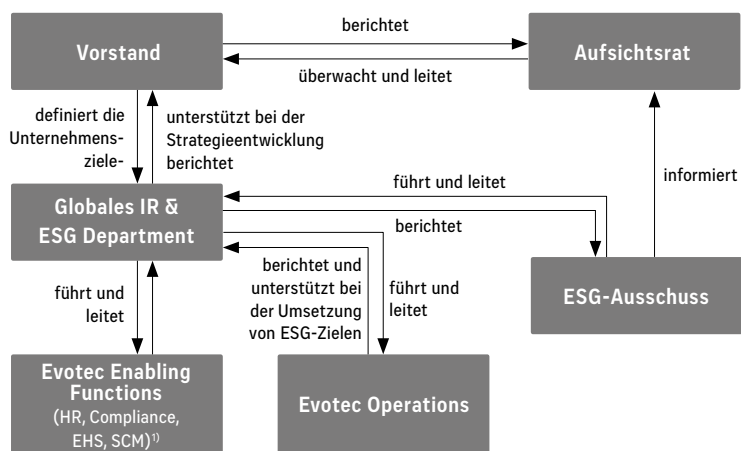
Um unsere Nachhaltigkeits-Governance weiter zu verbessern, richtete der Aufsichtsrat im Juni 2022 ein eigenes Komitee für ESG-Themen ein. Dieser Ausschuss setzt sich aus drei Aufsichtsratsmitgliedern zusammen und wird von der Vorsitzenden Constanze Ulmer-Eilfort geleitet, die über einen fundierten Hintergrund im Bereich Governance verfügt. Darüber hinaus nehmen der CEO, der Global Head of HR und der Head of Global ESG bei Evotec regelmäßig an den Sitzungen des Ausschusses teil. Die Sitzungen finden alle zwei Monate statt. Zwischen diesen Terminen stehen die Vorsitzende des Ausschusses und der Head of Global IR & ESG in regelmäßigem Kontakt.

Um sicherzustellen, dass die Governance-Aufgaben im Rahmen ihrer dynamischen Entwicklung vollumfänglich erfüllt werden, prüft der Aufsichtsrat regelmäßig seinen Bedarf an Expertise und Fachwissen. Die letzte Selbstevaluierung fand im Dezember 2022 statt. Alle relevanten Fähigkeiten und Fachkenntnisse sind im Aufsichtsrat vertreten. Evotecs

Bestreben nach einer „Diversität der Ideen“ wird durch die Zusammensetzung eines international erfahrenen Aufsichtsrats gewährleistet. Sämtliche Mitglieder verfügen über umfangreichen internationalen beruflichen Hintergrund aus der jeweiligen Tätigkeit in zahlreichen international agierenden Unternehmen. Drei Nationalitäten sind vertreten (Deutschland, Großbritannien, Kanada) und 67 % der Mitglieder sind Frauen.

Der Head of Global Investor Relations & ESG wird in seiner Funktion von einem Team von ESG-Koordinatoren unterstützt. Im Jahr 2022 wurden zwei weitere ESG-Koordinatoren in das Team aufgenommen. Neben dem direkten Kontakt zu Vorstand und Aufsichtsrat ist die Abteilung ESG gegenüber den Funktionsbereichen weisungsbefugt und berät diese im Rahmen der Zielsetzung und der Definition von Kennzahlen für wesentliche ESG-Themen. Sie pflegt den direkten Kontakt mit den operativen Abteilungen, die letztendlich für die Umsetzung der ESG-Maßnahmen verantwortlich sind. Zu diesen Bereichen gehört beispielsweise das Facility Management, das die Umsetzung des SBTi-Projekts in (mit)leitender Funktion ermöglichte. In der folgenden Grafik wird unsere Governance-Struktur detaillierter dargestellt

**ABBILDUNG 7: BETEILIGTE ABTEILUNGEN**



<sup>1)</sup> Human Resources; Compliance; Environment, Health & Safety (EHS); Lieferkette Management.

Darüber hinaus planen wir, Evotecs Nachhaltigkeits-Governance auf dezentraler operativer Ebene weiter zu verbessern, indem wir freiwillige Nachhaltigkeits-Champions ernennen, die die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen an allen Evotec-Standorten im Jahr 2023 unterstützen und überwachen.

**3.2.5. UNSERE UNTERNEHMENSZIELE AUF DEM GEBIET DER NACHHALTIGKEIT**

Die nachfolgende Tabelle zeigt unser Nachhaltigkeitsziel 2022 und die damit verbundenen Maßnahmen, die im vergangenen Jahr entwickelt und berichtet wurden, sowie deren aktuellen Stand. Weitere Einzelheiten finden Sie in den Abschnitten zu den entsprechenden Maßnahmen.

**TABELLE 2: UNTERNEHMENSZIELE 2022**

ZIEL FÜR 2022	MAßNAHME	UMFANG	STAND
<b>Das Beste aus Governance und Nachhaltigkeit</b>	Bewertung der „ESG-Bereitschaft“ und interne Materialitätsanalyse	Evotec Group	Laufend
	Integration von ESG-Faktoren in die Zielsetzungen der Funktionsbereiche	Evotec Group	In Bearbeitung
	Festlegung und Umsetzung einer DEI-Strategie	Evotec Group	In Bearbeitung
	Festlegung und Kommunikation wissenschaftlich fundierter Ziele	Evotec Group	Abgeschlossen
	Dialog mit Ratingagenturen und ESG-Experten auf der Buy-Side	Externe Stakeholder	Laufend
	Etablierung von ESG-Zielen und -Zwecken als zentrale Werte des Gesamtkonzerns und als fester Bestandteil des Aktionsplans 2025 (Action Plan 2025)	Evotec Group	Abgeschlossen

Für 2023 planen wir weitere Maßnahmen in Bezug auf die in Tabelle 3 angeführten ESG-Aspekte. Sämtliche Maßnahmen wurden vom Aufsichtsrat genehmigt und stehen teilweise im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem unseres Vorstands, welches in den nächsten Abschnitten beschrieben wird.

**TABELLE 3: UNTERNEHMENSZIELE 2023**

ZIEL FÜR 2023	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)
<b>Ausbau von Mitarbeitern, Umweltaktivitäten und guter Unternehmensführung</b>	E Genehmigung und Umsetzung des Aktionsplans für die SBTi-Initiative	Evotec Group	2023
	Investition von 1% der Umsätze 2022 zur Erreichung der SBTi-Ziele	Evotec Group	2023
	100% Strom aus erneuerbaren Quellen	Evotec Group	2026
	Entwicklung einer Strategie in den Bereichen Biodiversität und Kreislaufwirtschaft	Evotec Group	2024
	S Durchführung einer Umfrage zu Stakeholder-Engagement	Evotec Group	2023–2024
	Definition und Kommunikation einer DEI-Strategie	Evotec Group	2024–2025
	G Ernennung von Nachhaltigkeits-Champions an jedem Standort	Evotec Group	2023
	Durchführung einer Materialitätsanalyse- und Impact-Analyse	Evotec Group	2023

**3.2.6. ESG-ZIELE MIT AUSWIRKUNGEN AUF DIE MANAGEMENT-VERGÜTUNG**

Um die Governance bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu stärken, sind eine Reihe von ESG-Maßnahmen Teil der kurzfristigen Anreizprogramme (short-term incentives, STI) für unseren Vorstand. Während sich die Ziele gegenüber 2022 dem Vorjahr geändert haben, beträgt die Gesamtgewichtung dieser Kriterien 2023 wie im Vorjahr 20 %. Die ESG-Themen unterteilen sich in drei Komponenten:

- ▶ 5 % für Umweltbelange (Environmental): Genehmigung und Umsetzung des Aktionsplans für die SBTi-Initiative an allen Standorten und Investition von 1 % der Umsätze zur Erreichung der SBTi-Ziele.
- ▶ 5 % für Governance-Themen (Governance): Ernennung von Nachhaltigkeits-Champions an jedem Standort zur Schaffung von Governance-Strukturen, die der Erreichung von Umwelt- und sozialen Zielen wie auch standortspezifischen Nachhaltigkeitsprojekten zuträglich sind.

- ▶ 10 % für soziale Themen (Social): Durchführung einer Engagement-Studie in 2023–2024. Definition und Kommunikation eines Plans danach auf Basis der Studienergebnisse.

Auch wurde ein sogenannter ESG-Modifikator in das langfristige Anreizprogramm des Vorstands aufgenommen. Er spannt sich über einen Vier-Jahres-Zeithorizont des Programms 2023 und ist an das Ziel geknüpft, bis 2026 100 % Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu beziehen (gegenüber einem Anteil von 25 %<sup>3</sup> am Gesamtstromverbrauch im Jahr 2021). Die dadurch bedingte Verringerung der Kohlendioxidäquivalent-Emissionen<sup>4</sup> (CO<sub>2</sub>e) gegenüber dem Basisjahr 2021 würde sich auf ca. 19.500 Tonnen CO<sub>2</sub>e belaufen, was etwa 50 % unserer kombinierten Scope-1 & Scope-2 Emissionen entspricht. Sollte das Ziel verfehlt werden, würde der ESG-Modifikator zu einer 10 %igen Kürzung der langfristigen Anreizprogramme für unseren Vorstand führen.

<sup>3</sup> Aus unserer Bewertung des Treibhausgasinventars 2022 wurde der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energien im Basisjahr von 25 % auf 24 % korrigiert. Das Ziel, bis 2026 100% Strom aus erneuerbaren Energien zu erreichen, wird in SBTi entsprechend aktualisiert.

<sup>4</sup> Standardeinheit, die verwendet wird, um die Emissionen verschiedener Treibhausgase auf der Grundlage ihres globalen Erwärmungspotenzials zu vergleichen und zu berechnen.

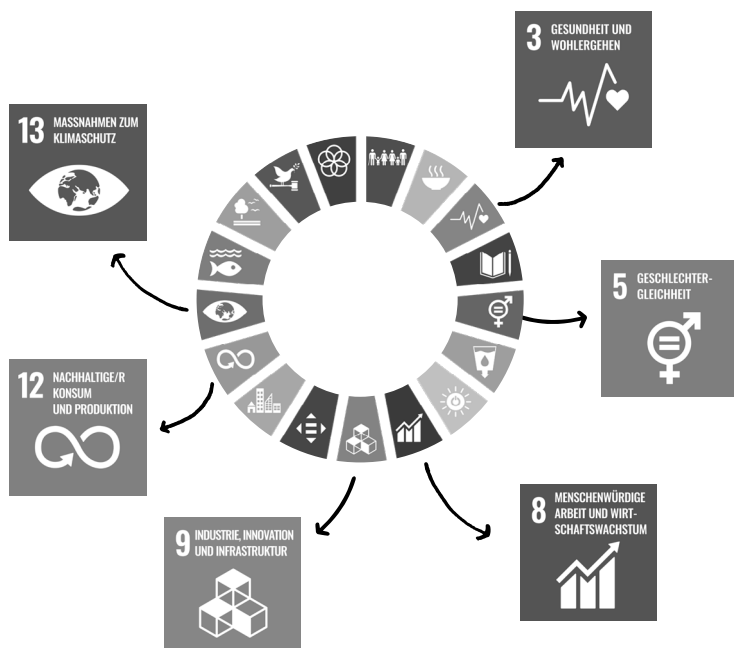
### 3.3. UNSER BEITRAG ZU DEN SDGS

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie stellt auf den übergreifenden Rahmen der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) ab. Diese Ziele sollen weltweit für eine nachhaltige Entwicklung auf wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Ebene sorgen. Da unser Geschäftsmodell darauf ausgerichtet ist, die Chancen auf zusätzliche gesunde Lebensjahre für möglichst viele Menschen auf der ganzen Welt positiv zu beeinflussen, liegt es beinahe auf der Hand, dass wir einen globalen Beitrag zu einer nachhaltigeren Welt leisten wollen, wo immer dies im Rahmen unserer Möglichkeiten liegt. Eine 2021 durchgeführte Analyse auf der Grundlage der von uns festgelegten wesentlichen Themen ergab, dass wir im Bereich „Gesundheit und Wohlergehen“ (SDG 3) den größten Beitrag leisten. Darüber hinaus haben wir auch Einfluss auf SDG 5 „Gleichstellung der Geschlechter“, SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“, SDG 12 „Nachhaltige/-r Konsum und Produktion“ sowie SDG 13 „Klimawandel“.

#### 3.3.1. UNSER BEITRAG ZU SDG 3: EIN GESUNDES LEBEN FÜR MENSCHEN JEDEN ALTERS GEWÄHRLEISTEN UND IHR WOHLERGEHEN FÖRDERN

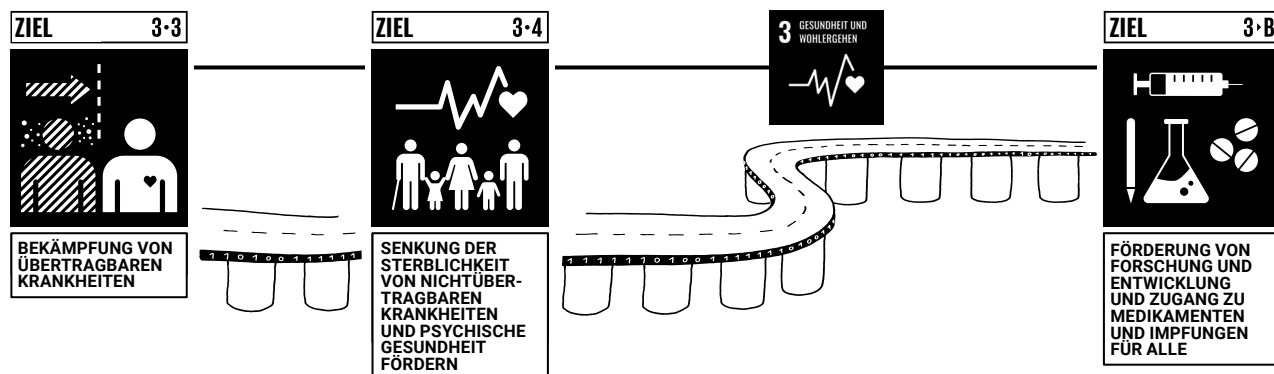
Das wesentliche Interesse unseres Unternehmens – die Erforschung von Heilmitteln für bislang nicht behandelbare Krankheiten – hat eine bedeutende soziale Dimension. Im Rahmen unseres Beitrages zu UN SDG 3 verfolgen wir konkret die Ziele 3.3, 3.4 und 3-B, wie nachfolgend dargestellt. Dabei nehmen wir eine Spitzenposition im Bereich der Forschung ein. Unser Bestreben ist es, übertragbare und nicht übertragbare Krankheiten zu bekämpfen, und in effizienten Kooperationen Medikamente zu entwickeln, die von Relevanz sind. Hierbei wollen wir unter Anwendung zukunftsweisender Herstellungsverfahren gleichzeitig präzisere Therapien entwickeln, um Kostenreduktionen durchzusetzen und auf der ganzen Welt einen erschwinglichen Zugang zu Medikamenten zu ermöglichen.

**ABBILDUNG 8: FOKUSSIERUNG AUF UNSEREN BEITRAG ZU DEN NACHHALTIGKEITSZIELEN**



Auf diese Weise möchten wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit zu einer nachhaltigen Welt beitragen. In diesem Jahr werden wir einen Fahrplan für die weitere Entwicklung unserer Beiträge zu jedem dieser Ziele und spezifischen Unterziele aufstellen.

ABBILDUNG 9: UNSER BEITRAG ZU DEN ZIELEN DES SDG 3



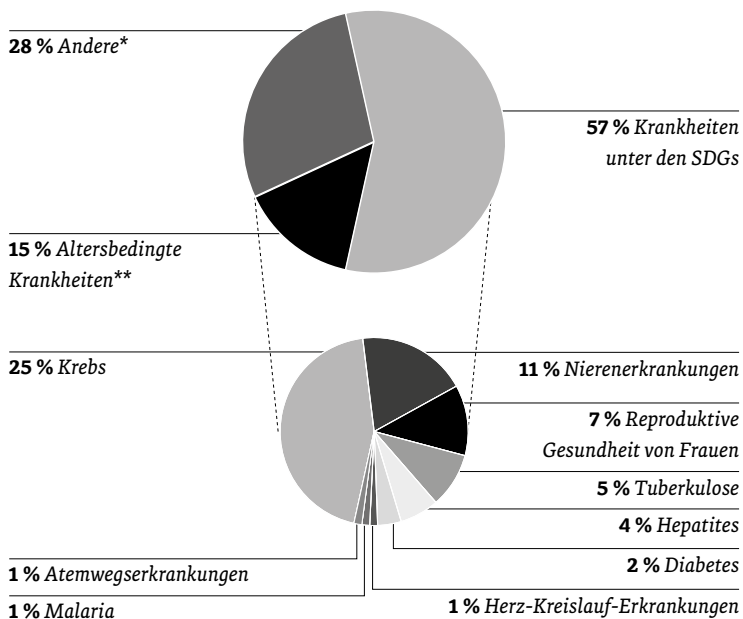
Auf dem Gebiet der übertragbaren Krankheiten haben wir drei Schwerpunktbereiche: Infektionskrankheiten, antimikrobielle Resistenzen und globale Gesundheit (mit Schwerpunkt auf Tuberkulose und Hepatitis B). Unser am weitesten fortgeschrittenes Projekt im Bereich Infektionskrankheiten ist die Entwicklung einer Therapie für die Infektion mit dem Chikungunya-Virus, wo eine klinische Studie der Phase I derzeit im Gange ist. Ebenfalls in Phase I befindet sich eine antikörperbasierte Therapie zur Behandlung von HBV.

Die Vielseitigkeit unserer Plattform zeigte sich zu Beginn der COVID-19-Pandemie. Evotec war von Anfang an Mitglied des Konsortiums Accelerating COVID-19 Therapeutic Interventions and Vaccines (ACTIV), einer öffentlich-privaten Partnerschaft zur Beschleunigung der Entwicklung von Impfstoffen und Behandlungsmöglichkeiten für COVID-19. Auf dem Höhepunkt der Pandemie stellte Evotec die Plattform der COVID-F&E-Crowdsourcing-Initiative zur Verfügung, um die Beurteilung von Umwidmungen des ursprünglichen Verwendungszwecks zu koordinieren.

Gleichzeitig haben wir unseren Fokus beibehalten und alle Projekte aus den sieben Kernbehandlungsbereichen, an denen wir arbeiten, weiter vorangetrieben. Insgesamt 57 % der Projekte in unserer Pipeline zielen auf Krankheiten ab, die unter SDG 3 fallen, wie z. B. Diabetes und damit verbundene oder artverwandte Krankheiten wie chronisches Nierenversagen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen und Krebs sowie die oben genannten übertragbaren Krankheiten. Abbildung 10 zeigt unseren Beitrag zu den SDGs anteilig nach den Krankheitsbereichen. Wir tragen auch dazu bei, den Zugang zu moderner Familienplanung zu verbessern, wie unter Zielvorgabe 3.7 dargelegt; mehr dazu nachfolgend. Ein erheblicher Teil unserer Arbeit ist altersbedingten Erkrankungen gewidmet, wie Krankheiten des zentralen Nervensystems (ZNS) oder Augenkrankheiten, die nicht explizit als Zielvorgaben unter SDG 3 aufgeführt sind. Wir sehen hier jedoch auch einen wertvollen Beitrag zur Unterstützung der alternden Gesellschaft in den Industrieländern.

ABBILDUNG 10: UNSER BEITRAG ZU DEN SDGS NACH KRANKHEITSBEREICHEN

KRANKHEITEN UNTER DEN SDG 3 & 5



\* Entzündungen, seltene Krankheiten, Schmerzen, unter anderen.

\*\* Krankheiten des zentralen Nervensystems (ZNS) und Augenkrankheiten.

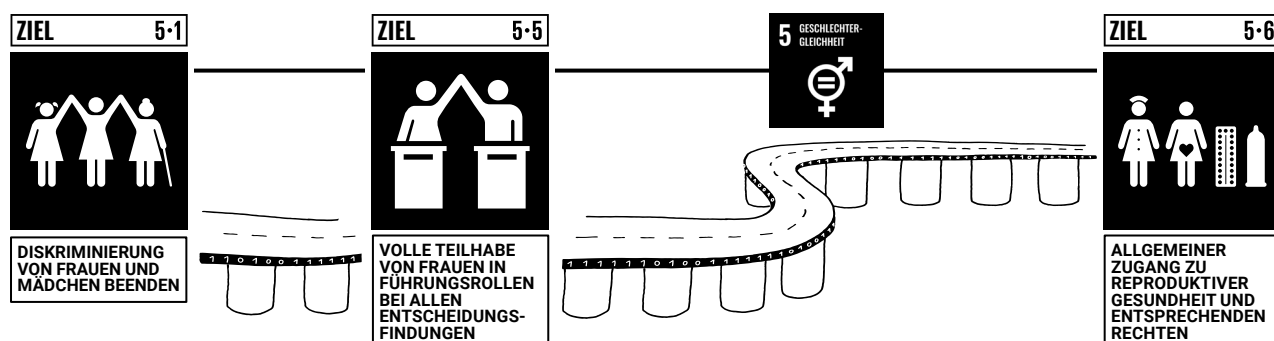


**3.3.2 UNSER BEITRAG ZU SDG 5:  
GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG ERREICHEN UND ALLE FRAUEN  
UND MÄDCHEN ZUR SELBSTBESTIMMUNG BEFÄHIGEN**

Unser Bestreben, die Selbstbestimmung von Frauen voranzutreiben, besteht nicht nur darin, ihnen Zugang zu reproduktiven Gesundheitstherapien zu verschaffen, sondern auch darin, ihnen durch konsequente Intoleranz gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung einen gleich-

berechtigten Zugang zur Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Wir verfolgen eine Strategie der Gleichstellung hinsichtlich des Zugangs zu Führungspositionen und Entscheidungsmöglichkeiten. Darüber hinaus ist bei Evotec jede Art von Diskriminierung, sei es aufgrund von Geschlecht oder Gender, strengstens untersagt, da wir bewusst einen Beitrag zu den Unterzielen 5.1, 5.5 und 5.6 des SDG 5 leisten wollen.

**ABBILDUNG 11: UNSER BEITRAG ZU DEN ZIELEN DES SDG 5**



Die Unterstützung der Geschlechtergleichheit entspricht unserem Selbstverständnis. Sämtliche Aspekte unseres Arbeitsumfelds unterliegen einem strengen Diskriminierungsverbot, von der Auswahl und Einstellung bis zur Vergütung, Fortbildung und Beförderung von Mitarbeitern, und dies gilt für den gesamten Beschäftigungszyklus. Um die Nicht-Diskriminierung bei der Beschäftigung, der Beteiligung am Management und der Entscheidungsfindung zu gewährleisten, haben wir uns seit 2020 der deutschen „Charta der Vielfalt“ verpflichtet. Als sichtbares Zeichen feiern wir seither Diversität im Mai, gefolgt vom Pride im Juni. Seit 2022 sind wir Mitglied der Proud Science Alliance, einem LGBTQ+-Netzwerk der Gesundheits- und Biowissenschaften, das sich für die LGBTQ+-Inklusion in Organisationen der Branche einsetzt. Die nächsten Ziele in Bezug auf Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion werden wir im Jahr 2023 entwickeln.

Um die Teilhabe von Frauen an der Unternehmensführung und Entscheidungsfindung zu gewährleisten, haben wir uns zum Ziel gesetzt, 30 % der Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Dieses Ziel wurde 2021 erreicht und 2022 bestätigt.

Angesichts der Tatsache, dass Frauen mehr als 50 % unserer gesamten Belegschaft ausmachen, ist der Pool an Talenten, die in Zukunft Verantwortung übernehmen können, groß. Ein angemessener Anteil an Beförderungen sollte im Laufe der Zeit einen steigenden Anteil von Frauen in Führungspositionen mit sich bringen.

Unser Beitrag zu Ziel 5.6 leitet sich aus der Mission „**Together for Medicines that Matter**“ ab. Unsere Expertise und ein Schwerpunkt unserer Tätigkeit umfasst das Ziel der Verbesserung der Gesundheit von Frauen. Zum Beispiel resultierte hieraus die Erstellung einer Plattform,

die relevante iPSC-basierte Modellsysteme zur Differenzierung verwendet, um während einer Schwangerschaft mögliche Fehlbildungen-vermeidende Substanzen zu erkennen. Hierfür verwenden wir einen Teil unserer Förderung von der Bill und Melinda Gates Foundation. Unser integriertes Projekt zur Erforschung und Entwicklung von Arzneimitteln hat sich zu einer Kooperation ausgeweitet, in der eine nicht-hormonelle Verhütungsmethode mit First-in-Class-Anspruch entwickelt werden soll. Darüber hinaus befinden wir uns auf halbem Weg einer fünfjährigen Multi-Target-Partnerschaft, in der wir auf der Grundlage wissenschaftlicher Arzneimittelforschung mit eben jenem First-in-Class-Anspruch neue Medikamente für das polyzystische Ovarialsyndrom (PCOS) entwickeln wollen.

**3.3.3. UNSER BEITRAG ZU SDG 8 UND SDG 9:**

**SDG 8: Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern, SDG 9: Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen**

Wir leisten einen Beitrag zu SDG 8, denn selbiges ist fest in Evotecs Geschäftsmodell verankert, d. h. der Führung eines erstklassigen, effizienten und innovativen Unternehmens.

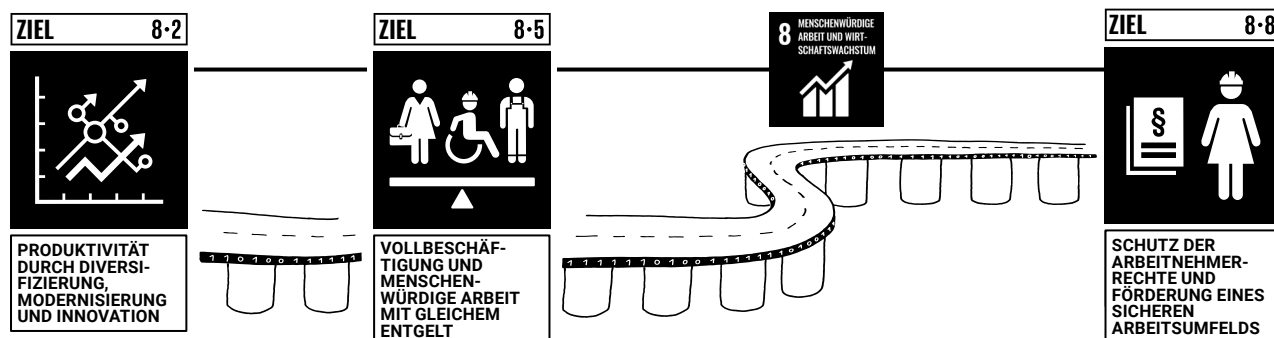
Unsere Mission, die Zahl der nicht heilbaren Krankheiten zu reduzieren, lässt sich nur dann erfüllen, wenn unser Geschäft nachhaltig bleibt und die ständige Weiterentwicklung unserer Strategien und Prozesse sowie stetige Innovation die Produktivität der Branche deutlich und nachhaltig verbessert. Daher ist unser Unternehmen so positioniert, um mittels der

Integration der Ziele 8.2, 8.5 und 8.8 in seine Geschäftswachstumsstrategie unermüdlich zu diesem Bestreben beitragen zu können.

Wir haben bei Evotec ein starkes Fundament geschaffen, auf dem wir mit weiteren Verbesserungen aufbauen können, um eine produktive Vollbeschäftigung zu erreichen. Dies soll durch Optimierung unseres Angebots an menschenwürdiger Arbeit für alle Mitarbeiter geschehen. – Und das ist auch der Kern unserer Global Talent Acquisition & Employer Branding-Initiative, die darauf abzielt, faire Arbeitsplätze für alle zu schaffen, um qualifizierte Wissenschaftler und Kandidaten für unsere Aktivitäten zu gewinnen.

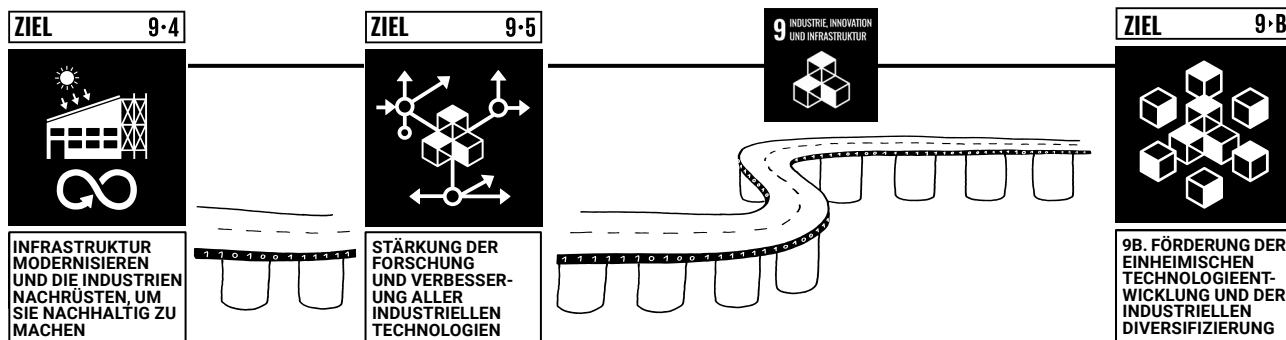
Wir halten uns an den Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Das Vergütungssystem bei Evotec ist in „**EVOgrades**“ gegliedert und wird in der Betriebsvereinbarung festgelegt, die den Gesetzen des jeweiligen Landes unterliegt. Die **EVOgrades** sind Gehaltsstufen, die sich nach Qualifikation, Funktion und Verantwortung richten. Um sicherzustellen, dass es das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit besteht, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Grundsätze und Methoden der Vergütung bei Evotec. Das autonome Mitarbeitergremium des Betriebsrats hat die Verantwortung, den Schutz der Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten und ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Menschen bei Evotec zu fördern, unabhängig von Herkunft, Glauben, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht oder einer anderen Dimension der Diversität, mit der sie sich identifizieren. Dies verstehen wir als unseren Ansatz, um zu Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle beizutragen.

ABBILDUNG 12: UNSER BEITRAG ZU DEN ZIELEN DES SDG 8



Darüber hinaus leisten wir einen Beitrag zu SDG 9 durch die Schaffung einer belastbaren Forschungsinfrastruktur, die innovative und nachhaltige biomedizinische Forschung und Entwicklung fördert, um das menschliche Wohlergehen zu verbessern. Damit leisten wir einen spezifischen Beitrag zu den Zielen 9.4, 9.5 und 9.b, wie in Abbildung 13 dargestellt.

ABBILDUNG 13: UNSER BEITRAG ZU DEN ZIELEN DES SDG 9



Bei Evotec geben wir das Tempo vor: Wir entwickeln die wissenschaftliche Forschung durch einen sogenannten End-to-End-Shared-R&D-Ansatz weiter, d.h. wir arbeiten gemeinschaftlich an F&E-Projekten mit unseren Partnern. Diese integrierte B2B-Plattform schafft eine erhöhte Erfolgswahrscheinlichkeit und mehr Präzision von Wirkstoffen, die tatsächlich krankheits- und patientenrelevant sind.

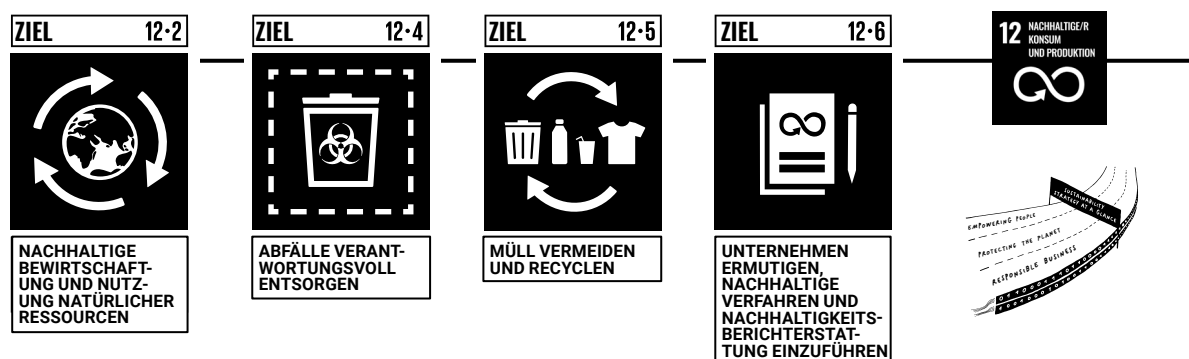
Darüber hinaus bietet unser integrierter Prozess zur Erforschung und Entwicklung von Medikamenten ein hohes Wertschöpfungspotenzial und erleichtert den weltweiten Zugang zu Biotherapeutika. Dies stellt unsere Fähigkeit unter Beweis, entgegen dem Paradigma traditioneller Biologika-Produktion diese auf eine vollständig kontinuierliche Herstellung mit hoher Qualität, geringeren Kosten und geringeren Umweltauswirkungen durch Anlagen mit geringerem Fußabdruck umzustellen. Unsere

Just – Evotec Biologics J.POD®-Anlagen in den USA und in Frankreich bilden die Grundlage für dynamische und flexible Diversifizierung, die den Ausgangspunkt für ein globales Netzwerk von J.PODs® bilden könnte. Mehr als sechs Milliarden Menschen haben heute nach wie vor keinen Zugang zu Medikamenten. Das Ziel von Evotec ist es, diesen Menschen einen Zugang zu ermöglichen.

**3.3.4. UNSER BEITRAG ZU SDG 12:  
NACHHALTIGE/-R KONSUM UND PRODUKTION**

Wir wollen einen Beitrag zu den Zielen 12.2, 12.4, 12.5 und 12.6 leisten und bis 2030 Nachhaltigkeit und Effizienz im Umgang mit natürlichen Ressourcen erreichen. Die Verbesserung der Prozesseffizienz ist Evotecs Kerngeschäft daher liegt uns SDG 12 ganz besonders am Herzen.

**ABBILDUNG 14: UNSER BEITRAG ZU DEN ZIELEN DES SDG 12**

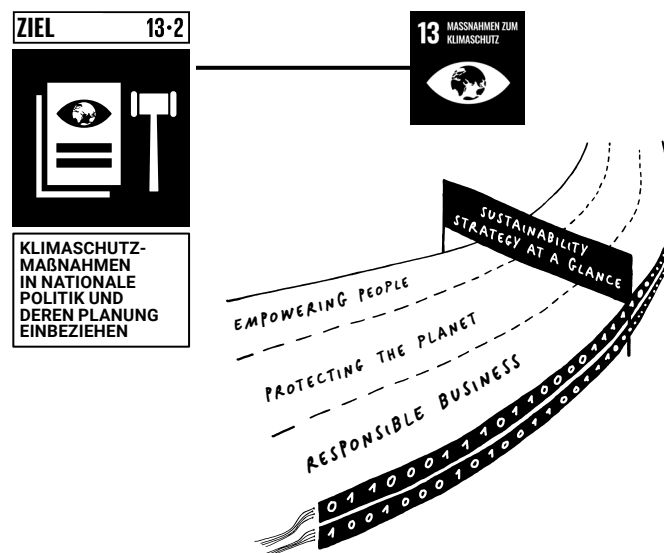


Geplant ist ein strategisches Ressourcenmanagement auf der Grundlage zahlreicher Initiativen, die von den Mitarbeitern aller Standorte getragen werden, um eine Verbesserung der Abfall- und Energiewirtschaft zu erzielen. Bis 2025 wollen wir an allen Evotec-Standorten 0 % unserer Abfälle auf Deponien entsorgen. Per Ende 2022 gelang das bereits an den meisten unserer Betriebsstandorte, und derzeit wird etwa die Hälfte aller von Evotec erzeugten Abfälle recycelt. Wir haben eine Datenbank entwickelt, die die Erfassung von Daten und die Überwachung unseres Abfallaufkommens unterstützt, um eine weitere Reduzierung und strategisches Abfall-Management zu ermöglichen.

**3.3.5. UNSER BEITRAG ZU SDG 13: DRINGENDE MAßNAHMEN ZUR  
BEKÄMPFUNG DES KLIMAWANDELS UND SEINER FOLGEN**

Wie unsere Partner, mit denen wir zusammenarbeiten, so sind auch wir uns darüber im Klaren, dass unsere Geschäftsaktivitäten keine negativen Auswirkungen auf die Umwelt haben dürfen, damit Evotec auf dem Wachstumspfad bleiben und seine langfristigen Ziele erreichen kann. Wo es solche negativen Auswirkungen gibt, haben wir uns verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um sie zu mindern. Um das Unterziel 13.2 dieses SDG zu erreichen, fokussieren wir uns darauf, die negativen Auswirkungen von Treibhausgasemissionen zu reduzieren und zu begrenzen. Dies zeigt sich auch in unserer Verpflichtung, die Ziele der Science-Based Targets Initiative (SBTi) einzuhalten.

**ABBILDUNG 15: UNSER BEITRAG ZU DEN ZIELEN DES SDG 13**



Seitdem wir uns im Rahmen besagter SBTi dazu verpflichtet haben, Ziele zu formulieren, arbeiten wir an der Verbesserung der Umweltdatenerhebung, um eine akkurate Zielsetzung zur Emissionsminderung zu gewährleisten. Wir führten 2022 eine Treibhausgasinventur durch, um unsere Scope-1-, -2- und -3-Emissionen zu messen, und definierten Ziele auf wissenschaftlicher Grundlage. Nach der Genehmigung der Ziele durch Vorstand und Aufsichtsrat im Dezember 2022 reichten wir am 2. Januar 2023 unsere kurzfristigen Ziele bei der SBTi-Initiative zur Beurteilung ein. Parallel dazu haben wir ein Programm zur Emissionsreduzierung konzipiert. Nach Verabschiedung dieser Maßnahmen sind wir nun im Begriff, einen Aktionsplan zu entwickeln und umzusetzen, um bis spätestens 2050 ein realistisches Kohlenstoffreduktionsziel von Netto-Null zu erreichen.

Wir verbessern stetig unsere Energieeffizienz, um unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu verringern. Dies geschieht, indem wir unseren Betrieb entkarbonisieren und derzeit an allen unseren Standorten in Deutschland ausschließlich erneuerbare Energien einsetzen. Unser Ziel ist es, bis 2026 an allen Standorten weltweit 100 % erneuerbaren Strom zu verwenden. Darüber hinaus investieren wir jedes Jahr strategisch 1 % unseres Umsatzes, um die Energiewende in Richtung langfristiger Emissionsfreiheit an allen Evotec-Standorten zu erreichen.

Wir haben einen unternehmensweiten Ansatz zur Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung entwickelt, auch wenn unser Geschäftsbereich nicht unter die geregelten Wirtschaftstätigkeiten fällt. Dabei ist es unser Bestreben, dass alle Aktivitäten den Zielen der EU-Taxonomie Verordnung entsprechen, was einer sicheren Umwelt zum Wohle der Menschheit und unseres Unternehmens förderlich sein sollte.

# 4. Soziales – Empowering Our People



Der folgende Teil dieses Berichts bezieht sich sowohl auf unsere wesentlichen Themen als auch auf die von der CSR-RUG geforderten Themen im Hinblick auf soziale Aspekte von ESG.

Wir beginnen mit unserem Ansatz zu **übertragbaren Krankheiten**. Hier erläutern wir unser Management des Themas und zeigen damit gleichzeitig unseren Umgang mit Bereichen auf, die von größtem Interesse für Patienten sind, die oft, aber nicht nur, in Entwicklungsländern mit unzureichendem Zugang zu wirksamen und erschwinglichen Therapien leben. Der Ansatz zu übertragbaren Krankheiten fällt in den Aufgabenbereich von Innovation & Forschung in unserem Unternehmen und deckt sich teilweise mit unserem wesentlichen Thema der *Verfügbarkeit von & Zugang zu medizinischer Versorgung*.

Im nächsten Abschnitt geht es dann weiter mit Aspekten, die unsere Mitarbeiter betreffen und die von unserer HR-Funktion verantwortet werden. Wir veranschaulichen die Arbeitsmodalitäten der Funktion und die Art und Weise, wie sie ein erfolgreiches Management von Mitarbeiterangelegenheiten sicherstellt. Dazu gehören auch Themen, die mit dem Erfolg und der Erfüllung unserer Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens zusammenhängen, wie z. B. **Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung** sowie **Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion**. Diese Abschnitte stehen im Zusammenhang mit unseren wesentlichen Themen Investitionen in Menschen und Diversität und Inklusion.

Wir schließen diesen Abschnitt *Soziales* mit der Illustration unseres Ansatzes zur **betrieblichen Gesundheit und Sicherheit** unserer Mitarbeiter, der sich direkt auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter auswirkt und von Environment, Health & Safety (EHS) verantwortet wird.

## 4.1. ÜBERTRAGBARE KRANKHEITEN

Wir verstehen es als unsere Mission, einen positiven Einfluss auf das Leben von Patienten auszuüben und das Wohlbefinden weltweit zu fördern. Unser Ziel ist die Erforschung und Entwicklung von Medikamenten, die für die globale Gemeinschaft zugänglich und erschwinglich sind und die qualitativ unseren First-in-Class-Anspruch erfüllen. Ein erheblicher Teil unserer Forschungs- und Entwicklungsausgaben fließt in Krankheiten, die zu den priorisierten Zielen des SDG 3 der Vereinten Nationen gehören. Das Bestreben ist, zu einer besseren Lebensqualität der betroffenen Patienten

beizutragen, die sowohl an übertragbaren als auch an nicht übertragbaren Krankheiten leiden. In unserem Kampf gegen übertragbare Krankheiten konzentriert sich unser Programm für Infektionskrankheiten, welches forschungstechnisch eine Vorreiterstellung einnimmt, derzeit auf die Behandlung einer akuten Chikungunya-Virusinfektion. Darüber hinaus sind unsere Projekte zur Tuberkulose (TB) und zum Hepatitis-B-Virus (HBV) in der späten präklinischen und frühen klinischen Phase angelangt.

Seit 2004 sind Ausbrüche von Infektionen mit dem Chikungunya-Virus häufiger geworden und in ihrem Verbreitungsgrad gestiegen, was zum Teil auf virale Anpassungen zurückzuführen ist, die es dem Virus erlauben, leichter von *Aedes albopictus*-Mücken verbreitet zu werden. Das Chikungunya-Virus wurde inzwischen in über 110 Ländern in Asien, Afrika, Europa und Amerika nachgewiesen. Was Tuberkulose anbelangt, so ist diese Krankheit laut dem TB-Bericht 2022 der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wieder auf dem Vormarsch. Im Jahr 2021 erkrankten schätzungsweise 10,6 Millionen Menschen an Tuberkulose, verglichen mit 10,1 Millionen im Jahr 2020. 1,6 Millionen Menschen starben im Jahr 2021 an Tuberkulose (darunter 187.000 HIV-Patienten), verglichen mit 1,5 Millionen im Jahr 2020 (darunter 214.000 HIV-Patienten). Darüber hinaus stieg die Inzidenzrate von Tuberkulose im Jahr 2021 gegenüber 2020 um 3,6 %, was auf eine Umkehrung des Trends von fast 2 % Rückgang pro Jahr in den letzten zwei Jahrzehnten hindeutet. In Bezug auf HBV schätzt die WHO, dass im Jahr 2019 296 Millionen Menschen mit einer chronischen Hepatitis-B-Infektion lebten, bei 1,5 Millionen Neuinfektionen pro Jahr. Im Jahr 2019 führte Hepatitis B zu geschätzten 820.000 Todesfällen, die meisten davon durch Zirrhose und hepatozelluläres Karzinom (primärer Leberkrebs). Unsere Projekte auf dem Gebiet der antimikrobiellen Resistenz (AMR) befassen sich mit von der WHO als vorrangig eingestuften Krankheitserregern, die sowohl Länder mit hohem Volkseinkommen als auch Entwicklungsländer betreffen. Medikamentenresistente bakterielle Infektionen (insbesondere durch gramnegative Bakterien) tragen bereits zu einer beträchtlichen Anzahl von Todesfällen weltweit bei und werden bis 2050 voraussichtlich auf 10 Millionen ansteigen. Ein Projekt zur Verbesserung der Pandemiebereitschaft rundet unseren Beitrag zum Kampf gegen übertragbare Krankheiten ab.

Im Jahr 2018 übernahmen wir den Standort in Lyon von Sanofi. Damit haben wir eine kritische Menge an Projekten und die wissenschaftliche Expertise auf dem Gebiet der übertragbaren Krankheiten hinzugewonnen, um einen signifikanten Impact zu erzielen. Unser Ansatz besteht darin, uns

auf die Relevanz von Krankheiten und die Erforschung und Entwicklung von präzisen Wirkstoffkandidaten zu konzentrieren. Hinsichtlich Modalitäten sind wir unvoreingenommen, und Nämliches gilt auch für die jeweiligen Krankheitsbereiche, solange wir über ausreichend eigene Expertise verfügen – wie im Fall unserer in Lyon befindlichen Infrastruktur. Unser Business-to-Business-F&E-Modell ermöglicht es uns, stets offen für die Weiterentwicklung in Richtung neuer Bereiche zu sein. Diese Weiterentwicklung unserer Plattformen ist für ein nachhaltiges Geschäft unerlässlich. Wir führen regelmäßig Marktanalysen durch, um sicherzustellen, dass wir neue Technologien bei Bedarf effizient nutzen können. Darüber hinaus sind wir mit einem erweiterten Netzwerk von Spitzenuniversitäten verbunden. Wir integrieren deren Wissen in unsere Plattform für die Arzneimittelforschung, um gemeinsam innovative Behandlungslösungen zu entwickeln, die sich positiv auf das Leben von Patienten in aller Welt auswirken.

Aufgrund unserer frühen Position in der F&E-Wertschöpfungskette generieren wir höchst innovative Ideen und Projekte zu gut überschaubaren Kosten. In diesem frühen Stadium ist der Verschleiß hoch, und es ist daher notwendig, die vielversprechendsten Projekte sehr früh zu priorisieren. Da dies zu einer geringeren, wenn auch potenteren Anzahl von erfolgreichen Forschungsprodukten führt, sehen wir die Möglichkeit, unsere Kapazitäten und unser Fachwissen in Zukunft noch besser zu nutzen, indem wir unsere Plattform für Partner zugänglich machen. Diese Kooperationen könnten hinsichtlich ihrer vertraglichen Struktur von „fee-for-service“ bis zu **EVOequity** reichen, um so die Erforschung und Entwicklung von Therapien für eine Vielzahl von Krankheiten zu beschleunigen, die einen Großteil der Weltbevölkerung bedrohen. Die nachfolgende Tabelle bietet einen Überblick über die zugeordneten Kapazitäten und die Anzahl der Projekte, die auf übertragbare Krankheiten abzielen.

**TABELLE 4: ÜBERSICHT ÜBER PROPRIETÄRE PROJEKTE UND ZUGEORDNETEN PERSONALBESTAND IM BEREICH INFEKTIONSKRANKHEITEN**

	2020	2021	2022
Globale Gesundheit	9	8	4
Virologie	8	8	7
AMR	12	12	8
<b>Summe</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>19</b>
Zugeordnete Vollzeitäquivalente (FTE) <sup>1)</sup>	35%	29%	19%

<sup>1)</sup> Als prozentualer Anteil am Personalbestand von Innovate F&E.

Derzeit laufen bei Evotec die folgenden Programme in den Bereichen Infektionskrankheiten, AMR und globale Gesundheit, allesamt in fortgeschrittenem Stadium:

Für unsere Phase-I-Studie des **Chikungunya-Programms**, die derzeit läuft und nach wie vor vom National Institute of Allergy and Infectious Diseases („NIAID“) gefördert wird, rekrutieren wir noch Patienten. Diesem vielversprechenden First-in-Class antiviralen Therapeutikum wohnt auch prophylaktisches Potenzial für jene Menschen inne, die bei Chikungunya-Ausbrüchen gefährdet sind.

Auf dem Gebiet der Tuberkulose (TB) sind wir Mitglied mehrerer globaler Kooperationen und Konsortien. Diese Konsortien arbeiten gemeinsam daran, die Erforschung und Entwicklung neuartiger Tuberkulose-Medikamente und -Regime zu beschleunigen und Tuberkulose-Patienten somit wirksamere, kürzere und sicherere Behandlungsmöglichkeiten bieten zu können. Unsere Strategie dabei ist es, Wissen auszutauschen und zugänglich zu machen, um die Entwicklung so schnell wie möglich voranzutreiben. Darüber hinaus betreiben wir ein vielfältiges Portfolio an Programmen zur Erforschung von Tuberkulose-Medikamenten, die allesamt das Potenzial haben, unsere Pipeline in diesem Bereich aufzustoßen. Diese Programme werden aktiv von der Bill und Melinda Gates Foundation (BMGF) unterstützt, die uns im Dezember 2022 eine zweite Förderung gewährte und damit die Zusammenarbeit verlängerte. Eine weitere Möglichkeit, einen bedeutenden Beitrag zur Bekämpfung der Tuberkulose zu leisten, stellt die Erforschung von Biomarkern als Reaktion auf die Behandlung dar, um die Effizienz klinischer Studien zu verbessern und maßgeschneiderte Therapiekonzepte für einzelne Patienten bereitzustellen.

Bei der Suche nach gramnegativen antibakteriellen Wirkstoffen leiten wir ein europäisches Konsortium namens **GNA NOW**. Alle Projekte, die bisher im Rahmen dieses Konsortiums durchgeführt wurden, befassen sich mit neuartigen Antibiotika-Klassen aus natürlichen Produkten mit neuartigen Wirkmechanismen. Wir tragen mit Sachleistungen zu diesem mehrjährigen Projekt bei, indem wir unser Know-how und unsere Plattformen im Bereich der antibakteriellen Forschung und Entwicklung in die verschiedenen Konsortialprogramme einbringen.

Zusätzlich läuft bei Evotec seit zwei Jahren mit Unterstützung des Combating Antibiotic Resistant Bacteria Biopharmaceutical Accelerator (**CARB-X**), einem wichtigen Geldgeber im Bereich Antimikrobielle Resistenzen (AMR), ein Programm zur Optimierung einer neuartigen Klasse von antibakteriellen Wirkstoffen. In diesen sehen wir das Potenzial, alle wichtigen, von der WHO als hoch prioritär eingestuften Krankheitserreger zu adressieren und eine Therapielösung für eine Vielzahl von Indikationen und schweren Infektionen zu bieten. Wir haben bereits einen präklinischen Entwicklungskandidaten identifiziert und suchen derzeit nach einem Partner, um die Entwicklung dieses Wirkstoffs fortzusetzen.

Unser Beitrag zum **Kampf gegen COVID-19 hat zwei Ebenen. Erstens spielte Just - Evotec Biologics eine aktive Rolle bei der Entwicklung eines Antikörpers** zur Behandlung schwer betroffener Patienten für unseren Partner SK Bioscience in Südkorea. Inzwischen ist der Antikörper zugelassen und wird auf dem koreanischen Markt unter dem Namen **SKYCovione** vertrieben. Er wird bei hospitalisierten Patienten eingesetzt, die nach einer COVID-19-Infektion an einem schweren Krankheitsverlauf leiden. Zweitens, unsere COVID-19-Forschung wird durch eine aktive Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt, um die klinische Entwicklung eines neuartigen therapeutischen Kandidaten gegen COVID-19 zu beschleunigen. Dieses hochwirksame immunomodulatorische Molekül könnte potenziell das Risiko eines schweren Krankheitsverlaufs und eines damit verbundenen Krankenhausaufenthalts verringern.

Für **künftige Pandemien** besteht unser Beitrag zu einer besseren Vorsorge darin, unsere Plattformen proaktiver über ein breites Spektrum an Infektionskrankheiten hinweg zur Anwendung zu bringen. Wir

halten dies für äußerst wichtig, da Prognosen im Zusammenhang mit Klimaeffekten auch darauf hindeuten, dass Infektionskrankheiten, die bisher in der südlichen Hemisphäre endemisch waren, mit steigender Wahrscheinlichkeit auch Regionen in Europa und Nordamerika erreichen.

Bereits im Juni 2021 lancierten wir die „pandemic preparedness and rapid response network“-Initiative (**PRROTECT**), welche ihre Wirkung über drei Bereitschaftskanäle entfaltet:

- ▶ Bereitschaft für virale Bedrohungen, d.h. Vorentwicklung einer multimodalen Pipeline therapeutischer Kandidaten gegen Viren, die gemäß WHO als besondere Bedrohung eingestuft werden
- ▶ Technologien zur Verkürzung der F&E-Zeitlinien für die Neuentwicklung von hochwirksamen, neutralisierenden Antikörpern unter Verwendung von AI- & ML-Plattformen

- ▶ Flexibles Produktionsnetzwerk aus verdichteten Produktionsanlagen, um bei Bedarf schnell therapeutische Antikörper herzustellen

Wir machen auch Fortschritte bei der Entwicklung eines bispezifischen, immunomodulatorischen Proteins mit hoher Potenz gegen Hepatitis B. HBV stellt nach wie vor eine globale Bedrohung dar, insbesondere für chronisch infizierte Patienten, denen keine Heilungsmöglichkeit geboten wird. Wir suchen weiterhin nach den besten Lösungen, um die Entwicklung dieses vielversprechende Moleküls, das sich derzeit im späten Stadium der präklinischen Entwicklung befindet, voranzutreiben.

Tabelle 5 gibt einen Überblick über fünf unserer Kernbereiche, in denen wir für den Zeitraum 2023–2025 Zieldefinitionen und entsprechende Maßnahmen erwarten.

**TABELLE 5: ZIELE IM BEREICH GLOBALER GESUNDHEIT**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
<b>Chikungunya EVT894</b> Einmalinjektion eines mono klonalen Antikörpers für Therapie und Prophylaxe	Ergebnis der Phase I-Studie mit aufsteigender Einmal-Dosis bei gesunden Probanden	Evotec Group	2023	In Bearbeitung
<b>Tuberkulose</b> Neue Medikamentenkandidaten und Therapien	TB Drug Accelerator-Konsortium	Evotec Group		In Bearbeitung
	PAN-TB-Konsortium	Evotec Group		In Bearbeitung
	ERA4TB-Konsortium	Evotec Group	2025	In Bearbeitung
<b>Antimikrobielle Resistenz</b> Neue Medikamentenkandidaten im Kampf gegen AMR	Nominierung zum präklinischen Entwicklungskandidaten (Preclinical Development Candidate (PDC) für das TriBE Lead Optimization (LO)-Programm	Evotec Group	2023	In Bearbeitung
	PDC-Nominierung für das Cystobactamid-LO-Programm	Evotec Group / Helmholtz Centre for Infection Research (HZI)	2024	In Bearbeitung
	Entwicklung zumindest eines anti-gram(-)klinischen Kandidaten durch das GNA NOW-Konsortium	Evotec Group / Bio-technologie-Unternehmen / Akademische Institutionen	Mid-2025	In Bearbeitung
	Entwicklung von Tools und Biomarkern für Knochen- und Gelenksinfektionen durch das ESPRI-OAC-Konsortium	Evotec Group / Akademische Institutionen	Mid-2023	In Bearbeitung
	SARS-CoV-2 EVT075: Ergebnis der Phase I-Studie mit gesunden Probanden	Evotec Group	2023	In Bearbeitung
<b>HBV-Infektionen</b>	Wirtsspezifischer Ansatz mit EVT075: Ergebnis der Phase I-Studie mit aufsteigender Einmal-Dosis bei gesunden Probanden	Evotec Group	2023	In Bearbeitung

Der Vorstand leitet und evaluiert gemeinsam mit den Bereichsvorständen oder Plattform-Verantwortlichen von Innovate Therapeutic und dem Head of Business Development den Fortschritt von Innovate R&D. Innovate-Strategiemeetings werden vierteljährlich abgehalten, um relevante Updates und signifikante Veränderungen zu besprechen, die Auswirkungen auf die Geschäftspläne und unsere Strategie haben könnten. Es werden Managemententscheidungen getroffen, um mögliche Auswirkungen zu antizipieren.

Evotec organisiert regelmäßig einen „Tag der Wissenschaft“, um unseren Aufsichtsrat über neue, relevante Innovate F&E-Initiativen oder Änderungen in der strategischen Ausrichtung zu informieren. Geschäftsaktivitäten, die von grundlegender Bedeutung für Evotec sind, bedürfen der Zustimmung aller Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus überwacht der Vorstand die Forschungsaktivitäten und -ergebnisse des Innovate-Portfolios, um Projekte mit Partnerschaftspotenzial zu identifizieren.

Wir haben eine spezielle Qualitätsmanagement-Richtlinie für das Management von Innovate F&E-Projekten entwickelt und veröffentlicht, die auch für die Überprüfung und Kontrolle des Managementansatzes gilt.

Unsere Stakeholder werden regelmäßig durch Pressemitteilungen über unsere jüngsten Entwicklungen und strategischen Kooperationen informiert. Außerdem kommunizieren wir mittels unserer vierteljährlichen Unternehmensberichte, die im Verantwortungsbereich unserer Abteilung für Unternehmenskommunikation und Investor Relations liegen.

## 4.2. BESCHÄFTIGUNG

Das Wohlbefinden, das Engagement und die Kompetenz unserer Mitarbeiter sind für die Erfüllung unserer Mission von großer Bedeutung und daher entscheidend für den Erfolg von Evotec.

Global Human Resources (Global HR), als eine unserer globalen Funktionen (*Global Enabling Functions*) bei Evotec, übernimmt eine zentrale Rolle bei der Entwicklung und Umsetzung der Personalstrategie und stellt dabei eine globale Abstimmung innerhalb von Evotec sicher. Die übergreifenden Ziele unserer HR-Strategie sind darauf ausgerichtet, qualifizierte Talente zu

gewinnen, ihr Fachwissen und ihre Erfahrungen mit uns als bevorzugtem Arbeitgeber zu optimieren und darüber hinaus sicherzustellen, dass sie all ihre Expertise und ihr Wissen einbringen, um die Bedürfnisse unserer Partner zu erfüllen. Um diese Ziele zu erreichen, haben wir ein globales Modell umgesetzt, welches spezielle Kompetenzzentren (Centres of Expertise (CoE) mit Global Strategic HR Business Partnering und Global HR Operations verbindet. Unsere Personalstrategie wird jährlich von unserem Vorstand und Aufsichtsrat überprüft, um sicherzustellen, dass unsere Prioritäten mit der Unternehmensstrategie von Evotec in Einklang stehen und an externe Veränderungen angepasst werden. Auf Grundlage dieser Prioritäten formulieren wir konkrete Aktionspläne und überprüfen sie mehrmals im Laufe des Jahres.

Evotec hat sich zum Ziel gesetzt, alle HR-Prozesse aus einer globalen Perspektive heraus weiter zu vereinheitlichen und effizienter zu gestalten sowie hohe Servicequalität zu bieten. Dies ist Teil unserer allgemeinen HR-Transformationsstrategie. Auf Basis dieser Bemühungen werden im Jahr 2023 verschiedene neue operative Modelle eingeführt, die den Fokus auf die Verbesserung der Fähigkeiten im Teambereich legen sollen, um Spezialisierung und Effizienz zu fördern.

Wie in Tabelle 6 dargestellt, definieren wir allgemeine Ziele und Maßnahmen für die Funktion Global Human Resources.

**TABELLE 6: ZIELE & MAßNAHMEN VON HR**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEIN (ZEITPLAN)	STAND
Reduktion der Personalabgangsquote – zum 31/12/2022 soll unter der Quote des Vergleichswerts vom 31/12/2021 liegen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Leistungsabhängige jährliche Gehaltserhöhungen (Merit)</li> <li>▶ Zusätzliche strukturelle Gehaltserhöhungen</li> <li>▶ Erhöhung der kurzfristigen Anreizprogramme (jährliche Bonuszielprozentsätze) für alle</li> <li>▶ <b>EVOlead</b> – Roll-out der globalen Weiterbildungs-Journey für Führungskräfte</li> <li>▶ <b>EVOsuccession</b> – globale Nachfolgeplanung und Pilotprogramm für Talent-Management</li> </ul>	Evotec Group	2022	Personalabgang unverändert
Verbesserung der Mitarbeiterbindung – intensivere Bemühung zur Überführung von Zeitarbeitnehmern zu Mitarbeitern mit unbefristeten Verträgen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Strategische Ausrichtung: Interne Ausschreibungen vor externer Stellenbesetzung</li> <li>▶ Einrichtung von <b>EVOsuccession</b> und Talente-Management</li> <li>▶ Erhöhung der Bindung von Zeitarbeitnehmern</li> </ul>	Evotec Group	2023	In Bearbeitung

Angesichts der Vorlaufzeiten der Maßnahmen zur Verringerung der Fluktuation ist ein sichtbarer Effekt noch nicht erkennbar. Wir werden diese Maßnahmen jedoch weiterhin durchführen und gehen davon aus, dass die Engagement-Initiative die Mitarbeiterbindung in Zukunft positiv beeinflussen wird. Weitere Einzelheiten finden Sie in unserem **Ausblick**.

### 4.2.1. DIGITALISIERUNG DES BEREICHS HUMAN RESOURCES

Als ständig wachsendes globales Unternehmen ist es für Evotec von entscheidender Bedeutung, dass wir Technologien einsetzen, die uns die Flexibilität geben, uns nachhaltig an organisatorische Veränderungen

anpassen zu können und dabei gleichzeitig Stabilität und eine über das Unternehmen hinweg konsistente Erfahrung für alle Mitarbeiter von Evotec zu gewährleisten. Wir haben eine ganze Reihe von HR-Modulen in unser globales Human Resources Information System (HRIS) integriert.

Die aufeinander abgestimmte, globale Ausrichtung ermöglicht es uns, Änderungen in unserem HRIS in großem Umfang und in kurzer Zeit vorzunehmen, um Verbesserungen der allgemeinen Governance umzusetzen. Das bedeutet, dass Akquisitionen zügig durchgeführt und Anpassungen, die sich aus neuen gesetzlichen Anforderungen ergeben, schnell vorgenommen werden können. Im Laufe des Jahres 2022 wurden unsere internen HRIS-Abläufe und -Verfahren sowohl innerhalb als auch außerhalb unseres Systems an SOX-Standards herangeführt. Ein besonders



großer Meilenstein war die Integration der Lohn- und Gehaltsabrechnung in unser HRIS im Jahr 2022, dadurch konnte die Anzahl der manuellen Eingaben für unsere HR-Teams reduziert und die Datenqualität bereits bei der ersten Eingabe verbessert werden, was zusätzliche Kontrollen und Korrekturen zu einem späteren Zeitpunkt vermeidet.

Im Jahr 2022 erzielten wir erhebliche Fortschritte bei der HR-Berichterstattung. Die erste Welle von Standardberichten wurde unseren HR-Kollegen intern zur Verfügung gestellt. Dadurch wird die Berichterstattung in unserem HR-System erheblich vereinfacht und gestrafft, was uns einen globalen Überblick ermöglicht. Gleichzeitig wird den individuellen Anforderungen der einzelnen Länder entsprochen. Diese Daten unterstützen das Tagesgeschäft der HR-Abteilung und ermöglichen es ihr, schnellere, datengestützte Entscheidungen zu treffen. Um Daten von hoher Zuverlässigkeit und Validität zu erhalten, wurde ein Rahmenwerk von regelmäßig überprüften Standardarbeitsanweisungen und Richtlinien zur Qualitätssicherung eingeführt. Diese schaffen präzise und klare Richtlinien für den Umgang mit Daten und Praktiken innerhalb und außerhalb unseres HR-Systems, um die Wahrscheinlichkeit von Fehlern zu verringern und die fristgerechte Eingabe von Informationen zu gewährleisten. Dies wird durch klar dokumentierte Rollen und Verantwortlichkeiten weiter verstärkt, um eine strenge Kontrolle der Datensichtbarkeit zu gewährleisten.

Nach der vollständigen Einführung in der ersten Jahreshälfte 2022 lag der Schwerpunkt für den Rest des Jahres auf der Verbesserung unseres aktuellen Set-ups, z. B. einem vollständig digitalisierten, innerhalb der gesamten Organisation standardisierten Rekrutierungsprozess. Außerdem haben wir zusätzliche Funktionen wie beispielsweise sogenannte Dashboards implementiert, um die Transparenz und Effizienz unseres Systems und unserer Abläufe zu erhöhen.

Die oben erwähnten Dashboards zeigen eine Vielzahl von Kennzahlen, Leistungsindikatoren und Trenddaten an, die helfen, die Effizienz des Rekrutierungsprozesses für unser Global Talent Acquisition Team zu überwachen. Für die Global HR Business Partner ermöglichen die Dashboards die Anzeige von Fakten und Zahlen zur Unterstützung bei Diskussionen mit unseren Führungskräften.

Unsere Kommunikation erfolgt in Form von Berichten, die wir unserer HR-Community zur Verfügung stellen. Darüber hinaus erhalten andere Funktionen innerhalb von Evotec Standardreports, die für deren interne Aktivitäten von Relevanz sind.

#### **4.2.2. STEIGERUNG DER EFFIZIENZ BEI DER EINSTELLUNG NEUEN PERSONALS MIT GLOBAL TALENT ACQUISITION & EMPLOYER BRANDING**

Der Markt an hochqualifizierten Talenten, in dem wir agieren, zeichnet sich durch intensiven Wettbewerb aus. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die richtigen Talente für Evotec weltweit anzuziehen, zu gewinnen, einzustellen und zu halten. Das derzeitige globale Marktumfeld, die jüngsten Veränderungen in der Arbeitswelt (z. B. hybride Arbeitsformen) und die demografischen Veränderungen, die das Risiko eines weltweiten Fachkräftemangels erhöhen, stellen uns als Unternehmen vor die Herausforderung, gut mit unserem Talentmarkt verbunden zu bleiben und eine angemessene Positionierung als bevorzugter Arbeitgeber sicherzustellen.

Die Einstellungsprozesse haben sich verändert und werden dies auch weiter tun. In einem Umfeld, in dem Talente zukünftig eine viel größere Auswahl haben werden, übernimmt unser Kompetenzzentrum Global Talent Acquisition eine zentrale Aufgabe innerhalb des Konzerns, indem es geeignete Kandidaten sucht, auswählt und anwirbt, um offene Positionen zeitnah zu besetzen. Nur mit den richtigen Talenten können wir unsere Wachstumsziele weiterverfolgen. Der Aufbau einer starken globalen Arbeitgebermarke, d.h. eines starken Brandings, ist von strategischer Bedeutung für die Personalbeschaffung und -bindung. Wir streben danach, Evotec als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

Um nachhaltig erfolgreich zu sein, betrachten wir ein starkes globales Arbeitgeber-Branding als entscheidendes Wettbewerbselement, um auch zukünftig die richtigen Talente in einem langfristigen strategischen Prozess anzuziehen und nicht nur kurzfristig, wenn akuter Bedarf besteht. Wir suchen gezielt nach Mitarbeitern und Kandidaten, die von Neugier und wissenschaftlicher Exzellenz angetrieben werden. Da unser gesamtes Geschäftsmodell auf den Grundsätzen der Shared Economy basiert – die bestmöglichen Ergebnisse auf Basis von Zusammenarbeit zu erzielen, ist ein Kernpunkt unserer Strategie – sind wir auf Talente aus, die ausgezeichnete Teamplayer sind.

Der proaktive Aufbau eines zukunftsorientierten Talent Acquisition-Portfolios, das eine Vielzahl von zielgruppenspezifischen Rekrutierungsaktivitäten umfasst, bildet die Grundlage für den Such- und Auswahlprozess. Sowohl die Talent Acquisition- als auch die Employer Branding-Strategie sind so konzipiert, dass sie von Anfang an eine gute Erfahrung für die Kandidaten an allen Berührungspunkten gewährleisten.

Unser Ziel ist es, den Rekrutierungsprozess als Teil unseres globalen HR-Transformationsprozesses weltweit zu optimieren. Auf dieser Grundlage wurde 2022 ein neues Global Talent Acquisition Operating-Modell zur Beschaffung von Talenten entwickelt, das 2023 umgesetzt werden soll. Dieses Betriebsmodell basiert auf einer neuen Organisationsstruktur und wird sich darauf konzentrieren, die Teamkapazitäten im Bereich der Personalbeschaffung zu erhöhen und zu verbessern. Daraus soll ein kompetenzbasierter Rekrutierungsansatz entstehen, mittels dessen wir Talente global finden, anstatt sie lokal zu suchen.

Das HRIS versetzt uns in die Lage, die Effizienz der Personalbeschaffung in Zukunft im Auge zu behalten und darüber zu berichten. Dies wird uns dabei helfen, die Qualität unseres Rekrutierungsprozesses zu verbessern und dessen Zeit zu verkürzen, was einen wichtigen sowie zukünftig messbaren Leistungsindikator darstellt.

Die nachfolgende Tabelle 7 zeigt die zukünftigen Ziele und Maßnahmen bei der Talentakquisition.

**TABELLE 7: ZUKÜNFTIG ANGESTREBTE VERBESSERUNGEN BEI DER REKRUTIERUNG VON PERSONAL**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEIN (ZEITPLAN)	STAND
Erreichen der Einstellungsziele gemäß der Personalplanung	Änderung des Rekrutierungsmodells zur Erhöhung von Effizienz und Qualität	Evotec Group	2023	In Bearbeitung
Setzen eines Qualitätsstandards für die Personalrekrutierung	Definition von Maßnahmen in 2023	Evotec Group	2024	In Bearbeitung
Verkürzung des Rekrutierungsprozesses	Verkürzung der Zeitspanne zwischen der Eröffnung einer Stellenausschreibung und dem tatsächlichen Starttermin auf Basis der Einführung neuer Standards im HR-System	Evotec Group	2023	In Bearbeitung

Mit erhöhter Effizienz in unserem Rekrutierungsprozess können wir Kapazitätsengpässe vermeiden und sollten in der Lage sein, die Personalplanung für 2023 zu erfüllen. Wir werden unseren Talentakquisitionsprozess laufend auf Verbesserungsbedarf prüfen und zweckmäßige Kennzahlen einführen. Darüber hinaus werden wir im Jahr 2023 in der Lage sein, über unsere Time-to-Hire-Kennzahl zu berichten, welche Aufschluss über die Zeitspanne zwischen der Eröffnung einer Stellenausschreibung und dem tatsächlichen Starttermin gibt. Diese wird zu einem zentralen Leistungsindikator für die Bewertung unseres Rekrutierungsprozesses.

Die relevanten Informationen über das neue Global Talent Acquisition Operating-Modell werden allen Führungskräften, Mitarbeitern und Kandidaten in speziellen Schulungen zur Verfügung gestellt. Sie sind eingeladen, Feedback zu geben und können aktiv dazu beitragen, unsere neue Marke als attraktiver Arbeitgeber zu gestalten.

**4.2.3. PERSONALZUWACHS**

In allen Ländern und über alle Funktionen hinweg wurden sowohl in Europa als auch in den USA neue Mitarbeiter eingestellt, um die Innovationskapazitäten des Unternehmens weiter zu steigern und unseren Partnern und Kunden einen termingerechten Service zu bieten, wie in Tabelle 8 dargestellt.

**TABELLE 8: PERSONALSTAND\* STAND 31. DEZEMBER**

PERSONALSTAND* STAND 31. DEZEMBER	2020	2021	2022
Österreich	29	42	43
Frankreich	766	903	1.035
Deutschland	862	1.054	1.292
Italien	703	785	940
UK	839	935	1.087
USA	373	479	555
<b>Gesamtkonzern</b>	<b>3.572</b>	<b>4.198</b>	<b>4.952</b>
Execute	2.874	3.346	3.724
Innovate	209	310	461
Vertrieb und administrative Funktionen	489	542	767
<b>Gesamtkonzern</b>	<b>3.572</b>	<b>4.198</b>	<b>4.952</b>

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

Im Jahr 2022 beschäftigten wir durchschnittlich 4.576 Mitarbeiter, was einem Gesamtwachstum der Mitarbeiteranzahl von 18,0 % entspricht. Dies bedeutet einen Nettozuwachs unserer Belegschaft von 674 Personen, ohne Berücksichtigung von Übernahmen. Von der Gesamtbelegschaft sind 26 % der Mitarbeiter im Land des Hauptsitzes (Deutschland) beschäftigt.

Neueinstellungen werden für diesen Bericht auch hinsichtlich der Vertragsbedingungen differenziert, wie in der direkt nachfolgenden Abbildung 16. Weiter unten illustriert Abbildung 17 die Anzahl Mitarbeiter mit unbefristeten und befristeten Verträgen per Ende 2022.

**ABBILDUNG 16: NEUEINSTELLUNG NACH VERTRAGSART**

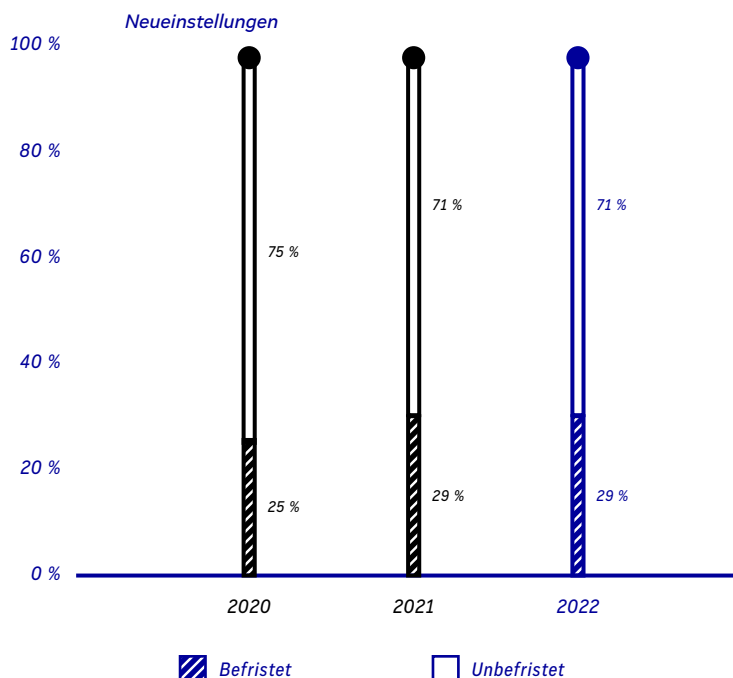
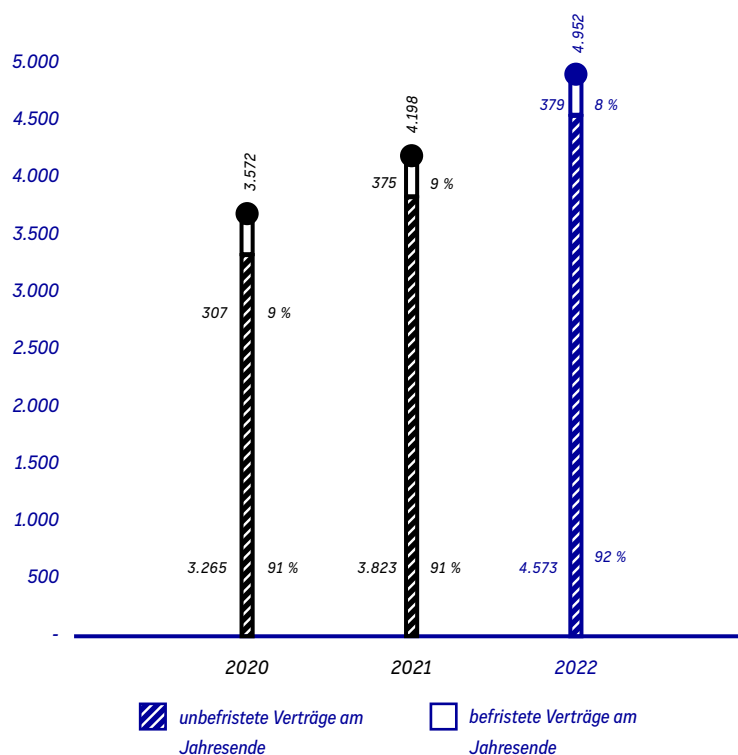


ABBILDUNG 17: GESAMTBELEGSCHAFT NACH VERTRAGSART



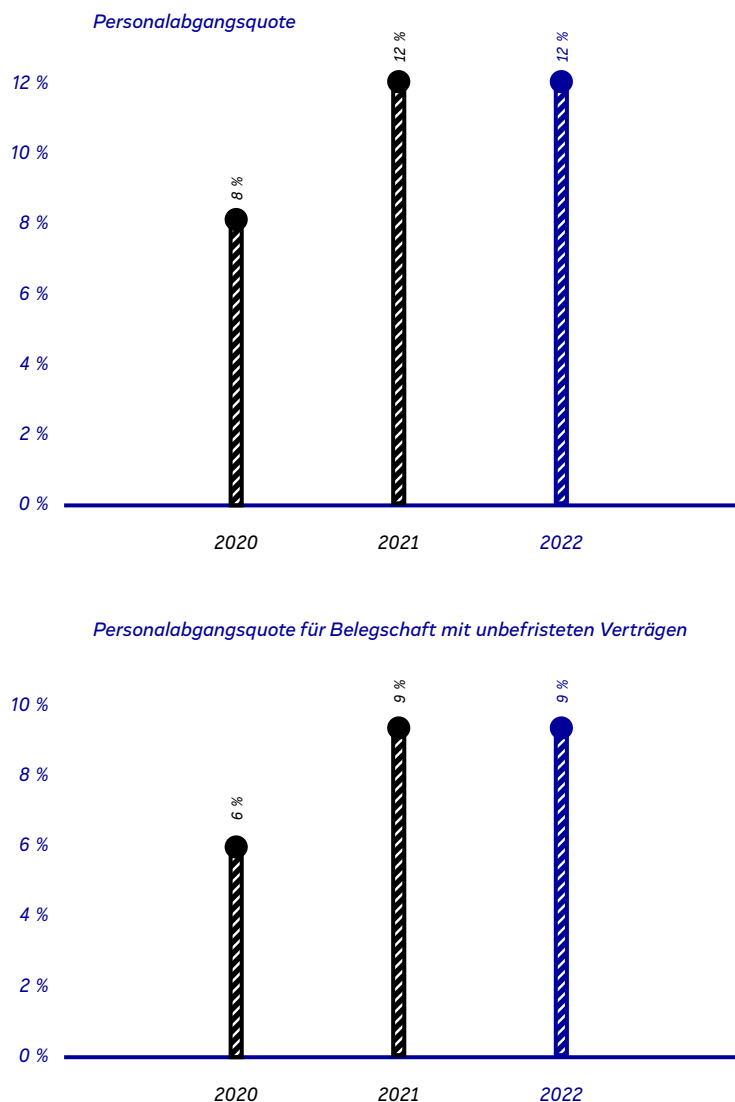
Die folgende Tabelle 9 stellt die Entwicklung unserer Belegschaft in Vollzeitäquivalenten dar. Sie umfasst Festangestellte (d. h. Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen), Mitarbeiter mit befristeten Verträgen und Mitarbeiter mit Pro-Rata-Verträgen und beinhaltet keine freigestellten Mitarbeiter (Mutterschaft, Elternzeit, Sabbatical usw.).

TABELLE 9: VOLLZEITÄQUIVALENTE (VZÄ)

VZÄ	2020	2021	2022	WACHSTUM IN %
Durchschnitt	3.120,7	3.696,4	4.337,3	17 %
Jahresende	3.375,8	3.945,4	4.700,3	19 %

Ein wichtiger Leistungsindikator für Evotec als Arbeitgeber ist die Personalabgangsquote unserer Belegschaft, die früher als Fluktuation bezeichnet wurde. Abbildung 18 zeigt die Entwicklung des Indikators für die Gesamtbelegschaft und für Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen.

ABBILDUNG 18: PERSONALABGANGSQUOTE



Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen sind die Leistungen für Mitarbeiter in Abbildung 19 dargestellt. Außerdem haben alle Mitarbeiter im Rahmen unseres Leistungsangebots Anspruch auf Elternzeit<sup>5</sup> (siehe nachfolgende Abbildung 20 für Mitarbeiter, die 2022 Elternzeit nahmen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht).

Darüber hinaus fallen 67 % unserer Mitarbeiter bis Ende 2022 – in den Ländern Deutschland, Österreich, Frankreich und Italien – unter einen Tarifvertrag.

<sup>5</sup> Zu Berichtszwecken umfasst der Begriff Elternzeit bei Evotec jede Art von Auszeit, der mit der Geburt eines Kindes für Mütter (Mutterschaftsurlaub) und Väter (Vaterschaftsurlaub) verbunden ist, einschließlich Adoption.

ABBILDUNG 19: PERSONALLEISTUNGEN FÜR VOLLZEITBESCHÄFTIGTE\*



\* Andere Leistungen für Vollzeitbeschäftigte sind je nach Land verfügbar, einschließlich Lebensversicherung und freiwillige betriebliche Krankenversicherung.

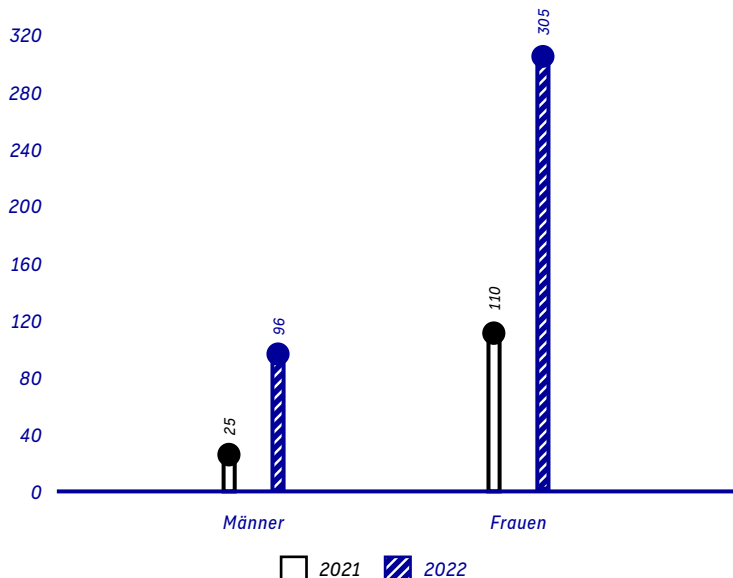
\*\* Der Versicherungsschutz bei Behinderung wird gemäß den örtlichen Vorschriften oder als eine Leistung, die in einigen Ländern über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht, angeboten.

### 4.3. AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern fällt bei Evotec in den Bereich Global People Development. Die Funktion People Development setzt auf Produkte und Abläufe, die unsere Mitarbeiter in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung während der Karriere bei Evotec unterstützen. Nur mit den richtigen Leuten zur rechten Zeit am rechten Ort können wir auch in Zukunft unsere ehrgeizigen Wachstumsziele erreichen. Daher unterstützen wir unsere Mitarbeiter dabei, jene Qualifikationen zu entwickeln, die ihnen bei der Bewältigung zukünftiger Aufgaben und der Erreichung zukünftiger Ziele dienlich sind.

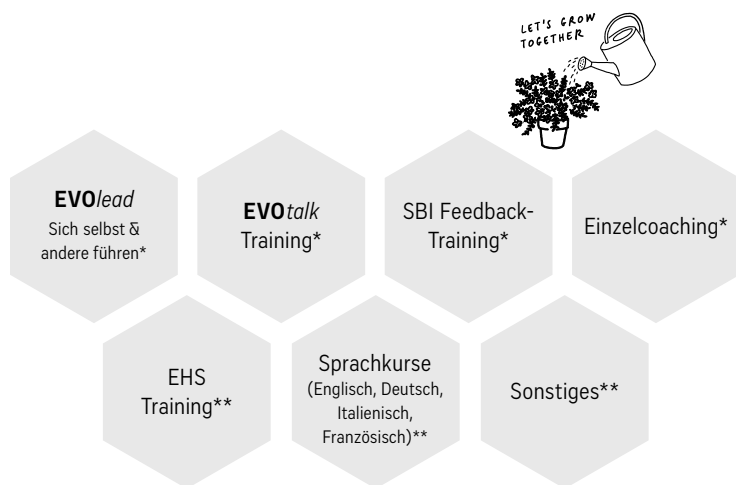
Bei Evotec sind wir davon überzeugt: Der Erfolg des Unternehmens beruht auf der Kompetenz und den Fähigkeiten unserer Mitarbeiter. Mit den Strategien und Aktivitäten des Bereichs Global People Development (darin enthalten der Bereich Aus- & Weiterbildung) stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter mit allem versorgt sind, was sie zur bestmöglichen Erfüllung ihrer Aufgaben brauchen und dass sie die richtigen Zukunftskompetenzen entwickeln. Evotec investiert daher in Weiterbildung, damit Kompetenzen bei Bedarf erworben oder aufgefrischt werden, und fördert eine Kultur des lebenslangen Lernens. Unser Aus- und Weiterbildungsportfolio umfasst eine Vielzahl an Schulungen zur Entwicklung verschiedener Kompetenzen. Diese können sich auf inhaltliche Aufgaben oder auf Rollen beziehen, wie etwa Schulungen im wissenschaftlichen Bereich oder unsere **EVOlead** Führungskraft-Journeys. Gleichzeitig investieren wir auch in den Global Coaching Process sowie in die globale Nachfolgeplanung. Ziel der Investition in unsere Mitarbeiter ist es, ihren Einsatz und ihre Zufriedenheit zu steigern und so das Risiko der übermäßigen Fluktuation im Personalbereich für Evotec zu verringern.

ABBILDUNG 20: ANZAHL DER MITARBEITER IN ELTERNZEIT



Im Rahmen der Community des Bereichs Global HR bietet das Centre of Excellence (CoE) von Global People Development globale Lösungen in organisatorischen Belangen und bei der Mitarbeiterentwicklung. Ständiges Lernen ist zentral für unsere Unternehmenskultur, und daher ermutigen wir unsere Mitarbeiter, Verantwortung für ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu übernehmen. Darüber hinaus legen wir besonderes Augenmerk auf den Ausbau der Führungskompetenzen auf allen Ebenen, denn verantwortungsvolle Führungskräfte, die klare Anweisungen geben, transparent kommunizieren und ihre Mitarbeiter fördern, sind die Grundlage unseres Erfolgs. Im Rahmen unseres globalen Ansatzes zur Entwicklung von Führungskräften wurden 2021 drei „Global People Development Journeys“ für mittlere und leitende Angestellte eingeführt. Die *Journeys* ermöglichen die Bildung einer **EVOlead**-Community, die auf globaler Vernetzung, Inspiration und gegenseitiger Unterstützung basiert.

Darüber hinaus haben wir im März 2022 unser Lernmodul **EVOacademy** eingerichtet, das auf dem HRIS-Learning-Modul basiert und einen zentralen Ort für alle unsere Schulungsangebote darstellt. **EVOacademy** ermöglicht es uns, globale Schulungskampagnen sowohl für obligatorische als auch für freiwillige Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Die sog. Learning Business Champions erhalten eine ausführliche Anleitung, wie sie ihre eigenen Schulungen erstellen und diese eigenständig zu unserem System hinzufügen können. Dies hat auch die allgemeinen Onboarding-Prozesse verbessert, da unsere neuen Mitarbeiter automatisch für die Schulungen angemeldet werden, die sie für ihren Einstieg bei Evotec benötigen. Wir bieten allen Mitarbeitern eine Vielzahl von Schulungen an, wie in Abbildung 21 nachzuvollziehen ist. Die Inhalte und die Anmeldung zu diesem Angebot sind zum Teil auf unserer **EVOacademy**-Plattform verfügbar.



Unsere Lernplattform enthält auch ein breites Angebot an technischen Schulungen, die sich an unsere Kollegen in verschiedenen Arbeitsbereichen richten, darunter Arzneimittelforschung, Biologie, medizinische Chemie und mehr.

Die Ziele in der nachfolgenden Tabelle sind dazu gedacht, unseren Ansatz weiter zu verbessern.

\* Global angeboten.

\*\*Abhängig vom jeweiligen Land, den lokalen Gesetzen und Vorschriften sowie den lokalen Vereinbarungen. Inkludiert sind unter anderem individuelle Schulungen auf Abruf, Schulungen zur Prävention von Belästigung, Schulungen für Führungskräfte und Manager, Unterstützung bei der Weiterbildung usw.

**TABELLE 10: UNSERE NÄCHSTEN SCHRITTE IN AUS- UND WEITERBILDUNG**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Ausbau des karrierebezogenen Schulungsangebots für Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erarbeitung eines globalen Nachfolgeplanungs-Prozesses</li> <li>▶ Steigerung der internen Einstellungsrate durch transparente Stellen-ausschreibungen im Unternehmen</li> </ul>	Evotec Group	2023	In Bearbeitung
Weitere Verbesserung der Führungskräfte-schulungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Impact-Analyse von allen existierenden Führungskräfte-programmen zur Qualitätssicherung</li> <li>▶ Regelmäßige Überprüfung der Programme</li> </ul>	Evotec Group	1: 2022 2: Laufend	In Bearbeitung
Ausbau von <b>EVOacademy</b> zur einzigen Lernplattform	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ausweitung der Lerninhalte für unsere Belegschaft</li> </ul>	Evotec Group	2024	In Bearbeitung

Wir unterziehen die Qualität der Journeys unserer Führungskräfte einer ständigen Prüfung, indem wir Halbzeit- und Endbewertungen durchführen. Zusätzlich wurde im Jahr 2022 eine Umfrage zu den Auswirkungen an alle ehemaligen Teilnehmer des **EVOlead**-Programms verschickt, um Lernzufriedenheit und Impact zu messen. Außerdem verfolgen wir die Teilnahmequote der in Frage kommenden Führungskräfte an unseren Leadership-Programmen. In der folgenden Tabelle sind die Teilnahme- und Verbleibquoten für die **EVOleaders Journeys** dargestellt.

Mit der Einführung von **EVOacademy** sind wir auch in der Lage, Lerninitiativen effektiver zu verwalten und darüber zu berichten. In Zukunft wird es uns möglich sein, weltweit über die durchgeführten Schulungen und das ausgegebene Schulungsbudget Bericht zu erstatten.

Da wir bestrebt sind, die bestmögliche Qualität zu gewährleisten, bewerten wir ständig unsere verschiedenen Lernlösungen auf der Grundlage von Teilnahmequoten, Qualität der Schulungen, Eignung für bestimmte Aufgaben usw.

**TABELLE 11: PERFORMANCE DER PROGRAMME FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE IM JAHR 2022**

	LEADING SELF AND OTHERS (LSAO)	LEADING LEADERS (LL)	LEADING GLOBALLY (LG)
Verbleibquote*	95,70 %	94,37 %	95,83 %
Absolventenrate	78,53 %	87,65 %	100,00 %

\*Verhältnis von Journey-Absolventen zu Journey-Teilnehmern.

Wir sind ständig bestrebt, eine echte Lernkultur zu schaffen. Daher nimmt unsere **EVOacademy** eine zentrale Rolle in unserem Unternehmen ein. Da wir Teil des HRIS sind, können wir unser Kursangebot veröffentlichen, verwalten und für alle Mitarbeiter transparent darstellen. Außerdem kommunizieren wir das gesamte Portfolio über unsere internen Kanäle (z.B. in unserem Intranet **EVOzone** und in E-Mails), um alle unsere Mitarbeiter über verfügbare Lernmöglichkeiten zu informieren.

KPI

#### 4.3.1. FEEDBACKKULTUR & EVotalks

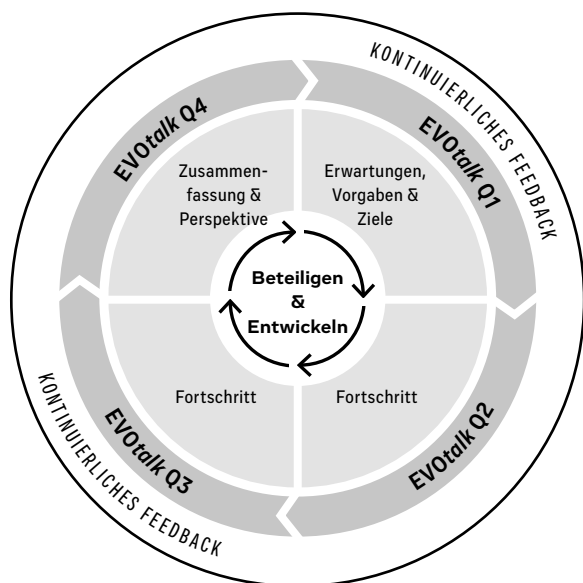
Bei Evotec gilt Feedback als elementarer Bestandteil der Weiterentwicklung. Durch unsere leicht verständliche Feedbackmethode fördern wir einen ständigen und aussagekräftigen Austausch in alle Richtungen. In offenen Gesprächen (**EVotalks**) diskutieren Vorgesetzte und direkte Mitarbeiter mindestens viermal pro Jahr konkrete Erwartungen, individuelle Ziele und Entwicklungsziele und stärken damit die Feedbackkultur und Performance des gesamten Unternehmens. Sämtliche Mitarbeiter weltweit folgen diesem Verfahren und dokumentieren die Gesprächsergebnisse mindestens einmal pro Quartal mithilfe unseres HRIS.

Neue Vorgesetzte und Mitarbeiter werden während der Einführungsphase (Onboarding) gezielt im Hinblick auf die **EVotalks** geschult.

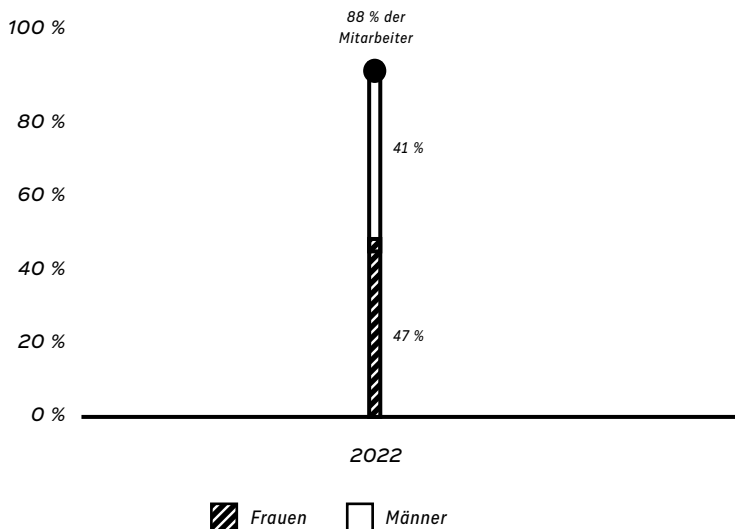
Unsere Feedback-Kultur und **EVotalks** basieren auf dem **SBI**-Ansatz (**S**ituation, **B**ehaviour and **I**mpact – Situation, Verhalten und Auswirkungen). Jedes Feedback-Gespräch sollte sich auf eine bestimmte Situation beziehen, das beobachtete Verhalten für das benötigte Feedback beschreiben und die Auswirkungen des erwähnten Verhaltens aufzeigen.

Wir verfolgen den Abschluss der **EVotalks** und erinnern die Mitarbeiter daran, ihre Beurteilung über unser HRIS abzugeben. Abbildung 22 zeigt weitere Einzelheiten zum SBI-Ansatz und zur Belegschaft, mit der regelmäßig Leistungs- und Karriereentwicklungsgespräche geführt werden.

**ABBILDUNG 22: FEEDBACKMETHODE UND MITARBEITERLEISTUNGSBEURTEILUNGEN IM JAHR 2022\***



#### REGELMÄSSIGE ÜBERPRÜFUNG DER LEISTUNG UND LAUFBAHNENTWICKLUNG



\*Die Informationen wurden aktualisiert, um die Geschlechterquote bezüglich der Gesamtbelegschaft zu zeigen. Frühere Darstellungen bezogen sich hinsichtlich der Geschlechtersegmente auf die Gesamtanzahl der Frauen oder die Gesamtanzahl der Männer in der Belegschaft.

#### 4.4. DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION

Für Evotec beruhen Diversität, Gleichstellung und Inklusion auf der Philosophie der Diversity of Thought, der „denkerischen Vielfalt“. Als wissenschaftliches Unternehmen, das nach Einzigartigkeit und Exzellenz strebt, ist Diversity of Thought ein Grundpfeiler von Innovation und Kreativität. Daher ist sie in unserer ONE Evotec-Kultur verankert, und wir sehen sie als Schlüsselement an, welche es zu leben gilt. Wir möchten, dass jeder unserer Mitarbeiter seine Perspektive einbringt, die durch die Vielfalt seiner Erfahrungen, Fähigkeiten, seines Hintergrunds, seiner Orientierung und seiner Identität bereichert wird, um Evotecs Exzellenz und Erfolg zu ermöglichen.

Wir sind der Ansicht, dass die Förderung von Diversität sowohl einen direkten als auch einen indirekten Einfluss auf verschiedene Aspekte unseres Tagesgeschäfts und unserer langfristigen Ziele hat, wie z. B. auf die Mitarbeiterbindung, den Gemeinschaftssinn im Unternehmen, den persönlichen Einsatz, die Einhaltung von Vorschriften und letztlich auch den Ruf. Auch denken wir, dass sich Diversität positiv auf Innovation und Kreativität und damit auf den Erfolg und die Nachhaltigkeit unseres Geschäfts auswirken sollte.

Unser Ziel ist es, unsere Partner ebenso wie bestehende und potenzielle neue Mitarbeiter durch unseren Zugang zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion positiv zu beeinflussen. Zum einen schätzen unsere Partner unsere Einstellung und vertrauen darauf, dass wir ein produktives, effektives und sicheres Arbeitsumfeld bieten, in dem alle Menschen fair

behandelt werden und ihnen die gleichen Rechte zukommen. Zweitens ist es für unsere Mitarbeiter von Relevanz, in einem Unternehmen zu arbeiten, dem sie sich zugehörig fühlen können und in dem sie fair behandelt werden, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Glauben, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrem Geschlecht oder einer anderen Dimension an Diversität, mit der sie sich identifizieren. Sowohl Mitarbeiter als auch Bewerber suchen einen Arbeitgeber, der Chancengleichheit bietet und ein starkes Gespür für ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld hat.

Wir sind als Arbeitgeber einem diversen, gleichgestellten und inklusiven Arbeitsumfeld verpflichtet, in dem sich die Diversität unserer Belegschaft widerspiegelt. Im Jahr 2020 unterzeichneten wir die deutsche „Charta der Vielfalt“. In deren Sinne beteiligen wir uns kontinuierlich an ihren Initiativen und feiern seither Diversität im Mai, gefolgt vom Pride Month im Juni.

Seit 2022 sind wir Mitglied der Proud Science Alliance, einem LGBTQ+-Netzwerk der Gesundheits- und Biowissenschaften, das sich für die LGBTQ+-Inklusion in Organisationen der Branche einsetzt.

Wir haben die Dauer und den Umfang der Aktivitäten sowohl für den Diversity Day als auch für den Pride Month erweitert. Unser Ziel war es dabei, für das Thema zu sensibilisieren, Vorurteile zu bekämpfen und Bündnisse zu stärken. Wir haben mit Mitarbeitern auf der ganzen Welt zusammengearbeitet, um mehr über ihre Erfahrungen zu lernen und Evotec noch offener zu machen.

Außerdem unterstützen wir die Einrichtung lokaler Diversity Councils, in denen sich Interessierte regelmäßig treffen, um Ideen zu diskutieren, wie die Diversität bei Evotec weiter verbessert werden kann. Diese Initiativen werden von unseren Mitarbeitern ohne Einflussnahme seitens der Geschäftsleitung vorangetrieben. Daher befinden sich unsere verschiedenen Standorte in unterschiedlichen Stadien, wobei Just – Evotec Biologics und unser Standort in Abingdon bereits Diversity Councils eingerichtet haben.

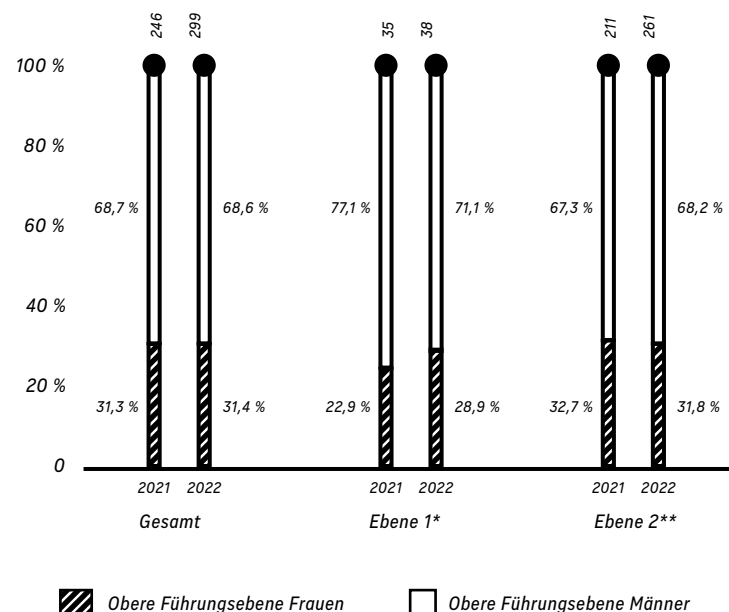
Unser Verhaltenskodex umreißt unsere Praktiken in Bezug auf das Arbeitsumfeld der Mitarbeiter und behandelt die Themen Diversität, Chancengleichheit und Verbot von Diskriminierung und Belästigung. Jedes Fehlverhalten kann gemeldet werden und diesbezügliche Fragen oder Beschwerden können über die Meldeplattform vorgebracht werden (siehe Abschnitt **6.1. Compliance**). 2022 erhielten wir keine Beschwerden zu Diskriminierung von unseren Mitarbeitern.

Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt, Zusammenarbeit, Offenheit und Flexibilität in unserem Denken und Handeln geprägt ist. Ob bei der Gewinnung von Talenten, der Personalentwicklung, der Beförderung oder der Entlohnung, wir praktizieren bei Evotec Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Gesundheit oder Alter.

Wir sind bestrebt, ein fairer Arbeitgeber zu sein und gerechte Bezahlung zu bieten. Um dies zu erreichen, haben wir ein Klassifizierungssystem mit entsprechenden Gehaltsstufen eingeführt, den **EVOgrades**. Die Einstufung jedes Mitarbeiters erfolgt auf Basis seiner Fähigkeiten und Verantwortlichkeiten.

Darüber hinaus bemühen wir uns weiterhin um mehr Diversität in unserem Führungsteam. Unser Ziel ist, dass jeweils 30 % unserer leitenden Angestellten der Ebenen 1 und 2 Frauen sind. Während wir diese Vorgabe bereits im letzten Jahr für das gesamte Führungsteam und auf Ebene 2 erreicht haben, haben wir auch auf Ebene 1 im Jahr 2022 sichtbare Fortschritte gemacht. Unser aktueller Stand ist in Abbildung 23 dargestellt. Wir sind in vielerlei Hinsicht ein diverses Unternehmen.

**ABBILDUNG 23: OBERE FÜHRUNGSEBENE NACH EBENE UND GESCHLECHT**



\* Executive Vice President (EVP) und Global Heads.

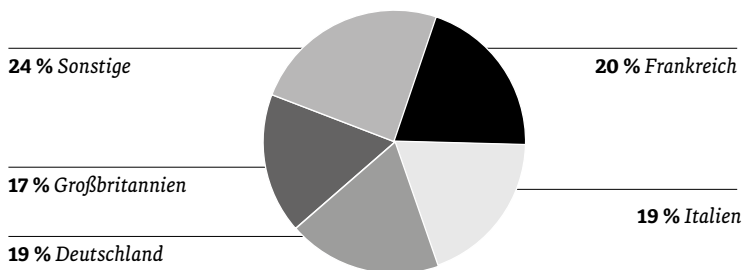
\*\* Vice President (VP) und Senior Vice Presidents (SVP).

Unsere Belegschaft beinhaltet konzernweit 91 Nationalitäten (2021: 81), wobei Angaben aus den USA aus rechtlichen Gründen nicht möglich sind. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter liegt bei 38,2 Jahren (2021: 38,5). 1,7 % unserer Mitarbeiter haben eine anerkannte Behinderung (2021: 1,6 %).

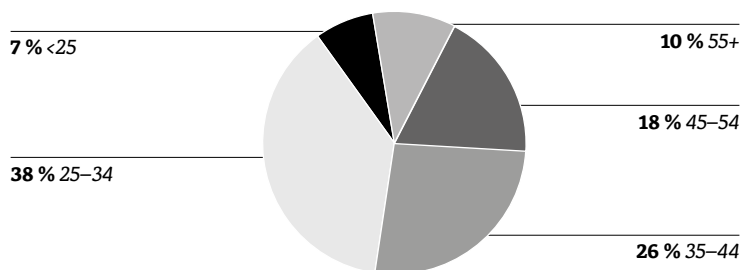
Abbildung 24 veranschaulicht die Nationalitäten und Altersgruppen unserer Belegschaft.

**ABBILDUNG 24: MITARBEITER NACH NATIONALITÄTEN UND ALTERSGRUPPEN IN 2022**

**MITARBEITER NACH NATIONALITÄTEN\***



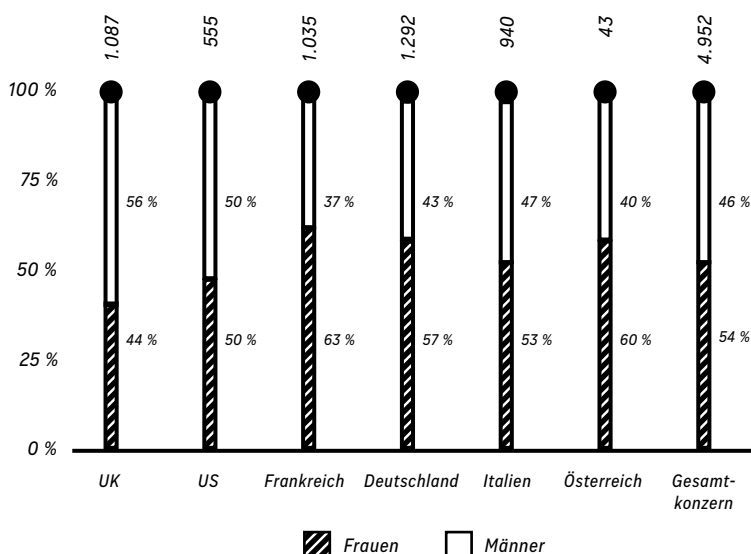
**ALTERSGRUPPEN\***



\*Die Abbildungen beinhalten aus rechtlichen Gründen keine Information zu den USA.

Im Jahr 2022 waren 54 % der Mitarbeiter Frauen, ähnlich wie 2021. Je nach Land, in dem wir tätig sind, kann die Aufteilung abweichen, wie auch in Abbildung 25 dargestellt. Aus historischen Gründen stellen wir fest, dass Länder mit einem Schwerpunkt auf biologischebezogenen wissenschaftlichen Tätigkeiten einen höheren Frauenanteil aufweisen. Ebenso haben Länder mit einem Schwerpunkt in der Chemie und chemischen Produktion einen höheren Anteil an Männern.

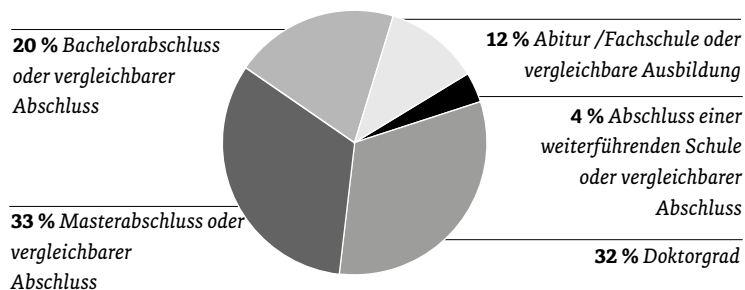
**ABBILDUNG 25: GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH LÄNDERN**



Da unser Unternehmen hochqualifizierte Mitarbeiter benötigt, erheben wir Informationen über den Bildungshintergrund von jenen Mitarbeitern, die diese Angaben machen<sup>6</sup>. Abbildung 26 beinhaltet eine Aufschlüsselung des Bildungsniveaus der Belegschaft.

**ABBILDUNG 26: KONZERNWEITES BILDUNGSNIVEAU**

**BILDUNGSNIVEAU**



Da wir Diversität, Gleichstellung und Inklusion bei Evotec weiter fördern und verstehen wollen, nachfolgend in Tabelle 12 die diesbezüglichen Meilensteine des Jahres 2023.

**TABELLE 12: ZIELE UND MAßNAHMEN IN DEN BEREICHEN DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILEN-STEINE (ZEITPLAN)	STAND
Weitere Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen	30/70-Quote Männer vs. Frauen in den Senior Führungspositionen	Evotec Group	2023	In Bearbeitung
Erfassung der Stimmung in der Belegschaft	Durchführung einer Engagement-Umfrage	Evotec Group	2023-2024	In Bearbeitung
Entwicklung einer Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion	Auf Basis der Engagement-Umfrage werden wir einen Aktionsplan für Diversität, Gleichstellung und Inklusion erarbeiten	Evotec Group	2024-2025	Ausstehend

<sup>6</sup> Die Prozentzahlen beruhen auf den Angaben von 2.937 Mitarbeitern.



Unser Ziel ist es, sowohl unsere Mitarbeiter als auch externe Stakeholder das ganze Jahr über bezüglich unserer Maßnahmen und Initiativen auf dem Laufenden zu halten. Intern nutzen wir unsere Kommunikationsplattformen (u. a. **EVOzone** und Mitarbeiter Rundschreiben via E-Mail), um mit unserer Belegschaft hinsichtlich Aktivitäten und Ressourcen, die das ganze Jahr über zur Verfügung stehen, in Austausch zu treten und sie über neue Entwicklungen in Bezug auf Diversität, Gleichstellung und Inklusion auf dem Laufenden zu halten.

Über unsere Plattformen erhalten wir von unseren Mitarbeitern auch Feedback und Verbesserungsvorschläge für unsere Maßnahmen, angefangen von standortrelevanten Rahmenbedingungen bis hin zu Initiativen auf Unternehmens- oder Mitarbeiterebene.

Der ESG-Ausschuss innerhalb unseres Aufsichtsrats berät uns zu Themen, die in unsere allgemeine Strategie integriert und dort priorisiert werden sollten, einschließlich Maßnahmen im Zusammenhang mit Diversität, Gleichstellung und Inklusion.

#### 4.5. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind ein grundlegendes Menschenrecht, und als globaler Arbeitgeber haben wir die Pflicht, für die Sicherheit und Unversehrtheit unserer Kollegen bei der Ausübung ihrer Arbeit sowie aller Gäste, Partner oder anderer Personen an unseren Standorten zu sorgen. Um Menschen vor Schaden zu bewahren, richten wir einen hohen Fokus darauf, Todesfälle und lebensverändernde Verletzungen im Zusammenhang mit unseren Tätigkeiten zu vermeiden. Dies macht Gesundheit und Sicherheit zu einem unverzichtbaren, wesentlichen Thema für unser Verständnis von Nachhaltigkeit.

Die Veränderungen im globalen Zugang zu Gesundheit und Sicherheit sind für uns offensichtlich: Erfolgreiche Sicherheitsprogramme werden nicht

mehr nur daran gemessen, dass es keine Unfälle gibt. Für uns beinhaltet Sicherheit das Vorhandensein einer belastbaren und kontrollierten Handlungsweise bei der Bewältigung von Risiken unter wechselnden Bedingungen. Sicherheit beinhaltet Führungsverantwortung unserer Kollegen gegenüber und nicht nur durch Bürokratie und Compliance garantiert. Trotz Präventionsmaßnahmen kann es aufgrund von Unwägbarkeiten und betrieblichen Veränderungen zu Unfällen kommen. In diesem Kontext ist es unsere Ansicht, dass Sicherheit das angestrebte Ergebnis erfolgreicher Betriebsabläufe ist. Unsere Bemühungen, die Belastbarkeit gegenüber unerwünschten Ereignissen im Bereich der Sicherheit zu stärken, gehen typischerweise auch mit betrieblicher Qualitätsverbesserung selbst einher. Dies führt wiederum zu einem tieferen Verständnis dazu, wie operative Erfolge erzielt werden können.

Im Jahr 2023 hat das globale EHS-Team mit der Entwicklung einer neuen, mehrjährigen Strategie für Gesundheit und Sicherheit begonnen, die mit der Mission von Evotec abgestimmt ist. Unser Ziel für 2025 ist die Transformation unserer effektiven nationalen und standortbasierten Teams in eine führende, harmonisierte globale Funktion mit einer gemeinsamen Vision. Dies sind unsere strategischen Vorhaben:

1. Vermeidung tödlicher oder lebensverändernder beruflicher Risiken durch Minimierung der Komplexität in unseren Systemen und Abläufen.
2. Integration des Humanfaktors in unsere Gesundheitssysteme und Sicherheitssysteme.
3. Eine ethische Herangehensweise an EHS, die es unseren Kollegen ermöglicht, selbstbestimmt gesunde, glückliche, sichere und erfolgreiche Arbeitstage zu erleben.

Aus den oben genannten Bereichen haben wir spezifische Maßnahmen destilliert, die im Jahr 2023 umgesetzt werden sollen. Weitere Maßnahmen werden im Rahmen unserer mehrjährigen Strategie für Gesundheit und Sicherheit in den folgenden Berichtszyklen bekannt gegeben. Unsere wichtigsten Ziele und Maßnahmen finden sich nachfolgend in Tabelle 13: Ziele im Bereich EHS.

**TABELLE 13: EHS-ZIELE**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Identifizierung und Verbesserung der Belastbarkeit gegenüber tödlichen und lebensverändernden Risiken	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Schaffung eines Unternehmens-Risikoregisters für risikoreiche Tätigkeiten, bei denen die Gefahr tödlicher oder lebensverändernder Folgen besteht</li> <li>▶ Harmonisierung von sicheren Arbeitssystemen, welche mit risikoreichen Tätigkeiten in Bezug stehen</li> </ul>	Evotec Group	2023	In Bearbeitung
Klärung organisatorischer Verantwortlichkeit und Weiterleitung an nachgeordnete Ebenen	▶ Einrichtung eines zentralen Teams, Verständnis der organisatorischen Treiber für proaktive Maßnahmen zur Ereignisvermeidung oder für die Reaktion auf unerwünschte Ereignisse	Evotec Group	2023	In Bearbeitung

Bei Evotec wird derzeit jedes Gebiet und jeder Standort von Betriebssystemen verwaltet, die für das jeweilige betriebliche und rechtliche Umfeld optimiert sind, mit einer entsprechenden Schulungsmatrix und einer Kontrolle nach Abschluss. Darüber hinaus gibt es für jedes Gebiet Sicherheitsausschüsse, die sich aus Mitarbeitern, Vorgesetzten und Sicherheitsexperten zusammensetzen und die regelmäßig zusammentreten, um Ereignisse und/oder Risiken zu besprechen.

Da wir jedoch zu einer globalen Funktion übergehen, werden wir neue Gesundheits- und Sicherheitsziele entwickeln. 2023 werden wir globale Governance-Teams einrichten, die unsere Performance fördern und unseren Zeitplan bei der Implementierung beaufsichtigen sollen. Insbesondere werden wir mit der Standardisierung unserer globalen, miteinander verflochtenen Praktiken und Risiken im Zusammenhang mit der Arbeit mit hochgefährlichen Chemikalien beginnen.

Darüber hinaus werden wir uns auf die Zentralisierung von Daten zu ungeplanten Ereignissen und proaktiven Maßnahmen fokussieren, die es dem gesamten Unternehmen erlaubt, bezüglich etwaiger Hochrisikoaktivitäten in 2023 auf dem Laufenden zu bleiben. Evotec wird weiterhin Daten zu Verletzungen mit daraus resultierenden Ausfalltagen sammeln, je nach Definition in dem jeweiligen Gebiet.

Im Berichtsjahr wurden in jedem Bereich und an jedem Standort lokale Kampagnen durchgeführt, die auf das jeweilige betriebliche Umfeld und die kulturellen Bedürfnisse abgestimmt waren. Weltweit wurde allen Mitarbeitern eine Gripeschutzimpfung angeboten, in einigen Ländern auch eine COVID-Impfung. Unsere App für mentale Gesundheit (*Headspace*), die allen Mitarbeitern zur Verfügung steht, wurde aufgrund des positiven Feedbacks für weitere drei Jahre verlängert. Im Rahmen lokaler Kampagnen wurden in einigen Gebieten ambulante Gesundheitschecks für Mitarbeiter angeboten.

Im Jahr 2023 werden wir neue Gesundheits- und Sicherheitsziele entwickeln. Diese sollen den Fokus widerspiegeln, den wir auf die Erlangung eines umfassenden Verständnisses dafür verwenden werden, herauszufinden, wo unsere tödlichen und lebensverändernden Risiken liegen und wie belastbar wir hinsichtlich solcher Ereignisse und deren Folgen sind. Unsere Priorität verschiebt sich vor allem auf die Rettung von Menschenleben und der Vermeidung von lebensverändernden Verletzungen im Zuge der Arbeit für Evotec. Diese Verschiebung wird die von uns veröffentlichten Daten verbessern. Wir werden jedoch weiterhin über unfallbedingte Verletzungen mit Ausfallzeiten berichten. Tabelle 14 zeigt die Gesamtzahl der von uns erfassten Verletzungen, die Mitarbeiter daran hinderten, am nächsten Tag an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren im Jahr 2022.

Wir sind ständig bestrebt, unsere Stakeholder, insbesondere unsere Mitarbeiter, durch verschiedene Kommunikationskanäle zu den Themen Gesundheit und Sicherheit zu informieren. Intern interagieren wir mit unseren Mitarbeitern über E-Mails und unsere Intranet-Plattform (**EVOzone**), um sie über dringende und relevante Gesundheits- und Sicherheitsthemen zu informieren. Durch diese Kanäle erhalten wir Rückmeldungen, die wir in unseren Managementansatz und unsere Richtlinien integrieren wollen. Dies wird möglich sein, nachdem wir eine gebietsübergreifende Governance-Struktur zur Erfassung und Verarbeitung von Feedback eingerichtet haben. Extern geschieht diese Kommunikation über unseren Nachhaltigkeitsbericht, um unsere Stakeholder über unseren Managementansatz im Bereich der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter zu informieren.

**TABELLE 14: UNFALLBERICHT**

	2021	2022
<b>Unfälle mit Ausfalltagen (einschl. Arbeitsweg)</b>	<b>27</b>	<b>24</b>
Auf dem Weg zur Arbeit	13	18
Am Arbeitsplatz	15	6
<b>Ausfalltage</b>	<b>353</b>	<b>330</b>
Auf dem Weg zur Arbeit	204	99
Am Arbeitsplatz	149	231

# 5. Umwelt – den Planeten schützen



Wir bei Evotec sind davon überzeugt, dass das menschliche Wohlergehen und das nachhaltige Gedeihen unseres Unternehmens von einer widerstandsfähigen und sicheren Umwelt abhängen. Daher ist der Schutz des Planeten für uns von Bedeutung. In diesem Abschnitt berichten wir über die wesentlichen Umweltthemen. Zunächst konzentrieren wir uns auf unseren Ansatz zur Verringerung der **Treibhausgasemissionen**, wobei wir den Kohlendioxid-Fußabdruck unserer Aktivitäten, unseren Managementansatz und unser Engagement für die Science-Based Target Initiative (SBTi) zur Erreichung von Netto-Null-Emissionen beschreiben. In dem Abschnitt danach, **Ressourcenmanagement**, erläutern wir unseren Ansatz des für uns wesentlichen Themas des betrieblichen Umweltschutzes und unseren Zugang zur Nutzung von Ressourcen, einschließlich Energie, Wasser und Abfall. Die sogenannten Scope-1 und Scope-2 Komponenten unserer Treibhausgasemissionen, die SBTi-Ziele wie auch die Erneuerbare-Energien-Ziele in diesem Abschnitt wurden der Prüfung unterzogen.

## 5.1. TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Da die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen im Mittelpunkt unserer Aktivitäten stehen, berücksichtigen wir auch die negativen Auswirkungen des Klimawandels. Das Thema ist für jeden Einzelnen von uns relevant, aber auch für Unternehmen aller Größen und Branchen sowie für die Gesellschaft im Allgemeinen. Daher ist es wichtig, dass wir in Zusammenarbeit mit unseren Partnern und im Einklang mit internationalen Organisationen und Regierungen einen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels leisten können. Um dies zu tun, haben wir uns dazu verpflichtet, Schritte zur Festlegung kurz- und langfristiger,

wissenschaftsbasierter Ziele zu unternehmen, die mit der Zusage des Pariser Abkommens<sup>7</sup> übereinstimmen, die globale Erwärmung auf 1,5°C zu begrenzen. Dieses Thema ist für uns von großer Bedeutung, da unsere Geschäftsaktivitäten über unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck Auswirkungen auf die Umwelt haben.

Treibhausgasemissionen und der daraus resultierende Klimawandel wirken sich auf unsere Geschäftsaktivitäten, die Gemeinschaften in unserer Umgebung, unsere Mitarbeiter, Patienten und alle lebenden Organismen aus. Extreme Wetterereignisse können das Risiko höherer Energiekosten, Unterbrechungen unserer Lieferkette und Einschränkungen hinsichtlich des Pendelns für unsere Mitarbeiter erhöhen. All dies kann zu Verzögerungen zu der Erfüllung unserer Verpflichtungen gegenüber unseren Partnern beitragen. Gleichgültigkeit bezüglich unserer Auswirkungen auf den Klimawandel kann auch zu einem Vertrauensverlust bei unseren Stakeholdern führen; und die Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften, aber auch von Anforderungen unserer Partner könnte für unsere Geschäftsaktivitäten hinderlich sein.

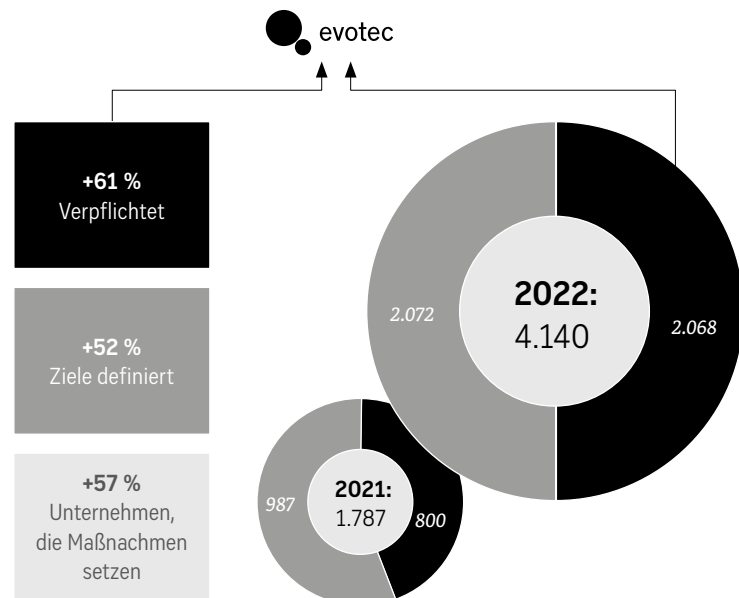
Andererseits bietet das Ergreifen geeigneter Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels zahlreiche Möglichkeiten, die Umwelt und unser Geschäft positiv zu beeinflussen – von innovativen Initiativen der Mitarbeiter für mehr Nachhaltigkeit in der Forschung (z. B. grüne Chemie<sup>8</sup>) bis hin zu einem positiveren und stärkeren Engagement von Kunden und Partnern (z. B. Anerkennung unserer Nachhaltigkeitsbemühungen<sup>9</sup>). Jeden Tag gibt es mehr Unternehmen, die Reduktionsziele bei der SBTi einreichen oder diesbezügliche Verpflichtungen aussprechen. Abbildung 27 zeigt die Entwicklung der Unternehmen, die sich der Initiative verpflichtet haben.

<sup>7</sup> Rechtlich bindendes internationales Abkommen zum Klimawandel, dessen Ziel es ist, die globale Erwärmung auf deutlich unter 2, vorzugsweise auf 1,5° C im Vergleich zum vorindustriellen Niveau zu begrenzen.

<sup>8</sup> Grüne Chemie zielt darauf ab, chemische Produkte und Abläufe zu entwickeln, die die Verwendung oder Erzeugung gefährlicher Substanzen reduzieren oder eliminieren.

<sup>9</sup> Evotec wurde von Chiesi während des Vendor Day („Tag der Lieferanten“) am 16. November 2022 mit dem Preis „We Excel in Sustainability“ ausgezeichnet.

**ABBILDUNG 27: UNTERNEHMEN, DIE MAßNAHMEN IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT DER SCIENCE BASED TARGETS INITIATIVE ERGREIFEN \***



Quelle: Science Based Targets Initiative

\* Am 31. Januar 2023 trat die neue Richtlinie zur Einhaltung der Verpflichtungen der SBTi in Kraft. Daher ändern sich die Daten im Vergleich zum vorherigen Bericht. Weitere Informationen befinden sich auf der SBTi-Website.

Nach der Akzeptanz unserer Verpflichtung seitens der SBTi im Jahr 2021 haben wir mit der Entwicklung und Umsetzung eines Aktionsplans begonnen, um unsere kurzfristigen Emissionsreduktionsziele zu erreichen. Wir beabsichtigen, im Laufe des Jahres 2023 langfristige Ziele zu entwickeln. Anfang 2022 haben wir mit der Bewertung unseres gesamten Volumens an Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen<sup>10</sup> und des Basisjahres begonnen. Die Idee war, unsere wissenschaftsbasierten Ziele zu definieren und unseren Fahrplan zur Halbierung unserer Emissionen bis 2032 zu entwickeln. Die Ziele wurden der Initiative im Januar 2023 zur Genehmigung vorgelegt.

Zur Berechnung unseres Inventars der Treibhausgasemissionen (THG) erhielten wir externe Unterstützung von einer Beratungsfirma, um Daten zu sammeln und unsere Emissionen der Scope-1, -2 und -3 zu berechnen. Als Basisjahr wurde 2021 festgelegt, und es ergab sich eine Gesamtmenge von 206.391<sup>11</sup> Tonnen CO<sub>2</sub>e. Auf Grundlage dieses Ergebnisses und des entwickelten Fahrplans haben wir die folgenden kurzfristigen Ziele zur Reduzierung unserer Emissionen vorgelegt, die noch von der SBTi geprüft und genehmigt werden müssen:

1. Senkung der absoluten Scope-1- und -2-Treibhausgasemissionen um 50% bis 2032, ausgehend vom Basisjahr 2021, was mit einem 1,5 °C-Emissionsszenario vereinbar ist.
2. Erhöhung des jährlichen Bezugs von Strom aus erneuerbaren Energien von 25 % im Basisjahr auf 100 % bis 2026.
3. Reduzierung der Scope-3-Treibhausgasemissionen aus zugekauften Waren und Dienstleistungen sowie Kapitalgütern um 72 % pro Umsatz im gleichen Zeitraum. Darüber hinaus verpflichten wir uns, dass 80 % unserer Lieferanten, gemessen an den Emissionen von zugekauften Waren und Dienstleistungen und Kapitalgütern, bis 2027 wissenschaftsbasierte Ziele haben werden.

Wir haben Governance-Strukturen eingerichtet, um ein verantwortungsvolles Management unserer Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen während dieses Prozesses zu garantieren und die jeweiligen Volumina einer Reduktion zuzuführen.

Unser Facility Management-Team beaufsichtigt für Scope 1 und Scope 2 die Umsetzung eines Maßnahmenkatalogs für bestehende Infrastruktur und Wachstumsprojekte. Um besagte Maßnahmen erfolgreich durchzuführen, ist das Facility Management damit betraut, ein Energiemanagementteam einzurichten. Letzteres soll Richtlinien zur Erarbeitung eines detaillierten Plans zur Reduktion des Energieverbrauchs erarbeiten, Kriterien für Energieeffizienz und für Energiequellen an neuen Standorten definieren, Wachstumsszenarien zur Entkoppelung des Umsatzwachstums vom physischen Wachstum prüfen und den Aktionsplan mit Standortdetails und aktualisierten Wachstumsprognosen weiterentwickeln. Außerdem wird das Team dazu ermutigt, an den sechs<sup>12</sup> Standorten mit den höchsten Emissionen Audits durchzuführen.

Der aktuelle Maßnahmenkatalog umfasst die Verringerung der Energieintensität an den sechs größten Standorten durch die Analyse von Geräten und Systemen sowohl im operativen Bereich als auch in der Forschung, die Umstellung von einem erdgas-betriebenen Heizsystem auf eines mit erneuerbarer Wärme<sup>13</sup> sowie die Umstellung auf Kühlmittel mit niedrigem Treibhauspotenzial. Für mehr Informationen über Maßnahmen im Zusammenhang mit Scope-2 verweisen wir auf Abschnitt **5.2., Ressourcenmanagement.**

Für Scope-3 ist unser Beschaffungsteam mit der Entwicklung einer Strategie zur Einbindung von Lieferanten beauftragt. Außerdem ist der Bereich mit der Weiterentwicklung von Modellen beauftragt, mittels derer die Anzahl jener Lieferanten, die 80% der Emissionen verursachen, darstellbar gemacht werden kann, ebenso wie deren derzeitige Emissionen und Reduktionsziele. Diese Modelle müssen das Wachstum unseres Unternehmens generell und jenes unserer Einkäufe im Besonderen berücksichtigen.

<sup>10</sup> Scope-1-Emissionen sind direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen. Scope-2-Emissionen sind indirekte Emissionen aus der Erzeugung von zugekaufter Energie. Scope-3-Emissionen sind alle indirekten Emissionen (nicht in Scope 2 enthalten), die in der Wertschöpfungskette des berichtenden Unternehmens entstehen, einschließlich vor- und nachgelagerter Emissionen.

<sup>11</sup> Als Ergebnis unserer detaillierten SBTi-Datenanalyse haben wir unsere Emissionen für 2021 neu berechnet. Zu den Änderungen gehören die Einbeziehung von zwei neuen Standorten, die im Jahr 2022 erworben wurden, die Schätzung fehlender Daten und die Berechnung der Scope-2-Emissionen unter Verwendung der marktbasierter Bilanzierungsmethode. Darüber hinaus haben wir unsere Scope-3-Emissionen zum ersten Mal berechnet, wie hier berichtet.

<sup>12</sup> Die Analyse von 2022 ergab, dass die Standorte Verona, Toulouse, Halle, Abingdon (Aptuit), Redmond und Alderley Park 87% der Scope-1- und Scope-2-Emissionen der Gruppe ausmachen.

<sup>13</sup> Dies gilt nur für Toulouse, siehe Evotecs Pressemitteilung:

<https://www.evotec.com/en/investor-relations/news/corporate-news/p/evotec-substantially-reduces-carbon-emissions-by-joining-renewable-energy-heating-network-6239>

Tabelle 15 gibt einen kurzen Überblick über unsere jüngsten und über zukünftige Schritte in Bezug auf unsere Emissionen.

**TABELLE 15: UNSER WEG ZU NETTO-NULL-EMISSIONEN ZIELE UND MAßNAHMEN**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Netto-Null-Emissionen bis spätestens 2050	Definition von kurzfristigen Zielen	Evotec Group	Q1 2023	Abgeschlossen*
	Definition von langfristigen Zielen	Evotec Group	Q1 2024	Ausstehend
	Definition von Maßnahmen zur Neutralisierung von Restemissionen	Evotec Group	Nicht definiert	Ausstehend

\* Die Ziele wurden nach dem Ende des Berichtszeitraums eingereicht und müssen noch von der SBTi überprüft und genehmigt werden.

Im Jahr 2022 legten wir unsere wissenschaftsbasierten Ziele (SBTi) und das Basisjahr (2021) fest. Wir werden die jährlichen Gesamtemissionen (Treibhausgasinventar) als Leistungsindikator verwenden, um unsere Performance im Hinblick auf unsere Ziele zu überwachen und unsere Ergebnisse mit dem aktuellen Basisjahr zu vergleichen. Die nachfolgende Abbildung 28 enthält eine Übersicht unserer Emissionen. Die direkten Emissionen, d. h. die Scope-1- und Scope-2-Emissionen insgesamt, sind um 2 % Prozent zurückgegangen, während die gesamten Emissionen im Jahr 2022 um 22 % anstiegen.

Die Scope-1-Emissionen sanken um 10 %, was auf einen geringeren Gasverbrauch bei unseren größten Emissionsverursachern, den Standorten Verona und Toulouse, zurückzuführen ist. Der letztgenannte Standort stellte seinen Verbrauch im 4. Quartal 2022 auf Fernwärme um. Auch das wärmere Wetter und die hohen Gaspreise könnten zum Rückgang des Verbrauchs beigetragen haben.

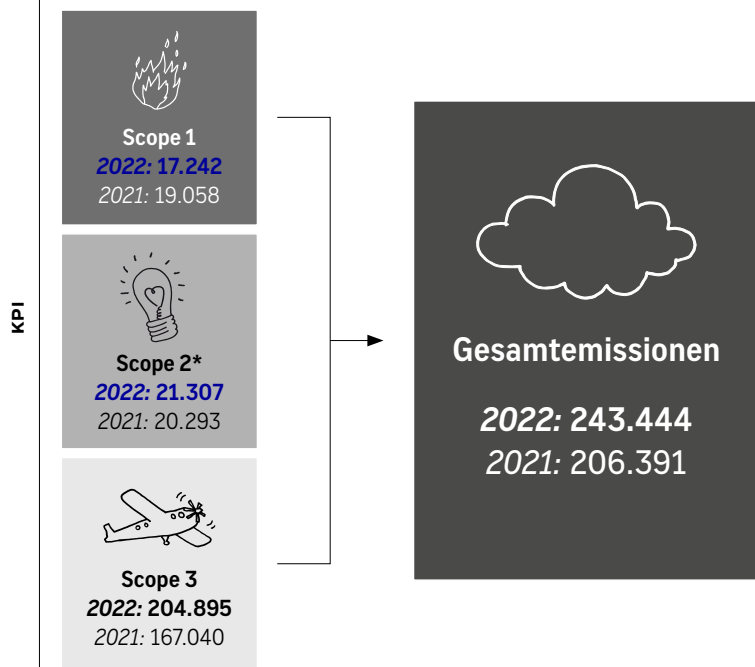
Zum Anstieg des Stromverbrauchs, der 94 % der Scope-2-Emissionen ausmacht, trug der Betrieb unseres Standorts in Redmond während des gesamten Jahres 2022 bei, im Vergleich zu nur einem halben Jahr im Jahr 2021. Darüber hinaus verzeichnete unser Standort in Verona aufgrund des im März 2022 eröffneten neuen Lagers einen Anstieg des Stromverbrauchs über das Jahr hinweg.

Ein weiterer Faktor, der zu den höheren marktbasieren Scope-2-Emissionen beiträgt, ist, dass der Restmixfaktor für Deutschland und das Vereinigte Königreich gestiegen ist, was zu einem Gesamtanstieg der Emissionen führt.

Die Scope-2-Emissionen stiegen nur um 1 % in Bezug auf unsere standortbezogenen Emissionen, da die Stromnetze auf ein grüneres System umgestellt wurden. Der Hauptgrund für den Gesamtanstieg unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks im Jahr 2022 waren die Scope-3-Emissionen. Die Ursache dafür waren höhere Ausgaben für zugekaufte Waren und Dienstleistungen sowie für Investitionen, vor allem im Zusammenhang mit Anlagenbau, der Umstellung auf neue Anlagen und der Erweiterung der Kapazitäten in bestimmten Betriebsbereichen.

Was die Intensität betrifft, so sind die Gesamtemissionen pro Umsatz um 3 % gesunken. Dies ist auf einen Rückgang der Intensität von Scope-1 und -2 im Verhältnis zum Umsatz zurückzuführen. Der Vergleich der Scope-3-Emissionen, insbesondere der zugekauften Waren und Dienstleistungen und der Investitionsausgaben, mit den Gesamteinnahmen eröffnet einen unwesentlichen Anstieg der Emissionsintensität unter 1 %. Die folgende Abbildung 29 zeigt die Emissionsintensität.

**ABBILDUNG 28: TREIBHAUSGASINVENTAR IN tCO<sub>2</sub>e<sup>14,15</sup>**

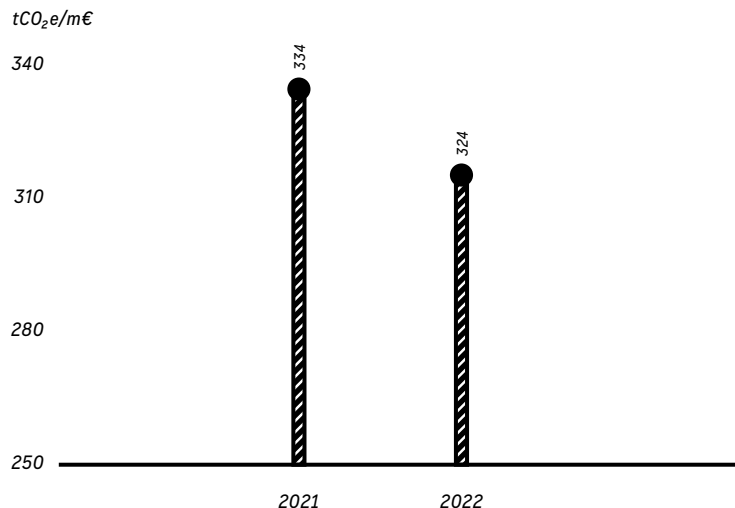


\*Marktbasier.

<sup>14</sup> Weitere Informationen finden sich in Anhang "a".

<sup>15</sup> Weitere Informationen zu unserem Greenhouse Gas Inventory Management-Plan sind verfügbar unter <https://www.evotec.com/en/investor-relations/esg-performance-reporting>

ABBILDUNG 29: EMISSIONSINTENSITÄT<sup>16</sup>



Wir werden unsere Ziele und Leistungsindikatoren im Zusammenhang mit unseren wissenschaftsbasierten Zielen, einschließlich der Ziele unserer Lieferanten, auf Grundlage der uns zur Verfügung stehenden Daten verfolgen, berichten und jährlich bestätigen.

Die folgenden Maßnahmen zielen auf die Verbesserung von Prüfung und Berichtswesen: Implementierung einer Governance-Struktur bei Datenerfassung sowie angemessene Dokumentation; bei Bedarf, Schulungen für Mitarbeiter im Umgang mit der Datenerhebungsplattform; Orientierung unseres Teams zu Datenanforderungen, Abläufen und Dokumentation, die zur Validierung unseres Treibhausgasinventars notwendig sind.

Durch unseren Nachhaltigkeitsbericht, Unternehmenspräsentationen, Gespräche mit Partnern und Roadshows kommunizieren wir unsere Maßnahmen und Erfolge im Zusammenhang mit der SBTi-Verpflichtung, welche wir uns auferlegt haben, nach außen hin. Darüber hinaus kommunizieren wir die erreichten Meilensteine, den Start von Projekten und deren Ergebnisse mit unseren Kollegen über unsere internen Kommunikationskanäle (z.B. E-Mails an alle Mitarbeiter und **EVOzone**-Posts). Wir nutzen unsere vierteljährlichen lokalen Meetings, um die globalen und standortspezifischen Bemühungen zu emissionsbezogenen Themen, die in Angriff genommen werden, sowie Projekte und Initiativen der Mitarbeiter zur Bekämpfung des Klimawandels zu erläutern. Wir erleben unsere Belegschaft als hochmotiviert, Feedback, Vorschläge und innovative Ideen im Hinblick auf Energiesparmaßnahmen – sowohl auf Unternehmensebene als auch auf Ebene jedes einzelnen Mitarbeiters – einzubringen und auch andere Emissionsquellen, wie z.B. Abfall, anzusprechen.

Für den nächsten Berichtszeitraum werden wir auch direkt mit unseren Lieferanten in Kontakt treten, um sie zu ermutigen, Maßnahmen zu ergreifen und sich selbst wissenschaftsbasierte Ziele zu setzen.

## 5.2. RESSOURCENMANAGEMENT

Bei Evotec umfasst der Umweltschutz eine Vielzahl an Aspekten und wird als ganzheitliches Thema verstanden. Das Wohlergehen unseres Planeten ist die Grundlage für unsere Existenz. Es ist ein Wert, den wir mit unseren Partnern und Mitarbeitern teilen und damit die Voraussetzung für den Erhalt unserer Geschäftsfähigkeit. Daher sind wir bestrebt, unseren Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Unsere wichtigsten Themen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz sind Energie, Wasser und Abfallmanagement.

Als Biotechnologieunternehmen betreiben wir Labore und Einrichtungen für die Erforschung, Entwicklung und Produktion von pharmazeutischen Wirkstoffen, Biologika und Zell- und Gentherapie. Für unsere Aktivitäten benötigen wir ein breites Spektrum an Ressourcen. Zum Beispiel kann die Kühlung oder Erwärmung von Materialien den Einsatz von Energie und Wasser erfordern. Das Jahr 2022 hat uns alle daran erinnert, dass die Energieversorgung und deren Kosten unsere Kostenstruktur stark beeinflussen können und dass die Energieresilienz für die Kontinuität unseres Geschäfts daher unerlässlich ist. Aus diesem Grunde arbeiten wir aktiv daran, selbige zu erhöhen. Darüber hinaus sind wir bestrebt, die Effizienz unserer Systeme zu verbessern, um die Energieintensität unserer Standorte zu verringern.

Im Jahr 2022 haben wir viele lokale Initiativen an unseren verschiedenen Standorten gestartet, um unsere Energieeffizienz zu erhöhen, unsere Systeme zu optimieren und das Bewusstsein für Energieverbrauch weiter zu sensibilisieren. Zu diesen Maßnahmen gehören die Installation einer Luftwärmepumpe in Abingdon, Beginn der Umstellung auf LED-Beleuchtung an allen Standorten, der Anschluss des Standorts Toulouse an ein Wärmenetz, welches sich aus erneuerbaren Energien speist, die Optimierung unserer Luftaufbereitungssysteme und Chemikalienabzüge sowie die Installation von Bewegungssensoren für unser Beleuchtungssystem. Andere betriebliche Maßnahmen bestehen in der Änderung des Temperaturbereichs in unseren Büros.

Ein Meilenstein auf dem Weg zur Verringerung unserer energiebedingten Emissionen war der Anschluss des Standorts Toulouse an das Toulouse Energie Durable (TED), ein Wärmenetz für erneuerbare Energien.

Die Energie des Netzes stammt aus lokal erzeugten erneuerbaren und rückgewonnenen Quellen und deckt 70 % des gesamten Wärmeenergiebedarfs. Durch den Anschluss an das Verteilernetz werden wir in der Lage sein, mehr als 2.000 Tonnen an CO<sub>2</sub>e Emissionen pro Jahr einsparen, und unsere künftigen J.POD-Anlagen werden unabhängig von anderen Wärmequellen sein.

Bei Evotec schärfen wir das Bewusstsein unserer Mitarbeiter ständig durch unsere interne Kommunikation (z. B. E-Mails an alle Mitarbeiter), Teambesprechungen sowie Schulungsmaterialien, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter die Notwendigkeit eines verantwortungsvollen Energieverbrauchs bei Evotec nachvollziehen können.

Für das Jahr 2023 haben wir bereits eine Anzahl von Investitionsprojekten festgelegt, die zu einer weiteren Verbesserung unserer Energieeffizienz beitragen werden, wie z. B. die Modernisierung der Beleuchtung, Änderungen an den HKL-Systemen (Heizung, Lüftung und Klimaanlage), die Anschaffung energieeffizienter Abzüge und die Aufrüstung bestehender Abzüge, um

<sup>16</sup> Weitere Informationen finden sich in Anhang "a".

nur einige zu nennen. Unser Vorstand hat beschlossen, im Jahr 2023 1 % unserer Umsatzerträge aus dem Jahr 2022 in energiebezogene Projekte zu investieren.

Nach Umsetzung des gesamten Investitionsprogramms 2023 im Bereich der Energieintensität gehen wir von einer Verringerung unserer Gesamtenergieintensität gegenüber dem Basisjahr (2021) von knapp 3 % aus. All diese Initiativen und Projekte stehen in direktem Zusammenhang mit unserem SBTi-Fahrplan. Wir überwachen die Erreichung der einzelnen Ziele jährlich anhand unserer SBTi-Meilensteine.

Bei Evotec verwenden wir Wasser hauptsächlich für sanitäre Zwecke und zur Erzeugung von Dampf für unsere Produktionsprozesse. Wir sind bestrebt, den Wasserverbrauch unternehmensweit und somit global zu minimieren. Alle unsere Standorte halten sich an ihre jeweiligen lokalen Vorschriften zum Wasserverbrauch.

Bei unseren Aktivitäten fallen sowohl feste als auch flüssige Abfälle an. Wir verfolgen einen bewussten Zugang zum Abfallmanagement, indem wir unsere Abfälle in gefährliche und ungefährliche Abfälle trennen und,

wenn möglich, recyceln.

Zusätzlich zum lokalen Abfall- und Energiemanagement werden an verschiedenen Standorten Initiativen von Mitarbeitern durchgeführt, um neue Ansätze zur Reduzierung der Abfallerzeugung und zur weitestgehenden Wiederverwendung von Materialien zu entwickeln. Dazu gehören die Teilnahme an der sogenannten Freezer Challenge<sup>17</sup> und der Initiative „Handys für Hummel, Biene und Co.“<sup>18</sup>, die Kampagnen zur effizienten Nutzung von Abzügen, die Umstellung auf Versandverpackungen mit weniger Verpackungsmaterial, die Substitution von Einwegkunststoffen und vieles mehr. Darüber hinaus passen sich die Mitarbeiter kontinuierlich an Methoden und Ansätze an, die auf Aktivitäten und Initiativen im Bereich der grünen Chemie beruhen.

Im Jahr 2023 werden wir eine umfassende Umweltstrategie auf globaler, Länder- und Standortebene entwickeln. Die nachfolgende Tabelle 16 stellt unseren Zeitplan ab 2023 dar und erläutert dabei unsere generellen Absichten sowie die Art und Weise, wie wir jeweils konkret zum Umweltschutz beitragen.

**TABELLE 16: AUSBLICK AUF DIE ZIELE UND MAßNAHMEN ZUR ENERGIEEINSPARUNG**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Reduktion der Energieintensität	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Umstieg von Erdgas als Heizbrennstoff zu Strom aus erneuerbaren Quellen an bestehenden und zukünftigen Standorten.</li> <li>▶ Verbesserungsmaßnahmen für Geräte und Systeme mit hohem Energieverbrauch: Abzugshauben, Lüftung, ULT-Gefriergeräte, Raumheizungssteuerung, Beleuchtung, Dampfsysteme, neue Geräte, Kühlsysteme und andere</li> </ul>	Standorte mit Priorität: Verona, Toulouse, Halle, Abingdon (Aptuit), Redmond und Alderley Park	2023–2032	In Bearbeitung
Reduktion der Energieintensität bei neuen Gebäuden	Planung für mehr Effizienz in den Labors und Einbeziehung von Effizienzkriterien für den Erwerb von Gebäuden in die Beschaffungsprozesse	Evotec Group	2025	In Bearbeitung
Erreichen der 100 %-Marke für erneuerbare Energie	Erhöhung des jährlichen Bezugs von Strom aus erneuerbaren Energiequellen von 25 % im Basisjahr auf 100 % im Jahr 2026	Evotec Group	2026	In Bearbeitung

Wir überwachen den Energieverbrauch von Evotec an allen Standorten, um die Ergebnisse der umgesetzten Initiativen jährlich überprüfen zu können. Die Energieverbrauchsdaten werden direkt vor Ort erhoben. Jeder Standort verfügt über eine Reihe spezieller Energieverbrauchsmessgeräte, die genauere Informationen darüber liefern, wie die Energie vor Ort

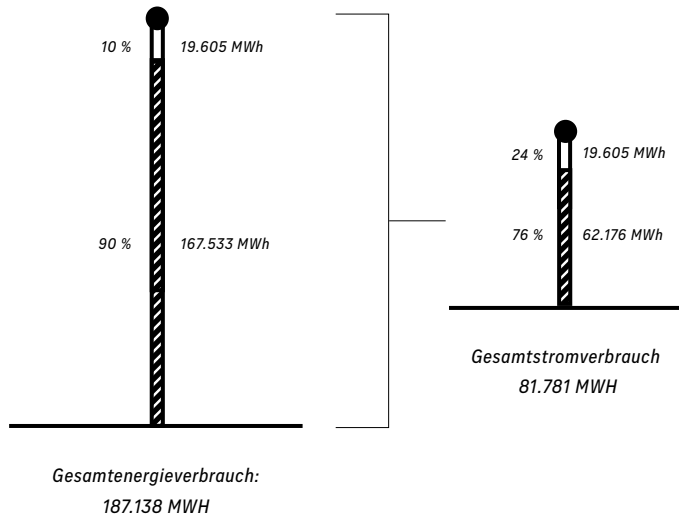
genutzt wird. Diese Daten werden dann an den jeweiligen Standorten verwendet, um das Potenzial für spezifische Verbesserungsinitiativen und Energieeffizienzprojekte zu identifizieren. Abbildung 30 stellt unseren Energieverbrauch in Zahlen dar.

<sup>17</sup> Jährlicher Wettbewerb zur Förderung von Best-practice-Ansätzen zu Kühlhausmanagement in Labors weltweit.

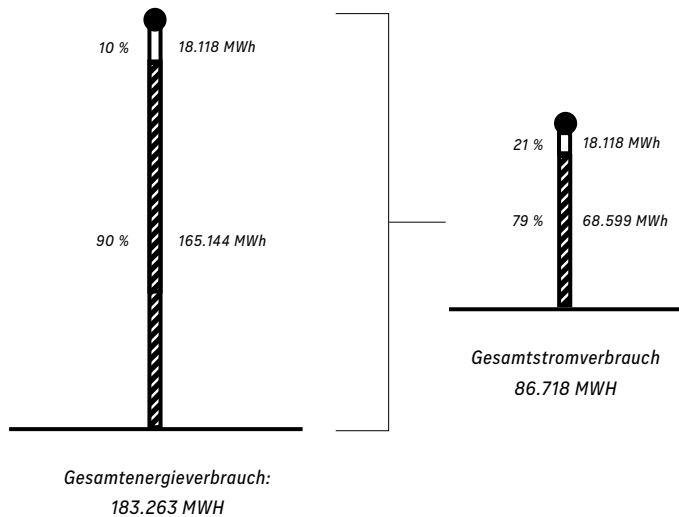
<sup>18</sup> Deutsche Initiative zur Förderung des Recyclings und der Rückgewinnung von Materialien aus Mobiltelefonen, Smartphones und Tablets. Die gesammelten Gelder werden Insektenschutzprogrammen des Naturschutzbundes (NABU) zur Verfügung gestellt.

ABBILDUNG 30: ENERGIEVERBRAUCH<sup>19</sup>

2021



2022



Erneuerbare Quellen\*
  Nicht-erneuerbare Quellen
  Elektrizität aus erneuerbaren Quellen
  Elektrizität aus nicht-erneuerbaren Quellen

\* Inklusive erzeugter erneuerbarer Energie.

Insgesamt wurde der Energieverbrauch durch einen geringeren Verbrauch an Energie aus nicht-erneuerbaren Quellen gesenkt. Dennoch verzeichnete der Stromverbrauch einen Anstieg. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Standort Redmond im Vergleich zu 2021 das ganze Jahr über in Betrieb war. Außerdem stieg der Verbrauch am Standort Verona aufgrund der Eröffnung eines zusätzlichen Lagers im Jahr 2022.

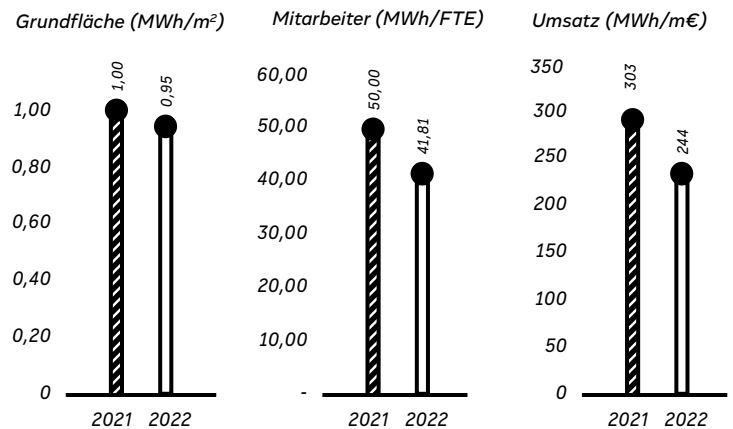
Was unseren Stromverbrauch angeht, so haben wir, standortabhängig, sowohl eine Verringerung als auch eine Erhöhung des Anteils an

erneuerbaren wie auch an nichterneuerbaren Quellen festgestellt, da der Verbrauch an den Standorten, die noch von nicht-erneuerbarem Strom abhängig sind, einen Anstieg verzeichnete, während sich der Verbrauch an den deutschen und britischen Standorten, die den höchsten Anteil an grünem Strom für sich verbuchen können, verringerte. Ein Hauptziel für 2023 ist die sichtbare Erhöhung des Anteils an Strom aus erneuerbaren Quellen für die gesamte Gruppe.

Die Energieintensität ist, basierend auf MWh als Zähler, in Relation zu Umsatz, Fläche und VZÄ generell gesunken, wie in Abbildung 31 zu sehen ist.

ABBILDUNG 31: ENERGIEINTENSITÄT<sup>20</sup>

Energieintensität nach Klasse



Wir arbeiten an der schrittweisen Aufrüstung und Verbesserung unserer lokalen Messsysteme, um die Datengranularität und -verfügbarkeit zu verbessern, was der Identifizierung von Energieeffizienzpotenzial zuträglich sein kann.

Darüber hinaus überwachen wir an jedem Standort den jährlichen Wasserverbrauch. Für diesen Berichtszyklus sind die Daten für den Wasserverbrauch in Abbildung 32 aufgeführt. Der Anstieg des Wasserverbrauchs ist auf einen höheren Verbrauch in Toulouse und Redmond zurückzuführen; insbesondere der Standort Toulouse verzeichnete einen Anstieg aufgrund von Bautätigkeit. Andere Ursachen für die Unterschiede in den Ergebnissen könnten in der eingeschränkten Datenverfügbarkeit zu finden sein, die sich im Zuge der Entwicklung eines umfassenden Ressourcenmanagementkonzepts weiter verbessern wird. Derzeit enthalten die in diesem Berichtszeitraum dargestellten Ergebnisse sowohl tatsächliche als auch geschätzte Daten.

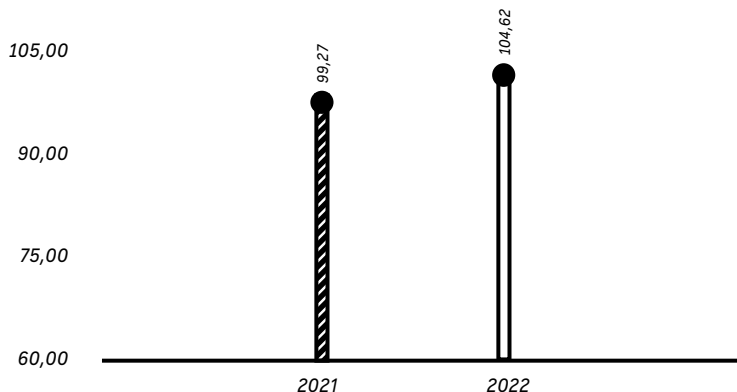
<sup>19</sup> Weitere Informationen finden sich in Anhang "a".

<sup>20</sup> Weitere Informationen finden sich in Anhang "a".



**ABBILDUNG 32: WASSEARENTNAHME**

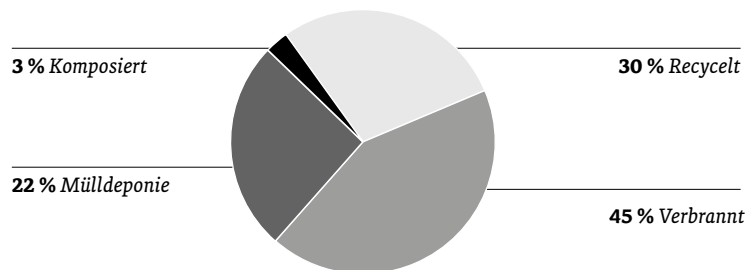
Wasser aus externen Quellen (in Megaliter)



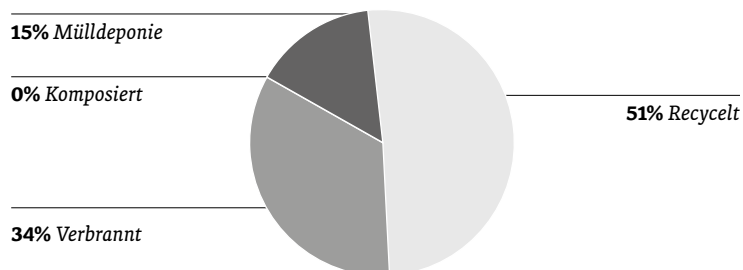
Außerdem geben wir in der nachfolgenden Tabelle 33 zum ersten Mal einen Überblick über unser Abfallaufkommen.

**ABBILDUNG 33: ABFALLERZEUGUNG UND -ENTSORGUNG**

2021



2022



ABFALL IN TONNEN	2021	2022
Recycelt	1.447	1.844
Verbrannt	2.149	1.224
Mülldeponie	1.055	530
Kompostiert	134	10
<b>Total</b>	<b>4.786</b>	<b>3.607</b>

Die Verfügbarkeit von Daten, die Festlegung von Verantwortlichkeiten und Änderungen in der Methodik der Datenerhebung sind Faktoren, die zu erheblichen Abweichungen im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr führen. Unser Datenerhebungsprozess in Bezug auf Abfall befindet sich noch in der Entwicklung, und weitere Verbesserungen sowie ein konzernweiter Managementansatz werden in den kommenden Berichtszeiträumen zur Verfügung stehen.

Wir kommunizieren mit unseren externen Stakeholdern und der Öffentlichkeit jährlich durch den Nachhaltigkeitsbericht zum Thema Ressourcenmanagement. Auch kommunizieren wir kontinuierlich intern über E-Mail und unsere Plattform **EVOzone**. Wir bringen unserer Belegschaft innerhalb der Organisation z.B. die von uns umgesetzten Initiativen und die Ergebnisse unserer Reduktionbestrebungen auf dem Gebiet der Energieintensität zur Kenntnis. Eine klare und transparente Kommunikation unterstützt das Engagement unserer Mitarbeiter. Der Beitrag jedes Einzelnen von uns ist wichtig und trägt dazu bei, unsere Ziele im Bereich der Energieeffizienz zu erreichen.

# 6. Governance –

## Verantwortungsbewusstsein im Geschäftsbetrieb

Dieser Abschnitt behandelt unsere wesentlichen Themen in Bezug auf Governance (d.h. Unternehmensführung). Wir haben die Governance-Struktur bei Evotec und die Verbesserungen, die wir 2022 vornahmen, in Abschnitt 3.2.4 vorgestellt. Hier erläutern wir die Umsetzung von Maßnahmen und Kontrollen, deren Zweck es ist, unser Ziel einer verantwortungsvollen Geschäftsführung zu ermöglichen. Wir beginnen mit der Beschreibung unseres Ansatzes zur **Compliance**, gefolgt von dem Ansatz zur **Korruptionsbekämpfung**, die beide von unserer Rechtsabteilung verantwortet werden. Danach fahren wir mit dem Thema **Bioethik** fort, wo wir unseren gewissenhaften Umgang mit menschlichen Bioproben beschreiben. Danach folgt das Thema **Tierwohl**, wo wir unsere Vorgehensweise beim Einsatz von Tieren in unserer Forschung erläutern. Im Abschnitt **Lieferkette** veranschaulichen wir unser Ziel einer guten Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten sowie einer zuverlässigen und sorgsam Beschaffung von Materialien. Es folgt unser Ansatz zur **IT-Sicherheit**, einem Thema, das für Evotec von großer Bedeutung ist. Wir schließen den Abschnitt mit der **EU-Taxonomie** und Details dazu, wie wir diese umsetzen und einhalten.

### 6.1. COMPLIANCE

Der Bereich Compliance ist ein wichtiges Feld und Teil des Corporate Governance Ansatzes. Eine konsequente Corporate Governance ist entscheidend für unseren langfristigen Erfolg, da wir in stark regulierten Märkten tätig sind und auf das Vertrauen unserer Partner in unser Tagesgeschäft und das Verhalten, angewiesen sind.

Die Durchsetzung von Compliance hilft uns dabei, Verstöße gegen Vorschriften zu erkennen, sie zu verhindern, und auf sie zu reagieren und so Bußgelder und gerichtliche Auseinandersetzungen vorzubeugen. Zweck des Bereichs Compliance ist somit der Schutz von Geschäft, Mitarbeitern und Stakeholdern. Investitionen in Compliance-Tools reduzieren sowohl Opportunitätskosten als auch reale Kosten erheblich, da sie Betrug, Missbrauch, Diskriminierung und andere Praktiken, die unseren Betriebsablauf stören oder unser Geschäft gefährden könnten, reduzieren oder vermeiden.

Compliance, also die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und einem internen Regelwerk ist Teil unserer Unternehmenskultur und daher in unsere Prozesse und Richtlinien integriert. Die Nichteinhaltung birgt schwerwiegende Risiken durch den Verlust von Glaubwürdigkeit und infolgedessen einen potenziellen Geschäftsausfall sowie das Risiko hoher Strafen. Evotec beschäftigt ein spezielles Compliance-Team, das sich um die Beantwortung fachspezifischer Anfragen unserer Mitarbeiter kümmert und auch neue gesetzliche Anforderungen überwacht, um sie angemessen in unsere Prozesse zu implementieren.

Das Management unseres Compliance-Bereiches obliegt unserem Compliance-Programm. Unser Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für dieses Programm und legt unserem Prüfungs- und Compliance-Ausschuss regelmäßig Compliance-Berichte vor. Unser Group Compliance Officer und die ihm unterstellte Abteilung überwachen das Programm. Es handelt sich hierbei um eine unabhängige und objektive Funktion, die Compliance-Angelegenheiten innerhalb des Konzerns einer Prüfung unterzieht und bewertet. Das in den folgenden Abschnitten beschriebene Compliance-Programm umfasst unseren Verhaltenskodex, Richtlinien, Schulungen, eine spezielle Meldeplattform („Whistleblowing-Plattform“), ein Compliance-Management-System sowie einen funktionsübergreifenden Compliance-Ausschuss.

#### Verhaltenskodex

Evotecs Verpflichtung zu einer Compliance-orientierten Unternehmenskultur manifestiert sich im Verhaltenskodex der Gesellschaft, der Werte und Grundsätze des unternehmerischen Handelns für Vorstand, Aufsichtsrat und die gesamte Belegschaft gleichermaßen vorgibt. Der Verhaltenskodex ist auf der Unternehmenswebsite im Bereich „IR & ESG“ veröffentlicht (<https://www.evotec.com/de/investor-relations/governance#compliance--verhaltenskodex>). Er wurde im Rahmen des US-Börsengangs an der NASDAQ im November 2021 aktualisiert und entsprechend umgesetzt.

#### Konzernrichtlinien

Neben dem Verhaltenskodex hat die Abteilung Global Compliance mehrere, konzernweit für alle Mitarbeiter (inklusive Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats) geltende Compliance-Richtlinien erarbeitet. Sämtliche nachfolgend erwähnten Richtlinien sind für unsere Mitarbeiter auf unserer internen Plattform **EVOzone** abrufbar.

Aktuelle Richtlinien:

- ▶ Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption (**Anti-Bribery and Corruption Compliance Policy – ABC-Richtlinie**)
- ▶ Richtlinie zu Insider-Informationen
- ▶ Globale Richtlinie zur Meldung von und zum Umgang mit Verstößen (Whistleblowing)
- ▶ Richtlinie zum Schutz persönlicher Daten

Im August 2021 wurde über das elektronische Personalverwaltungssystem ein Prozess eingerichtet, über den alle Mitarbeiter auf elektronischem Wege bestätigen müssen, dass sie die Compliance-Richtlinien gelesen und verstanden haben. Diese Art der Kenntnisnahme ist auch dann erforderlich, wenn neue Richtlinien festgelegt oder bestehende aktualisiert werden. Die Quote an Kenntnisnahmen wird einer regelmäßigen Überprüfung unterzogen.

### Compliance-Schulung

Seit dem Roll-out von **EVOacademy** im Jahr 2022 finden die verpflichtenden elektronischen Compliance-Schulungen auf dieser internen Schulungsplattform statt. Alle neuen Mitarbeiter nehmen an den Schulungen teil. Das Programm ist in jährlichen Abständen zu wiederholen. Mit der Migration der Compliance-Schulung auf **EVOacademy** haben wir auch die Mitarbeiter, die die Schulung vor mehr als einem Jahr absolviert haben, eingeladen, ihre Compliance-Schulung aufzufrischen. Die Schulung ist für alle Mitglieder des Vorstands und alle Mitarbeiter verpflichtend und sollte innerhalb der ersten sechs Wochen nach Registrierung absolviert werden. Ziel unseres Schulungsprogramms ist es, ein Bewusstsein für Compliance-Aspekte zu schaffen, sicherzustellen, dass jede Entscheidung unseren Compliance-Verpflichtungen entspricht und Compliance-Risiken und Abweichungen zu minimieren.

Die Abteilung Global Compliance kontrolliert die Teilnahme an diesem Schulungsprogramm in regelmäßigen Abständen. Im Jahr 2022 lag die Abschlussquote der Compliance-Schulungen bei 86 %.

### Meldeplattform (Whistleblowing)

Ein weiterer wichtiger Aspekt von Rechenschaft und Transparenz ist die Möglichkeit, Befürchtungen auf verantwortungsvolle und effektive Weise Ausdruck zu geben. Wir bei Evotec engagieren uns für eine Speak-up-Kultur. Mitarbeiter können mögliche Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften dem verantwortlichen Manager, dem Compliance Officer des Konzerns, der Abteilung Global Compliance oder anderen Abteilungsleitern oder Personen mit relevanten Funktionen melden. Im Januar 2020 wurde eine webbasierte Meldeplattform eingerichtet, über die sich Mitarbeiter vertraulich und unter Gewährleistung des Datenschutzes äußern können. Die Plattform ist über folgenden Link erreichbar: <https://evotecgroup.integrityline.org/>. Hier 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 2022 wurden neun Fälle über dieses System gemeldet. Alle Fälle, die über **EVOwhistle** eingehen, müssen in Übereinstimmung mit unserer globalen Richtlinie zur Meldung von und zum Umgang mit

Verstößen behandelt werden, um gegebenenfalls eine zeitnahe, faire und professionelle Untersuchung sowie Folge- oder Korrekturmaßnahmen sicherzustellen. Whistleblowing spielt bei der Identifizierung von Risikothemen eine große Rolle. Jeder, der in gutem Glauben einen Vorfall meldet, ist vor negativen Auswirkungen geschützt, auch wenn sich später herausstellen sollte, dass die Meldung grundlos war, oder wenn sich kein Fehlverhalten bestätigt. Aktives Engagement in diesem Bereich verstehen wir als gute Unternehmenskultur. Über die Plattform **EVOwhistle** können Vorfälle auch anonym gemeldet werden. Auch wenn die EU Whistleblowing-Richtlinie noch nicht in allen Mitgliedsstaaten<sup>21</sup> umgesetzt ist, beobachten wir die rechtliche Entwicklung, um auf der Grundlage der aktuellen Entwürfe und bereits umgesetzten Gesetze in den Mitgliedsstaaten auf eine eventuell erforderliche Anpassung unserer Meldeplattform vorbereitet zu sein.

### Compliance Management-System

Wir bauen ein Compliance-Management-System (CMS) in unserer Zentrale in Hamburg als Ausgangspunkt auf und haben beschlossen, selbiges gemäß der ISO-Norm ISO 37301:2021 zu zertifizieren. Nach dem Umsetzungsbeginn 2021 setzen wir den Roll-out des Systems weiter fort und planen, das CMS ab 2023 schrittweise konzernweit einzuführen.

### Compliance-Ausschuss

Es wurde ein Compliance-Ausschuss eingerichtet, der sich aus Funktionen der Konzernabteilungen für Global Compliance, Risikomanagement und interne Revision zusammensetzt. Zweck des Ausschusses ist eine gemeinsame Ausrichtung in Fragen der Compliance zur Gewährleistung der funktionsübergreifenden Kommunikation zwischen globalem Risikomanagement, Compliance und Revision. Der Ausschuss tritt mindestens vier mal pro Jahr zusammen.

Tabelle 17 gibt einen Überblick über alle Compliance-Tools und die erwarteten Ziele (in der oben genannten Reihenfolge).

<sup>21</sup> Per Dezember 2022 haben folgende EU-Mitglieder die Richtlinie noch nicht umgesetzt: Deutschland, Estland, Italien, Luxemburg, Polen, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn.

**TABELLE 17: COMPLIANCE-ZIELE**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Vollständige Überarbeitung und Neugestaltung des Verhaltens-kodex	Durchführung einer Benchmark-Analyse und Neugestaltung des Verhaltenskodex auf der Grundlage der Ergebnisse	Global	2023	Ausstehend
Auffrischung der Compliance-Schulung	Auffrischung der Compliance-Schulung für Mitarbeiter, die die Schulung vor mehr als einem Jahr abgeschlossen haben	Global	Laufend	In Bearbeitung
Meldeplattform in Übereinstimmung mit der EU-Whistleblowing-Richtlinie und lokalen Gesetzen	Auf Grundlage der bereits implementierten Meldeplattform sollen die Plattform und unsere damit verbundenen Prozesse überprüft und aktualisiert werden, um den Anforderungen der EU-Richtlinie und der lokalen Gesetze zu entsprechen	Global	2023	In Bearbeitung
Einführung eines geeigneten Compliance Management-Systems	Einführung eines Compliance Management-Systems gemäß ISO 37301:2021	Hamburg, Deutschland für ausgewählte Compliance-themen	Q2 2023	In Bearbeitung / -verzögert
Global Compliance Management System	Globaler Roll-out des CMS	Global	2023	Ausstehend

Wir stellen allen Mitarbeitern und externen Stakeholdern **EVOwhistle** als Kanal zur Verfügung, um Compliance-bezogene Bedenken wie vermutetes oder beobachtetes Fehlverhalten, Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex oder andere Rechtsverstöße zu melden<sup>22</sup>. Wir kontrollieren die Durchführung von Schulungen und die Kenntnisnahme von Richtlinien.

Mit dem Beginn der Umsetzung unseres CMS im letzten Quartal 2021 begannen wir auch, Leistungsindikatoren zu definieren, um die Wirksamkeit des CMS und unserer Compliance-Bemühungen zu messen. Im Rahmen der Leistungsanalyse werden die Teilnahmequote an Schulungen sowie die Kenntnisnahme unserer Richtlinien beurteilt.

Wir nutzen verschiedene Kommunikationskanäle, um mit unseren Mitarbeitern in Kontakt zu treten (z.B. E-Mails und **EVOzone**). Bei Bedarf werden interne Stakeholder mit bestimmten Fachkenntnissen zu relevanten Änderungen, z. B. bei Abläufen oder Richtlinien, um ihren Beitrag gebeten.

## 6.2. BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION

Die Bekämpfung von Korruption ist Bestandteil unseres Compliance-Management-Systems. Evotec versteht das Management von Anti-Korruptions-Risiken und -Chancen als die fortwährende Aufgabe, Risiken zu identifizieren, zu analysieren und zu vermindern. Dazu zählt auch, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen, um potenziellen und tatsächlichen Entwicklungen sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in dessen Geschäftsumfeld zu begegnen. Dies schließt auch die für Evotec wesentlichen Sachverhalte mit ein, die unter die gesetzlichen Vorgaben zur nicht-finanziellen Berichterstattung fallen, wie vor allem Korruptionsrisiken.

Als Teil unseres Compliance-Programms erfordert die Bekämpfung von Korruption besondere Aufmerksamkeit, da Korruption zu Störungen auf einem auf Wettbewerb ausgerichteten Markt führt. Wir lehnen jede Form von Korruption ab und haben in unseren Richtlinien, einschließlich

unseres Verhaltenskodex, diesbezüglich klare Aussagen gemacht. Durch Bußgelder, Gerichtsverfahren oder Reputationsrisiken verursachte, schwerwiegende finanzielle Risiken müssen mit allen Mitteln verhindert werden, um unser Geschäft nicht zu gefährden.

Vertrauen ist ein wichtiger Faktor unseres Geschäftsmodells. Korruption in jeglicher Form birgt das Risiko des Geschäftsausfalls und kann die Beziehungen zu Kunden, Finanzierungseinrichtungen oder Anbietern von wichtigen Materialien für unsere Forschungsaktivitäten erheblich beeinträchtigen. Unsere Compliance-Abteilung steht in Kontakt mit wichtigen internen Stakeholdern, um das Bewusstsein und die Einhaltung der Abläufe zu garantieren. Wir sind der Meinung, dass die erfolgreiche Verhinderung von Korruption unsere Geschäftsbeziehungen zu Kunden und anderen Geschäftspartnern stärkt, was sich auch daran zeigt, dass sie uns immer wieder als zuverlässigen Partner wählen.

Im November 2021 wurde eine spezielle Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption (Anti-Bribery and Corruption Compliance Policy – „ABC-Richtlinie“) eingeführt, die von allen Mitarbeitern sowie den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats zur Kenntnis genommen werden muss. Diese Richtlinie ergänzt den Verhaltenskodex des Unternehmens und ist Ausdruck der Null-Toleranz gegenüber jeglicher Art von Bestechung, unzulässigen Zuwendungen oder Korruption. Unseren Mitarbeitern ist es untersagt, Gegenstände oder Dienstleistungen von Wert (einschließlich Geschenke, Bewirtungs- oder Unterhaltungsangebote) anzunehmen oder zu gewähren, um sich auf unzulässige Weise einen Geschäftsvorteil zu verschaffen oder diesen zu bewahren. Es ist den Mitarbeitern ebenfalls untersagt, Gegenstände oder Dienstleistungen von Wert für unzulässige Geschäftszwecke zu verlangen oder anzunehmen. Die Richtlinie soll Vorfälle von Bestechung verhindern, jeden Anschein der Unredlichkeit vermeiden und gewährleisten, dass Evotec Anfragen zum Geschäftsgebaren unverzüglich und effektiv beantworten kann. Verstöße gegen diese Richtlinie können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.

<sup>22</sup> Soweit der Compliance-Abteilung bekannt ist, gab es keine bedeutenden Bußgelder oder nicht-monetären Sanktionen.

Die Kenntnisnahme unserer ABC-Richtlinie wird regelmäßig kontrolliert, und das Verständnis für die ABC-Richtlinie wird gefördert, indem Fragen der Korruptionsbekämpfung auch in unseren obligatorischen Compliance-Schulungen behandelt werden. Diese Schulungen werden seit dem 1. Quartal 2022 auf unserer internen Lernplattform **EVOacademy** angeboten. Da die Compliance-Schulung in früheren Perioden über eine externe Plattform durchgeführt wurde, waren alle Mitarbeiter angehalten, die Schulung zu wiederholen.

Auch wenn wir in unseren Schulungen, Richtlinien und unserem Verhaltenskodex bereits Themen der Korruptionsbekämpfung ansprechen, sind wir bestrebt, unsere Bemühungen gegen Korruption weiter zu verstärken. Tabelle 18 gibt einen Überblick über unsere bisherigen Maßnahmen und zeigt auf, welche weiteren Mittel wir zukünftig zur Korruptionsbekämpfung einzusetzen gedenken.

**TABELLE 18: MAßNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Prävention von Korruption und Bestechung	ABC-Richtlinie	Global	Trat in seiner jetzigen Form am 3. November 2021 in Kraft	Abgeschlossen
Sensibilisierung unserer Mitarbeiter für Korruption und Bestechung	Compliance-Schulung und Kontrolle des Schulungs-Abschlusses	Global	Jährlich	In Bearbeitung fortwährende Aufgabe
Einrichtung von Compliance-Kontrollen in Bezug auf ABC-Compliance	Als Teil unseres Compliance-Management-Systems weitere Definition und Dokumentation von Abläufen und Verfahren für Compliance-Kontrollen im Hinblick auf die ABC-Compliance	Nicht definiert	2023	Ausstehend

Die Teilnahme an unseren Compliance-Schulungen, in denen die Antikorruptionsaspekte der ABC-Richtlinie behandelt werden, ist einer unserer nicht-finanziellen Leistungsindikatoren. Für weitere Einzelheiten zu unseren verpflichtenden Compliance-Schulungen verweisen wir auf Abschnitt **6.1. Compliance** in diesem Bericht. Aufgrund des erheblichen Wachstums unseres Unternehmens in allen Belangen und insbesondere der zunehmenden Zahl von Mitarbeitern muss die Infrastruktur sinnvollerweise mitwachsen. Daher behalten wir uns Änderungen oder Weiterentwicklungen unserer Leistungsindikatoren vor, um eine zuverlässige und dauerhafte Aussagekraft unserer Berichtszahlen zu gewährleisten.

Bis zum Ende 2022 sind bei Evotec keine Fälle von Korruption bekannt.

Unsere Kommunikation zu Fragen der Korruptionsbekämpfung ist Teil unserer allgemeinen Kommunikation zu Compliance-Themen. Für weitere Einzelheiten dürfen wir auf Abschnitt **6.1. Compliance** in diesem Bericht verweisen

Wir haben interne Stakeholder, die für eine wirksame Korruptionsprävention erforderlich sind, identifiziert und binden sie in die Arbeitsabläufe ein, wann immer Prozesse oder Richtlinien erstellt oder überarbeitet werden.

### 6.3. BIOETHIK

Der Zugang zu menschlichen Bioproben spielt eine essentielle Rolle für den Erfolg von Forschung und Entwicklung bei Evotec. Dies bringt eine große Verantwortung für den Bereich der Bioethik mit sich. Dieses Thema betrifft unsere gesamte Gesellschaft, da es verschiedene Aspekte umfasst, wie die Bedingungen für den Erwerb und die Verwendung menschlicher Proben, die Anwendung neuer Technologien wie Next Generation Sequencing (NGS), Stammzellenforschung und genetische Modifikation mittels Clustered Regularly Interspaced Short Palindromic Repeats (CRISPR). Außerdem kann das Vertrauen der Spender nicht hoch genug geschätzt werden, da es durch die modernen Technologien heutzutage möglich ist, die Identität einer Person durch genetische Sequenzierung aufzudecken. Daher ist es für Evotec von großer Bedeutung, uns der Zustimmung des Spenders zu versichern und alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf die Bioethik und die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) einzuhalten. In den letzten Jahren hat das Bewusstsein für Bioethik stetig zugenommen, was zu einem regelmäßigen Austausch mit Kunden und Lieferanten über unseren täglichen Umgang mit diesem Thema geführt hat.

Die Einhaltung aller geltenden Regeln und Vorschriften und die uneingeschränkte Zustimmung des Spenders sind für uns von wesentlicher Bedeutung. Ein Versagen auf einem dieser Gebiete würde zu einem allgemeinen Vertrauensverlust der Spender, zu Geldstrafen für das Unternehmen und zu einem Reputationsverlust führen. Einzelne Geschäfts- und Reputationsverluste könnten sich negativ auf das gesamte Unternehmen auswirken. Bei Evotec haben wir Fokus-Teams, die sich auf alle Aspekte von Bioproben spezialisiert haben, von der Beschaffung und Akquisition bis zur Lagerung und Handhabung. Diese Teams (Human Sample Acquisition und Human Biosample Strategy and Operations) bündeln zusammen mit

unserer Rechts- und Compliance-Organisation effizient unser Fachwissen und gewährleisten die Einhaltung von Compliance- und Qualitätsstandards für das Management von menschlichen Bioproben.

### 6.3.1. VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT MENSCHLICHEN BIOPROBEN

Humanprobenmanagement bei Evotec, welches nicht dem GxP-Ansatz folgt, entspricht dafür unserer globalen Richtlinie (*Evotec Policy on Use of Human Samples and Associated Data for Research*: Evotec-Richtlinie zur Verwendung von Humanproben und damit in Verbindung stehenden Daten zu Forschungszwecken) und globalen sowie lokalen Standardverfahrensanweisungen (SOPs). Die Richtlinie wurde im dritten Quartal 2022 veröffentlicht, und alle Mitarbeiter mussten Erhalt und Kenntnis über unser HRIS bestätigen.

Die Richtlinie und die SOPs sowie deren Einhaltung im täglichen Umgang mit menschlichen Proben werden von zwei Expertenteams sichergestellt: Human Sample Acquisition (HSA) und Human Biosample Strategy and Operations (HBSO). Diese Teams dienen als Ansprechpartner für alle unsere Mitarbeiter bei Fragen zu menschlichen Bioproben.

Gemeinsam mit der Rechts- und Compliance-Organisation von Evotec fungieren die Teams als Schnittstelle zu unseren externen Lieferanten, um zu garantieren, dass die Probenerhebung und -behandlung allen Vorschriften und ethischen Standards entspricht. Ein Meilenstein wird die derzeit laufende Ablösung lokaler standortspezifischer Datenbanken durch ein Evotec-weites, DSGVO-konformes Probenmanagementsystem sein, das alle menschlichen Bioproben bei Evotec auf globaler Ebene erfasst. Unser Qualitätsmanagement-Team ist eng eingebunden, um die Qualität der Proben während des gesamten Prozesses sicherzustellen.

Um mit den aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet der Bioethik sowie Standards und Anforderungen im Umgang mit menschlichen Bioproben Schritt zu halten, werden unsere Teams kontinuierlich intern und extern geschult, z. B. durch die Teilnahme an einschlägigen Konferenzen. Außerdem sind wir Mitglied der International Society for Biological and Environmental Repositories (ISBER). Die Entwicklung einer internen Schulungseinheit, die allen Mitarbeitern zur Verfügung steht, wird dazu beitragen, das Wissen weiter zu verbreiten und das Bewusstsein für das Thema zu schärfen.

Viele Themen der Bioethik gehen über den Rahmen der aktuellen Gesetzgebung hinaus. Daher haben wir uns 2022 dazu verpflichtet, einen internen Beirat für Humanprobenethik und Compliance (*Evotec Human Sample Ethics and Compliance Advisory Board*) zu gründen. Dieser Beirat wird seine Arbeit im 1. Quartal 2023 aufnehmen. Darüber hinaus treten wir auch an externe Experten heran, um deren Rat einzuholen.

### 6.3.2. UMGANG MIT KLINISCHEN PROBEN AUF BASIS VON GXP

Unser zweckbestimmter, GxP-akkreditierter Standort in Verona, Italien, arbeitet nach den Richtlinien der Europäischen Arzneimittel-Agentur (EMA) und der US-amerikanischen Food and Drug Administration (FDA), und alle Analysen werden in Übereinstimmung mit den Verordnungen zur Guten Laborpraxis (GLP) oder zur Guten Klinischen Praxis (GCP)

durchgeführt. Darüber hinaus sind unsere bioanalytischen Labors in Verona vom italienischen Gesundheitsministerium GxP-akkreditiert und von der italienischen Arzneimittelbehörde (AIFA) autorisiert, Analysen zur Unterstützung klinischer Studien durchzuführen. Dazu gehören auch die höchsten Standards für das Management menschlicher Proben.

### 6.3.3. KRANKHEITSMODELLIERUNG MIT iPSC

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.

Nachdem der Patient die Einverständniserklärung unterschrieben hat, entnimmt unser Partner eine Gewebeprobe. Ab diesem Zeitpunkt werden die Proben unter einer eindeutigen Proben-ID-Nummer gehandhabt. Zum Schutz der Patientenrechte werden keine persönlichen Informationen an uns weitergegeben. Sollte ein Patient beschließen, seine Zustimmung zurückzuziehen, kann er sich an die klinische Einrichtung oder den Partner wenden, woraufhin wir die entsprechenden Proben und alle daraus abgeleiteten Produkte vernichten. 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.

Unsere jüngsten Errungenschaften sowie unsere kurzfristigen Ziele für 2023 im Bereich der Bioethik sind in Tabelle 19 aufgeführt.

**TABELLE 19: ZIELE IM BEREICH BIOETHIK**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE	STATUS
Beschaffung eines weltweit genutzten zentralen Datenbanksystems zur Verwaltung menschlicher Bioproben	1. Kauf eines Datenbanksystems (sowohl für die Nachverfolgung physischer Proben als auch für die damit verbundenen klinischen Daten) 2. Umsetzung bei Evotec	Evotec Group	1. 2022 2. 2023	1. Abgeschlossen 2. In Bearbeitung
Globale Harmonisierung von Dokumenten (Richtlinien, Standardverfahrensanweisungen (SOPs), Arbeitsanweisungen) an allen Standorten Evotecs unter Einhaltung der Richtlinie zur Verwendung menschlicher Bioproben	Lokale SOPs/ Arbeitsanweisungen wurden angepasst, um mit den globalen Dokumenten übereinzustimmen	Evotec Group	2023	In Bearbeitung
Evotec Beirat für Humanprobenethik und Compliance nimmt Arbeit auf	Eröffnungssitzung des Beirats	Evotec Group	2023	In Bearbeitung
Einführung interner Schulungen zur Compliance im Bereich menschlicher Bioproben	Absolvierung jährlicher Schulung	Evotec Group	2023	In Bearbeitung

**6.3.4. WEITERENTWICKLUNG UNSERER STRUKTUREN ZUR HANDHABUNG VON BIOPROBEN**

Bioethik ist für Evotec seit jeher ein wichtiges Thema, dem wir uns in den vergangenen Jahren mit einem hohen Grad an Disziplin gewidmet haben. Mit unseren im Jahr 2022 ausgeweiteten Maßnahmen zur Zentralisierung unserer Bioethik-Compliance-Aktivitäten haben wir einige wichtige Ziele erreicht. Neben der globalen Umsetzung unserer ersten Richtlinie über die Verwendung menschlicher Bioproben und damit in Verbindung stehenden Daten zu Forschungszwecken haben wir auch in ein globales Datenbank-System für das Probenmanagement investiert und spezifische Abläufe sowie ein IT-System für Anfragen zur Probenbeschaffung innerhalb von Evotec eingerichtet – alles zur Unterstützung und Stärkung unserer Organisationsstrukturen. Darüber hinaus haben wir eine Standardvorlage für Material Transfer Agreements für den Erwerb und die Verwendung menschlicher Bioproben erarbeitet und neue kommerzielle Anbieter solcher Proben in unsere Datenbank zugelassener Lieferanten aufgenommen, um die Einhaltung der Vorschriften und die weitere Verfügbarkeit von ethisch einwandfreien Proben zu gewährleisten.

Wenn wir die Implementierungsphase unserer neuen internen Plattform für die Beschaffung und das Management menschlicher Bioproben im 4. Quartal 2023 abgeschlossen haben, werden wir für uns relevant erscheinende Leistungsindikatoren definieren. Dies wird es uns ermöglichen, unsere Leistung in Bezug auf die Erfüllung bioethischer Standards sowie unsere Leistung als interne Dienstleistungsinfrastruktur innerhalb des Unternehmens ständig zu überwachen.

Wir planen, die Effektivität der neu eingeführten internen Strukturen zur Rationalisierung der Beschaffung menschlicher Bioproben, des Probenmanagements und der Lösung ethischer Fragen auf der Basis von Rückmeldungen seitens interner Interessengruppen wie Wissenschaftlern als Nutzern besagter Proben und anderer Abteilungen

wie die Rechtsabteilung und Beschaffung zu beurteilen. Interne Verweise auf unsere Richtlinie sind ein weiterer Indikator für die erfolgreiche Umsetzung. Wir haben auch damit begonnen, unseren Managementansatz für menschliche Bioproben und seine Gültigkeit zu evaluieren, indem wir ihn mit neuen Entwicklungen auf dem Gebiet der Bioethik abgleichen. Die Verwendung menschlicher Bioproben ist ein vieldiskutiertes Thema, insbesondere im Zusammenhang mit neuen Technologien. Wir möchten uns an diesen Diskussionen beteiligen und unser Fachwissen einbringen. Außerdem möchten wir von Experten auf dem Gebiet lernen, um einen optimalen Umgang mit den Proben sicherzustellen. Wir überprüfen unsere internen Prozesse auf ihre Robustheit und Effektivität hin und passen sie an, wenn wir dies für erforderlich halten. Ein Beispiel dafür ist die Einführung eines globalen Ticketsystems für die Probenbeschaffung, mit dem die Anfragen der Evotec-Forscher im Jahr 2022 verwaltet werden.

Für die interne Kommunikation nutzen wir verschiedene Kanäle, von formellen Schulungen und verpflichtenden Aufgabenstellungen bis hin zu informellen Briefings und Präsentationen über Bioethik und sogenannten Best-practice-Ansätze für menschliche Bioproben. Wir interagieren häufig mit externen Stakeholdern in Bezug auf unsere Due Diligence und freuen uns über jedes Feedback, um unsere internen Prozesse weiter zu verbessern.

**6.4. TIERWOHL**

Der Einsatz von Tieren ist derzeit immer noch ein notwendiger Bestandteil der Arzneimittelforschung. Wir arbeiten jedoch ständig daran, wissenschaftlich robuste Methoden zu finden, die Tierversuche ersetzen können. In den Fällen, in denen Tierversuche weiterhin erforderlich sind, muss dies unserer Meinung nach entsprechend hohen ethischen Standards geschehen. Daher verlangen wir von uns selbst ein hohes Maß an Bemühungen im Tierwohl und hinsichtlich wissenschaftlicher

Robustheit. Wir fokussieren uns bei Evotec nicht nur auf das Endprodukt der Forschung, d.h. auf medizinische Lösungen für Patienten, sondern auch um die Art und Weise, wie wir unsere Arbeit durchführen, um die psychologische Sicherheit unserer Mitarbeiter bei der Arbeit an Tieren und die ethische Behandlung von Tieren zu gewährleisten.

Tierwohl ist in Europa und insbesondere in Deutschland ein stark reguliertes Thema, welches mit einer Vielzahl an gesetzlichen Anforderungen und regelmäßigen Audits einhergeht. Dies könnte sich möglicherweise auf

unsere Aktivitäten auswirken, wenn wir die Standards nicht einhielten. Daher gewährleisten unsere hohen Ansprüche und unsere kontinuierliche Arbeit das Wohlergehen der Tiere, gemäß den Gesetzen und Vorschriften, und streben nach einer geringeren Anzahl an eingesetzten Tieren und danach eine bestmögliche Qualität der Ergebnisse zu erreichen. Besuche und Audits durch Vertreter verschiedener Behörden in den letzten Jahren, belegen die ordnungsgemäße Einhaltung unserer Arbeit, wie in Tabelle 20 aufgeführt.

**TABELLE 20: BEHÖRDLICHE PRÜFUNGEN UND BESUCHE VON IN-VIVO-EINRICHTUNGEN 2020-2022**

	LAND	STANDORT	DATUM	BEHÖRDE
2020	Österreich	Orth an der Donau	5. November	AAALAC
	Deutschland	Göttingen	15. Juli	Tierarzneimittel-Audit durch LAVES
		Hamburg	3. Juni	Prüfung gem. § 16 TierSchG, Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
			9. November	Tierarzneimittel-Audit durch lokale Behörden (Behörde für Justiz und Verbraucherschutz)
	Italien	Verona	14. Dezember	Italienisches Gesundheitsministerium
2021	Österreich	Orth	20. Oktober	Unangekündigte Prüfung gem. §32(2) TVG 2012
	Deutschland	Hamburg	7. Juli	Prüfung gem. Tierschutztransportverordnung
		Göttingen	18. Oktober	Unangekündigte Prüfung gem. Tierschutztransportverordnung
	Frankreich	Toulouse	26., 28. und 29. Oktober	AAALAC
	Italien	Verona	31. Mai und 1. June	AAALAC
19. Oktober			Unangekündigter Besuch der Behörden	
2022	Österreich	Orth an der Donau	14. Juli	Unangekündigte Prüfung gem. §32(2) TVG 2012
			10. November	AAALAC
	Deutschland	Göttingen	21. und 22. April	Interne Qualitätsmanagement-Prüfung
			6. Juli	AAALAC
		Hamburg	7. April	Behörden auf Basis §16 Tierschutzgesetz (Behörde für Justiz und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg; Amt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen)
			17. Oktober	Tierärztekammer Hamburg
	Großbritannien	Alderley Park	4. und 18. November	AAALAC

Unser Ansatz für Tierversuche bei Evotec beruht auf den 3R-Prinzipien: Tiere werden nur dann eingesetzt, wenn es keine adäquaten tierversuchsfreien Alternativen gibt (Replacement), es wird so wenig wie möglich von ihnen verwendet (Reduction) und die Belastung für die Tiere wird minimiert (Refinement).

Mit diesem Ansatz wird das Thema Tierwohl bei Evotec von einer multidisziplinären Gruppe von Mitarbeitern betreut, darunter eine wachsende Zahl von Tierärzten. Im Jahr 2022 stieg die Zahl der Tierärzte auf 22 im Vergleich zu 20 im Jahr 2021.

Ein wichtiger Aspekt unserer Arbeit ist die kontinuierliche Weiterbildung.

Darum nehmen wir an einschlägigen Konferenzen teil, und jeder Mitarbeiter, der mit Tieren zu tun hat, muss ein Fortbildungsregister führen, in dem die jährlichen Weiterbildungen in diesem Bereich festzuhalten sind. Um das Niveau der Expertise weiter zu erhöhen, unterstützt Evotec die über das erforderliche Maß hinausgehende Weiterbildung von Tierärzten und Wissenschaftlern.

Ein langfristiges Ziel ist es, alle deutschen Tierärzte zu zertifizierten Fachtierärzten für Versuchstierkunde auszubilden; die Ausbildungsdauer beträgt vier bis sechs Jahre. Mit dieser Spezialisierung wollen wir die Qualität unserer Tierarbeit und das Wohlergehen der Tiere in noch größerem Maße verbessern. Das Tierwohl ist ein zentrales Thema in



diesem Ausbildungsprogramm, darüber hinaus werden Methoden zum Ersatz, zur Verringerung und zur Verfeinerung der Tierarbeit vermittelt. Weitere Ziele und Maßnahmen in Bezug auf den Tierwohl finden sich in das nachfolgenden Tabelle 21.

**TABELLE 21: TIERWOHLZIELE**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE	STATUS
Right at First Time (RFT; „Auf Anrieb richtig“) > 95%	Bewertung aller Studien auf der Grundlage von RFT	Evotec Group	Vierteljährliche Überprüfung	In Bearbeitung
Veterinärmedizinische Spezialisierung in Labortierkunde	Ausbildung entsprechend dem Lehrplan der Veterinärbehörde	Evotec Germany	Dauer: 4–6 Jahre – erste Absolventen in 2026	In Bearbeitung
Harmonisierung der gemeinsamen Verfahren und Beurteilungsrichtlinien	Identifizierung relevanter Themen und Erstellung zusätzlicher globaler Dokumente von hoher Qualität	Evotec Group	Laufend	In Bearbeitung

Die Anzahl der Tiere, die unser Unternehmen jedes Jahr einsetzt, hängt von zahlreichen Variablen ab. Die Zahl der integrierten Arzneimittelforschungsprojekte, die wir durchführen, ist jedoch ein Hauptfaktor für den Einsatz von Tieren, da bei jedem Projekt in der Regel Tierversuche für die Bewertung der Pharmakokinetik, Pharmakologie und Toxikologie durchgeführt werden.

Obwohl die Gesamtzahl der pro Jahr eingesetzten Tiere je nach Anzahl der Evotec-Projekte und der damit verbundenen *in-vivo*-Wissenschaftler insgesamt steigen oder sinken kann, ist zu erwarten, dass die durchschnittliche Anzahl der pro Projekt eingesetzten Tiere in der Zukunft aufgrund von fünf wissenschaftlichen Entwicklungen in der Branche und auch bei Evotec sinken wird.

Erstens investieren wir bei Evotec weiterhin in erheblichem Umfang in menschliche *in-vitro*-Assays und zelluläre Modelle (z. B. iPSCs, 3D-Lebermodelle), die darauf abzielen, die besten Moleküle für weitere Untersuchungen zu identifizieren. Die fortlaufenden wissenschaftlichen Entwicklungen bei diesen menschlichen *in-vitro*-Systemen sollten dazu führen, dass es weniger, aber dafür bessere Moleküle ins Tierversuchsstadium schaffen, um dort hinsichtlich der Pharmakokinetik, Pharmakologie und Toxikologie getestet zu werden.

Zweitens hat unsere *in-silico*-F&E-Plattform das Potenzial, die geeignetsten Ziele für eine bestimmte Krankheit, die besten Moleküle für ein bestimmtes Target und die erwartete biologische Aktivität der synthetisierten Moleküle vorherzusagen. Dieses *in-silico*-Screening wird voraussichtlich die Notwendigkeit von Tierversuchen weiter verringern.

Drittens zielt die auf künstlicher Intelligenz basierende Plattform unseres Unternehmens für medizinische Chemie und molekulare Erforschung darauf ab, den besten Wirkstoff und das beste Kandidatenmolekül in kürzerer Zeit zu identifizieren, mit weniger Design-Make-Test (DMT)-Zyklen und einer geringeren Gesamtzahl von Molekülen, um den Kandidaten zu finden. Diese Fortschritte im Moleküldesign werden voraussichtlich auch die Anzahl der pro Projekt eingesetzten Tiere verringern.

Viertens werden die Auslesemethoden ständig verbessert, so dass weniger Material benötigt wird, um wissenschaftlich fundierte Daten zu erhalten.

Außerdem kann eine größere Anzahl informativer Daten aus einer einzigen Probe gewonnen werden, was ebenfalls die Anzahl der Tiere pro Projekt verringert.

Und schließlich wurden in letzter Zeit immer ausgefeiltere Modelle mit humanisierten Organen oder Immunsystemen, Krankheitsgeweben, Proteinen oder Genen entwickelt, um die Übertragung der Ergebnisse auf den Menschen und die diesbezügliche Vorhersagbarkeit zu verbessern.

Insgesamt ist daher zu erwarten, dass Tierversuche auf wichtige wissenschaftliche Studien beschränkt werden, die darauf abzielen, die biologische Aktivität hochwertiger Kandidatenmoleküle zu bestätigen, anstatt *in-vivo*-Tests für das breite Screening einer großen Anzahl von Molekülen einzusetzen.

Trotz erheblicher Investitionen und großer Fortschritte bei Evotec bei der Entwicklung von humanen Zellsystemen und -modellen, wie z. B. bei unserer PanOmics-basierten Modellierung von arzneimittelinduzierten Leberschäden (DILI), befindet sich der vollständige Ersatz von *in-vivo*-Tests noch in einem frühen Stadium, und eine robuste Vorhersage der klinischen Ergebnisse neuartiger Moleküle in einem komplexen Krankheitsumfeld muss erst noch etabliert werden. Nichtsdestotrotz engagiert sich Evotec voll und ganz für dieses Ziel.

Die oben beschriebenen Themen und Ziele können nach dem SMART<sup>23</sup>-Ansatz gemessen werden. Die Ziele sind darauf ausgerichtet, die Gesamtleistung im Bereich Tierwohl und Tierarbeit kontinuierlich zu verbessern. In regelmäßigen Meetings werden alle Abweichungen bei Studien über sämtliche Standorte hinweg besprochen, um daraus zu lernen und unsere Prozesse zu verbessern.

Um unnötige Tierversuche zu vermeiden, überwachen wir die Right-at-First-Time (RFT)-Rate. Bei Evotec streben wir eine Quote von über 95 % an; im Jahr 2022 lag sie im Durchschnitt bei 95,6 %.

Zusätzlich zur RFT-Rate wird Evotec sich verpflichten, die Anzahl der eingesetzten Tiere auf Basis eines erfolgsbasierten integrierten Projekt-Leistungsindikators zu messen und darüber zu berichten, d.h. die Anzahl der Tiere, die für die Nominierung eines Projektkandidaten verwendet

<sup>23</sup> Der Ansatz, sich Ziele auf einer spezifischen, messbaren, erreichbaren, realistischen und zeitgebundenen Grundlage zu setzen.

wurden. Dieser Indikator ist wichtig, denn er misst den Einsatz von Tieren relativ zu einem erfolgreichen Ergebnis in der Wirkstoffforschung und nicht an der Gesamtgröße des Unternehmens oder daran, wie viele Projekte in einem bestimmten Jahr laufen. Es wäre daher zu erwarten, dass Evotecs Investition in die 3Rs (Replacement, Reduction, Refinement: Ersatz, Reduktion, Verbesserung) zu einer Verringerung des Tiereinsatzes im Verhältnis zur Nominierung erfolgreicher Wirkstoffkandidaten führen würde.

Auf dem Gebiet des Tierwohls sind verschiedene Interessengruppen involviert. Dazu gehören unter anderem Experten aus verschiedenen Disziplinen wie Tierärzte aus dem Bereich der Versuchstierkunde, Wissenschaftler mit Spezialisierung auf verschiedene Krankheitsbereiche, in-vitro-Wissenschaftler und Tierpflegespezialisten. Daher legen wir auch großes Augenmerk auf den Grad der Standardisierung, um gemeinsame Themen bei der Arbeit mit Tieren einzubeziehen. So können wir sicher sein, in den wichtigsten Bereichen an allen Standorten gleich vorzugehen. Es ist uns wichtig, gute Vergleichbarkeit herzustellen. Eine Maßnahme zur Verbesserung der Standardisierung besteht darin, dass wir derzeit an einem Leitfaden für die RFT-Bewertung und an einer globalen SOP arbeiten, die den Prozess der Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care (AAALAC) beschreibt. Darüber hinaus ist die Bewertung der Belastung ein Thema, welches an allen Standorten den gleichen Regeln unterliegen sollte.

Derzeit wird ein Vorschlag zur Kommunikation über die Arbeit mit Tieren sowohl intern in der **EVOzone** für alle Mitarbeiter als auch extern auf der Website fertiggestellt. Die Kommunikation und Transparenz des Tierwohles sind wichtige und hochsensible Themen, die in der Regel von unserer obersten Führungsebene behandelt werden.

## 6.5. LIEFERKETTE

Gute Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern sowie eine zuverlässige und verantwortungsbewusste Materialbeschaffung sind entscheidend für den Unternehmenserfolg von Evotec. Wir folgen den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und erwarten demgemäß von unseren derzeitigen und zukünftigen Lieferanten, dass sie alle geltenden Gesetze einhalten und sich nach international anerkannten Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsstandards richten. Darüber hinaus legen wir derzeit großes Augenmerk auf unsere Vorbereitung für die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), welches am 1. Januar 2024 für alle Unternehmen mit mindestens 1.000 Mitarbeitern in Deutschland in Kraft treten wird, also auch für Evotec.

Evotecs Lieferketten-Management umfasst die Bereiche Beschaffung, Logistik, Facility Management und Engineering. Einerseits können wir durch unsere Wahl positiven Einfluss auf Kosten und Qualität von Gütern und Dienstleistungen sowie die Performance der Lieferanten ausüben. Außerdem können wir die Treibhausgasemissionen durch unsere Beschaffungsaktivitäten steuern. Andererseits können Unterbrechungen innerhalb der Lieferkette unsere Geschäftsabläufe erheblich beeinträchtigen. Daher sind die Auswahl der richtigen Lieferanten und ein gutes Management der Geschäftspartnerbeziehungen von großer Bedeutung für eine reibungsfreie und nachhaltige Geschäftskontinuität.

Eine der Hauptanforderungen des LkSG ist die Einrichtung eines Risikomanagementsystems und die Durchführung einer kontinuierlichen Risikoanalyse. Daher wurde 2021 eine Risikobewertungsmatrix entwickelt, die hauptsächlich auf den Ergebnissen von unserer webbasierten Management-Plattform für Lieferantenrisiken beruht, welche 2020 eingeführt wurde. Die Plattform kombiniert das Screening sozialer Medien auf Nachhaltigkeit mit einer ESG-Bewertung der Lieferanten. Jeder Lieferant muss Zertifikate hochladen und Fragebögen zu folgenden Kategorien ausfüllen: Bekämpfung von Bestechung und Korruption, Umweltschutz, Menschenrechtsfragen, CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, Gesundheit und Sicherheit, Verantwortung in der Lieferkette unter anderen.

Von den 8.500 Lieferanten wurden bisher mehr als 3.800 eingeladen, sich ab 2020 auf unserer webbasierten Management-Plattform für Lieferantenrisiken zu registrieren. Dabei handelt es sich um alle jene Lieferanten, bei denen Evotec zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2022 mehr als 1.000 EUR ausgegeben hat. Bis Ende 2022 haben bereits mehr als 2.600 Lieferanten ihr Plattform-Profil vervollständigt. Diese repräsentieren etwa 62% der Gesamtausgaben von Evotec, im Vergleich zu 64%<sup>24</sup> bis Ende 2021. Die nächsten Schritte bestehen darin, noch nicht registrierte Lieferanten zum Anlegen eines Profils zu ermutigen, die Profile von jenen Lieferanten zu prüfen, die unsere Anforderungen nicht vollständig erfüllen, und Korrekturmaßnahmen zu vereinbaren. Darüber hinaus ist es unser Ziel für 2023, die Risikobewertung der Lieferanten in den Onboarding-Prozess für Lieferanten zu integrieren, um noch vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung sicherzustellen, dass sie die Anforderungen erfüllen. Eine stärkere Einbindung der Lieferanten wird in den kommenden Jahren auch im Zusammenhang mit dem Erreichen der gesetzten und mit der Science-Based Target Initiative eingereichten Ziele wichtig werden.

Im Juli 2022 haben wir einen Verhaltenskodex für Lieferanten herausgegeben, der unsere ethischen Verhaltensstandards festlegt, um sie in der gesamten Wertschöpfungskette zur Anwendung zu bringen. Dieser ist im Bereich Governance auf unserer externen Website über folgenden Link erreichbar: <https://www.evotec.com/de/investor-relations/governance#compliance-verhaltenskodex>. Außerdem haben wir im September 2022 neue Einkaufsbedingungen veröffentlicht, die besagen, dass unser Verhaltenskodex für Lieferanten verbindlich ist. Tabelle 22 enthält unsere anstehenden Pläne und Ziele, die bis Ende 2023 erfüllt werden sollen.

<sup>24</sup> Dieser Anteil wurde von den fälschlicherweise im Nachhaltigkeitsbericht 2021 angegeben 80 % korrigiert.

**TABELLE 22: ZIELE IM HINBLICK AUF DIE LIEFERKETTE**

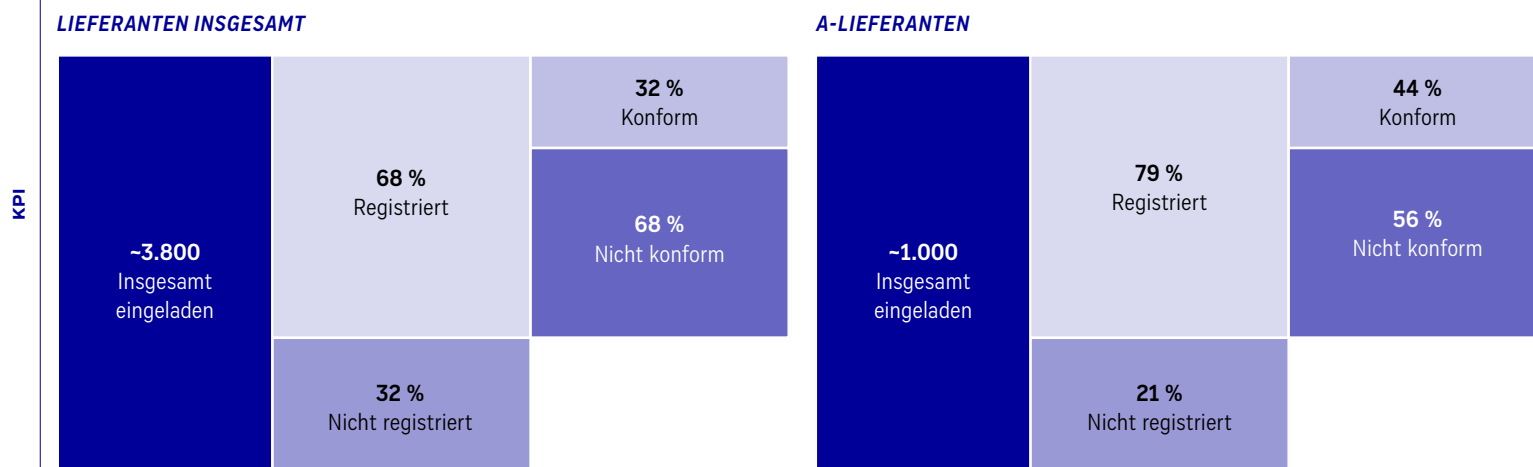
ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Transparenz der Lieferkette erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Onboarding von Lieferanten auf unsere Risikomanagement-Plattform</li> <li>▶ Korrekturmaßnahmen mit Lieferanten vereinbaren, die Evotecs Anforderungen nicht entsprechen</li> </ul>	Evotec Group	Laufend	In Bearbeitung
Auswahl der Lieferanten verbessern	Integration einer Risikobewertung in den Onboarding-Prozess für neue Lieferanten	Evotec Group	Q4 2023	In Bearbeitung
Reduktion von Scope-3-Emissionen	Start einer Engagement-Kampagne für Lieferanten	Evotec Group	2023	Ausstehend

Im viertel Quartal haben wir die ESG-Performance unserer Lieferanten evaluiert und sie gebeten sich zu registrieren und Fragebögen auf der Plattform auszufüllen. Wir verfolgen die Fortschritte bei den allgemeinen und länderspezifischen Registrierungsdaten und den Anteil der konformen Lieferanten. Da wir uns noch in der Anfangsphase befinden, konzentrieren wir uns in erster Linie auf unsere A-Lieferanten, d.h. diejenigen, bei denen wir Ausgaben von mehr als 100.000 EUR pro Jahr tätigen.

Unsere wichtigsten Leistungsindikatoren sind der Prozentsatz der registrierten Lieferanten (insgesamt und A-Lieferanten) und der Prozentsatz der konformen Lieferanten (insgesamt und A-Lieferanten). Jeder unserer elf Bewertungsparameter hat eine bestimmte Gewichtung.

Diese Gewichtungen werden dem Lieferanten gutgeschrieben, wenn er bei dem jeweiligen Parameter auf der Plattform einen „grünen“ Status für sich verbuchen kann. Für uns ist ein Lieferant konform, sobald er eine Punktzahl von 75 % erreicht. Anhand dieser Leistungsindikatoren können wir feststellen, ob der Ansatz und die Bemühungen unserer Beschaffungsteams, die mit den Lieferanten zusammenarbeiten, erfolgreich waren. Das Ergebnis ermöglicht es uns, unseren Ansatz anzupassen und zusätzliche Instrumente einzusetzen, um die oben genannten Leistungsindikatoren zu verbessern. In Abbildung 34 ist die Zusammensetzung unseres Lieferantenpools dargestellt.

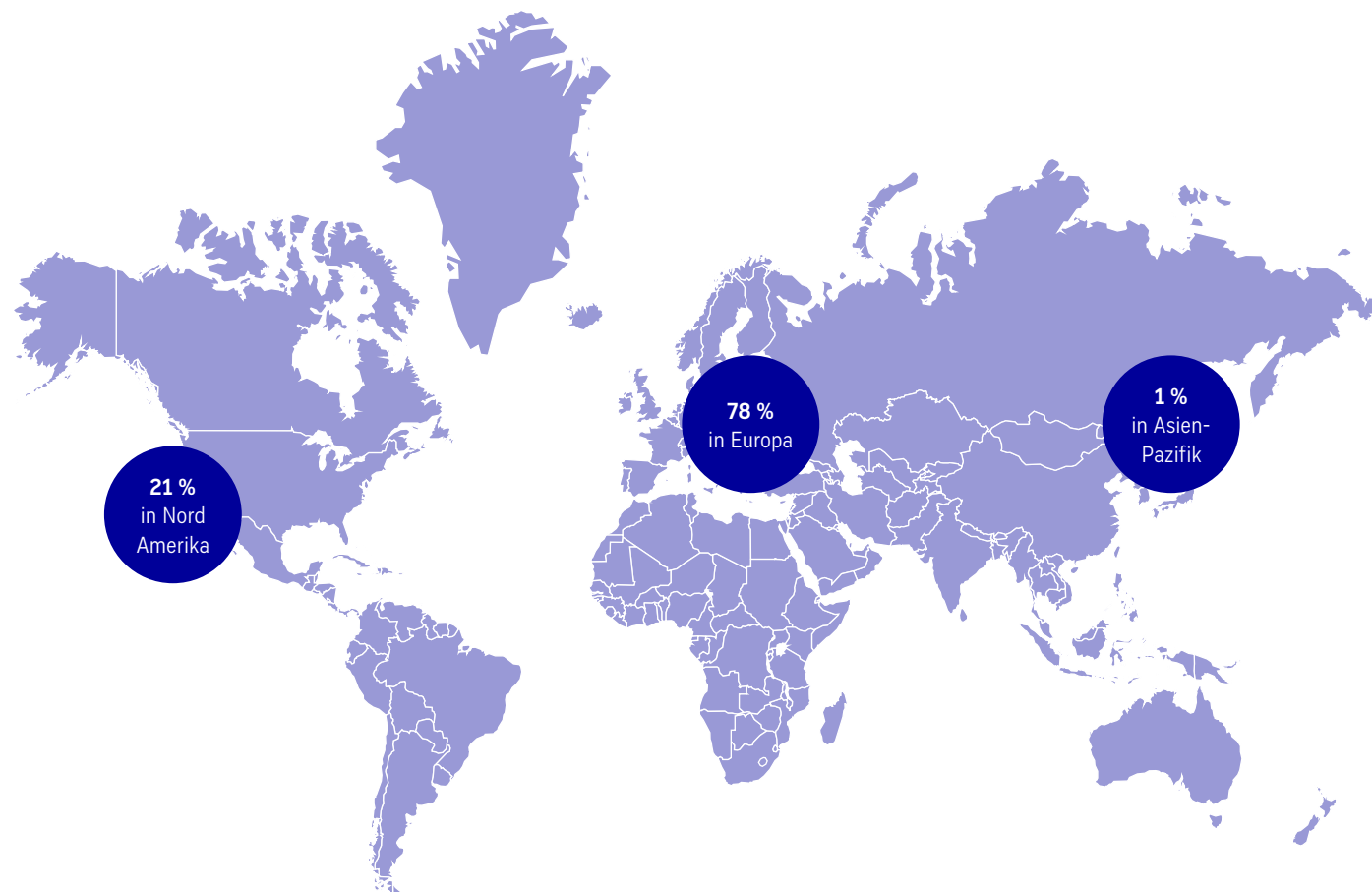
**ABBILDUNG 34: LIEFERANTEN UND DEREN STATUS IM JAHR 2022**



Außerdem verfolgen wir die Anzahl der Zulieferer aus Nicht-OECD-Ländern (2022: 87) und die Anzahl auf der Risiko-Management-Plattform bewerteten Lieferanten aus Nicht-OECD-Ländern (2022: 14).

Von unserer aktiven Lieferantenbasis stammen 99 % der Lieferanten von Evotec aus OECD-Ländern. Die nachfolgende Abbildung 35 zeigt eine detaillierte Darstellung der geografischen Herkunft unserer Lieferanten.

ABBILDUNG 35: HERKUNFT UNSERER LIEFERANTEN



Für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung erfassen wir auch Lieferanten, die nach sozialen und ökologischen Kriterien geprüft wurden, einschließlich neuer Lieferanten und jener, die auf der Risiko-Management-Plattform geprüft wurden. Tabelle 23 zeigt die geprüften Lieferanten in den Jahren 2021 und 2022.

**TABELLE 23: LIEFERANTEN INSGESAMT UND NEUE LIEFERANTEN, NACH ÖKOLOGISCHEN UND SOZIALEN KRITERIEN GEPRÜFT**

	2021	2022
Neue, auf soziale und ökologische Kriterien geprüfte Lieferanten	37 %	1 %
Auf ökologische Kriterien geprüfte Lieferanten*	1.702	2.185
Lieferanten, bei denen negative ökologische Auswirkungen festgestellt wurden (tatsächlich oder potenziell)	754	925
Auf soziale Kriterien geprüfte Lieferanten*	1.631	2.107
Lieferanten, bei denen negative soziale Auswirkungen festgestellt wurden (tatsächlich oder potenziell)	400	451

\* Gesamtanzahl an Lieferanten beinhaltet alle jene, die seit dem Beginn unserer diesbezüglichen Aufzeichnungen (2020) einer Prüfung unterzogen worden sind.

Wir befinden uns derzeit im Evaluierungsstadium für die Umstellung auf eine neue Plattform zur Prüfung und Verfolgung der ESG-Performance unserer Lieferanten. Als Folge dieser Maßnahme haben wir die Anzahl der neuen Lieferanten, die auf unsere aktuelle Plattform eingeladen werden, reduziert und somit auch die Anzahl der neuen Lieferanten, die im Berichtszeitraum geprüft wurden, verringert.

Darüber hinaus wurde eine durchaus relevante Anzahl von Lieferanten identifiziert, deren Status als nicht sozial- bzw. umweltverträglich einzustufen ist. Ursache dafür war etwa das Fehlen von Zertifizierungen für die Einhaltung sozialer Standards (z. B. die Zertifizierung nach SA8000), von Umweltmanagementsystemen (z. B. nach ISO 14001 oder EMAS) oder von Richtlinien zu ökologischen oder sozialen Themen. In anderen Fällen fehlten die entsprechenden Angaben des Lieferantens.

Es findet ein Austausch mit den jeweiligen Abteilungen statt, falls Änderungen im aktuellen Ablauf geplant sind. Im Allgemeinen sind dies die Abteilungen Risikomanagement, IR & ESG sowie Legal & Compliance. Im Hinblick auf das LkSG haben wir seit November 2022 ein monatliches Update-Meeting mit unserem Legal & Compliance-Team eingerichtet, um sicherzustellen, dass alle Anforderungen des Gesetzes erfüllt werden.

## 6.6. IT-SICHERHEIT

In einem Umfeld, in dem der Schutz des geistigen Eigentums zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor geworden ist, sind die Sicherheit, Qualität und Integrität der Daten Grundvoraussetzung für den Erhalt der eigenen Reputation. Aus diesem Grund ist die Informationssicherheit für Evotec von größter Bedeutung. Dazu zählt nicht nur der Schutz des geistigen Eigentums, sondern auch der Datenschutz von Kunden, Mitarbeitern und sonstigen Stakeholdern.

Um die Geschäftskontinuität und Gesetzeskonformität des Unternehmens sowie die Einhaltung interner Best-Practice-Standards zu gewährleisten, ist die Informationssicherheit fest in unserer Führungsstruktur verankert. Die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität der Datenbestände sind von essentieller – im Hinblick auf Vertrauen und Privatsphäre auch strategischer – Bedeutung. Digitale Technologien sind auf dem Vormarsch, da Cyberangriffe ein häufiges Risiko für jedes Unternehmen sind<sup>25</sup>. Zum Erhalt unserer operativen Performance beabsichtigen wir daher, die Mechanismen zum Schutz unserer Daten und Informationssysteme zu verstärken.

Zum Management der Informationssicherheitsrisiken wurde mit der Einrichtung eines Managementsystems für Informationssicherheit (Information Security Management System, ISMS) gemäß ISO/IEC 27001 begonnen. Teil davon ist die Entwicklung standardisierter Informationssicherheitsprozesse und die Sensibilisierung der Mitarbeiter für Aspekte der Informationssicherheit. Das Leitungsgremium des ISMS besteht aus dem Chief Finance Officer (CFO), dem Chief Operations Officer (COO), dem Chief Business Officer (CBO) und dem EVP Head of Information Technology (IT). Es obliegt dem EVP Global Head of IT, die Zustimmung des Vorstands zur Strategie einzuholen, von diesem ausreichende Mittel und Ressourcen für die Strategie zugesprochen zu bekommen und den Vorstand über wichtige Sicherheitsfragen auf dem Laufenden zu halten.

Unser Ansatz der Informationssicherheit ist die Gewährleistung der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit unserer Datenbestände, Informationen und IT-Dienste durch den Schutz vor nicht autorisiertem Zugriff oder nicht autorisierter Verwendung, Offenlegung, Störung, Änderung, Speicherung oder Zerstörung. Ein proaktiver Ansatz, das heißt die Bewertung und Minderung von Risiken durch geeignete Maßnahmen, ist unseres Erachtens der Schlüssel zu einer nachhaltig gesicherten Performance. Wir bieten unseren Mitarbeitern laufend Schulungen zur Sensibilisierung an und sehen dies als Möglichkeit, unsere Präventivmaßnahmen auf diesem Gebiet zu unterstützen. Ziel ist es, das Wissen unserer Mitarbeiter über die sich entwickelnden Bedrohungen und ihre Rolle bei der Vorbeugung von Vorfällen zu verbessern sowie eine gemeinsame Sprache und ein gemeinsames Verständnis für Aspekte der Informationssicherheit zu entwickeln.

Unser Erfolg beruht auf dem Prinzip der ständigen Verbesserung: Mit dem Status quo geben wir uns niemals zufrieden. Um den Interessen unserer Stakeholder Rechnung zu tragen, wurden ihre Anforderungen in die Strategien zur Informationssicherheit, die sich in der Einrichtung des ISMS manifestieren, integriert. Die Einhaltung der geltenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen ist ein wesentlicher Aspekt des ISMS. Um diese zu gewährleisten, wird das System laufend im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen geprüft, damit Möglichkeiten zur Verbesserung identifiziert werden können.

Ziel ist die Zertifizierung des ISMS nach ISO/IEC 27001 unserer vier neuen Standorte (Frankreich: Lyon und Toulouse; Italien: Verona; Großbritannien: Abingdon – Aptuit) im Geschäftsjahr 2023. Die Tätigkeiten in diesem Zusammenhang werden entsprechend priorisiert.

Im Jahr 2022 wurde das ISMS an einem unserer britischen Standorte, Abingdon [d.h. Evotec (UK) Ltd.], implementiert. Tabelle 24 zeigt den entsprechenden Zeitplan.

**TABELLE 24: ZIELE & MAßNAHMEN DER IT-SICHERHEIT**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
ISO/IEC 27001-Zertifizierung	Globaler Roll-out des ISMS und Zertifizierungs-Audit	Frankreich, Italien und Großbritannien	2023 ▶ Evotec SAS: Toulouse, Frankreich ▶ Aptuit SrL: Verona, Italien ▶ Evotec ID SAS: Lyon, Frankreich ▶ Aptuit (Oxford) Ltd: Abingdon, Großbritannien	In Bearbeitung

Wir evaluieren unser IT-Sicherheitsmanagement anhand der im Laufe des Jahres von externen Parteien und/oder Aufsichtsbehörden gemeldeten Fälle von Verletzungen oder Verlusten von Kundendaten. In den Jahren 2021 und 2022 wurden keine diesbezüglichen Fälle gemeldet.

Die Kommunikation zum Thema IT-Sicherheit bei Evotec ist intern geregelt und erfüllt die Anforderungen interner und externer Stakeholder sowie

interner Abläufe. Für unsere internen Stakeholder stehen alle relevanten Dokumente auf unserer Plattform **EVOzone** zur Verfügung, und sämtliche unserer Mitarbeiter sind verpflichtet, ein Schulungsprogramm zur diesbezüglichen Sensibilisierung über unsere Lernplattform **EVOacademy** zu durchlaufen. Darüber hinaus werden bei Bedarf Präventivmeldungen und Sicherheitswarnungen verschickt.

<sup>25</sup> Weitere Informationen über Ereignisse, die sich nach dem Ende des Berichtszeitraums ereigneten, sind im Abschnitt „Ereignisse nach dem 31. Dezember 2022“ zu finden, der sich am Ende des Abschnitts „Ausblick“ befindet.

## 6.7. EU-TAXONOMIE

Die EU-Taxonomieverordnung beschreibt einen Rahmen zur Klassifizierung nachhaltiger wirtschaftlicher Aktivitäten. Sie schafft einen Rahmen für das Konzept der Nachhaltigkeit, in dem genau definiert wird, wann ein Unternehmen ökologisch nachhaltig arbeitet. Der Schwerpunkt liegt auf den folgenden sechs Umweltzielen: Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen, Wandel zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Kontrolle der Umweltverschmutzung und Schutz und Wiederherstellung der biologischen Artenvielfalt und der Ökosysteme.

Wir schätzen die Verordnung als Teil eines Übergangsplans für eine grünere Wirtschaft in Europa und dem Rest der Welt. Wir unterstützen diesen Ansatz, da er allen hilft, eine klarere Klassifizierung nachhaltiger Aktivitäten zu verfolgen, Greenwashing zu vermeiden und Investitionen besser zuzuweisen. Daher wollen wir unsere nachhaltigen Aktivitäten im Rahmen der EU-Taxonomieverordnung für alle Investoren und andere Stakeholder transparenter und verständlicher machen. Wir sind bestrebt, unseren Anteil an taxonomiefähigen Aktivitäten zu erhöhen und zukünftig Taxonomiekonformität zu erreichen.

Unternehmen, die auf Basis der EU-Taxonomieverordnung berichten, könnten sich positiv abheben und sollten daher von einem besseren Zugang zu Kapital profitieren. Damit zielt die Gesetzgebung darauf ab, umweltfreundliche Geschäftspraktiken und Technologien zu belohnen und zu fördern. Wenn Unternehmen nicht im Rahmen der Verordnung Bericht erstatten, gibt es keinen standardisierten Rahmen für Unternehmen die Bemühungen zur Bekämpfung des Klimawandels darzulegen. Die Offenlegung im Rahmen der EU-Taxonomieverordnung schärft das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für nachhaltiges Wirtschaften und führt zu nachhaltigeren Praktiken innerhalb von Evotec. Die Umsetzung der Verordnung ist eine funktionsübergreifende Herausforderung, und es ist wichtig, dass alle Beteiligten zusammenarbeiten und den Prozess und das Ziel verstehen, die wir verfolgen. Andernfalls besteht das Risiko, dass die Informationen nicht ordnungsgemäß erfasst, geprüft und für die Veröffentlichung aufbereitet werden, was zu fehlerhaften Aussagen führen kann.

Für die Umsetzung der EU-Taxonomieverordnung bei Evotec hat das ESG-Team eine funktionsübergreifende Task Force eingerichtet. Das Team der Task Force besteht aus Mitarbeitern des Facility Managements, der IT, der Buchhaltung, des Controllings, der Rechtsabteilung, der Beschaffung und der IR & ESG-Abteilung. Im Jahr 2021 veröffentlichten wir zum ersten Mal unter der EU-Taxonomie. In einer Gesamtbeurteilung haben wir festgestellt, dass unsere Hauptgeschäftstätigkeit nach heutigem Stand nicht unter die derzeit verfügbaren Ziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel der EU-Taxonomie fällt. Dennoch analysieren wir weiterhin unsere funktionsübergreifenden Geschäftsaktivitäten. Wir tun dies, indem wir unsere Investitions- und Betriebsausgaben anhand der Anforderungen der beiden oben genannten Ziele der EU-Taxonomie überprüfen. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde dieser Prozess weiterhin manuell durchgeführt, da wir noch über keine Systemlösung verfügen, um Taxonomiefähigkeit oder Taxonomiekonformität zu verfolgen.

Schließlich berechnete das ESG-Team zusammen mit dem Controlling- und Buchhaltungsteam den Anteil der taxonomiefähigen Posten an den Investitionsausgaben (CapEx) und den Betriebsausgaben

(OpEx). Wir prüften unsere anrechenbaren Posten pro Aktivität und pro EU-Taxonomieziel und übertrugen dieses Ergebnis in unsere Offenlegungstabelle, die sich im Anhang dieses Nachhaltigkeitsberichts befindet.

Die wichtigsten Aktivitäten unseres Geschäfts fallen noch nicht unter die Ziele der EU-Taxonomieverordnung Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel, so dass 100% unseres Umsatzes nicht taxonomiefähig sind und bezüglich der Ziele des Klimaschutzes oder jener der Anpassung an den Klimawandel nicht taxonomiekonform sind.

Wir fanden taxonomiefähige Aktivitäten unter unseren OpEx und CapEx. Auf Basis unserer Erfassung sind wir zu dem Schluss gekommen, dass 30,7% unser CapEx als taxonomiefähige Aktivitäten 2022 im Rahmen des Taxonomieziels Klimaschutz gelten. Darüber hinaus sind 2,3% unserer OpEx 2022 taxonomiefähige Aktivitäten hinsichtlich des Taxonomieziels Klimaschutz<sup>26</sup>.

Zur Verbesserung unseres Offenlegungsprozess haben wir einen proaktiven Ansatz eingeführt, um taxonomiefähige Aktivitäten innerhalb unserer internen Systeme für 2023 zu identifizieren. Die Mitarbeiter können unsere Task Force über taxonomiefähige Aktivitäten informieren, wenn sie eine Bestellung über unser Beschaffungssystem aufgeben. Anschließend prüft unsere funktionsübergreifende Task Force die eingereichten Aktivitäten auf Basis technischer und sozialer Kriterien. Dieser Prozess soll für Aktivitäten, die ab dem Geschäftsjahr 2023 erfasst werden, schrittweise umgesetzt werden, wie in Tabelle 25 beschrieben.

Wir wollen nicht nur taxonomiefähige Aktivitäten finden, sondern auch dafür sorgen, in Zukunft taxonomiekonforme Aktivitäten im Portfolio zu haben, denn wir sind überzeugt, dass wir im Rahmen der Verordnung zum Klimaschutz beitragen können. Um dies zu erreichen, klären wir die Funktionen, die am Prozess rund um die EU-Taxonomieverordnung teilnehmen, über die Taxonomie, ihren Zweck und ihr Ziel auf, einschließlich der Kriterien, die erfüllt werden müssen, um als im Sinne der Verordnung konform zu gelten. Dies führt dazu, dass wir überlegen, wie wir hinsichtlich unserer Betriebs- und Kapitalausgaben bessere Konformität mit allen Kriterien erreichen können, die zur Einhaltung der Verordnung erforderlich sind.

<sup>26</sup> Weitere Informationen finden sich in Anhang "b".

**TABELLE 25: EU-TAXONOMIEZIELE**

ZIEL	MAßNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Stärkung des Bewusstseins für die EU-Taxonomie und ökologisch nachhaltige Aktivitäten	Kommunikation mit Funktionsleitern und wichtigen Entscheidungsträgern über die Relevanz des Themas in Meetings, Weitergabe von Informationen über die EU-Taxonomie	Evotec Group	Laufend	In Bearbeitung
Verbesserung der Verfahren und Abläufe der EU-Taxonomie	Definition und Umsetzung eines Ansatzes zur proaktiven Kennzeichnung taxonomiefähiger Aktivitäten; Definition einer funktionsübergreifenden Task Force zur technischen Prüfung; Aktualisierung der Governance-Struktur des Themas	Evotec Group	2023	In Bearbeitung
Offenlegung taxonomiefähiger und taxonomiekonformer Aktivitäten für die Ziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel gemäß der EU-Taxonomie	Vorbereitung der Offenlegung nach dem Screening der taxonomiefähigen Aktivitäten anhand der Verordnungskriterien und Berechnung der Anteile der Leistungsindikatoren für die Ziele 1 und 2	Evotec Group	23. Mai 2023	Abgeschlossen

Wir bewerten die Effektivität unseres Ansatzes für die EU-Taxonomieverordnung anhand unserer Fortschritte bei der Umsetzung eines regelmäßigen Ablaufs zur Identifizierung von taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Posten, über die wir im Rahmen der Verordnung berichten. Darüber hinaus ziehen wir die Anzahl unserer taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Posten unter der EU-Taxonomieverordnung dazu heran, die Effektivität unseres Beitrags zu selbiger zu bewerten.

Wir kommunizieren regelmäßig mit internen Stakeholdern über unsere Maßnahmen hinsichtlich der EU-Taxonomieverordnung im Zusammenhang mit der Taxonomierichtlinie. Wir sind bestrebt, alle Mitarbeiter über unsere Bemühungen im Rahmen der Verordnung zu informieren und zu schulen. Um den Prozess zu verbessern, beziehen wir das Feedback unseres funktionsübergreifenden Teams mit ein. Darüber hinaus informieren wir externe Stakeholder in diesem Bericht über unsere Bemühungen, die Verordnung einzuhalten, sowie über künftige Pläne zur Erhöhung unserer EU-taxonomiefähigen und unserer EU-taxonomiekonformen Aktivitäten im Sinne der Verordnung. Das Feedback der externen Stakeholder wird stets berücksichtigt und gegebenenfalls integriert.

# 7. Risiken im Zusammenhang mit nicht-finanziellen Sachverhalten

Evotec versteht das Management nicht-finanzieller Risiken und Chancen als eine fortwährende Aufgabe, die beinhaltet, Risiken zu identifizieren, zu analysieren und zu vermindern. Dazu zählt auch, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen, um mögliche negative Entwicklungen sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in dessen Geschäftsumfeld zu reduzieren. Die bewusste Identifizierung und Bewältigung von Risiken ist ein wesentlicher Bestandteil der Konzernstrategie, um eine belastbare Struktur aufzubauen, aber auch um Chancen zu schaffen, die sich positiv auf die geplanten Ziele auswirken können. Diese Bewertung wird unter Berücksichtigung der für Evotec wesentlichen Themen durchgeführt. Die letzten drei Jahre haben gezeigt, dass wir uns in einem starken, risikodynamischen Umfeld befinden. Dies erfordert einen entsprechend dynamischen, flexiblen Zugang zum Risikomanagement, den wir kontinuierlich an die sich ändernden Situationen anpassen und bestrebt sind, stetig zu verbessern.

Derzeit wird die Identifizierung nicht-finanzieller Risiken und Chancen von der ESG-Abteilung koordiniert, getrennt vom zentralen finanziellen Risikomanagement, welches Evotecs Global Internal Audit, Risk & Control-Team obliegt. Bislang verfolgt das zentrale Team bei der Identifizierung, dem Management und der Berichterstattung von Risiken einen ausschließlich auf Cash-Wirksamkeit abstellenden Ansatz. Finanzielle Risiken, die für Evotec wesentlich sind, sind Teil des jährlichen Geschäftsberichts.

Für die Bewertung wesentlicher nicht finanzieller Risiken sind Themenverantwortliche (*Topic Owners*) der verschiedenen Funktionsbereiche in das Management eingebunden. Jeder Topic Owner bewertet und erfasst qualitative Informationen im Zusammenhang mit seiner Themenverantwortung. Nicht-finanzielle Auswirkungen (Risiken und Chancen) auf unsere wesentlichen Themen werden im Allgemeinen in diesem Nachhaltigkeitsbericht aufgezeigt und in dem Abschnitt zu dem entsprechenden Thema offengelegt. Es ist geplant, der Abteilung für globales Risikomanagement (Global Internal Audit, Risk & Control) die entsprechenden Informationen hinsichtlich wesentlicher nicht-

finanzieller Risiken zukommen zu lassen und besagte Risiken von Fall zu Fall einer Analyse zu unterziehen.

Im Rahmen der Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sind wir im Begriff, unseren Risikomanagementansatz zu expandieren und die Erfassung finanzieller Risiken enger mit der von nicht-finanziellen Risiken zu verknüpfen. Unser Ziel ist es, unsere negative und positive Einflussnahme zu erfassen, indem wir unser Handeln auf Basis der Inside-Out- und der Outside-In-Perspektive in Bezug auf unsere wesentlichen Themenbereiche einer Analyse unterziehen. Wir wollen unseren Impact ab 2023 ganzheitlich und vollinhaltlich erfassen, indem wir auf unserer ersten Materialitätsbewertung mit einer umfassenderen Materialitäts- und Impactbewertung im Laufe des Jahres aufbauen. Es ist auch unser Bestreben, physische Klimarisiken zu erfassen, zum Beispiel die Risiken von Überschwemmungen. Wir arbeiten derzeit daran zu gewährleisten, dass diese Risiken als Teil des globalen Risikomanagementansatzes und der Risikoberichterstattung erfasst werden, um eine kombinierte Berichterstattung an den Vorstand und den Aufsichtsrat zu etablieren.

Aus unserer Überprüfung der nicht-finanziellen Risiken sind uns keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die in diesem Nachhaltigkeitsbericht behandelten wesentlichen Themen aufgefallen.

Die Berichterstattung über wesentliche finanzielle Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit von Evotec ergeben, finden Sie im Abschnitt Risiko- und Chancenmanagement des Konzernlageberichts 2022. Wir beabsichtigen, im nächsten Jahr einen gemeinsamen Bericht über nichtfinanzielle und finanzielle Risiken zu veröffentlichen.



# 8. Ausblick

Vergangenes Jahr machten wir bedeutende Fortschritte bei der engeren Verknüpfung unserer Nachhaltigkeitsstrategie mit unserer Unternehmensstrategie. Aufgrund der langfristigen Ausrichtung unserer Unternehmensmission, gemeinsam mit unseren Partnern relevante Medikamente zu erforschen, zu entwickeln und herzustellen, um das Leben von Patienten auf der ganzen Welt positiv zu beeinflussen, können wir nur dann erfolgreich sein, wenn wir ganzheitlich denken und handeln. Wir werden daher unsere Strategie und die damit verbundenen Ziele weiter verfeinern, um ein robustes und nachhaltiges Unternehmen aufzubauen, das einen positiven Einfluss auf künftige Generationen haben soll.

Wir sind mit Zuversicht und Spannung in das Jahr 2023 gestartet und haben am 2. Januar 2023 unsere kurzfristigen SBTi-Ziele vorgelegt. Auf dieser Grundlage werden wir unsere langfristigen CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele für Scope-1-, -2- und -3- Emissionen festlegen, da diese mit dem 1,5°C-Ziel des Pariser Abkommens übereinstimmen. Wir planen, diese Ziele der SBTi-Initiative bis spätestens Januar 2025 zur Prüfung und Genehmigung vorzulegen. Außerdem werden wir einen Fahrplan mit Meilensteinen und dafür notwendigen Investitionen aufstellen, um unserer Verpflichtung zur Neutralisierung der unverminderten Emissionen als letzten Schritt der Anpassung an das Pariser Abkommen nachzukommen.

Neben der weiteren Verringerung unserer Auswirkungen auf die Umwelt werden wir uns vor allem sozialen Themen widmen. Wir werden 2023 - 2024 eine Engagement-Initiative durchführen, um uns der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter zu vergewissern und einen Aktionsplan zur weiteren Verbesserung unseres Arbeitsumfelds zu entwickeln. Das Feedback unserer mehr als 5.000 Mitarbeiter ist ein wertvoller Input, der uns dabei hilft, Evotec in Zukunft zu einem noch inklusiveren und gerechteren Arbeitsplatz zu machen.

Wir beabsichtigen, nachhaltige Praktiken noch stärker in den Arbeitsalltag bei Evotec zu integrieren. Da dies Anleitung erfordert, sind wir bestrebt,

unsere Governance-Struktur noch effektiver zu gestalten. Ein wichtiger Bestandteil wird die Ernennung von Nachhaltigkeits-Champions an allen unseren Standorten sein. Das ermöglicht uns die Mitarbeiter weltweit noch stärker in unseren Weg der Nachhaltigkeit einbeziehen.

Eine strategisch wichtige Maßnahme im Jahr 2023 wird eine umfassende Materialitäts- und Impact-Analyse sein, die die Grundlage für ein weiteres Zusammenwachsen von Geschäftsstrategie und Nachhaltigkeitsstrategie bildet. In Vorbereitung auf die neuen Regeln für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, die EU-Richtlinie zur Unternehmens-Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD), werden wir unsere positiven und negativen Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft sowie die Auswirkungen der Umwelt und der Gesellschaft auf uns (doppelte Materialität) in den Fokus nehmen. Dies ist auch ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu unserem Ziel, in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2023 in Übereinstimmung mit der GRI zu berichten und 2025 einen integrierten finanziellen und nichtfinanziellen Bericht zu veröffentlichen.

Die Beurteilung wird uns dabei helfen, unsere im Jahr 2020 definierten wesentlichen Themen neu auszurichten und potenziell neue wesentliche Themen zu integrieren. Wir gehen davon aus, dass ein potenzielles neues Schwerpunktthema das Thema Menschenrechte sein wird. In diesem Kontext planen wir, einen umfassenderen Ansatz zur Stärkung der Menschenrechte entlang unserer gesamten Lieferkette und innerhalb von Evotec zu entwickeln. Auch die Themen Biodiversität und Kreislaufwirtschaft werden in Zukunft einen stärkeren Schwerpunkt erfordern. Wir werden daher die nachhaltige Forschung und Produktion sowie die Grüne Chemie bei Evotec fördern.

Die Entwicklung von Medikamenten, die von Bedeutung sind, ohne unsere Umwelt zu gefährden, ist unser Beitrag zur Menschheit – der Polarstern der letzten 30 Jahre, der uns auch in die Zukunft führt.



## EREIGNISSE NACH DEM 31. DEZEMBER 2022

Am 6. April 2023 wurde Evotec Ziel eines kriminellen Cyberangriffs, was zu Störungen in vielen ihrer IT-Systeme in mehreren Ländern führte und die Forschungs- und Produktionsaktivitäten vorübergehend stoppte oder reduzierte. Die Mitarbeiter haben unermüdlich gearbeitet und umgehend Maßnahmen ergriffen, um den Vorfall einzudämmen, seine Auswirkungen zu mildern und den Betrieb so schnell wie möglich wieder zu normalisieren. Das operative Geschäft erholte sich innerhalb weniger Tage. Es ist jedoch möglich, dass es erhebliche Auswirkungen auf die finanzielle Leistung des Konzerns im Jahr 2023 geben könnte. Der Konzern prüft derzeit die geschätzten Auswirkungen, die diese Straftat auf die Geschäftstätigkeit des

Konzerns haben könnte. Es wird erwartet, dass die finanziellen Auswirkungen durch die Betriebsunterbrechungsversicherung des Konzerns teilweise abgemildert werden, jedoch kann die erwartete Erstattungshöhe aufgrund des frühen Stadiums der Gespräche mit den Versicherern nicht beziffert werden.

Als Konsequenz der nicht termingerechten Veröffentlichung des Geschäftsberichts zum 31. Dezember 2022 wurde Evotec am 5. Mai über einen Ausschluss aus den Auswahlindizes der Deutschen Börse informiert. Evotec geht davon aus, nach der nächsten regulären Überprüfung der Zulassungsvoraussetzungen durch die Deutsche Börse wieder in die relevanten Indizes aufgenommen zu werden.

# 9. GRI – Inhaltsindex

Dieser Bericht wurde unter Bezugnahme auf die Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022. Folgende Faktoren wurden dabei berücksichtigt:

**VERWENDETER GRI 1 GRI 1: GRUNDLAGEN 2021**

GRI STANDARD	ANGABE	SASB	KOMMENTAR	ZU FINDEN
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil			Seite 8. Unsere Struktur
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden			Seite 4. Über diesen Bericht
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle			Seiten 3 & 4. Über diesen Bericht
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen			Seiten 3 & 4. Über diesen Bericht
	2-5 Externe Prüfung			Seite 62. Vermerk desmunabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zum Erlangung begrenzter Sicherheit
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen			Seiten 8 & 9. Unser Geschäftsmodell
	2-7 Angestellte			Seiten 26 & 27. Beschäftigung
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung			Governance-Website
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans			Governance-Website
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans			Governance-Website
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen			Governance-Website
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen			Seite 56. Risiken im Zusammenhang mit nicht- finanziellen Sachverhalten
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung			Seiten 3 & 13. Über diesen Bericht und Unser ESG-Ansatz zur Umsetzung von Nachhaltigkeit
	2-15 Interessenkonflikte			ABC-Richtlinie – Governance-Website
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans			Governance-Website
2-19 Vergütungspolitik			Governance-Website	
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung			Governance-Website	
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung			Seite 11. Unser ESG-Ansatz zur Umsetzung von Nachhaltigkeit	

VERWENDETER GRI 1 GRI 1: GRUNDLAGEN 2021

GRI STANDARD	ANGABE	SASB	KOMMENTAR	ZU FINDEN
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen			Seiten 42 & 43. Compliance
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen			Seite 44. Compliance
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen			Seite 61. Mitgliedschaften (& Initiativen)
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern			Seite 10. Stakeholder- & Materialitätsanalyse
	2-30 Tarifverträge			Seite 27. Beschäftigung
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen			Seite 10. Stakeholder- & Materialitätsanalyse
	3-2 Liste der wesentlichen Themen			Seite 10. Stakeholder- & Materialitätsanalyse
GRI 201: Wirtschaftliche Leistungen 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen			Seite 34. Geschäftsbericht
	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert			Seite 39. Geschäftsbericht
GRI 205: Antikorruption 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen			Seiten 44 & 45. Bekämpfung von Korruption
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung			Seiten 44 & 45 Bekämpfung von Korruption
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	HC-BP-510a.1		Seite 45. Bekämpfung von Korruption
GRI 302: Energie 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen			Seiten 38 & 39 Ressourcenmanagement
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation			Seite 40. Ressourcenmanagement
	302-3 Energieintensität			Seite 40. Ressourcenmanagement
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs			Seite 40. Ressourcenmanagement
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	3-3 Management von wesentlichen Themen			Seiten 38 & 39 Ressourcenmanagement
	303-3 Wasserentnahme			Seite 41. Ressourcenmanagement
GRI 305: Emissionen 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen			Seiten 35-37. Treibhausgasemissionen
	305-1 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)			Seite 37. Treibhausgasemissionen
	305-2 Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)			Seite 37. Treibhausgasemissionen
	305-3 Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)			Seite 37. Treibhausgasemissionen
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen			Seite 38. Treibhausgasemissionen
GRI 306: Abwasser und Abfall 2020	306-3 Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen			Seite 41. Ressourcenmanagement
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen			Seiten 50-51. Lieferkette
	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden			Seite 52. Lieferkette
GRI 401: Beschäftigung 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen			Seiten 24-26 Beschäftigung
	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	HC-BP-330a.1		Seiten 26 & 27 Beschäftigung

VERWENDETER GRI 1 GRI 1: GRUNDLAGEN 2021

GRI STANDARD	ANGABE	SASB	KOMMENTAR	ZU FINDEN
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	HC-BP-330a.2		Seite 28. Beschäftigung
	401-3 Elternzeit			Seite 28. Beschäftigung
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	3-3 Management von wesentlichen Themen			Seite 33. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz			Seite 34. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen			Seite 34. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz			Seite 34. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz			Seite 34. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter			Seite 34. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen			Seite 34. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen			Seiten 28 & 29 Aus- und Weiterbildung
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe			Seite 29. Aus- und Weiterbildung
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten			Seite 30. Aus- und Weiterbildung
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen			Seiten 30 & 31. Diversität, Gleichstellung und Inklusion
	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten			Seite 31. Diversität, Gleichstellung und Inklusion
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen			Seiten 30 & 31. Diversität, Gleichstellung und Inklusion
	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen			Seite 31. Diversität, Gleichstellung und Inklusion
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen			Seiten 50 & 51 Lieferkette
	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden			Seite 52. Lieferkette
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen			Seite 53. IT-Sicherheit
	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten			Seite 53. IT-Sicherheit

# 10. Mitgliedschaften & Initiativen

## Mitgliedschaften

International Society for Biological and Environmental Repositories (ISBER)  
Accelerating COVID-19 Therapeutic Interventions and Vaccines (ACTIV)  
COVID R&D Alliance  
Advanced Oxford  
TB Drug Accelerator Consortium (TBDA)  
European Regimen Accelerator for Tuberculosis (ERA4TB)  
Project to Accelerate New Treatments for Tuberculosis (PAN-TB)  
International Society for Antiviral Research (ISAR)  
International Society for Influenza and other Respiratory Viruses diseases (ISIRV)  
American Association for the Study of Liver Disease (AASLD)  
European Association for the Study of Liver (EASL)  
European Society of Clinical Microbiology and Infectious Diseases (ESCMID)  
AMR Industry Alliance  
Gram-Negative Antibacterial NOW (GNA NOW) Consortium  
IMI AMR Accelerator Consortium  
Member of ENABLE-2  
Proud Science Alliance

## Externe Initiativen

Charta der Vielfalt – 2020  
Science Based Targets initiative (SBTi) – unterschrieben im Dezember 2020 und angenommen im Februar 2021

# 11. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

## An die Evotec SE, Hamburg

Wir haben die im Nachhaltigkeitsbericht für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 der Evotec SE, Hamburg (im Folgenden „Evotec“ oder „die Gesellschaft“), enthaltenen Kapitel

- ▶ 4.2. Beschäftigung
- ▶ 6.2. Bekämpfung von Korruption
- ▶ 6.3. Bioethik
- ▶ 6.4. Tierwohl
- ▶ 6.5. Lieferkette
- ▶ 6.6. IT-Sicherheit

sowie die mit blauer Schrift gekennzeichneten Angaben zu

- ▶ Scope 1 & 2 Emissionen und
- ▶ den SBTi angepassten Zielen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen und dem jährlichen Bezug von Elektrizität aus erneuerbaren Energien

(im Folgenden „ausgewählte Angaben“)

einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

## Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Evotec SE sind verantwortlich für die Aufstellung der Angaben unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben und in Übereinstimmung mit dem Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 und 2) der Green-

house Gas Protocol Initiative des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) sowie dem Leitfadem zum Science Based Target, herausgegeben von der Science Based Targets Initiative (SBTi), sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden der nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des Nachhaltigkeitsberichts) oder Irrtümern ist.

## Unabhängigkeit und Qualitätsmanagement des Wirtschaftsprüfers

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie die vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätsmanagementsystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die ausgewählten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die ausgewählten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht, mit Ausnahme der in diesen genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben und in Übereinstimmung mit dem Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 und 2) der Greenhouse Gas Protocol Initiative des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) sowie dem Leitfaden zum Science Based Target, herausgegeben von der Science Based Targets Initiative (SBTi), aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder ausgewählten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt, insbesondere Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern

- ▶ Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung der ausgewählten Angaben einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über die ausgewählten Angaben in dem Nachhaltigkeitsbericht
- ▶ Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben
- ▶ Bewertung der Eignung von intern entwickelten Definitionen
- ▶ Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben

- ▶ Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- ▶ Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- ▶ Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben

### Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die ausgewählten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht von Evotec für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen unter Bezugnahme auf die in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätze und Standardangaben und in Übereinstimmung mit dem Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 und 2) der Greenhouse Gas Protocol Initiative des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) sowie dem Leitfaden zum Science Based Target, herausgegeben von der Science Based Targets Initiative (SBTi) aufgestellt worden sind.

Unser Prüfungsurteil bezieht sich ausschließlich auf die Kapitel „4.2. Beschäftigung“, „6.2. Bekämpfung von Korruption“, „6.3. Bioethik“, „6.4. Tierwohl“, „6.5. Lieferkette“, „6.6. IT-Sicherheit“ sowie der Angabe zu den Scope 1 & 2 Emissionen und zu den SBTi angepassten Zielen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen und dem jährlichen Bezug von Elektrizität aus erneuerbaren Energien.

### Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

### Hinweis auf Auftragsbedingungen

Diesem Auftrag liegen die mit der Gesellschaft vereinbarten "Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft" vom 1. März 2021 sowie die vom IDW herausgegebenen "Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften" vom 1. Januar, 2017 ([www.bdo.de/auftragsbedingungen](http://www.bdo.de/auftragsbedingungen)) zugrunde.

Frankfurt am Main, 22.05.2023  
BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Jens Freiberg  
Wirtschaftsprüfer

Viola Möller

# 12. Anhang

## A. GRI-TABELLEN

### GRI 302-1

KATEGORIE	EINHEIT	2021	2022	VERÄNDERUNG IN %
Zugekaufte Energie	Strom aus nicht erneuerbaren Quellen (MWh)	62.176	68.599	10 %
Zugekaufte Energie	Strom aus erneuerbaren Quellen (MWh)	19.605	18.118	-8 %
Zugekaufte Energie	Fernwärme (MWh)	4.488	6.130	37 %
Nicht erneuerbarer Brennstoffverbrauch	Diesel (MWh)	40	4	-89 %
Nicht erneuerbarer Brennstoffverbrauch	Heizöl (MWh)	-	143	0 %
Nicht erneuerbarer Brennstoffverbrauch	Propangas (MWh)	-	-	0 %
Nicht erneuerbarer Brennstoffverbrauch	Gasöl (MWh)	-	8	0 %
Nicht erneuerbarer Brennstoffverbrauch	Erdgas (MWh)	100.830	90.260	-10 %
	<b>Gesamt in MWh</b>	187.138	183.263	-2 %

### GRI 302-2

KATEGORIE	2021 ENERGIEINTENSITÄT	2022 ENERGIEINTENSITÄT	EINHEITEN	VERÄNDERUNG IN %
Umsatz	0,3028	0,2439	MWh/k€	-19 %
Grundfläche	0,9977	0,9485	MWh/m <sup>2</sup>	-5 %
Mitarbeiter	50,2685	41,8090	MWh/Vollzeitäquivalent	-17 %

### GRI 303-3

WASSTERTYP (IN MEGALITER)	2021	2022	VERÄNDERUNG IN %
Wasser von Dritten (in Megaliter)	99,27	104,62	5 %
Grundwasser	-	-	0 %
<b>Gesamt</b>	99,27	104,62	5 %

### GRI 305-1

NAME	2021	2022	VERÄNDERUNG IN %
Brutto-Emissionen Scope 1 (tCO <sub>2</sub> e)	19.058	17.242	-10 %
Enthaltene Gastypen <sup>27</sup>	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , HFCs, N <sub>2</sub> O	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , HFCs, N <sub>2</sub> O	
Biogenische Emissionen (tCO <sub>2</sub> e)	-	-	0 %
Quelle des Emissionsfaktors	DEFRA, US EPA	DEFRA, US EPA	
Konsolidierungsansatz für Emissionen	Betriebliche Kontrolle	Betriebliche Kontrolle	
Methodologie	Treibhausgas-Protokoll	Treibhausgas-Protokoll	

<sup>27</sup> Unser Management-Plan zur Treibhausgas-Inventur ist unter folgendem Link verfügbar: <https://www.evotec.com/en/investor-relations/esg-performance-reporting>



GRI 305-2

NAME	2021	2022	VERÄNDERUNG IN %
Scope-2-Emissionen, nach Örtlichkeit erfasst ( tCO <sub>2e</sub> )	17.638	17.816	1 %
Scope-2-Emissionen, nach Markt erfasst (tCO <sub>2e</sub> )	20.293	21.307	5 %
Enthaltene Gastypen <sup>28</sup>	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , HFCs, N <sub>2</sub> O	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , HFCs, N <sub>2</sub> O	
Quelle des Emissionsfaktors	DEFRA, US EPA, IEA, AIB	DEFRA, US EPA, IEA, AIB	
Konsolidierungsansatz für Emissionen	Betriebliche Kontrolle	Betriebliche Kontrolle	
Methodologie	Treibhausgas-Protokoll	Treibhausgas-Protokoll	

GRI 305-3

NAME	2021	2022	VERÄNDERUNG IN %
Gesamte Scope-3-Emissionen (tCO <sub>2e</sub> )	167.040	204.895	23 %
1. Zugekaufte Güter und Dienstleistungen (tCO <sub>2e</sub> )	114.047	115.114	1 %
2. Kapitalgüter (tCO <sub>2e</sub> )	40.233	73.093	82 %
3. Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (tCO <sub>2e</sub> )	8.153	8.094	-1 %
4. Vorgelagerter Transport & Vertrieb (tCO <sub>2e</sub> )	487	704	44 %
5. Beim Betrieb erzeugter Abfall (tCO <sub>2e</sub> )	549	302	-45 %
6. Geschäftsreisen (tCO <sub>2e</sub> )	324	3.032	837 %
7. Pendeln der Mitarbeiter (tCO <sub>2e</sub> )	3.194	4.383	37 %
8. Vorgelagerte geleaste Vermögenswerte (tCO <sub>2e</sub> )	Nicht relevant	Nicht relevant	0 %
9. Nachgelagerter Transport und Vertrieb (tCO <sub>2e</sub> )	Nicht relevant	Nicht relevant	0 %
10. Verarbeitung verkaufter Produkte (tCO <sub>2e</sub> )	Nicht relevant	Nicht relevant	0 %
11. Verwendung verkaufter Produkte (tCO <sub>2e</sub> )	Nicht relevant	Nicht relevant	0 %
12. Behandlung verkaufter Produkte am Ende ihres Lebenszyklus (tCO <sub>2e</sub> )	Nicht relevant	Nicht relevant	0 %
13. Nachgelagerte geleaste Vermögenswerte (tCO <sub>2e</sub> )	Nicht relevant	Nicht relevant	0 %
14. Franchises (tCO <sub>2e</sub> )	Nicht relevant	Nicht relevant	0 %
15. Investitionen (tCO <sub>2e</sub> )	54	173	220 %
Enthaltene Gastypen	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , HFCs, N <sub>2</sub> O	CO <sub>2</sub> , CH <sub>4</sub> , HFCs, N <sub>2</sub> O	
Biogenische Emissionen (tCO <sub>2e</sub> )	-	-	0 %
Scope-3-Kategorien	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15	
Quelle des Emissionsfaktors	DEFRA, US EPA, IEA, AIB	DEFRA, US EPA, IEA, AIB	
Methodologie	Treibhausgas-Protokoll	Treibhausgas-Protokoll	

<sup>28</sup> Unser Management-Plan zur Treibhausgas-Inventur ist unter folgendem Link verfügbar: <https://www.evotec.com/en/investor-relations/esg-performance-reporting>

GRI 305-4

NAME	2021 EMISSIONSINTENSITÄT				2022 EMISSIONSINTENSITÄT				EINHEITEN	GESAMT-EMISSIONEN VERÄNDERUNG IN %
	Scope-1-Emissionen	Scope-2, markt-basierte Emissionen	Scope-3-Emissionen	Gesamt-Emissionen	Scope-1-Emissionen	Scope-2, markt-basierte Emissionen	Scope-3-Emissionen	Gesamt-Emissionen		
<b>Umsatz</b>	0,03	0,03	0,27	0,33	0,02	0,03	0,27	0,32	tCO <sub>2e</sub> /k€	-3 %
<b>Grundfläche</b>	0,10	0,11	0,89	1,10	0,09	0,11	1,06	1,26	tCO <sub>2e</sub> /m <sup>2</sup>	15 %
<b>Mitarbeiter</b>	5,12	5,45	44,87	55,44	3,93	4,86	46,74	55,54	tCO <sub>2e</sub> /FTE	0 %

**B. ANGABEN ZUR TAXONOMIE**

1. CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für Evotec, Wirtschaftsjahr 2022

**CAPEX**

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s) (2)	Absoluter CapEx (€)	Anteil CapEx (%)	KRITERIEN FÜR EINEN WESENTLICHEN BEITRAG										DNSH-KRITERIEN („KEINE ERHEBLICHE BEEINTRÄCHTIGUNG“)									
				Umweltverschmutzung (9)	Kreislaufwirtschaft (8)(9)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Anpassung an Klimawandel (6)	Klimaschutz (5)	Anteil CapEx (%)	Umweltverschmutzung (15)	Kreislaufwirtschaft (14)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Anpassung an Klimawandel (12)	Klimaschutz (11)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme(10)	Umweltverschmutzung (17)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme(16)	Mindestschutz (17)	Taxonomiekonformer CapEx-Anteil, Jahr 2021 (18)	Taxonomiekonformer CapEx-Anteil, Jahr 2022 (19)	Kategorie Übergangstätigkeiten (21)	Kategorie (ermöglichende Tätigkeiten) (20)	

**A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN**

A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																						
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)	N/A	N/A				N/A																
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																						
7.1 Construction of new buildings	N/A	70.309.468	26,0 %			N/A														N/A	N/A	
7.2 Renovierung bestehender Gebäude	N/A	2.576.621	1,0 %			N/A														N/A	N/A	
7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	N/A	5.555.317	2.1 %			N/A														N/A	N/A	
7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Instrumenten und Geräten zur Messung, Regelung und Kontrolle der Energieeffizienz von Gebäuden	N/A	896.364	0,3 %			N/A														N/A	N/A	
7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	N/A	1.089.043	0,4 %			N/A														N/A	N/A	
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und ähnliche Tätigkeiten	N/A	4.622.102	1,7 %			N/A														N/A	N/A	
<b>Total (N/A+A.2.)</b>		<b>85.048.915</b>	<b>31,5 %</b>																			

**B. . NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN**

Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten			100%																		
Total (A+B)			100%																		

2. OpEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für Evotec, Wirtschaftsjahr 2022

**OPEX**

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s) (2)	KRITERIEN FÜR EINEN WESENTLICHEN BEITRAG				DNSH-KRITERIEN („KEINE ERHEBLICHE BEEINTRÄCHTIGUNG“)														
		Absoluter OpEx (€)	Anteil OpEx (%)	Klimaschutz (5)	Anpassung an Klimawandel (6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)(8)	Umweltverschmutzung (9)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme(10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biologische Vielfalt und Ökosysteme(16)	Mindestschutz (17)	Taxonomiekonformer OpEx-Anteil, Jahr 2021 (18)	Taxonomiekonformer OpEx-Anteil, Jahr 2022 (19)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) (20)	Kategorie Übergangstätigkeiten (21)
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																				
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)	N/A	N/A				N/A														
A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
7.2 Renovierung bestehender Gebäude	N/A	15.005.998	2,0 %			N/A													N/A	N/A
7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	N/A	238.479	0,0 %			N/A													N/A	N/A
8.1 Datenverarbeitung, Hosting und ähnliche Tätigkeiten	N/A	369.501	0,0 %			N/A													N/A	N/A
8.2. Datengesteuerte Lösungen für die Reduzierung von Treibhausgasemissionen	N/A	30.400	0,0 %	30.400		N/A													N/A	N/A
<b>Total (N/A+A.2.)</b>		<b>15.644.378</b>	<b>2,1 %</b>			<b>N/A</b>													<b>N/A</b>	<b>N/A</b>
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																				
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)			100%																	
Total (A+B)			100%																	



### C. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

**AAALAC** – Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care  
“Bewertung und Akkreditierung der Pflege von Labortieren”

**ABC** – Anti-corruption, Bribery and Compliance – „Gesetze zur Bekämpfung von Schmiergeldzahlungen und Korruption“

**AMR** – Anti-microbial Resistance – „antimikrobielle Resistenz“

**API** – Active Pharmaceutical Ingredient „Pharmawirkstoff“

**BMBF** – „Bundesministerium für Bildung und Forschung“

**CARB-X** – Combating Antibiotic Resistant Bacteria „Kampf gegen antibiotikaresistente Bakterien“  
**CO<sub>2</sub>e** – Carbon dioxide equivalent – „Kohlenstoffdioxid-Äquivalent“

**CRISPR** – Clustered Regularly Interspaced Short Palindromic Repeats  
“Regelmäßig verteilte kurze palindromische Wiederholungen“

**CSRD** – Corporate Social Responsibility Directive „Richtlinie über Nachhaltigkeitsberichterstattung“

**CSR-RUG** - Corporate Social Responsibility Richtlinien-Umsetzungsgesetz

**DEI** – Diversity, Equity & Inclusion „Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion“

**EHS** – Environment, Health & Safety „Umwelt, Gesundheit und Sicherheit“

**EMA** – European Medicine Agency „Europäische Arzneimittelagentur“

**ESG** – Environment, Social, and Governance - Umwelt, Soziales und Governance

**EUT** – EU Taxonomie

**FDA** – Food and Drugs Administration „US Behörde für Lebens- und Arzneimittel“

**FTE** – Full Time Equivalent „Vollzeitäquivalent“

**GDPR** – General Data Protection Regulation „Allgemeine Datenschutzverordnung“

**GHG** – Greenhouse Gas – „Treibhausgas“

**GNA NOW** – Gram-negative Antibacterial now „Gram-negative antibakterielle Wirkstoffe NOW“

**GRI** – Global Reporting Initiative

**IPCC** – Intergovernmental Panel on Climate Change „Zwischenstaatlichen Expertengremiums für Klimaänderungen“

**iPSC** – induce Pluripotent Stem Cells „Induzierte pluripotente Stammzellen“

**ISBER** – International Society for Biological and Environmental Repositories „Internationale Gesellschaft für biologische und ökologische Endlagerstätten“

**ISMS** – Information Security Management System „Managementsystem für Informationssicherheit“

**LkSG** - Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

**NGS** – Next Generation Sequencing „Next Generation Sequenzierung“

**OECD** – Organisation for Economic Cooperation and Development  
„Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung“

**OHS** – Occupational Health & Safety „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“

**PCOS** – Polycystic Ovary Syndrome „polyzystischen Ovarialsyndrom“

**PDC** – Preclinical Development Candidates „Präklinische Entwicklungskandidaten“

**PRROTECT** – Pandemic Preparedness and Rapid RespOnse TECHnology  
PLATform

**R&D** – Research and Development „Forschung und Entwicklung“

**RTF** – Right at First Time „Beim ersten Mal richtig“

**SASB** – Sustainability Accounting Standard Board „unabhängiger gemeinnütziger Verein, der Standards für die Bilanzierung von Nachhaltigkeit entwickelt

**SBTi** – Science Based Targets initiative „Initiative Wissenschaftsbasierte Ziele“

**SDG** – Sustainable Development Goal „Ziel für nachhaltige Entwicklung“

**SEC** – Stock Exchange Commission „Amerikanische Börsenaufsichtsbehörde“

**TCFD** – Task Force on Climate-Related Financial Disclosures „Task Force für klimabezogene Finanzinformationen“

**WHO** – World Health Organisation „Weltgesundheitsorganisation“

**ZNS** – Zentralnervensystem



**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](mailto:volker.braun@evotec.com)

