

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021

Evotec SE

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2021

1. Über diesen Bericht

INHALTSVERZEICHNIS

P. 3 1. ÜBER DIESEN BERICHT

- P. 5 1.1. Vorwort des Vorstands
- P. 6 1.2. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie auf einen Blick
- P. 7 1.3. Wir halten unser Versprechen – ESG-Maßnahmen 2021

P. 8 2. ÜBER UNSERE ORGANISATION

- P. 8 2.1. Wer wir sind und wie wir unseren Auftrag erfüllen
- P. 8 2.2. Unsere Struktur
- P. 9 2.3. Unser Geschäftsmodell

P. 11 3. UNSER NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

- P. 11 3.1. Unser ESG-Ansatz
- P. 14 3.2. Risiken im Zusammenhang mit nicht-finanziellen Sachverhalten
- P. 14 3.3. Stakeholder- & Wesentlichkeitsanalyse
- P. 15 3.4. Unser Beitrag zu den SDG

P. 19 4. SOZIALES

- P. 19 4.1. Globale Gesundheit
- P. 22 4.2. Faire Beschäftigung
- P. 24 4.3. Aus- und Weiterbildung
- P. 27 4.4. Diversität, Gleichstellung und Inklusion
- P. 28 4.5. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

P. 32 5. UMWELT

- P. 32 5.1. Den Planeten schützen
- P. 33 5.2. Verpflichtung zur Einhaltung von Umweltauflagen
- P. 33 5.3. Betrieblicher Umweltschutz
- P. 33 5.4. Emissionsbericht

P. 35 6. GOVERNANCE

- P. 35 6.1. Compliance
- P. 36 6.2. Bekämpfung von Korruption
- P. 37 6.3. Menschenrechtsfragen
- P. 41 6.4. Supply Chain
- P. 42 6.5. IT-Sicherheit

P. 44 7. AUSBLICK

P. 45 8. GRI-INHALTSINDEX

P. 49 9. MITGLIEDSCHAFTEN & INITIATIVEN

P. 50 10. ANHANG



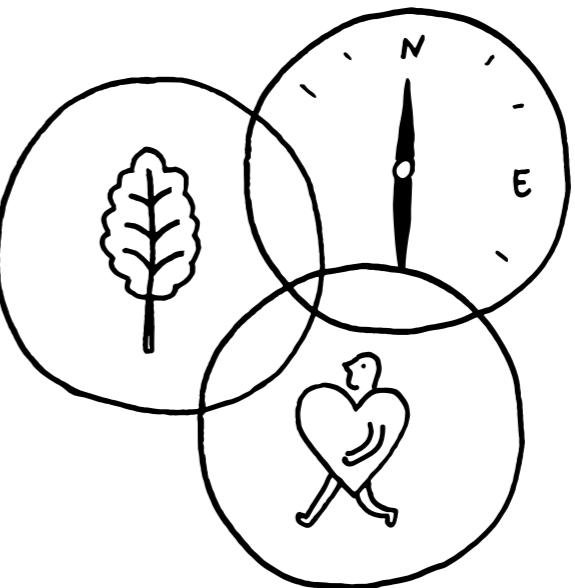
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Nachhaltigkeitsbericht die männliche Form. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform haben wir aus redaktionellen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

Dies ist Evotechs zweiter 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. Mit diesem Bericht geben wir 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. Diese Vorschriften verpflichten uns zur Durchführung einer zweiteilten Wesentlichkeitsprüfung („doppelte Wesentlichkeit“). In erster Linie sind wir zur Offenlegung nicht-finanzialer Angaben verpflichtet, wenn diese notwendig sind, um den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die finanzielle Lage des Unternehmens zu verstehen. Zudem müssen nicht-finanzielle Angaben gemacht werden, wenn diese erforderlich sind, um nachzuholen, wie sich die Geschäftstätigkeiten des Unternehmens auf nicht-finanzielle Aspekte auswirken. 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 Rahmen einer umfassenden Nachhaltigkeitsprüfung 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 CSR (Corporate Social Responsibility)-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) berücksichtigt: Arbeitnehmerbelange (einschließlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz), Menschenrechtsfragen (einschließlich Tierschutz) sowie Antikorruption, Umwelt- und Sozialbelange im Sinne der CSR-RUG. Nachfolgende Tabelle zeigt die Schnittmenge aus den wesentlichen Themen gemäß CSR-RUG und den wesentlichen Themen gemäß unserer eigenen Untersuchung.

In einem zweiten Schritt wurden neben den gesetzlichen Anforderungen der CSR-RUG im Nachhaltigkeitsbericht 2021 auch wesentliche Aspekte der Kriterien der GRI (Global Reporting Initiative) berücksichtigt. Die Standards der Global Reporting Initiative 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). Eine sorgfältige Prüfung hat ergeben, dass sich die SASB-Standards stark auf Aspekte der Herstellung in der pharmazeutischen Industrie konzentrieren, während Evotec den Fokus auf die Arzneimittelforschung legt. In den wesentlichen Themenbereichen

TABELLE 1: WESENTLICHE THEMEN GEMÄSS CSR-RUG BZW. GRI

| ABSCHNITT IM BERICHT | WESENTLICHE THEMEN NACH EIGENER EINSCHÄTZUNG | SCHNITTMENGE AUS CSR-RUG UND WESENTLICHKEITSPRÜFUNG | AKTUELLE UND KÜNTIGE OFFENLEGUNG GEMÄSS GRI | SASB |
|---|--|---|---|------|
| Unsere Organisation und unser Nachhaltigkeitsmanagement | Markterfolg | | 201 | |
| | Stakeholder Engagement | ● | 102 | |
| Soziales | Verfügbarkeit von & Zugang zu medizinischer Versorgung | | | |
| | Innovation/F&E | ● | | |
| | Investitionen in Menschen | ● | 401 & 404 HC-BP-330a.1 HC-BP-330a.2 | |
| | Diversität, Gleichstellung & Inklusion | ● | 405 | |
| | Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz | ● | 403 | |
| | Unternehmenskultur und Führung | | | |
| Umwelt | Kohlenstoff-/Treibhausgasemissionen | ● | 301, 302, and 305 | |
| | Betrieblicher Umweltschutz | ● | 306 & 303 | |
| Governance | Tierschutz | ● | | |
| | IT-Sicherheit | ● | 418 | |

wird dennoch auch auf diese Standards verwiesen.

Soweit dies zweckdienlich ist, reichen die hier enthaltenen Informationen über die rechtlichen Anforderungen hinaus und gewähren einen umfassenderen Überblick über Evotecs Nachhaltigkeitsstrategie und die Position des Unternehmens im Zusammenhang mit ESG-relevanten Faktoren. Im Laufe des Jahres 2021 haben wir die Berichterstattung verbessert und auf unserer Website einen Bereich eingerichtet, der speziell dem stetigen Informationsfluss dient. Für jede der drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Umwelt, Soziales und Governance) werden Kennzahlen vorgelegt. Der neue ESG-Bereich auf unserer Website ist über folgenden Link erreichbar: [ESG - Evotec](#)

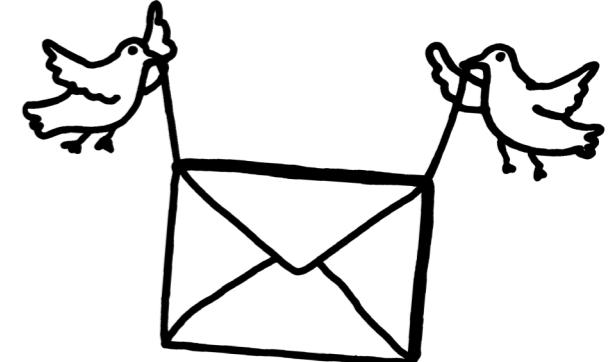
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Nachhaltigkeitsbericht die männliche Form. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform haben wir aus redaktionellen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

keine Wertung.

Dieser Bericht wird zeitgleich mit unserem Geschäftsbericht veröffentlicht, um den Bewertungsprozess von Investoren anhand zusätzlicher nicht-finanzierlicher Kennzahlen zu unterstützen. Der Berichtszeitraum entspricht Evotecs Geschäftsjahr, d. h. dem Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021. Der Bericht betrifft den gesamten Evotec-Konzern einschließlich seiner 15 Standorte in sechs Ländern. Sollten hier enthaltene Informationen von diesen Parametern abweichen, wird ausdrücklich darauf hingewiesen.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde am 21. März 2022 vom Vorstand der Evotec SE und nachfolgend am 25. April vom Aufsichtsrat im Rahmen seiner Verpflichtung zur inhaltlichen Prüfung gemäß HGB geprüft. Der Bericht wurde am 26. April 2022 verabschiedet.

Liebe Stakeholder und Freunde von Evotec,



#researchneverstops – unser Leitbild, steht für die natürliche Integration unserer Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie. Die Erforschung und Entwicklung präziser, für jedermann zugänglicher und erschwinglicher Heilmittel ist unser wichtigster Beitrag zur globalen Gemeinschaft in ihrer ganzen Vielfalt. Bis heute gibt es mehr als 3.300 nicht behandelbare Krankheiten, und die Zahl der verschiedenen Patientenpopulationen, die auf verschiedene Art und Weise von ihnen betroffen sind, ist weiter gestiegen. Daher ist ein ganzheitlicher und langfristiger Denkanlass Grundvoraussetzung für Evotecs Erfolg. Unsere Strategie, bahnbrechende Technologien und effiziente Verfahren dafür zu nutzen, in der Wirkstoffforschung und -entwicklung mit Partnern die größte co-owned Pipeline der Branche zu entwickeln, entspricht voll und ganz unserem Ziel, die Lebensqualität jedes einzelnen Patienten zu verbessern.

Unser Geschäftsmodell ist an der moralischen Pflicht ausgerichtet, mit knappen und wertvollen Ressourcen verantwortungsvoll umzugehen und die Umwelt zu schützen sowie an der Verpflichtung zur Schaffung eines physisch und psychisch sicheren Arbeitsumfelds, das die Kreativität und Selbstverwirklichung unserer Mitarbeiter fördert. Die Entwicklung und Umsetzung einer Strategie für Diversität, Gleichstellung & Inklusion für rund 4.200 Mitarbeiter aus mehr als 80 Nationen ist ein weitreichendes Projekt, das 2022 starten wird.

COVID-19 hatte zweifellos erhebliche Auswirkungen auf alle Bereiche des Lebens. Hier möchte ich vor allem das große Engagement unserer Mitarbeiter hervorheben. Durch unternehmerisches, gemeinschaftliches und innovatives Handeln im Umgang mit neuen Herausforderungen ist es uns gelungen, Service und Kundenzufriedenheit auf einem hohen Niveau zu halten und zugleich unsere Mitarbeiter zu schützen.

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie haben tiefgreifende Folgen auf globaler Ebene. Dazu zählen etwa größere Armut, Ungleichheiten und mittelfristig auch Auswirkungen auf das Bildungsniveau. In Zukunft wird es darauf ankommen, besser vorbereitet zu sein, und unsere Branche spielt dabei eine entscheidende Rolle. Bei Evotec gehen wir den Prozess hin zu einer besseren Vorbereitung auch künftig proaktiv an. Neben den „Academic BRIDGES“, mit denen wir seit mehr als zehn Jahren

die akademische Forschung unterstützen, haben wir im Juni 2021 unter dem Namen PRROTECT (pandemic PreParedness and RapId RespOnse TEChnology plaTform) eine offene, vorwettbewerbliche Netzwerk-Initiative für den besten Schutz gegen zukünftige Pandemien gestartet. Evotec besitzt bereits ein Portfolio von antiviralen Arzneimitteln zur weiteren Entwicklung und beabsichtigt, mehr als 10 Mio. € zu investieren, um Projekte in Krankheitsbereichen voranzubringen, die unter dem UN-Nachhaltigkeitsziel SDG 3, Gesundheit und Wohlergehen, konkret angesprochen werden. Die ersten klinischen Daten aus PRROTECT-Projekten werden bereits 2023 erwartet.

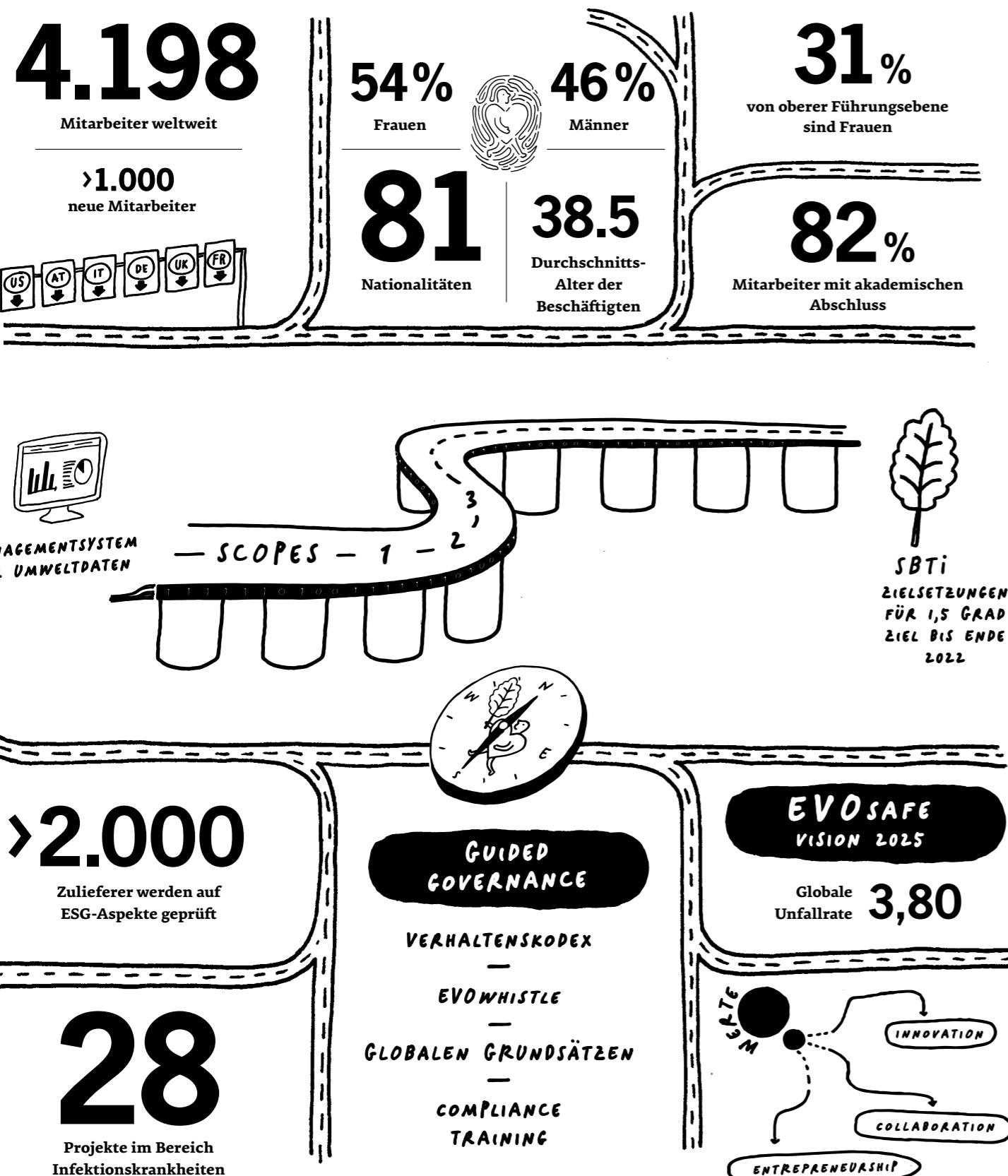
Neben den Pandemien wird auch der Klimawandel die Lebensgrundlage der Menschen verändern. Daher ist nicht nur unser Hauptauftrag – die Entwicklung präziser Arzneimittel – sondern auch die Minimierung der Treibhausgasemissionen für Evotec eine wichtige Aufgabe. Startpunkt für unsere Bestrebungen war der Beitritt zur Science Based Targets Initiative (SBTi) im Januar 2021, mit dem wir uns den Zielen des Pariser Abkommens von 2015 verpflichtet haben. Im Umgang mit der Notwendigkeit, die globale Erwärmung auf ein Niveau von 1,5 Grad Celsius zu begrenzen, fügt sich ein wissenschaftlich fundierter und datenbasierter Ansatz perfekt in unsere Unternehmenskultur ein. Aktuell laufen die Vorbereitungen zur Kommunikation der SBTi-Ziele und des dazugehörigen Fahrplans. Dies soll bis Ende 2022 erfolgen.

Unsere Pläne sind ehrgeizig, und gemeinsam kommen wir schneller ans Ziel. Wir freuen uns auf den weiteren Dialog mit unseren Partnern und laden alle Freunde und Stakeholder Evotecs herzlich dazu ein, uns auf unserer spannenden Reise 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



1.3. WIR HALTEN UNSER VERSPRECHEN – ESG-MASSNAHMEN 2021

ESG-Themen sind Teil unserer DNA

- Konzernweite Integration von ESG-Themen in die persönlichen Zielsetzungen sämtlicher Mitarbeiter für 2021
- Festlegung von Verantwortlichkeiten für die Erweiterung der Nachhaltigkeitskennzahlen
- Konzernweite Anerkennung & Teilnahme an *Diversity Day* (Mai) und *Pride Month* (Juni)
- DEI – Diversität, Gleichstellung & Inklusion: Erarbeitung einer globalen Diversitätsstrategie

Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

- Seit Januar 2021 beziehen alle Standorte ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien
- Beschluss zur Erneuerung der Heizung von Gebäude B95 in Abingdon (geschätzte CO₂-Einsparungen: ca. 800 t/Jahr)
- **EVOearth-Woche** zur Stärkung des Umweltbewusstseins insgesamt
- Verbesserung der Datenqualität zur Messung unseres CO₂-Fußabdrucks durch die Einführung einer EDV-gestützten, systematischen Erhebung von Daten als Grundlage für SBTi-Zielsetzungen

Unser Beitrag zur besseren Vorbereitung auf Pandemien

Im Juni 2021 startete das Projekt PRROTECT (pandemic PReparedness and Rapid ResponSe TEChnology plaTform) zur Vorbereitung auf zukünftige Pandemien über drei verschiedene Kanäle:

- Vorentwicklung einer multimodalen Pipeline therapeutischer Kandidaten gegen Viren, die gemäß Weltgesundheitsorganisation („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 (z. B. J.HALSM)
- Flexibles Netzwerk aus verdichteten Produktionsanlagen (J.POD[®]), um bei Bedarf schnell therapeutische Antikörper herzustellen

Verstärkter Dialog mit Stakeholdern

- ESG-Rating von MSCI verbesserte sich im Januar 2021 von BBB auf A
- ESG-Rating von ISS verbesserte sich im Mai 2021 von C- auf C
- EcoVadis-Ranking stieg im 4. Quartal von 48 Punkten auf 52 Punkte
- Beschluss zur Berücksichtigung von GRI-Standards bei der Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2021



2. Über unsere Organisation

2.1. WER WIR SIND UND WIE WIR UNSEREN AUFTRAG ERFÜLLEN

Als Partner von Pharma- und Biotechunternehmen genießt Evotec eine führende Stellung in der Wirkstoffforschung und -entwicklung. **Unsere Vision** ist es, für alle Erkrankungen Heilmittel zu finden: #researchneverstops – diese Maxime wird gelten, bis auch für die letzte nicht behandelbare Krankheit Heilmethoden gefunden sind, und sie ist der Kern der Nachhaltigkeit unserer Unternehmensentwicklung. **Unser Auftrag** ist die Erforschung von Arzneimitteln für schwer zu behandelnde Krankheiten im Rahmen von hocheffizienten Kooperationen. Zur Erhöhung der Erfolgswahrscheinlichkeit konzentrieren wir uns dabei auf die datenbasierte Präzisionsmedizin sowie die frühe Bewertung der Krankheitsrelevanz. In der Forschung und 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 ungedecktem medizinischem Bedarf, darunter seltene Indikationen oder auch Volkskrankheiten, die in vielen medizinisch unversorgten oder gar nicht versorgten Regionen der Welt wüten. Zu diesem Zweck haben wir ein umfassendes Angebot an vollintegrierten Technologieplattformen entwickelt, das die Arzneimittelforschung unseres Erachtens grundlegend verändern wird.

Mit den jüngsten wissenschaftlichen und technologischen Fortschritten hat sich das Verständnis der Molekularbiologie, Zellregulation und Pathogenese einzelner Krankheiten in erheblichem Maße verändert. Zu diesen Entwicklungen zählen etwa patientenspezifische Krankheitsmodelle auf der

Basis von induzierten pluripotenten Stammzellen („iPSC“), die Genomik, die Transkriptomik, die Proteomik und die Metabolomik. Im Zuge des raschen Fortschritts der wissenschaftlichen Forschung zum Verständnis von Krankheiten auf molekularer Ebene und der Entwicklung der personalisierten Medizin steigt der Bedarf an neuen Plattformen, Tools und Methoden für künstliche Intelligenz/maschinelles Lernen (KI/ML), die dabei helfen, die enorme Menge erzeugter Informationen und Daten besser zu verstehen, zu interpretieren und zu übersetzen.

2.2. UNSERE STRUKTUR

Evotec wurde 1993 von 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 umgewandelt. Seit 2009 ist Evotec im TecDAX, seit 2018 im MDAX gelistet. Im November 2021 kam die Notierung an der NASDAQ hinzu.

Evotec ist global aufgestellt und beschäftigt rund 4.200 hochqualifizierte Mitarbeiter an 15 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). Dem Konzern ist es durch organisches Wachstum und strategische Akquisitionen gelungen, sowohl operative als auch technologische Synergien zwischen den Standorten und geografischen Regionen zu schaffen.

Unser Fokus auf Patientendaten und personalisierte Medizin könnte in vielen Fällen zu sehr gezielten Patientengruppen führen, im Gegensatz zu so genannten Blockbuster-Medikamenten. Andererseits bilden auch endemische und pandemische Krankheiten den Schwerpunkt vieler Projekte.

2.3. UNSER GESCHÄFTSMODELL

Als Partner von Pharma- und Biotechunternehmen genießt Evotec eine führende Stellung in der Wirkstoffforschung und -entwicklung. Dank der revolutionären Leistungsfähigkeit unserer integrierten Plattformen sind wir in der Lage, unseren Partnern Lösungen anzubieten, die neue Arzneimittel von erheblich höherer Qualität hervorbringen, zugleich den Forschungsprozess beschleunigen und die hohen Ausfallkosten reduzieren, die häufig mit konventionellen Forschungsverfahren einhergehen.

3. EVOequity: Über Kapitalbeteiligungen sichern wir uns frühzeitig den Zugang zu innovativen Produkten, Technologieplattformen und Unternehmen. Mit Kapital und durch den Zugang zu unseren Technologieplattformen, Fachkenntnissen und Netzwerken leisten wir einen Beitrag zur Beschleunigung von Innovationen. Wir gehen davon aus, dass Evotec durch die Fee-for-service- und FTE-basierten Umsätze der Portfoliounternehmen bzw. deren Veräußerung eine Kapitalrendite erzielen wird.

Weitere Informationen zum Geschäftsmodell finden Sie im [Konzernlagebericht](#).

2.3.1. PATIENT IM ZENTRUM

Der Patient steht im Zentrum unseres Geschäftsmodells. Im Sinne unseres Auftrags sind wir bestrebt, Heilmittel für eine breite Spanne von Krankheiten zu finden – unabhängig von der Größe der betroffenen Patientenpopulationen. Mit unseren Forschungstätigkeiten unterstützen wir nicht nur die Bekämpfung der Symptome von Erkrankungen, sondern insbesondere auch der Ursachen.

TABELLE 2: UNSERE KERNTHERAPIEBEREICHE

| | |
|---|--|
| ► Diabetes und Diabetesfolgekrankungen wie Nierenerkrankungen | ► Fibrose |
| ► Infektionskrankheiten | ► Erkrankungen des zentralen Nervensystems (ZNS) |
| - Globale Gesundheit (z. B. Tuberkulose, Malaria) | ► Schmerz- und Entzündungskrankheiten |
| - Virologie (z. B. Chikungunya-Virus, HBV) | ► Immunologie |
| - Antimikrobielle Resistenzen (AMR) | ► Seltene Krankheiten |
| | ► Atemwegserkrankungen |
| | ► Frauengesundheit |

Wir erzielen Umsätze über drei Hauptachsen der Zusammenarbeit:

1. “Fee-for-service”: Wir bieten unseren Partnern modulare und vollständig integrierte Lösungen für die Wirkstoffforschung und -entwicklung, von der frühen Target-Identifizierung bis zur Herstellung von Wirkstoffen und kommerziellen Produkten – in allen Modalitäten. Umfang und Art unserer Leistungen sind klar definiert. Üblich ist eine Vergütung auf der Basis von FTEs (full time equivalent, Vollzeitäquivalent) oder für erbrachte Leistungen (fee for service).

2. EVOroyalty: Wir nutzen unsere proprietären Technologieplattformen sowohl intern als auch im Rahmen von Kooperationen für die Entwicklung neuer Wirkstoffforschungsprojekte, Forschungsprodukte und Plattformen. Solche Projekte schaffen eine Ausgangsbasis für strategische Partnerschaften im Rahmen unseres Kooperationsmodells **EVOroyalty**. Die Kooperationen basieren üblicherweise auf Vereinbarungen mit Partnern, die eine Kombination aus Abschlagszahlungen und laufenden Forschungszahlungen sowie erhebliches Aufwärtspotenzial durch Meilenstein- und Lizenzzahlungen beinhalten.

8

2.3.2. EFFIZIENZ VON MAXIMALER NACHHALTIGKEIT

Unser Geschäftsmodell zeichnet sich insbesondere durch hohe Effizienz aus. Das Ziel ist mehr Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen durch Fortschritt in der Wirkstoffforschung und -entwicklung. Mehr als 90 % der Arzneimittel wirken bei nur 50 % (oder weniger) der Patienten. In wirtschaftlicher Hinsicht führt dies zu Verschwendungen, und es liegt auch nicht im Interesse der Patienten oder der Menschen 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.

ABILDUNG 1: SCHNELLERE UND BESSERE ERKENNUNG DER KRANKHEITSRELEVANZ



Auch wenn Evotec selbst nicht mit Arzneimitteln handelt, verbessern sich damit für Patienten in aller Welt die Chancen auf eine bessere und kostengünstigere Medizin. Die Fokussierung auf Patientenrelevanz, Zugang und Erschwinglichkeit soll dazu beitragen, dass Ungleichheit abgebaut und letztendlich der weltweite Wohlstand gesteigert wird.

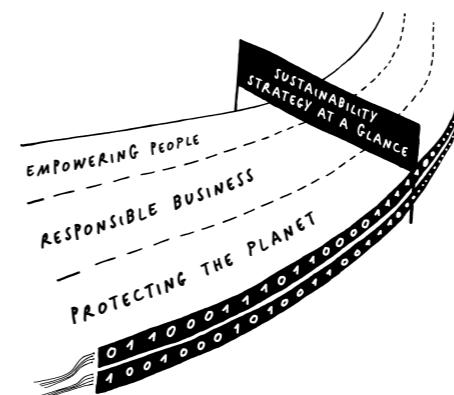
Unser voll integriertes Wirkstoffforschungsangebot beruht auf dem Prinzip des Technologietransfers. Wir gewähren unseren Partnern Zugang zu innovativen Plattformen, die schnelle Lernfortschritte ermöglichen. So erreichen wir eine höhere Ressourceneffizienz und gelangen schneller zu entscheidenden Ergebnissen als die konventionellen unternehmensinternen Verfahren in der Industrie – und dies bei geringeren Kosten und besserer Qualität. Zwar schlagen die Einsparungen durch die Vermeidung struktureller Redundanzen nicht notwendigerweise bei Evotec selbst zu Buche, aber ein nachhaltiger Nutzen für die Branche ist klar erkennbar. Durch externe Innovationseffizienz lässt sich der zeitliche Aufwand gegenüber konventionellen, unternehmensinternen Verfahren um 30 % und der finanzielle Aufwand um 50 % reduzieren.

3. Unser Nachhaltigkeitsmanagement

3.1. UNSER ESG-ANSATZ

Die Struktur unseres Nachhaltigkeitsmanagements orientiert sich an den drei ESG-Kriterien: Umwelt, Soziales und Governance. Der Bereich Soziales trägt den Titel „Empowering People“, Governance fällt unter „Responsible Business“, und das Thema Umwelt unter „Protecting the Planet“.

ABILDUNG 2: UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE



Im Folgenden werden die drei Bereiche unserer Nachhaltigkeitsstrategie näher erläutert:

Empowering People

- Wir legen den Fokus auf die Aus- und Weiterbildung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für alle unsere Mitarbeiter.
- Wir legen Wert auf Diversität, Gleichheit und Inklusion durch Respekt und Achtung gegenüber allen Mitarbeitern.
- Wir verfolgen das Ziel, allen Menschen Zugang zu erschwinglichen, hochmodernen Behandlungsmöglichkeiten zu gewähren.

Responsible Business

- Wir verfügen über eine breite strategische Pipeline, die nachhaltige Innovationen gewährleistet.
- Wir führen unsere Geschäftstätigkeit nach höchsten ethischen Standards aus.
- Wir schaffen Strukturen und Vorsorge für eine transparente und verantwortungsvolle Entwicklung der Mitarbeiter.

Protecting the Planet

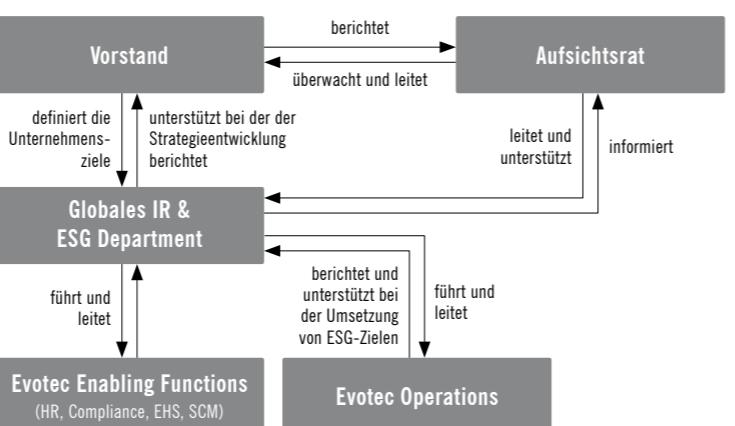
- Wir arbeiten an den Zielsetzungen für das Erreichen der CO₂-Neutralität.
- Wir bemühen uns um einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und anderen Ressourcen.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen und -standards im Konzern trägt der Vorstand unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden, und das Erreichen ESG-bezogener Ziele ist Teil unserer kurz- und langfristigen Motivationskonzepte. Das Engagement und die Unterstützung der Unternehmensleitung sind zwar entscheidende Faktoren, aber der Erfolg wird davon abhängen, ob das Thema Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur verankert wird und Verantwortlichkeiten innerhalb der Organisation etabliert werden. Die **EVOleader**, d. h. unsere Führungskräfte, sind dazu aufgerufen, ESG-Ziele in die Bonusprogramme ihrer Teams zu integrieren.

Die strukturelle Integration des Nachhaltigkeitsmanagements hat sichtbare Fortschritte gemacht. Im Geschäftsjahr 2020 wurden die Abteilung Global ESG sowie die dazugehörige Leitungsfunktion Head of Global ESG geschaffen. Dieser berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und genießt den Rückhalt des Aufsichtsrats, der die Gesamtaufsicht über den Bereich ESG innehat und sich bei seinen Sitzungen regelmäßig mit ESG-Themen befasst. 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.

Im Jahr 2022 wird der Aufsichtsrat von Evotec die Einrichtung eines speziellen Ausschusses für ESG-Themen prüfen.

Seit 2021 wird der Head of Global ESG in seiner Funktion durch den ESG Coordinator unterstützt. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Umsetzung von ESG-bezogenen Maßnahmen ab 2022 wurde ein Budget für zwei zusätzliche Stellen für die Abteilung Global IR & ESG genehmigt. 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 Bereichen und ist letztendlich für die Umsetzung der ESG-Maßnahmen verantwortlich.

ABBILDUNG 3: BETEILIGTE ABTEILUNGEN

3.1.1. ZIELE

Nachfolgende Tabelle zeigt die Nachhaltigkeitsziele, die von der Abteilung ESG im Rahmen ihrer Beratungsfunktion gegenüber dem Vorstand entwickelt und vom Aufsichtsrat genehmigt wurden.

TABELLE 3: UNTERNEHMENZIELE 2022

| ZIEL | MASSNAHME | BETROFFENE GRUPPEN | FRIST | STAND |
|--|--|---------------------|------------------------|----------------|
| Das Beste aus Governance & Nachhaltigkeit | Bewertung der „ESG-Bereitschaft“ und interne Wesentlichkeitsanalyse | Evotec Group | laufendes Programm | Erledigt* |
| | Integration von ESG-Faktoren in die Zielsetzungen der Funktionsbereiche | Evotec Group | 1. Quartal 2022 | in Bearbeitung |
| | Festlegung und Umsetzung einer DEI-Strategie | Evotec Group | ab dem 1. Quartal 2023 | in Bearbeitung |
| | Festlegung und Kommunikation wissenschaftlich fundierter Ziele | Evotec Group | 4. Quartal 2022 | in Bearbeitung |
| | Dialog mit Ratingagenturen und ESG-Experten auf der Buy Side | Externe Stakeholder | in Arbeit | in Bearbeitung |
| | Etablierung von ESG-Zielen und -Zwecken als zentrale Werte des Gesamtkonzerns und als fester Bestandteil des Aktionsplans 2025 | Evotec Group | in Arbeit | in Bearbeitung |
| | | | | |

* Ständige Überprüfung, nach dem Börsengang an der NASDAQ unter Berücksichtigung der Anforderungen in den USA

Damit die Ziele im Zusammenhang mit den ESG-Themen erreicht werden, wurde ein Rahmen für die kurzfristigen Motivationsziele des Vorstands geschaffen. Die Leistung wird jährlich anhand von verschiedenen Kennzahlen überprüft, in denen sich die drei ESG-Bereiche widerspiegeln. Die Leistungsüberprüfung ist wie folgt strukturiert:

- 5 % für Umweltbelange: Bis Dezember 2022 sollen die Ziele und ein Fahrplan für das Thema CO₂-Emissionen fertiggestellt werden.
- 5 % für Governance-Themen: Es sollen mehr als 10 % der wissenschaftlichen Ressourcen in Bereiche investiert werden, die vom UN-Nachhaltigkeitsziel SDG 3 angesprochen werden; mindestens 10 Mio. € sollen in Frauengesundheit, Infektionskrankheiten, globale Gesundheit und AMR investiert werden.
- 10 % für Sozialbelange: Es sollen langfristig Führungskompetenzen, Weiterbildungschancen und Nachfolgepläne entwickelt werden; die Fluk-

tuationsrate soll unter dem Niveau von 2021 gehalten werden. Im Detail sollen mindestens 75 % der Mitarbeiter mit **EVOgrades** zwischen 7 und 12 **EVOleaders**-Programme absolvieren, die Fluktuationsrate soll unter 11 % gehalten werden, und die Zahl der Mitarbeiter um mehr als 700 steigen.

3.1.2. ESG ALS UMFASSENDER ANSATZ ZUR ERFÜLLUNG DES UNTERNEHMENZWECKS

Unser Nachhaltigkeitskonzept, das die drei Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance beinhaltet, betrifft zahlreiche Stakeholder, und die unterschiedlichen Gruppen legen den Fokus auf unterschiedliche wesentliche Themen. Wir sind bestrebt, diese Interessen in die Unternehmensstrategie zu integrieren. Um eine zielgerichtete Kontrolle zu gewährleisten, konzen-

trieren wir uns auf die Kennzahlen zur Nachhaltigkeit. Diese sind der Schlüssel zur erfolgreichen Erfüllung unserer Aufgabe, d. h. der Einsatz innovativer Technologien, Mitarbeiter mit Unternehmenskultur und Werten, proaktives Engagement im Umweltschutz sowie eine verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Für Evotec sind die sozialen Aspekte der wichtigste ESG-Faktor. Durch unsere innovativen Ansätze der Wirkstoffforschung und -entwicklung sollen bessere Medikamente für Menschen in aller Welt entstehen. Wissen liefert daher den Antrieb für unsere „R&D Autobahn to Cures“. Aus diesem Grund sind es die Ursachen einer Krankheit auf molekularer Ebene, und nicht nur die Symptome, die uns im Arbeitsalltag beschäftigen. Beispiele hierfür finden Sie in 3.4.1. UNSER Beitrag zu SDG 3 sowie in 4.1. Globale Gesundheit.

Darüber hinaus werden von den Abteilungen Personal und EHS (Environment, Health & Safety) Maßnahmen durchgeführt, um der Verpflichtung zur Gewährleistung der Sicherheit & Gesundheit sowie des allgemeinen Wohls der Mitarbeiter gerecht zu werden. Zugleich soll sich hierin die Diversität sowohl unserer Mitarbeiter als auch der Gesellschaft widerspiegeln. Daher ist es Teil unserer Unternehmenspolitik, für alle Mitarbeiter harmonische, sichere, inklusive und gleiche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Gleiches gilt für Arbeitsmittel und -systeme. Zu diesem Zweck werden bei Bedarf Informationen, Schulungsangebote und Aufsicht bereitgestellt. 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. Empowering People; weitere Beispiele in 4.4. DEI – Diversität, Gleichstellung & Inklusion und 4.5. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus verpflichten wir uns zum Klimaschutz. Auch hier streben wir nach Exzellenz, denn der Klimaschutz ist fester Bestandteil unserer Unternehmens-DNA. In diesem Sinne setzen wir uns Ziele zur Reduzierung der CO₂-Emissionen gemäß dem Ziel des Pariser Abkommens, die globale Erwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen, und bemühen uns um eine Begrenzung auf 1,5 Grad Celsius. Startpunkt dafür ist die Analyse unseres CO₂-Fußabdrucks. Als wachstumsstarkes Unternehmen werden wir künftig eine innovative Online-Plattform nutzen, um auf verantwortungsvolle und nachvollziehbare Weise Umweltdaten zu erheben, die für die Unternehmensleitung relevant sind. Details hierzu finden Sie in Punkt 5. Umweltbelange.

Die Unternehmensleitung und die Aufsichtsgremien der Evotec SE handeln nach den Prinzipien der guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung (**Corporate Governance**). Eine effektive **Corporate Governance** ist nicht nur für das Geschäft, sondern auch für die Kapitalmarktkommunikation des Unternehmens von entscheidender Bedeutung. Bei Evotec genießt sie seit jeher höchste Priorität. Mit der Verpflichtung zur Einhaltung der höchsten **Corporate Governance**-Standards beweisen wir den Marktteilnehmern, dass wir uns ausgewogenen und transparenten Regeln unterwerfen und verdeutlichen intern die Bedeutung klar definierter Steuerungsinstrumente und Verantwortlichkeiten.

Aufgrund der Notierung 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. Eine gute und transparente Corporate Governance gewährleistet eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle mit dem Ziel einer nachhaltigen Wertschöpfung.

Es ist daher nur natürlich, dass wir eine sehr langfristige und nachhaltige Wachstumsstrategie verfolgen. Aus diesem Grund streben wir nach dauerhaften und starken Partnerschaften bzw. Programmen für unsere co-owned Pipeline mit führenden Pharma- und Biotechunternehmen sowie akademischen Einrichtungen. Durch eine Kombination aus engagierten, hochkarätigen Wissenschaftlern, modernster Technologie und umfangreichen Erfahrungen und Expertise in therapeutischen Schlüsselbereichen haben wir uns eine auf unserem Gebiet einmalige, führende Position gesichert.

Um diese Position zu erhalten, setzen wir insbesondere auf langfristige Beziehungen mit unseren Partnern. Diese entstehen nur dann, wenn die Anerkennung unserer Arbeit dazu führt, dass Verträge verlängert und erweitert werden (siehe nachfolgende Tabelle).

TABELLE 4: KUNDENBINDUNG

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------|------|-------------|
| Anzahl der Kunden* | 769 | 829 | 833 |
| Anzahl der Kunden mit Umsätzen > 1 Mio. € | 79 | 86 | 97 |
| Wiederholungsgeschäft (in %) | 92 % | 90 % | 91 % |
| Neukunden während des Jahres | 283 | 315 | 355 |

* 2019: davon 8 im Zusammenhang mit der Übernahme von Just Biotherapeutics.

Unsere Kundenbindungsrate 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.

3.1.3. GETÄTIGTE ESG-MASSNAHMEN

Die folgende Übersicht zeigt, welche Schritte in den letzten zwei Jahren unternommen wurden, um die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der weiteren Integration von Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie zu verbessern.

TABELLE 5: ESG-MASSNAHMEN 2020-2021

| | | |
|--|---|----|
| Aktive Einbindung von ESG-Ratingagenturen/ ESG Kontakten | ✓ | ✓ |
| Durchführung einer Wesentlichkeitsprüfung zur Identifizierung wesentlicher ESG-Themen | ✓ | ✓ |
| Prüfung möglicher Klimaziele nach den Anforderungen der Science-Based Target Initiative | ✓ | ✓ |
| ESG-Bereich auf der Website | ✗ | ✓ |
| Ausarbeitung einer Klima-/Nachhaltigkeitsstrategie | ✓ | ✓ |
| Konzernweite Anerkennung & Teilnahme an Diversity Day und Pride Month | - | Q2 |
| Konzernweite Integration von ESG-Themen in die persönlichen Zielsetzungen sämtlicher Mitarbeiter | - | ✓ |
| Integration von ESG-Themen in die Investorenkommunikation | ✗ | ✓ |
| Steigerung der Wahrnehmung und Würdigung durch Investoren und Ratingagenturen | ✓ | ✓ |
| Zuordnung der Geschäftstätigkeiten zu den UN-Nachhal- tigkeitszielen | ✓ | ✓ |
| Durchführung der EVOearth-Woche zur Stärkung des Umweltbewusstseins insgesamt | - | Q4 |
| Strombezug ausschließlich aus erneuerbaren Energien an allen Standorten in Deutschland | - | Q1 |
| Geschätzte CO ₂ -Einsparungen von ca. 800 t pro Jahr nach dem Entschluss, die Heizung von Gebäude B95 in Abingdon zu erneuern | - | ✓ |
| Einhaltung international anerkannter Standards bei der nicht-finanziellen Berichterstattung | ✗ | ✓ |

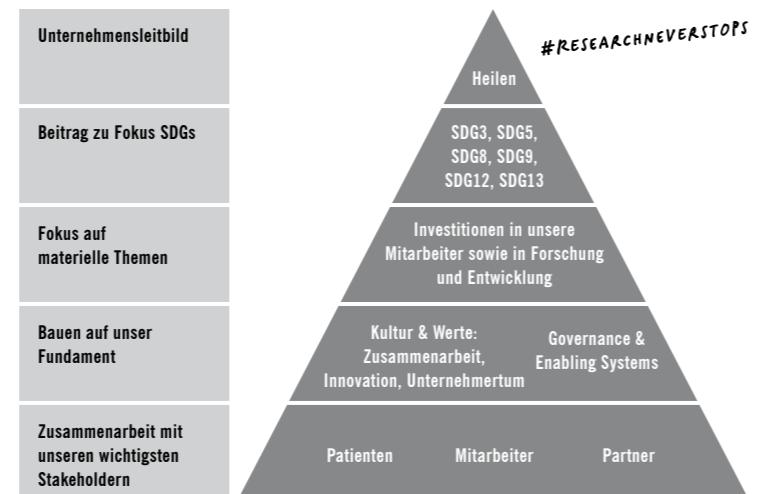
3.2. RISIKEN IM ZUSAMMENHANG MIT NICHT-FINANZIELLEN SACHVERHALTEN

Evotec versteht Risiko- und Chancenmanagement als die fortwährende Aufgabe, 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. Dies schließt auch die für Evotec wesentlichen Sachverhalte mit ein, die unter die gesetzlichen Vorgaben zur nicht-finanziellen Berichterstattung fallen, wie etwa Risiken im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen, Korruption und Menschenrechten. Aus unserer Risikoanalyse, die sich an der internen Risikopolitik orientiert, ergeben sich keine wesentlichen Risiken in den Bereichen Umweltbelange oder Soziales. Im Umkehrschluss konnten wir ebenfalls keine Risiken identifizieren, die sich aus der Tätigkeit von Evotec in Bezug auf die fünf Aspekte gemäß CSR-RUG ergeben könnten. Die Berichterstattung über wesentliche Risiken in Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten des Unternehmens finden Sie im Abschnitt *Risiko- und Chancenmanagement* des Konzernlageberichts 2021.

3.3. STAKEHOLDER- & WESENTLICHKEITSANALYSE

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 **EVOleaders** beinhaltete, die wesentlichen Themen festgelegt (siehe dazu auch Tabelle 1 des vorliegenden Berichts) 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.

ABBILDUNG 4: STAKEHOLDER & WESENTLICHE THEMEN



Geplant ist, im Geschäftsjahr 2023 in Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern eine umfassende Überprüfung sowie Anpassungen im Sinne der neuen EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) vorzunehmen. Im Anschluss daran wird der Vierjahreszyklus fortgesetzt. Die Themen, die sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die ESG-Strategie des Unternehmens auswirken könnten, entwickeln sich dynamisch und werden jährlich auf ihre Gültigkeit und Relevanz überprüft. Die Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse 2021 hat ergeben, dass diese weiterhin Bestand hat und auch die Qualitätsanforderungen des Prinzips der Wesentlichkeit gemäß GRI erfüllt. Dennoch wurden einige geringfügige Anpassungen vorgenommen:

- Das Thema **Abfall- und Wasserwirtschaft** fassen wir unter dem Begriff betrieblicher Umweltschutz zusammen und folgen damit einem ganzheitlicheren Ansatz. So fällt beispielsweise der Materialverbrauch in diesen Bereich.
- Zum besseren Verständnis verwenden wir für den Bereich „**Cyber**“ den Begriff „IT-Sicherheit“. Dieser umfasst aktive Vorkehrungen zum Schutz von Unternehmens-, Kunden- und auch von Patientendaten, da Patienten menschliches Gewebe für unsere Zelllinien zur Verfügung stellen.

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

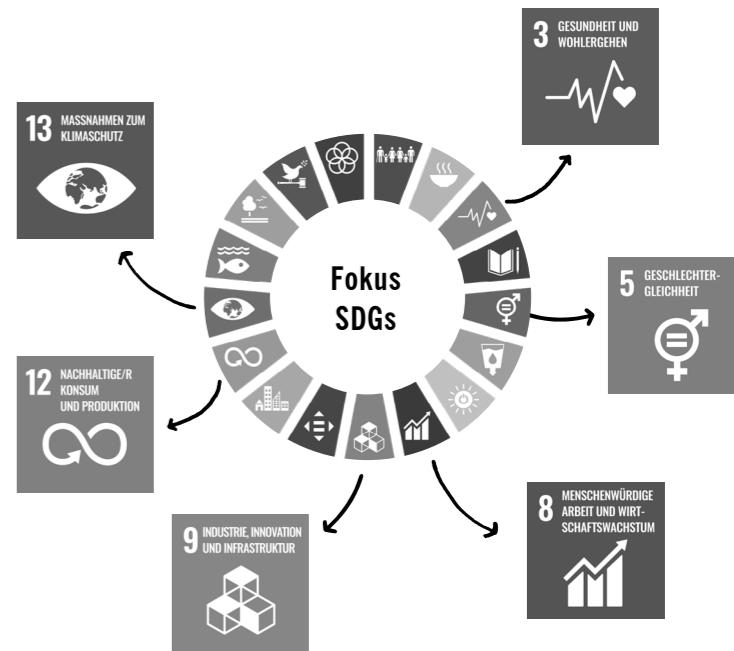
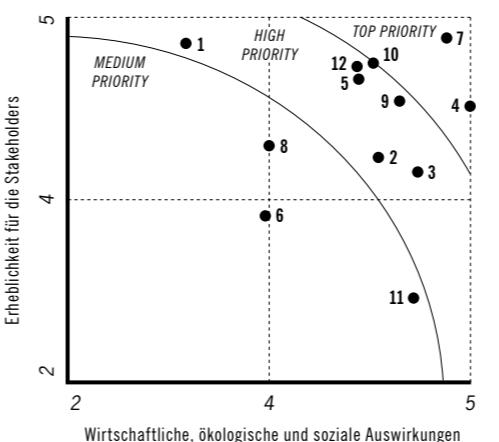
ABBILDUNG 6: FOKUSSIERUNG AUF UNSEREN BEITRAG ZU
DEN NACHHALTIGKEITSZIELEN

ABBILDUNG 5: WESENTLICHKEITSMATRIZX



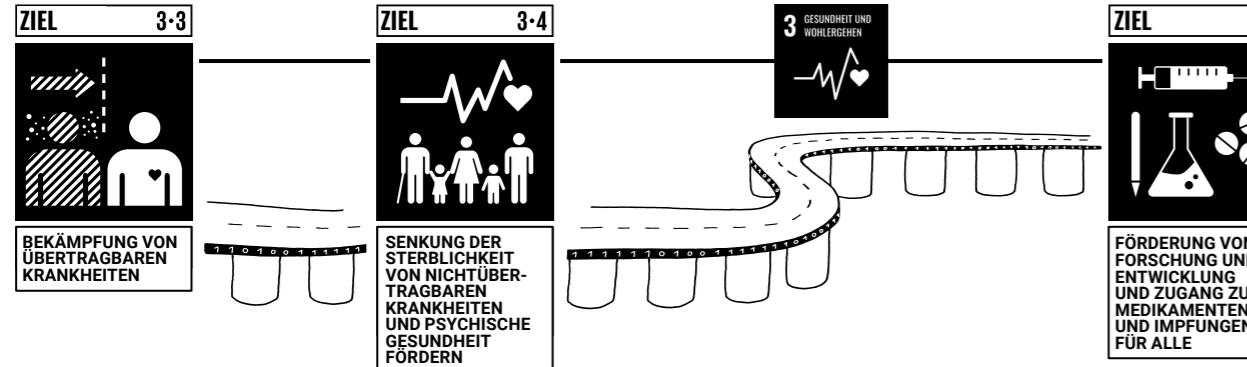
3.4. UNSER BEITRAG ZU DEN SDG

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie leisten wir einen Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen (SDG) der Vereinten Nationen. Sie sollen weltweit auf wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Ebene für eine nachhaltige Entwicklung sorgen. Wir wollen sicherstellen, dass wir nicht nur für unsere Mitarbeiter und unser engstes Umfeld sorgen, sondern weltweit zu mehr Nachhaltigkeit beitragen. Eine 2021 durchgeföhrte Untersuchung auf der Grundlage der von uns festgelegten wesentlichen Themen ergab, dass wir im Bereich „Gesundheit und Wohlergehen“ (SDG 3) den größten Beitrag leisten. Auch in den Bereichen „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ (SDG 8) und „Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9), die unserer Unternehmensstrategie und unseren Geschäftszielen sehr nahekommen, ist unser Einfluss groß. Weitere Beiträge leisten wir in den Bereichen „Geschlechtergleichheit (SDG 5), „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“ (SDG 12) und „Klimaschutz“ (SDG 13). Nachfolgende Abbildung verdeutlicht die hier erwähnten Nachhaltigkeitsziele.

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 Unterzielen aufstellen.

3.4.1. UNSER BEITRAG ZU SDG 3: EIN GESUNDES LEBEN FÜR ALLE 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. Wir sind entschlossen, einen sichtbaren Beitrag zur Erreichung des UN-Nachhaltigkeitsziels SDG 3 zu leisten, d. h. ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters zu gewährleisten und ihr Wohlergehen zu fördern. Nachfolgende Abbildung veranschaulicht unseren allgemeinen Beitrag zu SDG 3. Wir verfolgen die Ziele 3.3, 3.4 und 3-B.

ABBILDUNG 7: UNSER BEITRAG ZU DEN ZIELEN DES SDG 3

Aktuell legen wir den Schwerpunkt auf das Chikungunya-Programm, unser Tuberkulose-Projekt, antimikrobielle Resistzenzen, die Plattform PPROTECT (Rapid RespOnse TEChnology PlatForm) für die Vorbereitung auf Pandemien sowie auf die personalisierte Medizin. Von Beginn an beteiligte sich Evotec zudem an der Suche nach Impfstoffen und Therapieansätzen gegen COVID-19 und wirkte an verschiedenen Projekten mit.

► Als Mitglied der öffentlich-privaten Partnerschaft Accelerating COVID-19 Therapeutic Interventions and Vaccines (ACTIV) engagiert sich Evotec für eine beschleunigte Entwicklung von Impfstoffen und Therapeutika gegen COVID-19.

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

► Evotec hat ein bispezifisches, immunmodulatorisches Protein mit hoher Wirksamkeit gegen verschiedene Viruserkrankungen z.B. Hepatitis B (HBV) identifiziert und entwickelt. Mit mehr als 250 Millionen chronisch Kranken ist Hepatitis B ein globales Gesundheitsproblem, und es gibt dafür keine Heilmethoden. 2021 wurden Studien mit nichtmenschlichen Primaten durchgeführt, die eine Beantragung zur Genehmigung als Prüfpräparat ermöglichen. Die Ergebnisse deuteten darauf hin, dass das Molekül gut vertragen wird. Die klinische Dokumentation zur Konsultation der Regulierungsbehörden ist in Arbeit. Ziel ist der Beginn der klinischen Phase 1-Studie mit gesunden, freiwilligen Probanden im 2. bzw. 3. Quartal 2022.

Auch unser Kerngeschäft behalten wir im Blick und treiben alle Projekte in den sieben schwerpunktmaßig verfolgten Krankheitsfeldern weiter voran. Der Bedarf an neuen Therapieansätzen ist hier unverändert hoch.

Der Bereich Infektionskrankheiten von Sanofi in Lyon wurde bereits im Juli 2018 integriert und ein Großteil von Sanofis Forschungsportfolio in diesem Bereich einlizenziert. Seitdem umfasst unsere F&E-Infrastruktur für Infektionskrankheiten die folgenden drei Segmente: Globale Gesundheit (z. B. Tuberkulose, Malaria), Virologie (z. B. Therapieansätze für Chikungunya, chronische Hepatitis B und SARS-CoV-2) und Antimikrobielle Resistzenzen (AMR).

TABELLE 6: PROJEKTÜBERSICHT UND MITARBEITERZAHLEN IM BEREICH INFJEKTIONSKRANKHEITEN

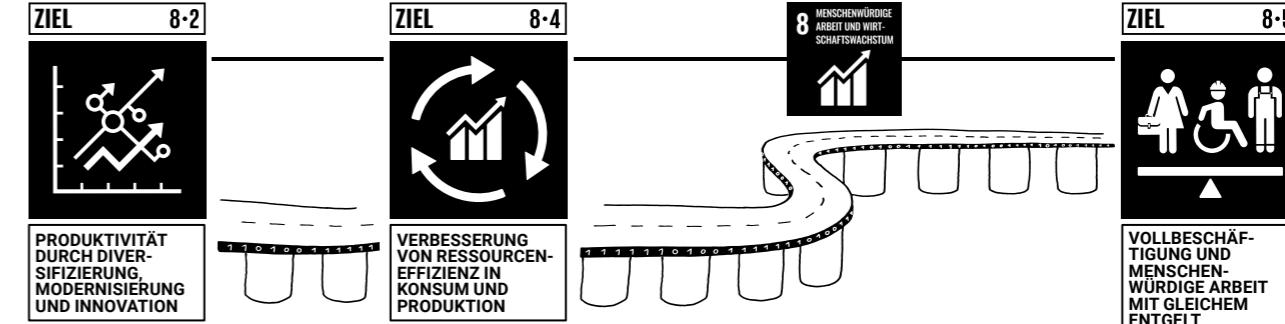
| | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Globale Gesundheit | 11 | 9 | 8 |
| Virologie | 6 | 8 | 8 |
| AMR | 13 | 12 | 12 |
| Summe | 30 | 29 | 28 |
| Zugeordnete Vollzeitäquivalente, „FTE“ (1) | 38 % | 35 % | 29 % |

1) als prozentualer Anteil am Personalbestand von Innovate F&E

3.4.2. 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

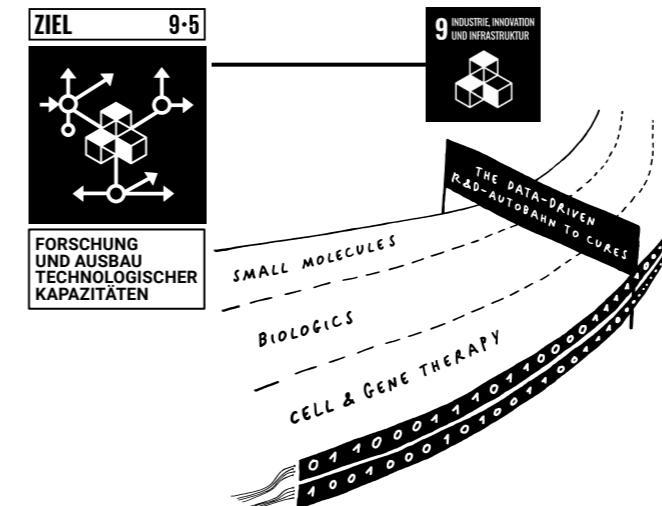
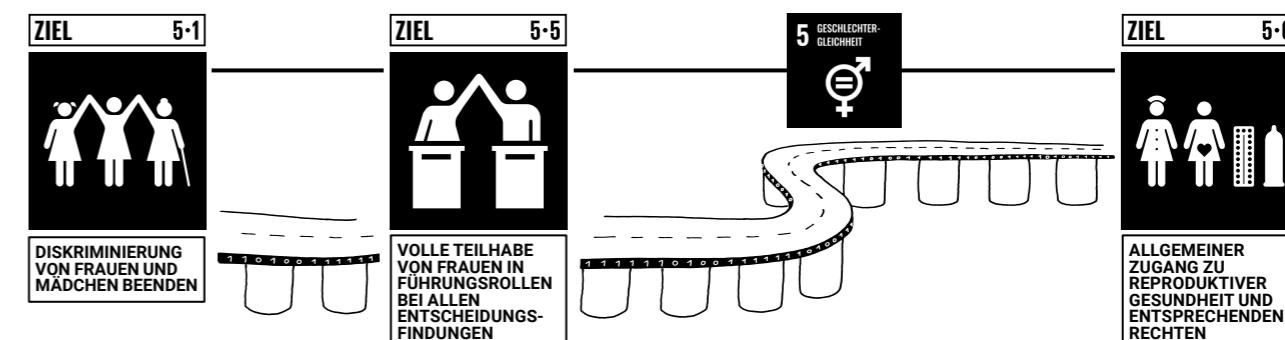
Wir leisten einen Beitrag zu SDG 8 und SDG 9, denn sie sind fest in Evotecs Geschäftsmodell verankert. Unser Geschäftsmodell konzentriert sich auf Qualität, Effizienz und Innovation, und unser Auftrag, die Zahl der nicht heilbaren Krankheiten zu reduzieren, lässt sich nur dann erfüllen, wenn unser Geschäft nachhaltig bleibt und die ständige Weiterentwicklung unserer Strategien und Prozesse die Produktivität der Branche deutlich und nachhaltig verbessert. Insgesamt ist es unser Ziel, die innovative wissenschaftliche Forschung weltweit zu unterstützen (Ziel 9.5).

ABBILDUNG 8: UNSER BEITRAG ZU DEN ZIELEN DES SDG 8

Für 2022 haben wir uns das Ziel gesetzt, die Attraktivität von Evotec als Arbeitgeber weiter zu steigern und damit einen Beitrag zu Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle zu leisten.

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

Durch die Unterziele 5.1, 5.5 und 5.6 wollen wir einen deutlichen Beitrag zur Erreichung der Geschlechtergleichheit und Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen (SDG 5) leisten.

ABBILDUNG 9: UNSER BEITRAG ZU DEN ZIELEN DES SDG 9**ABBILDUNG 10: 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 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. Die Ziele im Bereich Diversität, Gleichstellung & Inklusion werden daher in diesem Jahr weiterentwickelt.

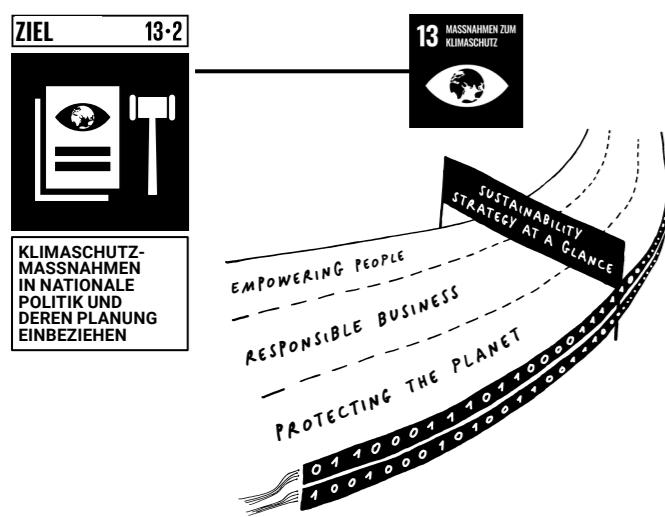
Unser Beitrag zu Ziel 5.6 leitet sich aus der Maxime #researchneverstops sowie aus dem Unternehmensziel ab, Frauengesundheit zum Schwerpunkt zu machen. Im Zuge dieser Bemühungen erhielt Evotec Fördermittel von der Bill & Melinda Gates Stiftung für die integrierte Erforschung und Entwicklung eines neuartigen First-in-Class-Programms zur Beschleunigung des Fortschritts in den Bereichen Frauengesundheit und Empfängnisverhütung.

Darüber hinaus befinden wir uns inmitten einer Multi-Target-Allianz, die auf der Grundlage der wissenschaftlichen Erkenntnisse und Ergebnisse der Wirkstoffforschung erste Vertreter einer neuen Arzneimittelklasse gegen das polyzystische Ovarialsyndrom (PCOS) entwickelt.

3.4.4. UNSER BEITRAG ZU SDG 13: UMGEHEND MASSNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG DES KLIMAWANDELNS UND SEINER AUSWIRKUNGEN ERGREIFEN

Seitdem wir uns im Rahmen der SBTi dazu verpflichtet haben, Ziele zu formulieren, arbeiten wir an der Verbesserung der Datenerhebung, um eine akkurate Zielsetzung zur Emissionsminderung zu gewährleisten.

ABBILDUNG 11: UNSER BEITRAG ZU DEN ZIELEN DES SDG 13

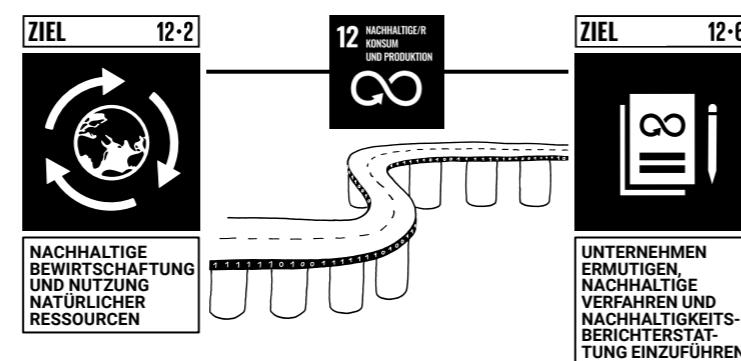


2021 wurden zwei Datenverwaltungssysteme in Auftrag gegeben: eines für die Bewertung von Umweltdaten und eines für die Erstellung eines Programms zur Emissionsminderung.

3.4.5. UNSER BEITRAG ZU SDG 12: NACHHALTIGE KONSUM- UND PRODUKTIONSMUSTER SICHERSTELLEN

Nachhaltigkeit in Konsum und Produktion sind in unserem Geschäft von zentraler Bedeutung. Wir wollen einen Beitrag zu Ziel 12.2 leisten und bis 2030 Nachhaltigkeit und Effizienz im Umgang mit natürlichen Ressourcen erreichen.

ABBILDUNG 12: 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. Vom papierlosen Labor über grüne Chemie bis zur Abfalltrennung haben unsere Mitarbeiter Unternehmergeist und Innovationskraft bewiesen, um sich für Nachhaltigkeitsthemen zu engagieren.

4. Soziales



4.1. GLOBALE GESUNDHEIT

Besonders groß ist unser Beitrag zum Wohlergehen der Menschen. Für viele schwere Erkrankungen gibt es nach wie vor keine Heilung, und im Zuge des demografischen Wandels, mit einer alternden Bevölkerung, steigt auch der Bedarf an neuartigen Therapien. Unser Ziel ist es, neue, wirksame Arznei- und Heilmittel zu finden, die die Lebensqualität von Millionen Patienten und damit der gesamten Gesellschaft verbessern. Innovation entsteht durch die Notwendigkeit, medizinische Probleme zu lösen, deshalb werden bei Evotec – unter dem Namen EVT Innovate – die vielversprechendsten wissenschaftlichen Ideen geboren, die in wichtigen Bereichen der medizinischen Forschung wirklich etwas bewegen können. Aus diesem Grund investieren wir in First-in-Class-Projekte in Bereichen mit hohem und sehr dringendem ungedecktem medizinischem Bedarf und konzentrieren uns auf potenziell krankheitsmodifizierende Mechanismen, statt nur auf Symptome. Um die Nachhaltigkeit dieser Innovationen zu gewährleisten, verfolgt EVT Innovate das Ziel, eine breite strategische Pipeline aufzubauen, aus der Partnerschaften entstehen.

Die Marktzulassung neuer Medikamente stößt nicht nur an natürliche Grenzen. Der Weg von der Forschung & Entwicklung bis zur klinischen Phase unterliegt auch regulatorischen Einschränkungen. Neue Arzneimittel bekämpfen sehr neuartige und sich ändernde Erkrankungen. Daher arbeiten unsere Forschungsteams mit gleichbleibend hoher Motivation an innovativen Lösungen für die Entwicklung von Heilmitteln. Die Innovation

steht in Zusammenhang mit vielen wichtigen Fragen der „Herausforderung F&E“. Die wichtigste Arbeit, die Evotec im Rahmen der Innovation für Patienten und Partner leistet, ist die Entwicklung von Lösungen zur Beschleunigung und Verbesserung wissenschaftlicher Experimente und Prozesse in der frühen Forschungsphase. Wir übernehmen soziale Verantwortung, um Menschen in aller Welt ungeachtet ihres wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Status Zugang zu erschwinglichen, innovativen Behandlungsmethoden zu verschaffen – auch in medizinisch unversorgten Regionen.

Durch eine genaue Beobachtung des Markts und die Modernisierung von Schlüsseltechnologien und Infrastruktur schaffen wir ein nachhaltiges Arbeitsumfeld sowohl für unsere Mitarbeiter als auch für unsere Partner aus der Pharma- und Biotechindustrie. Der Schlüssel zum Erfolg ist unser Fokus auf potenziell krankheitsmodifizierende Mechanismen, deren Identifizierung in bestimmten Krankheitsbereichen sowie die Entwicklung einer Plattform, auf der diese Mechanismen genutzt werden können. Darüber hinaus erlaubt uns die Vernetzung mit weltweit führenden Experten der Krankheitsbiologie und die Zusammenarbeit mit den besten Hochschulen und Wissenschaftlern, gebündeltes Wissen in unsere Wirkstoffforschungsplattform zu integrieren. Wir besitzen die kritische Größe, die Infrastruktur, das Personal und das Wissen, um gleich mehrere Programme von der Target-Validierung über die positive Identifizierung und Leitstrukturoptimierung bis zur präklinischen Entwicklung zu führen.

TABELLE 7: ZIELE IM BEREICH GLOBALE GESUNDHEIT

| ZIEL | MASSNAHME | BETROFFENE GRUPPEN | NÄCHSTER MEILENSTEIN | STAND |
|---|---|-----------------------|----------------------|----------------|
| Chikungunya EVT894 Etablierung als Therapie und Prophylaxe in Form einer einmaligen Injektion | Auslesen der Ergebnisse der Phase-I-Studie | Evotec-Group | 2023 | in Bearbeitung |
| Tuberkulose Entwicklung neuartiger Arzneimittelkandidaten und Regime | TB Drug Discovery Portfolio & Accelerator-Konsortium ERA4TB-Konsortium | Evotec Lyon | 2023 | in Bearbeitung |
| | PAN-TB-Konsortium | Evotec Toulouse | Laufendes Programm | |
| | ERA4TB-Konsortium | Evotec Verona | 2026 | |
| Bekämpfung antimikrobieller Resistenzen | Verschiedene Projekte | Evotec/Evotec ID Lyon | Mitte 2025 | in Bearbeitung |
| Pandemien Optimale Vorbereitung & Schutz für die Zukunft bieten | Auftakt von „PRROTECT“ (Pandemic Preparedness and Rapid RespOnse TEChnology PlaTform) | Evotec-Group | 2021 | Erledigt |

EVT Innovate ist in verschiedene Therapiebereiche und interne innovative Plattform-Initiativen unterteilt. Die Strategien und Schwerpunkte dieser internen oder verpartneten F&E-Bereiche bzw. Plattformen werden quartalsweise vom Vorstand überprüft, hinterfragt und genehmigt. Zudem erfolgt die Entscheidungsfindung bei EVT Innovate im Rahmen von Fokus-Meetings zu speziellen Themen und wichtigen strategischen F&E-Initiativen unter Anleitung des Vorstands. Die Forschung und ihre Ergebnisse werden vom Vorstand überwacht, um Projekte zu identifizieren, die das Potenzial besitzen, in Partnerschaften eingebracht zu werden. In regelmäßigen Abständen werden „Wissenschaftstage“ abgehalten, um den Aufsichtsrat über wichtige neue EVT Innovate-Initiativen oder Änderungen der strategischen Ausrichtung in Kenntnis zu setzen. Geschäftstätigkeiten von fundamentaler Bedeutung erfordern die Zustimmung aller Vorstandsmitglieder. Diese Governance- und Lenkungsgremien gewährleisten, dass Lösungen für einige der größten und dringendsten globalen Gesundheitsprobleme gefunden werden.

4.1.1. DAS CHIKUNGUNYA-PROGRAMM – DIE KLINISCHE ENTWICKLUNG EINES MONOKLONALEN ANTIKÖRPERS FÜR THERAPIE UND PROPHYLAXE

Das Programm EVT894 zur Entwicklung eines monoklonalen Antikörpers gegen das Chikungunya-Virus wurde im Dezember 2020 in die klinische Phase überführt. EVT894 wurde von einem mit Chikungunya infizierten Patienten gewonnen. Der Antikörper zeigte in Therapie- und Prophylaxemodellen *in vitro* und *in vivo* eine starke neutralisierende Aktivität und ist gegen die Gesamtheit der zirkulierenden Virus-Genotypen wirksam. EVT894 ist der erste Vertreter einer neuen, antiviralen Arzneimittelklasse gegen das Chikungunya-Virus und könnte auch als Prophylaxelösung für sofortigen Schutz sorgen. Ziel ist es, EVT894 in Therapie und Prophylaxe in Form einer einmaligen Injektion zu etablieren.

Neben diesem weit fortgeschrittenen Projekt im Bereich der Virologie hat sich der Umfang der Aktivitäten auf diesem Feld seit 2018 von vier auf acht Programme verdoppelt.

4.1.2. TUBERKULOSEPROJEKTE – ZIEL IST DIE BESCHLEUNIGTE ENTWICKLUNG NEUER BEHANDLUNGSREGIME

Im Bereich der Tuberkuloseforschung ist Evotec in der Wirkstoffforschung und translationalen Wissenschaft unverändert stark vertreten und engagiert sich in einer globalen Allianz aus philanthropischen, Non-Profit- und privatwirtschaftlichen Organisationen, die die Erforschung und Entwicklung neuartiger Arzneimittel und Behandlungsregime für alle Tuberkulosepatienten vorantreiben will. Seit 2018 ist Evotec Mitglied des TB Drug Accelerator Programme (TBDA), in dessen Rahmen neue, präklinische Arzneimittellkandidaten entwickelt werden sollen, die das Potenzial besitzen, Behandlungszeiten zu verkürzen. Außerdem soll die Wirksamkeit (Proof of Concept) einer einmonatigen Kombinationstherapie aus drei Komponenten nachgewiesen werden.

Bereits seit 2020 unterstützen wir die Bildung zweier neuer Konsortien zur Entwicklung neuer Medikamente und Behandlungsregime gegen Tuberkulose. Ersteres, mit Namen European Accelerator of Tuberculosis Regimens (ERA4TB), bündelt nachgewiesene Fachkenntnis und Kompetenzen in der

Entwicklung von Tuberkulosemedikamenten in einem multidisziplinären Team und soll Profile für Tuberkulosewirkstoffe erstellen und diese bis zum Abschluss von Phase I führen. Das zweite Konsortium, das Project Accelerate New Treatments for Tuberculosis (PAN-TB), ist ein globaler Zusammenschluss zur beschleunigten Entwicklung von Behandlungsregimen gegen Tuberkulose und das erste dieser Art.

Das Projekt ERA4TB ist eine öffentlich-private Initiative zur beschleunigten Entwicklung neuer Behandlungsregime gegen Tuberkulose. Es vereint mehr als dreißig Organisationen aus der Europäischen Union und den Vereinigten Staaten, darunter die wichtigsten globalen Akteure im Kampf gegen Tuberkulose. Das Projekt ERA4TB soll in einem Zeitraum von sechs Jahren mindestens zwei neue Kombinationstherapien entwickeln, die das Potenzial besitzen, Behandlungszeiten zu verkürzen. Die Erwartung ist, dass diese bis zur klinischen Reife für die Phase II geführt werden. Die Partner beabsichtigen, die ERA4TB-Plattform auch nach Ablauf des offiziellen Projektzeitraums offen zu halten.

Ziel des PAN-TB-Projekts ist die Entwicklung von Behandlungsregimen aus Arzneimitteln, gegen die keine oder nur wenig Resistenzen bestehen, bis zur Reife für die Entwicklungsphase 3. Für die globalen Herausforderungen und die Komplexität der Tuberkulosediagnostik und -behandlung könnte sich dies als bedeutender Fortschritt erweisen. Neben Evotec engagieren sich auch GSK, Johnson & Johnson, Otsuka Pharmaceutical Co., Ltd. aus Japan, das Bill & Melinda Gates Medical Research Institute, die Bill & Melinda Gates-Stiftung und, als neues Mitglied, die Global Alliance for TB Drug Development in diesem Projekt. Die Mitglieder haben sich dazu verpflichtet, Assets, Ressourcen und wissenschaftliche Expertise in das Projekt einzubringen, um die Entwicklung neuer Behandlungsansätze voranzutreiben. Es ist die größte globale Allianz auf dem Gebiet der Tuberkulose.

Im Rahmen des TBDA-Konsortiums treiben wir zwei Projekte voran, die sich in verschiedenen Forschungsphasen befinden, und leisten weitere Beiträge durch die Führung von Initiativen zur Förderung der Erforschung und Entwicklung von Medikamenten und Regimen zur Behandlung von Tuberkulose. Zwischen den Mitgliedern erfolgt ein breiter Austausch von Daten und Erkenntnissen. Das PAN-TB-Projekt fügt sich harmonisch in unsere Politik des Wissensaustauschs und der Offenheit ein. Ein rascher Fortschritt würde uns der Verwirklichung des UN-Ziels, die Tuberkulose bis 2030 zu besiegen, ein Stück näher bringen.

Neben den Projekten, die im Rahmen dieser Konsortien vorangetrieben werden, arbeiten wir unverändert an einem breit aufgestellten Portfolio von Wirkstoffforschungsprogrammen zur Bekämpfung von Tuberkulose, das finanziell von der Bill & Melinda Gates-Stiftung unterstützt wird. Die Pipeline umfasst verschiedene Reihen neuer chemischer Substanzen in unterschiedlichen Forschungsphasen. Programme, die sich in den frühen Phasen befinden, einschließlich der Entwicklung neuer Reihen und neuartiger Assays, liefern potenziellen Nachschub für die Tuberkulose-Pipeline. Die meisten Programme werden in Zusammenarbeit mit Partnern und/oder im Rahmen von Konsortien entwickelt.

Darüber hinaus untersuchen wir innovative Ansätze der Tuberkulosebehandlung wie etwa wirtsgerichtete Therapeutika. Ein weiteres Forschungsfeld ist die Identifizierung von Tuberkulose-Biomarkern. Biomarker zeigen an, ob eine Behandlung anschlägt oder erfolgreich ist. Sie könnten die Effizienz klinischer Studien deutlich erhöhen und auch bei der Bestimmung der für

den einzelnen Patienten erforderlichen Behandlungsdauer helfen. Aktuell untersuchen wir Möglichkeiten, diesen Bereich kraft unserer Kerntechnologien zu unterstützen.

Zudem sind wir entschlossen, mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung und Erweiterung unserer umfassenden Tuberkulose-Assay-Plattform sowohl interne Programme voranzutreiben als auch die Wirkstoffforschung und -entwicklung unserer Partner zu unterstützen.

4.1.3. ANTIMIKROBIELLE RESISTENZEN – BEKÄMPFUNG VON „SUPER-BAKTERIEN“

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

Seit Mitte 2019 engagiert sich Evotec als führender Partner in der Gram-negative Antibacterials NOW (GNA NOW), eine Initiative zur Entwicklung antimikrobieller Therapien gegen gramnegative nosokomiale Pathogene. GNA NOW ist eine öffentlich-private Partnerschaft unter dem Dach der Innovative Medicines Initiative 2 (IMI2). Das Konsortium verfolgt das Ziel, mindestens einen Wirkstoffkandidaten durch alle Phasen der präklinischen Entwicklung bis zur klinischen Reife und zum Abschluss von Phase 1 und einen weiteren bis zum Eintritt in Phase 1 zu führen sowie einen präklinischen Entwicklungskandidaten zu liefern.

Einschließlich Evotec arbeiten derzeit zwölf Partner im Rahmen des GNA NOW-Projekts, das für eine Dauer von sechs Jahren angelegt ist, zusammen. Dazu zählen hochkarätige akademische Forschungseinrichtungen sowie Nosopharm, ein industrieller Partner. Die Förderung der verschiedenen Projekte des Konsortiums beläuft sich auf insgesamt rund 31 Mio. €, davon Sachleistungen in Höhe von 19 Mio. €. Evotec bringt F&E-Expertise auf dem Gebiet der Antibiotika sowie F&E-Plattformen (u. a. für medizinische Chemie, Mikrobiologie, Verfahrenschemie, ADME, PK, Toxikologie) in das Projekt ein. Das ursprüngliche Portfolio des Konsortiums umfasste drei innovative Projekte, die sämtlich auf neuartige Antibiotika-Klassen aus natürlichen Quellen ausgerichtet sind, davon eines aus Evotecs Portfolio. Schwerpunkt dieser Projekte (ursprünglich in Phasen von der Lead-Identifizierung bis zur präklinischen Entwicklung) sind neuartige Wirkungsmechanismen zur Bekämpfung gramnegativer Pathogene, die von der WHO gelistet sind (u. a. *Escherichia coli*, *Klebsiella pneumoniae*, *Acinetobacter baumannii* und *Pseudomonas aeruginosa*), und dazugehöriger nosokomialer Infektionen (u. a. Harn- und Atemwegsinfektionen). Am weitesten fortgeschritten ist ein Projekt, in dem gerade Studien zum Abschluss gebracht werden, die Voraussetzung für die Beantragung zur Genehmigung als Prüfpräparat sind. Geplant ist der Eintritt in Phase 1 bis Anfang 2023.

Einschließlich Evotec arbeiten derzeit zwölf Partner im Rahmen des GNA NOW-Projekts, das für eine Dauer von sechs Jahren angelegt ist, zusammen. Dazu zählen hochkarätige akademische Forschungseinrichtungen sowie Nosopharm, ein industrieller Partner. Die Förderung der verschiedenen Projekte des Konsortiums beläuft sich auf insgesamt rund 31 Mio. €, davon Sachleistungen in Höhe von 19 Mio. €. Evotec bringt F&E-Expertise auf dem Gebiet der Antibiotika sowie F&E-Plattformen (u. a. für medizinische Chemie, Mikrobiologie, Verfahrenschemie, ADME, PK, Toxikologie) in das Projekt ein. Das ursprüngliche Portfolio des Konsortiums umfasste drei innovative Projekte, die sämtlich auf neuartige Antibiotika-Klassen aus natürlichen Quellen ausgerichtet sind, davon eines aus Evotecs Portfolio. Schwerpunkt dieser Projekte (ursprünglich in Phasen von der Lead-Identifizierung bis zur präklinischen Entwicklung) sind neuartige Wirkungsmechanismen zur Bekämpfung gramnegativer Pathogene, die von der WHO gelistet sind (u. a. *Escherichia coli*, *Klebsiella pneumoniae*, *Acinetobacter baumannii* und *Pseudomonas aeruginosa*), und dazugehöriger nosokomialer Infektionen (u. a. Harn- und Atemwegsinfektionen). Am weitesten fortgeschritten ist ein Projekt, in dem gerade Studien zum Abschluss gebracht werden, die Voraussetzung für die Beantragung zur Genehmigung als Prüfpräparat sind. Geplant ist der Eintritt in Phase 1 bis Anfang 2023.

4.1.4. PRROTECT – BUILDING A UNIQUE PANDEMIC PREPAREDNESS AND RAPID RESPONSE TECHNOLOGY PLATFORM

Evotec besitzt die Expertise und die Plattformen, um die Entwicklung neuer niedermolekularer Substanzen und Biologika zur Bekämpfung von Pandemiegefahren zu unterstützen. Unsere aktuellen Tätigkeiten im Kampf gegen COVID-19 verdeutlichen die zentrale Rolle unserer Plattformen innerhalb der Branche. Im Rahmen einer neuen Initiative zur klinischen Entwicklung neuartiger Therapeutika gegen COVID-19 hat Evotec als eines von drei Unternehmen stark umkämpfte Fördermittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (kurz „BMFB“) erhalten. Evotec entwickelt ein hochwirksames, immunmodulatorisches Molekül, das die Immunantwort verstärken und das Risiko eines schweren Krankheitsverlaufs mit stationärer Behandlung senken soll. Unser Beitrag zu einer besseren Vorbereitung auf die Zukunft liegt in einem stärker vorgreifenden Ansatz, das heißt wir nutzen diese Plattformen für ein breites Spektrum von Infektionskrankheiten.

PRROTECT ist eine offene, vorwettbewerbliche Netzwerk-Initiative für den besten Schutz gegen zukünftige Pandemien über drei verschiedene Kanäle: Erstens die Vorbereitung auf virale Gefahren durch die Vorentwicklung einer multimodalen Pipeline von therapeutischen Kandidaten gegen die Viren, die von der Weltgesundheitsorganisation („WHO“) als besondere Bedrohungen definiert wurden; zweitens Technologien zur Verkürzung der F&E-Zeitlinien für die Neuentwicklung von hochwirksamen, neutralisierenden Antikörpern unter Verwendung von AI- & ML-Plattformen (z. B. J.HALSM); drittens ein flexibles Netzwerk aus verdichteten Produktionsanlagen (J.POD[®]), die bei Bedarf eine schnelle Bereitstellung therapeutischer Antikörper gewährleisten.

Darüber hinaus hat Evotec ein bispezifisches, immunmodulatorisches Protein mit hoher Wirksamkeit gegen das Hepatitis B-Virus (HBV) identifiziert und entwickelt. Mit mehr als 250 Millionen chronisch Kranken ist Hepatitis B eine globale Gesundheitsgefahr, und es gibt dafür keine Heilmethoden. Das Molekül wurde von nichtmenschlichen Primaten gut vertragen, und die klinische Dokumentation zur Konsultation der Regulierungsbehörden ist in Arbeit. Ziel ist der Beginn der klinischen Phase-1-Studie im 1. Quartal 2022.

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

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

Die folgenden Maßnahmen wurden von der FDA vorgeschlagen:

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

Diese Auffassung entspricht voll und ganz unserer eigenen Herangehensweise und bestätigt die Bedeutung von „omics“-Faktoren in der Wirkstoffforschung.

4.2. FAIRE BESCHÄFTIGUNG ☺

Der geschäftliche Erfolg von Evotec beruht maßgeblich auf dem Erfolg unserer Mitarbeiter, das heißt ihrem Engagement und ihrer persönlichen Entwicklung im Unternehmen. Für ein nachhaltig schnelles und kontinuierliches Wachstum bemühen wir uns als Arbeitgeber um ein attraktives Arbeitsumfeld, in dem sich die drei Werte unserer Unternehmenskultur als ONE Evotec – Innovation, Unternehmergeist und Zusammenarbeit – widerspiegeln und in dem sich auch unsere Mitarbeiter verwirklichen und weiterentwickeln können.

Der Bereich Arbeitnehmerbelange betrifft also eine wichtige Stakeholdergruppe, die für die Erfüllung unseres Auftrags von größter Bedeutung ist. Aus diesem Grund beanspruchen die Arbeitnehmerbelange den Großteil unseres Nachhaltigkeitsberichts. In der Betrachtung der Relevanz unserer Mitarbeiter unterscheiden wir zwischen zwei Bereichen: Personal und Environment, Health & Safety (EHS). Die Themen Bildung und Weiterbildung, Diversität, Gleichstellung und Inklusion sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind für den gesamten Evotec-Konzern relevant. Die Funktionsbereiche Personal und EHS tragen die Hauptverantwortung für Arbeitnehmerbelange, da diese naturgemäß sowohl den einzelnen Mitarbeiter als auch das Unternehmen als Ganzes betreffen. Als direkte Verbindung zu einer wichtigen externen Stakeholdergruppe, den potenziellen Bewerbern, ist die Personalbeschaffung ein wichtiger Erfolgsfaktor. Darüber hinaus geht von unseren Mitarbeitern überall dort eine Wirkung aus, wo sie mit anderen Stakeholdern, z. B. Investoren, Partnern, Behörden oder akademischen Einrichtungen, in Kontakt treten.

Der Bereich Human Resources (HR) als globale, befähigende Funktion berichtet seit 2018 direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Er trägt die Verantwortung für konzernweit einheitliche Methoden und Standards, Prozesse und Vorschriften sowie alle Fragen der Organisationsentwicklung. Realisiert wird dies über spezielle Kompetenzzentren und das Global Strategic HR Business Partnering und betreut durch ein globales HR-Team sowie lokale Teams in allen Ländern, in denen Evotec präsent ist. Das dynamische Wachstum des Unternehmens erfordert eine anpassungsfähige Organisation, daher wurde das Personalmanagement mit der Einführung der Personalverwaltungssoftware „Workday“ als erster Geschäftsbereich vollständig digitalisiert. Die

Software sorgt für global einheitliche Prozesse in der Personalverwaltung des gesamten Konzerns.

Zur Bewertung unserer Performance werden verschiedene Mitarbeiterkennzahlen herangezogen, unter anderem die Gesamtzahl der Mitarbeiter, die Fluktionsrate, die Anzahl der Neueinstellungen, die durchschnittliche Zahl der Vollzeitäquivalente, die Zahl der Vollzeitäquivalente zum Jahresende, die durchschnittliche Gesamtzahl der Mitarbeiter, die Zahl der unbefristet Beschäftigten zum Endes des Geschäftsjahrs, die Zahl der befristet Beschäftigten zum Ende des Geschäftsjahrs, die Zahl der neu eingestellten unbefristet Beschäftigten, die Zahl der ausgeschiedenen unbefristet Beschäftigten, der Anteil der Mitarbeiter im Land des Hauptsitzes und das Durchschnittsalter der Mitarbeiter. Diese sind in den nachfolgenden Abschnitten dieses Berichts aufgeführt.

4.2.1. PERSONALZUWACHS

In allen Ländern und über alle Funktionen hinweg wurden sowohl in Europa als auch in den USA neue Mitarbeiter eingestellt, um die Innovationskraft des Unternehmens weiter zu stärken und unseren Partnern und Kunden erstklassige Dienstleistungen zu liefern.

4.2.2. MITARBEITERZAHLEN

Zum 31. Dezember 2021 waren im Evotec-Konzern weltweit insgesamt 4.198 Mitarbeiter beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg um insgesamt 17,5 %. Die Anzahl der im Geschäftsjahr durchschnittlich Beschäftigten betrug 3.908. Insgesamt ist die Zahl der Mitarbeiter 2021 um 626 gestiegen. Die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter basierend auf Vollzeitäquivalenten¹ stieg von 3.120,7 im Jahr 2020 um 18,4 % auf 3.696,4 im Jahr 2021. Zum Jahresende lag die Anzahl der Mitarbeiter basierend auf Vollzeitäquivalenten bei 3.945,4.

TABELLE 8: PERSONALSTAND* ZUM 31. DEZEMBER

| PERSONALSTAND* ZUM 31. DEZEMBER | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Österreich | - | 29 | 42 |
| Frankreich | 649 | 766 | 903 |
| Deutschland | 720 | 862 | 1.054 |
| Italien | 666 | 703 | 785 |
| UK | 727 | 839 | 935 |
| USA | 268 | 373 | 479 |
| Gesamtkonzern | 3.030 | 3.572 | 4.198 |
| Execute | 2.425 | 2.874 | 3346 |
| Innovate | 161 | 209 | 310 |
| Vertrieb und administrative Funktionen | 444 | 489 | 542 |
| Gesamtkonzern | 3.030 | 3.572 | 4.198 |

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

4.2.3. TALENT GEWINNEN, BEGEISTERN UND BINDEN

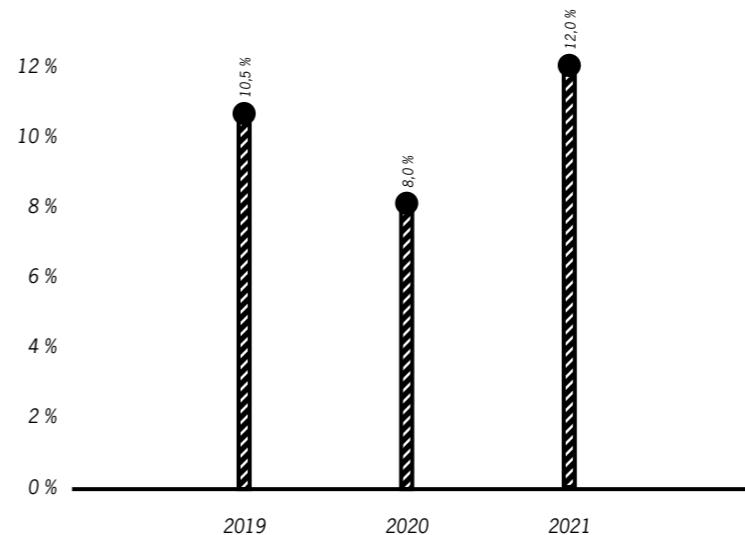
Bei Evotec besteht eine starke Korrelation zwischen der Entwicklung des Unternehmens und der Entwicklung seiner Mitarbeiter – und zwar sowohl in Bezug auf ihre Anzahl als auch auf ihre Kompetenzen. Die Wachstumsdynamik des Unternehmens hängt folglich stark von der Fähigkeit ab, die richtigen Mitarbeiter für Evotec zu gewinnen, sie zu entwickeln und langfristig zu binden.

Im Jahr 2021 wurde ein neues Kompetenzzentrum eingerichtet: Global Talent Acquisition & Employer Branding. Dieses konzentriert sich auf die global einheitliche Gestaltung einer exzellenten Personalbeschaffung sowie die Bildung und Positionierung unserer Arbeitgebermarke an den verschiedenen Arbeitsmärkten in aller Welt.

Erstmals in der Geschichte des Unternehmens wurden an Evotes verschiedenen Standorten weltweit in einem einzigen Jahr insgesamt mehr als 1.000 neue Mitarbeiter eingestellt. Dies entspricht einem Nettozuwachs um 626 Mitarbeiter und beinhaltet einen Ausgleich für die relativ geringe Fluktuation im Geschäftsjahr 2020 im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise.

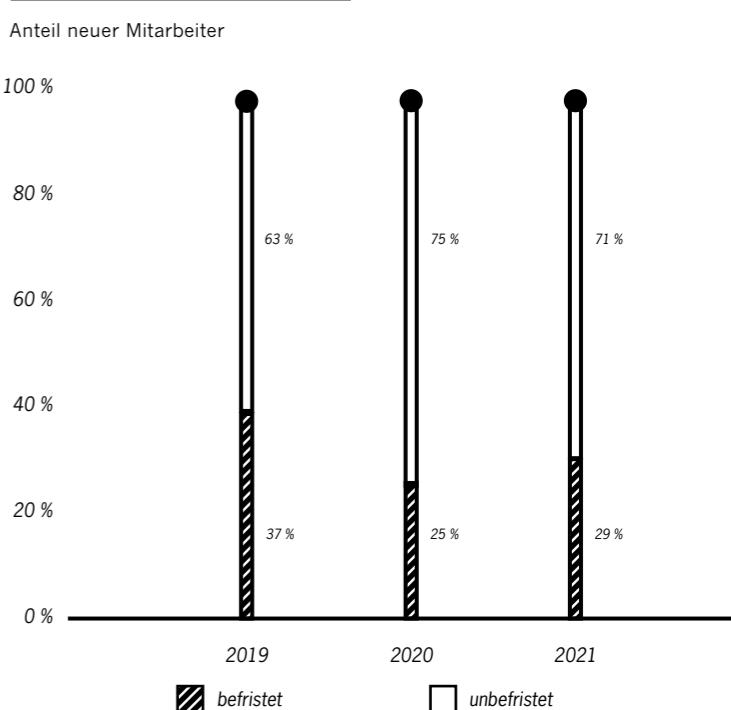
Im Jahr 2020 war die Personalfluktuation auf 8 % gesunken, gegenüber jeweils 10,5 % in den Jahren 2018 und 2019. Ziel ist es, dieses Niveau in Zukunft zu halten, aber bereits im letzten Jahr zeichnete sich ab, dass die COVID-19-Krise die Entwicklung beeinflussen und 2021 zu Ausgleichseffekten führen würde. Der Zweijahresdurchschnitt für 2020/2021 bewegt sich auf dem Niveau der Vorjahre, eine im Branchenvergleich positive Entwicklung. Allgemein halten wir ein gewisses Maß an Fluktuation für akzeptabel, da neue Mitarbeiter auch neue Kompetenzen in das Unternehmen einbringen. Dennoch wollen wir erfahrene Mitarbeiter so lange wie möglich an Evotec binden. Längerfristig betrachten wir eine Fluktuationsrate im hohen einstelligen Bereich als angemessenes Niveau für eine gute Balance zwischen Wissenserhalt, neuem Input und Personalbeschaffungsaufwand.

ABBILDUNG 13: PERSONALFLUKTUATION



Der globale Personalzuwachs im Geschäftsjahr 2021 beinhaltet keine Akquisitionen und umfasst mehr als 700 unbefristet und beinahe 300 befristet Beschäftigte, Letztere überwiegend als Ersatz für bereits vorhandene befristete Stellen oder durch Vertragsverlängerungen.

ABBILDUNG 14: NEUEINSTELLUNGEN



Zum Jahresende 2021 lag der durchschnittliche Anteil der unbefristeten Stellen bei 91,5 % (3.823 Mitarbeiter), und der Anteil der befristeten Stellen bei 8,5 % (375 Mitarbeiter), gegenüber 8,7 % im Vorjahr. Der Anteil der Mitarbeiter in Deutschland, dem Land des Unternehmenssitzes, liegt bei 25 %. Im Rahmen unserer Bemühungen, die Attraktivität von Evotec als Arbeitgeber weiter zu steigern und Mitarbeiter zu binden bieten wir Personalleistungen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Einige dieser Leistungen sind in nachfolgender Abbildung dargestellt.

ABBILDUNG 15: PERSONALLEISTUNGEN

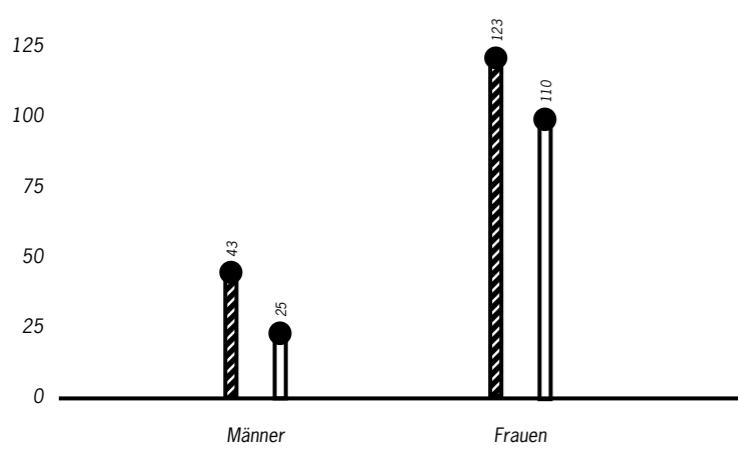
* Alle Mitarbeiter erhalten für die Dauer von drei Jahren bis Januar 2023 einen Zugang zur Headspace-App.

Weitere Leistungen, wie etwa Kranken-, Berufsunfähigkeits- und Invaliditätsversicherungen sowie Altersvorsorgeleistungen werden in Abhängigkeit von den Gegebenheiten in den einzelnen Ländern erbracht.

Der Anspruch auf Elternzeit ist gesetzlich verankert und steht somit allen Mitarbeitern zu. Im Geschäftsjahr 2021 haben 135 Mitarbeiter die Elternzeit in Anspruch genommen.

ABBILDUNG 16: ELTERNZEIT

Anzahl der Mitarbeiter in Elternzeit nach Geschlechtern



2020 2021

Im Sinne unserer Bemühungen um bessere Arbeitsbedingungen fallen 66% unserer Mitarbeiter in Österreich, Frankreich, Deutschland und Italien unter die Bestimmungen eines Tarifvertrags. Darüber hinaus verpflichten wir uns an allen Standorten zur Förderung des gesellschaftlichen Dialogs.

4.2.4. BERICHETE UND ANALYSEN

Des Weiteren wurde 2020 mit der Entwicklung von Standardanalysen begonnen, die im Personalmanagement bei der Entscheidungsfindung helfen und den Erfolg von Maßnahmen messen sollen. An dieser Aufgabe wurde 2021 weitergearbeitet, und es wurden weitere Standardberichte und Dashboards entwickelt, die 2022 eingeführt werden.

4.3. AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern fällt bei Evotec in den Bereich Global People Development und umfasst mehr als nur die Teilnahme an Schulungen oder Lehrgängen. Die Funktion Learning & Development setzt auf Produkte und Abläufe, die es unseren Mitarbeitern ermöglichen, sich gemeinsam mit dem Unternehmen zu entwickeln. Nur mit den richtigen Leuten zur rechten Zeit am rechten Ort (bzw. im richtigen Job) werden wir es schaffen, unsere ehrgeizigen Wachstumsziele zu erreichen.

Bei Evotec sind wir davon überzeugt: Der Erfolg des Unternehmens beruht auf der Kompetenz unserer Mitarbeiter. Mit der Funktion 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 in Weiterbildung, damit Kompetenzen bei Bedarf erworben oder aufgefrischt werden, und fördert eine Kultur des lebenslangen Lernens. Unser Aus- und Weiterbildungsportfolio umfasst eine Vielzahl verschiedener Schulungen zur Entwicklung verschiedener Kompetenzen. Diese sind entweder auf inhaltliche Aufgaben oder auf Rollen wie etwa Führungsverantwortung zugeschnitten. Weitere Maßnahmen umfassen die Einführung des Global Coaching Process sowie Investitionen in die globale Nachfolgeplanung. So entsteht eine zukunftsgerichtete Organisation und damit die Grundlage für ein leistungsstarkes Unternehmen mit einem herausragenden Angebot.

Zur Gewährleistung der bestmöglichen Qualität werden die verschiedenen Lernangebote regelmäßig geprüft und weiterentwickelt. Maßnahmen:

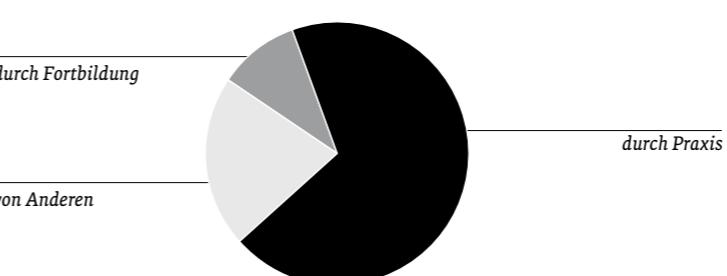
- **EVOlead:** Programme für Führungskräfte: Halbzeit- und Endüberprüfung der Programme im Hinblick auf Qualität und Wirkung auf die Rolle.
- **EVOacademy:** Teilnahmequoten, Schulungsqualität, Eignung für bestimmte Rollen usw.

TABELLE 9: ZIELE DER AUS- UND WEITERBILDUNG

| ZIEL | MASSNAHME | BETROFFENE GRUPPEN | FRIST | STAND |
|---|---|--------------------|-------|----------------|
| Ausbau des Schulungsangebots für Mitarbeiter | Einrichtung einer globalen Lernplattform (EVOacademy) | Evotec Group | 2022 | in Bearbeitung |
| Weitere Verbesserung der Führungskräfteschulungen | Teilnahmequote der berechtigten Führungskräfte an den Führungskräfteprogrammen bis Ende 2022 auf 100 % steigern | Evotec Group | 2022 | in Bearbeitung |

4.3.1 WACHSTUM DURCH BILDUNG & ENTWICKLUNG**ABBILDUNG 18: ART DER FORTBILDUNG**

Evotec bemüht sich um Ansätze zur Bildung und Entwicklung, die alle Mitarbeiter unterstützen. Um für Unternehmen und Mitarbeiter eine maximale Wirkung zu erzielen, wird der Erfolg in regelmäßigen Abständen gemessen. Daher fördert Evotec eine Lernkultur, in der jeder Einzelne dazu aufgefordert ist, seine berufliche Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen, sei es durch Zusammenarbeit mit anderen oder durch Fortbildungen. Unser Lernansatz folgt dem Prinzip 70/20/10 (durch Praxis/von anderen/durch Fortbildung). Wir sind davon überzeugt, dass ein förderliches Lernumfeld die beste Entwicklung gewährleisten kann.

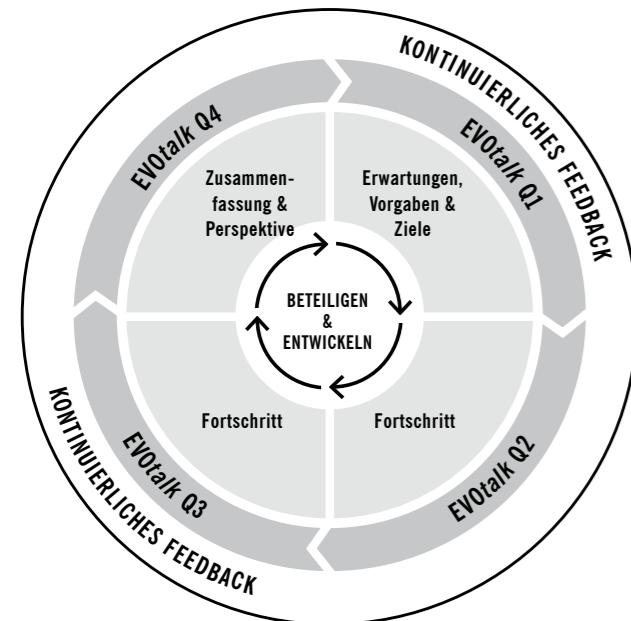
ABBILDUNG 17: LERNANSÄTZE FÜR MITARBEITER

Wie in nachfolgender Abbildung gezeigt, bieten alle Standorte ihren Mitarbeitern Lernangebote, die eine Vielzahl verschiedener und von Land zu Land unterschiedlicher Themen umfassen.

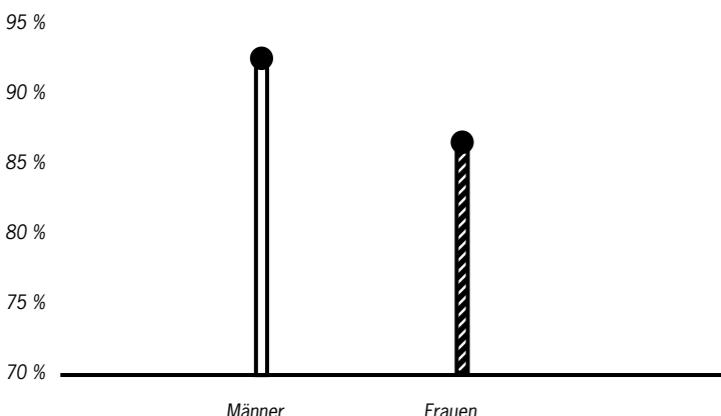

4.3.2. FEEDBACKKULTUR & EVOtalks

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 Mitarbeiter mindestens viermal pro Jahr konkrete Erwartungen, individuelle Ziele und Entwicklungsschritte 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 von Workday.

Neue Vorgesetzte und Mitarbeiter werden während der Einführungsphase gezielt im Hinblick auf die **EVOtalks** geschult.

ABBILDUNG 19: FEEDBACKMETHODE UND LEISTUNGSBEURTEILUNGEN

REGELMÄSSIGE ÜBERPRÜFUNG DER LEISTUNG UND LAUFBAHNENTWICKLUNG



Unsere Feedbackkultur und die **EVotalks** folgen dem SBI-Ansatz (**S**tuation, **B**ehaviour (Verhalten), **I**mpact (Wirkung)). Feedbackgespräche sollten sich auf eine bestimmte Situation beziehen und das zugrundeliegende, beobachtete Verhalten sowie die damit verbundene Wirkung beschreiben.

4.3.3. ORGANISATIONSENTWICKLUNG FÖRDERT DAS FÜHREN UND LERNEN

Mit unserem neuen Kompetenzzentrum für globale Personalentwicklung schaffen wir maßgeschneiderte globale Lösungen für die Organisations- und Mitarbeiterentwicklung, die das Unternehmen sowohl heute als auch für die Zukunft stark machen. Wir bemühen uns um Entwicklungslösungen, von denen alle Mitarbeiter des Unternehmens profitieren. Mit unserer Lernkultur ermutigen wir unsere Mitarbeiter dazu, ihre Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen.

4.3.4. GLOBALE ANSÄTZE & PROGRAMME ZUR FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

Verantwortliche Führungskräfte, die klare Vorgaben machen, transparent kommunizieren und die Entwicklung ihrer Mitarbeiter fördern, sind das Rückgrat einer erfolgreichen Mitarbeiterentwicklung. Aus diesem Grunde ist die Entwicklung der Führungskompetenz auf allen Ebenen bei Evotec von großer Bedeutung. Im Rahmen eines umfassenden Konzepts zur Führungskräfteentwicklung wurden 2021 drei globale Programme erarbeitet und als hybride Lernerfahrung umgesetzt: ein Programm zu den Grundsätzen der Personalführung für Manager der unteren Führungsebene (**EVOlead Leading Self & Others**), eines für das mittlere Management (**EVOlead Leading Leaders**) und eines für Manager der obersten Führungsebene, die globale Verantwortung tragen (**EVOlead Leading Globally**). Im Geschäftsjahr 2021 nahmen 304 Führungskräfte, das heißt 46 % der Betroffenen, an diesen Programmen teil, und auch 2022 folgen in allen drei Programmen weitere Gruppen aus dem Kreis der jeweiligen teilnahmeberechtigten Führungskräfte. Durch die Schaffung einer globalen Plattform für Vernetzung, Inspiration und Unterstützung wird auf diese Weise eine globale Führungsmannschaft – die **EVOlead**-Community – entstehen. Der globale Ansatz wird zudem durch lokale Lernmaßnahmen ergänzt, die an die jeweiligen Bedürfnisse der Standorte angepasst sind.

Neben den formalen Schulungsprogrammen gibt es ein globales Coaching-Angebot, das Führungskräften erlaubt, unter der Anleitung externer, geprüfter Trainer an ihren jeweiligen Führungsthemen zu arbeiten.

4.3.5. EVOACADEMY ZUR FÖRDERUNG DER GLOBALEN LERNKULTUR

Wir sind davon überzeugt: Der Erfolg des Unternehmens beruht nicht zuletzt auf der Fähigkeit unserer Mitarbeiter, kontinuierlich zu lernen und ihre fachliche Kompetenz zu steigern. Deshalb sind wir bestrebt, eine echte Lernkultur zu schaffen, in der unsere Mitarbeiter ihre Kräfte entfalten.

Im Geschäftsjahr 2021 stand den Mitarbeitern ein breites Angebot an lokal organisierten technischen Fortbildungen und Schulungen zur Verhaltenskompetenz offen. Dieses breite und vielfältige Fortbildungsangebot wird 2022 unter der globalen Lernplattform **EVOacademy** gebündelt und weiter ausgebaut. Konzept und Umsetzung der Plattform sind der gemeinsamen Arbeit des Personalbereichs mit Vertretern aus sämtlichen Geschäftsbereichen des Unternehmens zu verdanken. Damit entsteht eine einzige globale Lernplattform, über die Lerninhalte für alle Mitarbeiter angeboten und effektiv gesteuert werden können. Zudem wird Evotec so in der Lage sein, global über Schulungen und sonstige Fortbildungsmaßnahmen zu berichten. Die **EVOacademy** wurde im März 2022 eröffnet und wird kontinuierlich mit globalen Schulungs- und Lerninhalten gefüllt.

4.3.6. EVOSuccession

Im Geschäftsjahr 2021 wurden die ersten Schritte in Richtung einer globalen Nachfolgeplanung unternommen, um die globale Geschäftskontinuität zu gewährleisten. Dafür wurden rund 30 Schlüsselpositionen der obersten Führungsebene einer Bewertung unterzogen. Die wesentlichen Ziele der Nachfolgeplanung **EVOSuccession** sind:

- Erstellung von Aktionsplänen für das Ausscheiden von Mitarbeitern der obersten Führungsebene aus dem Unternehmen,
- Identifizierung interner und/oder externer Nachfolger und Vertreter,
- Transparenz der Nachfolge-Pipeline.

Pläne für die Vorbereitung von Nachfolgern, die dauerhaft Verantwortung übernehmen können, sowie von Vertretern wurden bereits erstellt. Die globale Nachfolgeplanung wird 2022 weiterentwickelt und dahingehend strukturiert, dass auch die Leistung und das Potenzial der Nachfolgekandidaten bewertet werden.

4.4. DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION

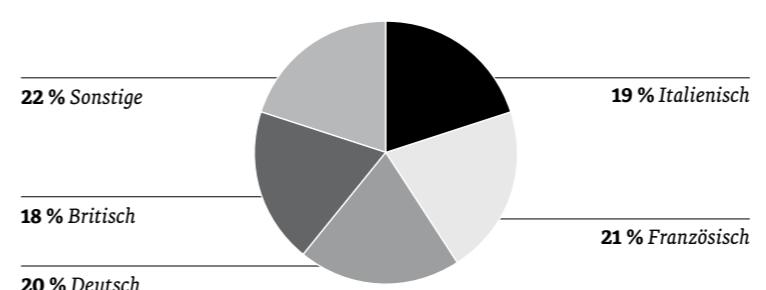
Als erklärter inklusiver Arbeitgeber verfolgt Evotec einen globalen Ansatz der „denkerischen Vielfalt“, in dem sich die Diversität unserer Mitarbeiter widerspiegelt. Unser Denken und Handeln sind von Respekt, Kooperation, Offenheit und Flexibilität geprägt. Bei der Einstellung und Entwicklung von Talenten ebenso wie bei Beförderungen und Gehältern ist gelebte kulturelle Vielfalt in all ihren Facetten die beste Voraussetzung für Chancengleichheit, unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, ethnischer Herkunft & Nationalität, sexueller Orientierung, Alter, Religion & Weltanschauung, körperlichen & geistigen Fähigkeiten oder sozialem Hintergrund. So entsteht eine optimale Kombination aus Kompetenz, Talent, Ideen, Kreativität und Engagement; sie macht uns stark für den Weg zur globalen Marktführerschaft. Bis heute haben wir keine Beschwerden zu Diskriminierung von unseren Mitarbeitern erhalten.

Weitere Schritte zur Erhöhung der Attraktivität und Diversität des Unternehmens waren die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt mit ihren sieben Dimensionen im Jahr 2020 und die Durchführung einer Sensibilisierungskampagne im Jahr 2021.

Ende 2021 waren bei Evotec Mitarbeiter aus 81 verschiedenen Nationen beschäftigt (2020: 75). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag Ende 2021 bei 38,5 Jahren (2020: 38,6 Jahre), und 1,6 % der Beschäftigten hatten eine anerkannte Behinderung (2020: 1,2 %).

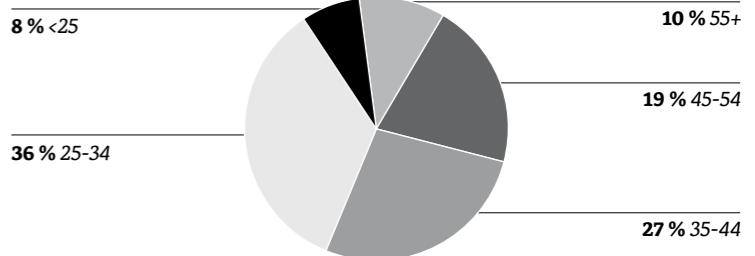
ABBILDUNG 20: MITARBEITER NACH NATIONALITÄT & ALTERSGRUPPEN IM GESCHÄFTSJAHR 2021

MITARBEITER NACH NATIONALITÄTEN *



Seit 2018 verfolgt Evotec das Ziel, bis 30. Juni 2022 auf der Führungsebene zwei Stufen unterhalb des Vorstands einen Frauenanteil von 30 % zu erreichen. Mit einem Frauenanteil von 31 % wurde dieses Ziel bereits 2021 und damit vorzeitig erreicht.

Frauen besetzten somit 77 von insgesamt 246 Führungspositionen im Jahr 2021.



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

Der Blick auf die Geschlechterdiversität zeigt einen gegenüber 2020 unveränderten Frauenanteil von 54 %.

ABBILDUNG 21: GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH LÄNDERN

GESCHLECHTERVERTEILUNG UND ANZAHL DER MITARBEITER NACH LÄNDERN, 2021

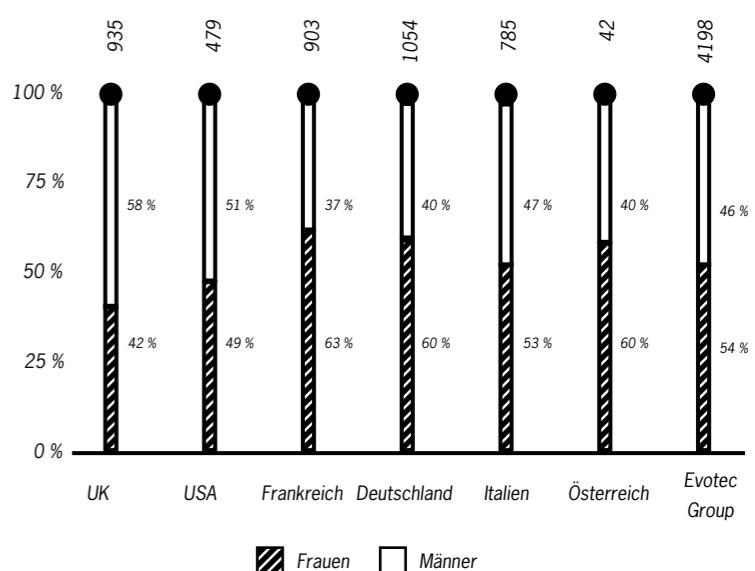
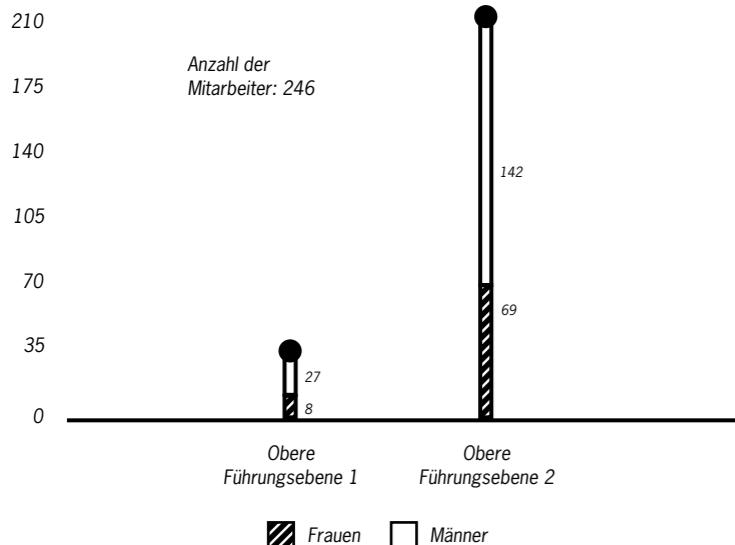


ABBILDUNG 22: OBERE FÜHRUNGSEBENEN IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Zusammensetzung auf Führungsebene in den vergangenen drei Jahren 2019-2021.

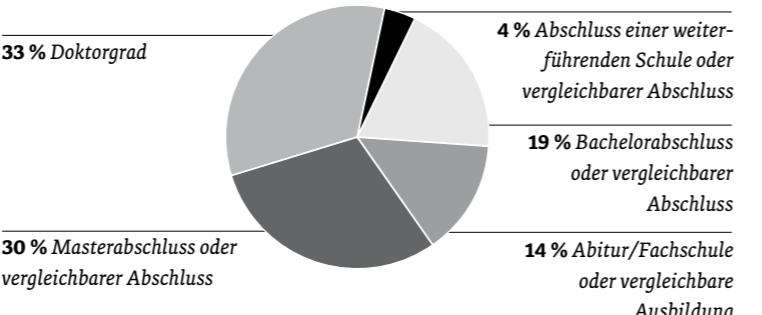
TABELLE 10: GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH FÜHRUNGSEBENE

| Geschlecht | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|
| Oberste Führungsebene* | | | |
| Frauen | 25,8 % | 26,5 % | 31,3 % |
| Männer | 74,2 % | 73,5 % | 68,7 % |
| Oberste Führungsebene 1* | | | |
| Frauen | 23,1 % | 17,9 % | 22,9 % |
| Männer | 76,9 % | 82,1 % | 77,1 % |
| Oberste Führungsebene 2* | | | |
| Frauen | 26,4 % | 28,0 % | 32,7 % |
| Männer | 73,6 % | 72,0 % | 67,3 % |

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

In Zukunft werden wir in enger Zusammenarbeit mit unserem Aufsichtsrat neue Ziele für eine noch breitere Diversität entwickeln. Diese werden auch Teil der DEI-Strategie für die gesamte Evotec Gruppe sein.

Bereits heute bringen unsere Mitarbeiter verschiedene Abschlüsse und Titel ein, wie in Abbildung 23* dargestellt.

ABBILDUNG 23: BILDUNGSNIVEAU

Mehr als 80 % unserer Mitarbeiter haben dabei einen akademischen oder vergleichbaren Bildungshintergrund; mit diesem Anteil liegen wir über dem Branchendurchschnitt. Nichtsdestotrotz ist eine Gruppe von Menschen mit vielfältigen Kenntnissen und Fähigkeiten essentiell für den Erfolg unseres Unternehmens.

4.5. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Für Evotec sind Arbeitnehmerbelange der wichtigste ESG-Faktor. Unsere Stärke beruht auf der Vielfalt der Menschen, die das Unternehmen voranbringen. Wir bemühen uns um faire, gesundheitsfördernde, respektvolle, sichere und attraktive Arbeitsbedingungen, die uns unserem Ziel #researchneverstops näher bringen.

Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz genießen daher bei Evotec einen hohen Stellenwert, und zwar nicht nur im Sinne der geltenden rechtlichen Anforderungen, sondern insbesondere deshalb, weil wir für unsere Mitarbeiter ein entsprechendes Umfeld schaffen wollen. Für Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen zu sorgen ist unsere Pflicht, die Gewährleistung der bestmöglichen Arbeitsbedingungen dagegen ein Anliegen.

Durch die Gestaltung der Arbeitsplätze und -bedingungen können wir das Wohlbefinden und die Sicherheit jedes Mitarbeiters direkt beeinflussen. Zugleich sind auch die Mitarbeiter selbst verantwortlich für die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds und nehmen mit ihrem Verhalten Einfluss auf das Unternehmen. Alle Mitarbeiter, aktuelle wie zukünftige, sollen ihre Kreativität in einem dafür optimalen Umfeld entfalten können. Auch der Abbau von unnötigen Ineffizienzen und Stress durch verbesserte Abläufe sowie die Sicherheit, nicht am Ergebnis eines Experiments, sondern an der Qualität der Arbeit gemessen zu werden, sollen eine Atmosphäre des Vertrauens schaffen (weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt Arbeitnehmerbelange).

Die Prozessanpassungen, die wir aufgrund von COVID-19 im Jahr 2020 vornehmen mussten, haben die Sicherheit der Mitarbeiter und die Fähigkeit zur Aufrechterhaltung der Geschäftskontinuität auf hohem Qualitätsniveau gewährleistet. Die hohe Kundenzufriedenheit und -treue legt nahe, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie auch in einem schwierigeren Umfeld ein im Sektorvergleich überdurchschnittliches Wachstum begünstigt (Beispiele hierfür sind im Abschnitt Gesundheit und Sicherheit beschrieben).

Gesundheits- und Sicherheitsbelange werden im Konzern mit derselben Kompetenz und Professionalität behandelt wie das operative Kerngeschäft. Mit der organisatorischen Strukturierung dieser Themen unter der neuen Funktion Global Head of Environment, Health & Safety, die direkt dem Vorstand unterstellt ist, wurde 2020 eine erste Maßnahme abgeschlossen. Auf nationaler Ebene unterstützen die lokalen EHS-Verantwortlichen das globale Team und sind zuständig für die operative Umsetzung der Maßnahmen an ihren Standorten – unter Berücksichtigung nationaler Richtlinien und Gesetze. Im Geschäftsjahr 2021 gewann Evotec für die Leitung des EHS-Bereichs zwei neue Führungskräfte (in Frankreich und Großbritannien) sowie fünf neue Experten mit Fachkenntnissen in den Bereichen Chemie, Arzneimittelherstellung, allgemeine Schadenprävention sowie Gesundheit und Wohlergehen. Der Personalzuwachs in diesem Bereich entspricht dem

Organisationswachstum, und es wurden neue Fachkenntnisse in den Bereichen Brandschutz, Biosicherheit, Bau, Umweltmanagement und allgemeine Sicherheit erworben.

Parallel zu den organisatorischen Anpassungen lag das Hauptaugenmerk bei der strukturellen Anpassung auf der Vereinheitlichung von Richtlinien und Prozessen und der Einführung eines verlässlichen Berichtswesens für Unfälle, Beinaheunfälle und sonstige meldepflichtige Ereignisse sowie den sicheren Umgang mit Chemikalien. Die im März 2018 veröffentlichte Norm für Arbeitsschutzmanagementsysteme (ISO 45001) dient unverändert als Vorlage für unsere eigenen Regelungen. Darüber hinaus hat Evotec die Kosten für Headspace-Abonnements übernommen, um das Bewusstsein für das Thema psychische Gesundheit zu schärfen. Ab 2020 erhalten alle Mitarbeiter für die Dauer von drei Jahren einen Zugang zur Headspace-App.

TABELLE 11: EHS-ZIELE

| ZIEL | MASSNAHME | BETROFFENE GRUPPEN | FRIST | STAND |
|--|--|--|---|---|
| Branchenführerschaft im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz | Mitarbeiterbefragung, Analyse von Vergleichsangeboten in der Branche | Evotec Group | 2025 | in Bearbeitung |
| Einen besseren Überblick über das Gesundheitsangebot an den verschiedenen Standorten verschaffen | Durch aktives Case Management die Zahl der Ausfalltage nach Unfällen reduzieren | Evotec Group | 2025 | in Bearbeitung |
| Gesundheitsförderung | Einrichtung digitaler Angebote im Rahmen der Gesundheitsförderung | Evotec Group EVOzone Lokaler EHS Sharepoint | vierteljährlich | in Bearbeitung |
| Schulungen und Sensibilisierung | Schulungen zu Sicherheitsfragen werden allen Mitarbeitern in Form von Präsenzkursen, offenen Online-Kursen und Workshops angeboten | Evotec untere/mittlere Führungsebene Entwicklung von Sicherheitsmodulen EVOsafe | 2022–2025 | in Arbeit (Pilotprojekt in Großbritannien 2022) |
| Risikobewertung und Präventionsmaßnahmen | – Arbeitsplätze werden regelmäßig geprüft – Umsetzung gezielter Maßnahmen – Gestaltung eines attraktiven Arbeitsumfeldes | Evotec-Mitarbeiter | laufendes Programm | in Bearbeitung |
| Störungs- und Katastrophenbereitschaft | Durchführung von Schulungen für Ersthelfer und Brandschutzbeauftragte einschl. unter Einsatz eines AED | Evotec Group AED | laufendes Programm | in Bearbeitung |
| Konzernweite Einführung einer Verwaltungssoftware für Gesundheit und Sicherheit | Förderung der Einführung dieser Software im Sinne der Transparenz der Maßnahmen in den Bereichen EHS und Risikosteuerung | Ostküste/USA Frankreich/ Großbritannien/Italien | 1./2. Quartal 2022 3. Quartal 2022 – 3. Quartal 2023 | in Bearbeitung |

Im 3. Quartal 2021 wurde die webbasierte EHS-Softwarelösung Quentic, die in Deutschland und Österreich bereits seit 2020 im Einsatz ist, an zwei weiteren Standorten eingeführt: in Seattle und Redmond (USA). Quentic unterstützt die Dokumentation, Organisation und Bewertung aller Gesundheits- und Sicherheitsthemen und gewährleistet ein akkurate Berichtswesen. Die Softwarelösung soll im Verlauf von 2022 und 2023 an allen Standorten als

Standardinstrument in Betrieb genommen werden. Durch die Digitalisierung der EHS-Aktivitäten wird es möglich sein, die Anforderungen an die Datenintegrität bei der ESG-Berichterstattung zu erfüllen sowie Abläufe und Eskalation im Störfallmanagement und die Planung von Korrektur- und Präventivmaßnahmen, Abschluss und Überprüfung gemäß ISO 14001:2015 und ISO 45001:2018 zu straffen.

Unsere EHS-Spezialisten überprüfen die lokalen Vorgaben für den Einsatz krebserregender, erbgutverändernder oder fortpflanzungsgefährdender Gefahrstoffe (CMR-Stoffe) und neuartiger Moleküle und entwickeln Konzepte für die Arbeitshygiene an allen Standorten. Des Weiteren werden zur Verbesserung der technischen Steuerungsstrategien nach Maßgabe der guten Laborpraxis für Chemikalien bei Bedarf Investitionen getätigt, die die gesamte Versorgungskette vom Labor bis zum Patienten umfassen.

Mit zunehmendem Tempo auf unserer „Autobahn to Cures“ steigt nicht nur unser Anspruch, es ergeben sich auch zusätzliche Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte. Vor diesem Hintergrund sorgt Evotec für eine kontinuierliche Entwicklung der Teams und Ressourcen. Die EHS-Manager der Länder sorgen für eine geeignete Weiterqualifizierung ihrer Teams und kommen selbst dank der EHS-Zertifizierung (nach lokalen Gegebenheiten) in ihrer Laufbahn ein Stück voran. Darüber hinaus werden zu verschiedenen Themen maßgeschneiderte Schulungen organisiert, die den Bedürfnissen der einzelnen Standorte gerecht werden. Dazu zählen Bereiche wie Biosicherheit, Strahlenschutz, Bauleitung, Legionellenprophylaxe, chemische Hygiene, Umweltmanagement, Brandschutz, Sicherheit im Umgang mit hochaktiven pharmazeutischen Wirkstoffen (HPAPI) und Toxikologie.

4.5.1. BELASTBARE GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSSTRUKTUREN IN EINEM SCHWIERIGEN JAHR

Das Jahr 2021 stand im Zeichen anhaltender Sicherheitsmaßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie, die beibehalten werden mussten, um die krisenbedingten Auswirkungen unter Kontrolle zu halten. Dass Evotec dadurch nur geringfügige Nachteile entstanden sind, ist bewährten Eindämmungsmaßnahmen und der unablässigen Wachsamkeit unserer Mitarbeiter zu verdanken – eine wirklich großartige Leistung. Der Betrieb konnte an allen Standorten aufrechterhalten werden, mit minimalen Unterbrechungen in isolierten Bereichen in Verona, Toulouse, Seattle und Oxford. Es ist jedoch kein einziger Fall von direkter Übertragung zwischen Mitarbeitern bekannt. Angesichts der Ausbreitung der Delta- und zuletzt der ansteckenderen Omikron-Variante, die ein höheres Übertragungsrisiko mit sich bringt, ist dies umso bemerkenswerter.

Die kurz nach dem Ausbruch im Jahr 2020 eingeführten Gesundheits- und Sicherheitsvorgaben erwiesen sich als wirkungsvoll und wurden von den Standorten an die Anforderungen der 2021 jeweils geltenden Gesetzgebung angepasst. Gleiches gilt für die vorbereitenden Maßnahmen, die auf lokaler Ebene entwickelt wurden. Des Weiteren wurden weiterhin leicht zugängliche Mittel für zusätzliche Kontrollmaßnahmen und persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. Geschäftsreisen wurden eingeschränkt, sodass die Führungskräftekonferenz der lokalen EHS-Verantwortlichen 2021 nicht in Präsenz durchgeführt wurde.

Die maximal zulässige Raumbelegung wurde 2021 kontinuierlich überwacht und zur Gewährleistung der uneingeschränkten Betriebsfähigkeit gegebenenfalls gelockert oder gestrafft. Trotz der Aufhebung der Corona-Maßnahmen in einigen Ländern hatten Vorgaben wie die minimale Laborfläche je Wissenschaftler, das Social Distancing und das Tragen eines Mund-Nase-Schutzes im gesamten Unternehmen Bestand. Evotec-Mitarbeiter nutzten nach Möglichkeit das Home Office, sodass mehr Bürofläche zur Verfügung stand. Allerdings geschieht ein Großteil der Arbeit im Labor, sodass vor

Ort Hygienemaßnahmen nach den höchsten Schutzstandards gefordert waren. Neben den bestehenden Schutzmaßnahmen wurden an den meisten Standorten allen Mitarbeitern kostenlose Schnelltests (Lateral Flow Tests) zur Verfügung gestellt, die mehrmals wöchentlich zu Hause durchgeführt wurden. Bei positivem Ergebnis war ein zusätzlicher PCR-Test erforderlich.

Interne wie externe Mitarbeiter und Besucher zeigten in dieser Situation ein sehr verantwortungsvolles Verhalten. Mitarbeiter, die Symptome einer potenziellen COVID-19-Infektion zeigten, begaben sich unverzüglich in Quarantäne.

Mit Blick auf nationale Übertragungsraten und regionale Lockdowns/Beschränkungen ist dies ein weiterer Beweis dafür, dass wir uns unserem Auftrag #researchneverstops verpflichtet fühlen.

4.5.2. ZIELE FÜR 2021 TROTZ PANDEMIE ERREICHT

Bereits 2020 berichtete Evotec über die Zielsetzung des Unternehmens, sich im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bis 2025 einen Platz unter den Besten der Branche zu erarbeiten. Gesundheits- und Sicherheitsbelange werden im Konzern mit derselben Kompetenz und Professionalität behandelt wie das operative Kerngeschäft. Mit der organisatorischen Strukturierung dieser Themen unter der neuen Funktion *Global Head of Environment, Health & Safety*, die direkt dem Vorstand unterstellt ist, wurde 2020 eine erste Maßnahme abgeschlossen. Auf nationaler Ebene unterstützen die lokalen EHS-Verantwortlichen das globale Team und sind zuständig für die operative Umsetzung der Maßnahmen an allen Standorten – unter Berücksichtigung nationaler Richtlinien und Gesetze.

Um dem Wachstum des Unternehmens gerecht zu werden und unsere Zielvorgaben erreichen zu können, wird das EHS-Team erweitert. Bis Anfang 2022 war der Bereich um neun Mitarbeiter auf 36 Vollzeitäquivalente gewachsen. Darin enthalten sind bereits budgetierte, noch zu besetzende Stellen und Vertretungen für Mitarbeiter im Mutterschutzzurlaub. Mit den Neuzugängen gewann Evotec Fachkenntnisse in den Bereichen Bauleitung, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Gesundheitskoordination und -dienstleistungen sowie Gesundheit in der Laborpraxis und Risikomanagement hinzu. Mit Ausnahme eines Teammitglieds, das 2021 unternehmensintern in die Logistik wechselte, ist das EHS-Team seit 2018 unverändert.

Zudem wurden 2021 gemäß dem Risikoprofil der Standorte mehrere Konzepte für das globale EHS Team, ausgearbeitet, die es im Jahr 2021 beschlossen hat und unten gelistet sind. Sie sollen dafür sorgen, den Bedürfnissen des wachsenden Unternehmens gerecht zu werden. Die Konzepte basieren auf den Normen, die aus der Unfallerfassung entwickelt wurden und spiegeln Aspekte der Vision für 2025 im Rahmen von **EVOsafe** wider.

- ▶ Führung im EHS-Bereich
- ▶ Risikomanagement
- ▶ Notfallplanung
- ▶ Umgang mit Chemikalien
- ▶ Bereiche mit hohem Gefährdungspotenzial
- ▶ Umgang mit Veränderungen
- ▶ Fremdfirmenmanagement

Diese Dokumente werden 2022 fertiggestellt und um eine Lückenanalyse zu den Standorten und Selbsteinschätzungen ergänzt. Sie werden im Rahmen der Konzernrevision des Bereichs EHS (Phase 1) geprüft, sodass hieraus ein Kontrollmechanismus sowie ein Aktionsplan entwickelt werden können.

An allen Standorten gibt es Sicherheitsausschüsse, die sich aus Mitarbeitern, Vorgesetzten und Sicherheitsfachleuten zusammensetzen und in der Regel monatlich oder zweimonatlich zusammenentreten. Sie tauschen Informationen zu Unfällen, Beinaheunfällen sowie Aktualisierungen von Richtlinien, Verfahren, Anliegen der Mitarbeiter und Weiteres aus. Im Jahr 2021 lag die Zahl der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen einschließlich aller Standorte bei 27. Zwölf dieser Unfälle ereigneten sich auf dem Arbeitsweg und 15 am Arbeitsplatz. Die Zahl der Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen lag 2021 bei insgesamt 353. Davon waren 204 auf Unfälle zurückzuführen, die sich auf dem Arbeitsweg ereigneten. Vorbeugende Sicherheitskampagnen werden sich 2021 hauptsächlich mit den nachfolgend ausgewiesenen Ursachen beschäftigen..

TABELLE 12: GLOBALE ARBEITSUNFÄLLE MIT AUSFALLTAGEN IM JAHR 2021

| URSACHE | ANZAHL UNFALL | ANZAHL AUSFALLTAGE |
|--|---------------|--------------------|
| Klima (Hitze oder Kälte) | 1 | 9 |
| Treppen, Stufen, Leitern | 3 | 56 |
| Stolpern, Rutschen und Stürzen auf einer Ebene | 2 | 29 |
| Kontakt mit Chemikalien | 2 | 3 |
| Manuelle Handhabung | 4 | 12 |
| Anstoßen | 1 | 13 |
| Arbeitsweg* | 13 | 231 |

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

Die Unfallrate wurde bereits 2020 als wichtige Leistungskennzahl im Bereich EHS eingeführt. Die Berechnung erfolgt nach untenstehener Methode:

$$\text{Unfallrate} = \frac{\text{Anzahl der zu berichtenden Subjekte}^* \cdot 1.000}{\text{Mitarbeiter (Anzahl)}^3}$$

$$\text{Globale Unfallrate 2020} = \frac{13 * 1.000}{3.376} = 3,85$$

$$\text{Globale Unfallrate 2021} = \frac{15 * 1.000}{3.945} = 3,80$$

Ausschließlich der Unfälle, die sich auf dem Arbeitsweg ereigneten, ist die Zahl der Ausfalltage demnach 2021 gegenüber dem Vorjahr um 40 Tage gesunken. Mehr als 50 % der 308 Ausfalltage wurden durch drei Unfälle verursacht, die sich auf dem Arbeitsweg ereigneten. Von diesen waren 57 Tage auf Stürze (gebrochener Arm), 53 auf Stürze mit dem Fahrrad und 60 auf Verkehrsunfälle mit Rollern zurückzuführen. Daraus ergibt sich eine effektive Zahl von 308 Ausfalltagen im Jahr 2021, gegenüber 244 im Vorjahr.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie waren regelmäßige Führungskräfte treffen im EHS-Bereich nur in virtueller Form möglich. Dennoch ist es uns gelungen, die Erhebung von Baseline-Daten zu steigern – die Zahl der gemeldeten Beinaheunfälle (Sicherheitsmeldungen) hat sich verdoppelt – und im Rahmen der regelmäßigen virtuellen Sitzungen (EHS Digest) Themen wie die „OHS Vision 2025“ oder die eingehendere Prüfung von Unfällen und Vorfällen (four Blocker-Untersuchungen) zu diskutieren. Dazu zählen der Austausch von Untersuchungsergebnissen zu Ausfalltagen oder signifikanten Beinaheunfällen, die verpflichtende Durchführung von Lückenanalysen an den Standorten und, sofern dies in vertretbarer Weise möglich ist, die Einführung von Kontrollmaßnahmen. Auch die Entwicklung eines EHS-Rahmenwerks wurde thematisiert.

TABELLE 13: UNFALLBERICHT

| | 2019 | 2020 | 2021 | 20/21 | GGÜ. VJ. |
|--|------|------|-------|----------|----------|
| Unfälle mit Ausfalltagen (einschl. Arbeitsweg) | 27 | 21 | 27 | +22,2 % | |
| Ausfalltage | 275 | 175 | 149 | +14,8 % | |
| Unfälle | 232 | 248 | 283 | +14,1 % | |
| Vorfälle | 203 | 216 | 243 | +12,5 % | |
| Beinaheunfälle/Sicherheitsmeldungen | 419 | 926 | 2.210 | +138,7 % | |

Im Jahr 2021 hat sich die Zahl der gemeldeten Beinaheunfälle und Sicherheitsmeldungen gegenüber dem Vorjahr mehr als verdoppelt. Tatsächlich ist dies ein gutes Zeichen, denn es beweist, dass das Bewusstsein weiter deutlich steigt und dass die Standorte sich unverändert engagieren und das proaktive Arbeitsschutzmanagement annehmen. Dies schließt auch die Weitergabe von Informationen zu Untersuchungen mit ein.

Insgesamt wurden 2021 310 Unfälle gemeldet, die Schäden verursachten (Unfälle + Unfälle mit Ausfalltagen). Der Anstieg von 15 % gegenüber 2020 liegt unter dem Personalwachstum von 16 %. Noch erfreulicher ist die Tatsache, dass die Schwere der Ereignisse deutlich geringer war, sodass sich die Zahl der Ausfalltage um 15 % von 175 im Jahr 2020 auf 149 im Jahr 2021 reduzierte.

²Die Erhebung von Daten zu Arbeitsunfällen auf dem Arbeitsweg ist nur in Deutschland, Frankreich und Italien gesetzlich vorgeschrieben. Daten zu den Mitarbeitern in den USA und Großbritannien liegen derzeit nicht vor.

³Vollzeitäquivalente zum Jahresende

5. Umwelt



5.1. DEN PLANETEN SCHÜTZEN

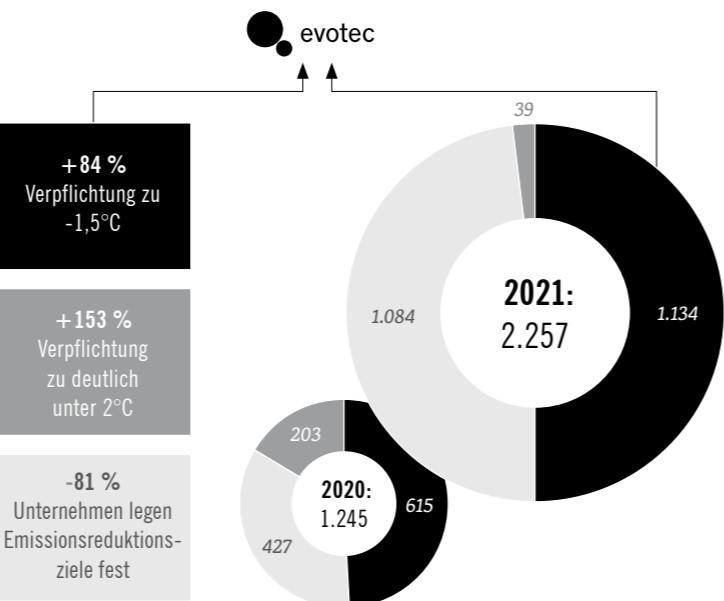
Bereits 2018 legte eine Gruppe führender Klimaforscher unter dem Vorsitz des Weltklimarats (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) In dem Sonderbericht „1,5°C globale Erwärmung“ Maßnahmen zur Verhinderung der schwerwiegendsten Auswirkungen des Klimawandels und zur Eindämmung der globalen Erwärmung auf unter 1,5°C vor.⁴ Umweltverantwortung geht daher über die allgemeine soziale Verantwortung und Bürgerpflicht, die wir ohnehin als selbstverständlich erachten, hinaus. Sie ist Grundvoraussetzung für ein nachhaltig dynamisches Wachstum. Zudem ist unser Engagement ganz einfach konsequent. Das Bekenntnis zu wissenschaftlich fundierten Zielsetzungen fügt sich perfekt in unser unabängiges, datenbasiertes Geschäftsmodell ein. In diesem Zusammenhang ergab unsere Stakeholder- & Wesentlichkeitsanalyse im Geschäftsjahr 2020 für Evotec zwei wesentliche Einflussbereiche: CO₂-Neutralität (Klimaschutz) und grüne & sichere Standorte.

Im Dezember 2020 unterzeichnete Evotes Vorstand daher ein Bekenntnis zur Science Based Targets Initiative (SBTi) und verpflichtete sich dazu, künftig Ziele zu entwickeln, die den Zielen des Pariser Abkommens entsprechen, nämlich die globale Erwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius – idealerweise sogar auf 1,5 Grad Celsius – gegenüber dem Niveau vor Beginn der Industrialisierung zu begrenzen.

Im Januar 2021 wurde unser Bekenntnis von der SBTi geprüft und akzeptiert, und Evotec wird auf der Website der Initiative⁵ mit Stand Dezember 2021 als eines von 2.257 engagierten Unternehmen geführt (2020: 1.245) sowie als eines von 1.134 (615), die sich dem 1,5-Grad-Ziel verpflichtet haben und bis spätestens 2050 Kohlenstoffneutralität („Netto-Null“) erreichen wollen.

Bis Ende 2021 hatten sich 50 Pharma-, Biotech- und Life-Sciences-Unternehmen dazu verpflichtet, den Vorgaben der SBTi zu folgen (die Liste der Unternehmen befindet sich im Anhang). In 48 % dieser Unternehmen wurden bereits Zielsetzungen zur Unterstützung des 1,5-Grad-Ziels formuliert und von der Initiative bestätigt. Der Anteil der Unternehmen, die sich dem 2,0-Grad-Ziel verschrieben haben, ist in der Minderheit. Wie Evotec verfolgt die Hälfte der Teilnehmer das ehrgeizige Ziel.

ABBILDUNG 24: VERPFLICHTETE UNTERNEHMEN DES SBTI



Quelle: Science Based Targets Initiative mit Stand Dezember 2021

Von den 50 Unternehmen sind nur drei Teil unserer Vergleichsgruppe (Details dazu entnehmen Sie bitte der Liste der Vergleichsunternehmen im Anhang).

Die Verantwortung für die Steuerung sämtlicher Umwelthemen trägt die Abteilung Global Environment, Health & Safety (EHS) unter der Mitwirkung der Bereiche Facility Management (FM), Supply Chain und Beschaffung. Neben den offiziellen Verantwortlichkeiten konzentrieren wir uns auf die Schaffung einer Kultur der Nachhaltigkeit, die von den Mitarbeitern getragen wird und in jeder Einzelne einen Beitrag zum Umweltschutz leisten kann. Darüber hinaus wird der regelmäßige Dialog mit unseren Stakeholdern fester Bestandteil aller künftigen Aktivitäten.

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

Erhitzen von Material und der damit verbundene Verbrauch von Ressourcen. Ein weiteres Beispiel ist die Unterhaltung von Büroflächen. Evotec ist also in der Lage, direkt auf das eigene Umfeld einzuwirken.

In diesem Zusammenhang beschäftigen wir uns mit den Themen Abfall, Wasser und Abwasser sowie Energie.

Die Überwachung des Energie- und Wasserverbrauchs erfolgt bei Evotec auf jährlicher Basis. Ende 2021 haben wir mit der Einführung einer Software begonnen, mit der Daten zum Energie- und Wasserverbrauch konzernweit erhoben und sinnvoll zusammengeführt werden.

5.4. EMISSIONSBERICHT

In einem ersten Schritt auf dem Weg zur Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks haben wir damit begonnen, die Emissionsdaten aller Standorte zu erfassen. Bis zum Jahresende 2020 war es dank der Zusammenarbeit verschiedener Funktionsbereiche gelungen, einen ersten, eingeschränkten Ansatz zur Berechnung des Fußabdrucks zu finden. Im Geschäftsjahr 2021 wurden weitere Schritte unternommen, darunter die Beauftragung externer Experten, deren Erhebung und Berechnung unserer Emissionen für den Nachhaltigkeitsbericht 2022 vorliegen werden.

Die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks für das Geschäftsjahr 2021 erfolgte nach demselben Ansatz wie die Berechnung für 2020. Die Treibhausgasemissionen waren 2020 infolge der COVID-19-Pandemie gesunken, und mit der zunehmenden Normalisierung des Arbeitsumfelds stieg auch die Variabilität.

Der Vergleich zwischen 2020 und 2021 wird durch die Tatsache beeinflusst, dass die Datenerfassung zu Standorten und Funktionen erweitert und präzisiert wurde. Dessen ungeachtet erfolgte eine Neuberechnung für 2020.

Die globalen Treibhausgasemissionen des Konzerns (Verbrauch von Strom und Gas gem. Scope 1 und Scope 2) erreichten im Geschäftsjahr 2021 ein Volumen von mehr als 34.000 t CO₂.

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

5.3. BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

Der Umweltschutz hat viele Aspekte und wird bei Evotec als integrierter Bereich verstanden. Wir sind entschlossen, unseren Beitrag zum Umweltschutz zu leisten. Ein gesunder Planet ist die Grundlage für unsere Existenz und damit auch für unser Geschäft.

Darüber hinaus lassen sich durch den verantwortungsvollen und ökonomischen Umgang mit Ressourcen auch Kosten einsparen.

Als Biotechunternehmen betreibt Evotec eine Reihe von Laboren und Anlagen für die Entwicklung von Wirkstoffen. Ein Beispiel dafür ist das Kühlung oder

⁴Global Warming of 1.5 °C — (ipcc.ch)

⁵<https://sciencebasedtargets.org/companies-taking-action>

TABELLE 14: ÜBERSICHT DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN

| CO ₂ -EMISSIONEN GESAMT (CO ₂ IN T) | CO ₂ IN T / UMSATZ IN MIO EUR | | CO ₂ IN T / DURSCHN. MITARBEITERZAHL | |
|--|---|--------|--|--------|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Treibhausgasemissionen | | | | |
| CO ₂ -Emissionen gemäß, Scope 1 und 2 (CO ₂ in t), gesamt | 33.407 | 34.347 | 66,69 | 55,78 |
| Veränderung ggü. Vj. | | | 2,8% | -16,4% |
| O ₂ -Emissionen gemäß, Scope 1, 2 und 3 (CO ₂ in t), gesamt | 33.820 | 34.670 | 67,52 | 56,31 |
| Veränderung ggü. Vj. | | | 2,5% | -16,6% |
| Treibhausgasemissionen gemäß Scope 1 – Zellinkubatoren CO ₂ und Trockeneis (CO ₂ -eq in t) | 41,86 | 69,71 | 0,08 | 0,11 |
| Veränderung ggü. Vj. | | | 66,6% | 35,5% |
| Treibhausgasemissionen gemäß Scope 1 – Energieverbrauch (CO ₂ -eq in t) | 33.365 | 34.277 | 66,61 | 55,67 |
| Veränderung ggü. Vj. | | | 2,7% | -16,4% |
| | | | | -26,3% |

Datenquellen für die Berechnung des Energiemix:

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

Italien: AXPO Italia

Großbritannien: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/877047/Press_Note_March_2020.pdf

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

Seattle/Redmond: Seattle City Light

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

Zur Berechnung der Emissionen ausgewählter Stromversorgungstechnologien haben wir CO₂-Äquivalente über den Lebenszyklus je Energiequelle herangezogen. Die Multiplikatoren sind vom Weltklimarat berechnete Medianwerte (IPCC; https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/02/ipcc_wg3_ar5_annex-iii.pdf).

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

Die Einschätzung der Emissionen unter Scope 3 beschränkt sich auch für 2021 auf geschäftlich bedingte Flugreisen. Im ersten Quartal 2022 wurde der Aufbau eines Berichtswesens für eine verlässliche Analyse von vor- und nachgelagerten Aktivitäten – insbesondere Pendelverkehr, Zulieferer und die Logistik zwischen Standorten – durch einen externen Dienstleister in Angriff genommen.

Die Daten zu den europäischen Flugreisen beziehen sich auf die Reisen der Mitarbeiter in den Jahren 2020 und 2021. Aufgrund der Einschränkungen des Flugreiseverkehrs im Zusammenhang mit COVID-19 sanken die Emissionen zwischen 2019 und 2020. Erneute Reisebeschränkungen im Schlussquartal 2020, die in einigen Ländern bis in das Jahr 2021 hinein verlängert wurden, sowie bestimmte weltweite Einreisebeschränkungen sorgten auch 2021 für einen Rückgang der Emissionen durch Flugreisen. In Ermangelung verwertbarer Daten haben wir die Emissionen in den USA geschätzt. Die Werte für Flugreisen in den USA basieren auf geschätzten Emissionen von 0,13 t CO₂ je Mitarbeiter im Jahr 2020 und 0,08 t im Jahr 2021. Auf der Basis dieser Annahmen betragen die CO₂-Emissionen im Zusammenhang mit Flugreisen im Jahr 2020 rund 469 Tonnen und im Jahr 2021 rund 319 Tonnen.

TABELLE 15: EMISSIONEN UNTER SCOPE 3 – FLUGVERKEHR

| | EUROPA | USA | GESAMT |
|---|-----------|---------|--------|
| Flugreisen (Business, Konferenzen) - CO ₂ in t * | 420,2 | 282,4 | 49,0 |
| Veränderung ggü. Vj. | | -32,8% | -25,8% |
| Meilen | 1.145.290 | 326.622 | |
| Veränderung ggü. Vj. | | -71,5% | |
| Anzahl der Mitarbeiter | 3.199 | 3.719 | 373 |
| CO ₂ in t je Mitarbeiter | 0,13 | 0,08 | 0,13 |
| Veränderung ggü. Vj. | | -42,2% | -42,2% |

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

1) Die Berechnung basiert auf der Methodik von myclimate.org und atmosfair.de

Der Umfang der erhobenen Daten zu Umweltfaktoren ist nach wie vor begrenzt, wurde aber 2022 erweitert. Die Emissionen unter Scope 1+2 umfassen nun unter anderem Strom, Wasserverbrauch, Heizung und verschiedene Brennstoffarten. Eine breitere Erfassung von Daten gemäß Scope 3 wird sowohl Flug- als auch Bahnreisen sowie extern bezogene Waren und Dienstleistungen beinhalten.

6. Governance



6.1. COMPLIANCE

Der Bereich Corporate Compliance ist ein wichtiges Feld und Teil der *Corporate Governance*. Eine effektive *Corporate Governance* ist für die Steuerung unserer Geschäftsangelegenheiten von entscheidender Bedeutung. Bei Evotec genießt sie seit jeher höchste Priorität. Der Bereich Corporate Compliance umfasst interne Richtlinien und Verfahren und hilft uns dabei, Verstöße gegen Vorschriften zu erkennen, sie zu verhindern und auf sie zu reagieren und so Bußgeldern und gerichtlichen Auseinandersetzungen vorzubeugen. Zweck des Bereichs Compliance ist somit der Schutz von Geschäft, Mitarbeitern und Stakeholdern. Investitionen in Compliance-Instrumente könnten sich daher in hohem Maße auszahlen. Ziel ist es, Betrug, Missbrauch, Diskriminierung und sonstiges Verhalten, das den Betrieb stören oder das Geschäft gefährden könnte, zu verhindern.

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

Die Überwachung des Compliance-Programms obliegt dem Compliance Officer und den ihm unterstellten Mitarbeitern. Dies ist eine unabhängige und objektive Funktion, die alle Fragen der Compliance prüft und bewertet. Das Compliance-Programm umfasst unseren Verhaltenskodex, Richtlinien, Schulungen sowie eine spezielle Meldeplattform und einen funktionsübergreifenden Compliance-Ausschuss:

Compliance-Schulungen:

Alle neuen Mitarbeiter nehmen an Compliance-Schulungen teil, die konzernweit in elektronischer Form angeboten werden. Derzeit erfolgt das Angebot über einen externen Bildungsanbieter. Nach dem Roll-out der internen Schulungsplattform **EVOacademy** im ersten Quartal 2022 muss das Programm in regelmäßigen Abständen wiederholt werden. Zur Verbesserung des Schulungsprogramms wurde im August 2021 der konzernweite Roll-out einer neuen, ebenfalls elektronischen Schulung zum Thema Datenschutz abgeschlossen. Auch diese Schulungen erfolgen derzeit über einen externen Bildungsanbieter. Die Teilnahme an beiden Schulungen ist für alle Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter verpflichtend. Ziel des Trainings ist die Sensibilisierung für Compliance-Themen, um zu gewährleisten, dass jede Entscheidung den Richtlinien des Unternehmens entspricht und Compliance-Risiken auf ein Minimum reduziert werden.

Die Abteilung Global Compliance überwacht die Teilnahme in regelmäßigen Abständen. Den gesetzlichen Anforderungen entsprechend wird das Compliance-Programm bei der Konzerngesellschaft Aptuit (Verona) S.r.L. zusätzlich durch ein Aufsichtsgremium überwacht, das sich aus Mitarbeitern und externen, unabhängigen Beratern zusammensetzt. Das

Compliance-Modell für Aptuit (Verona) S.r.l. wird regelmäßig dem Unternehmensgegenstand und den geltenden Gesetzen angepasst.

Verhaltenskodex:

Evotec's Verpflichtung zu einer Complianceorientierten 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 (www.evotec.com/en/investor-relations/governance). Er wurde im Rahmen des US-Börsengangs an der Nasdaq im November 2021 aktualisiert und entsprechend umgesetzt. Die neue Fassung umfasst Themen wie die Verwendung von Finanzmitteln, eine akkurate Buchhaltung, Betrug und Korruption, Geldwäsche, den Umgang mit persönlichen Interessenkonflikten und Insiderhandel, kartellrechtliche Vorschriften, unzulässige Kursabsicherungsgeschäfte oder Verpfändung von Aktien, das Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, Tierschutz, Patente, Schutzrechte und Vertraulichkeit, persönliche Daten, globaler Handel, allgemeine Meldepflichten, Meldepflichten gegenüber der US-Börsenaufsichtsbehörde sowie Verantwortung für den Verhaltenskodex.

Konzernrichtlinien:

Neben dem Verhaltenskodex hat die Abteilung Global Compliance mehrere, konzernweit für alle Mitarbeiter geltende Compliance-Richtlinien etabliert, einschließlich der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats. Aktuelle Richtlinien:

- Richtlinie zur Bekämpfung von Betrug und Korruption (neu seit November 2021);
- Richtlinie zu Insider-Informationen (überarbeitete Fassung vom November 2021);
- Richtlinie zur Meldung von und zum Umgang mit Verstößen (Whistleblowing), und
- Richtlinie zum Schutz persönlicher Daten (neu seit August 2021)

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.

Meldeplattform

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 2021 wurden acht Fälle über dieses System gemeldet. Sechs davon betrafen Fragen zum Thema Compliance und zwei beinhalteten Befürchtungen/Vorfälle.

Zur Gewährleistung einer zeitnahen, fairen und professionellen Untersuchung und gegebenenfalls geeigneter Folge- bzw. Korrekturmaßnahmen erfolgt die Bearbeitung der Vorfälle, die der Abteilung Global Compliance gemeldet werden, nach den Richtlinien zur Meldung von und zum Umgang mit Verstößen. Das Whistleblowing spielt bei der Identifizierung

von Risikothemen eine große Rolle, und jeder Meldende ist vor negativen Auswirkungen geschützt, auch wenn sich später herausstellt, dass die Meldung grundlos war, oder wenn ein Fehlverhalten sich nicht bestätigt. Aktives Engagement in diesem Bereich verstehen wir als gute Unternehmenskultur. Über die Plattform **EVOwhistle** können Vorfälle auch anonym gemeldet werden.

Compliance-Ausschuss:

Es wurde ein Compliance-Ausschuss eingerichtet, der sich aus Funktionen der Konzernabteilungen Global Compliance, Risikomanagement und interne Revision zusammensetzt. Zweck des Ausschusses ist eine gemeinsame Ausrichtung in Fragen der Compliance zur Gewährleistung der funktionsübergreifenden Kommunikation zwischen den Schutzmechanismen der zweiten und dritten Ebene. Nach der ersten Sitzung im Dezember 2021 tritt der Ausschuss regelmäßig zusammen.

Tierschutz:

An allen Standorten sind Tierwohlbeauftragte und Veterinäre beschäftigt, die die forschenden Abteilungen beraten, unterstützen und kontrollieren sowie zum tierschutzgerechten Handeln anleiten. Zudem wird der Einsatz eines Compliance-Tools (Croneri) die Standorte dabei unterstützen, jederzeit die aktuellen lokalen Rechtsvorschriften und Compliance-Anforderungen zu erfüllen.

TABELLE 16: COMPLIANCE-ZIELE

| ZIEL | MASSNAHME | BETROFFENE GRUPPEN | FRIST | STAND |
|--|---|---|---|----------------|
| Auffrischungsschulungen | Durchführung von Auffrischungsschulungen mindestens für diejenigen Mitarbeiter, die das Compliance-Training vor 2021 absolviert haben; nach dem Roll-out der EVOacademy für alle Mitarbeiter | Evotec Group | 2022 | ausstehend |
| Einführung eines Compliance-Managementsystems gemäß ISO 37301:2021 | Umsetzung verschiedener dokumentierter Abläufe und Verfahren | regional (Hamburg) und inhaltlich beschränkt (die Umsetzung übernimmt die Abteilung Global Compliance in Hamburg) | 2022 – geplant ist eine Ausweitung auf weitere Gruppen im Jahr 2023 | in Bearbeitung |

6.2. BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION

Die Bewertung des Bereichs Compliance umfasst die Meldeplattform **EVOwhistle**, die Einführung automatischer elektronischer Erinnerungen zur Teilnahme an Schulungen und zur Kenntnisnahme von Richtlinien sowie das Compliance-Managementsystem gemäß ISO 37301:2021, das im 3. Quartal 2021 eingerichtet wurde. Unsere Compliance-Abteilung befasst sich mit einem weiten Bereich von Themen im sozialen und wirtschaftlichen Bereich. Bisher wurden keine wesentlichen Probleme im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung von Vorschriften gemeldet

Evotec versteht Risiko- und Chancenmanagement 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 nichtfinanziellen Berichterstattung fallen, wie etwa Risiken im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen, Korruption und Menschenrechten.

Das Ziel im Hinblick auf Korruptionsthemen lautet: keine Vorfälle. Tatsächlich sind bei Evotec bis heute keine Fälle von Korruption bekannt. Im November 2021 wurde eine spezielle Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung 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 Nulltoleranz gegenüber jeder Art von Bestechung, unzulässigen Zuwendungen oder Korruption. Unseren Mitarbeiter 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.

Ein weiterer Aspekt im Kontext von Antikorruption ist die Vermeidung von Geschäften mit Personen oder Organisationen, die in internationalen Sanktionslisten geführt werden.

- a) Seit Ende 2017 verfolgt Evotec einen systematischen Ansatz, der sicherstellen soll, dass entsprechende Personen oder Organisationen vor dem Eintritt in Geschäftsbeziehungen überprüft und identifiziert werden.
- b) Darüber hinaus wurde im März 2021 eine neue Reiserichtlinie eingeführt, die Vorschriften und Genehmigungsprozesse für Geschäftsreisen beinhaltet.

TABELLE 17: MASSNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION

| ZIEL | MASSNAHME | BETROFFENE GRUPPEN | FRIST | STAND |
|---|--|--------------------|-----------|------------|
| Wirtschaftskriminalität/Betrug verhindern/vorbeugen | Einstellung eines Experten für die Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität | nicht definiert | Ende 2022 | ausstehend |
| Dokumentation der Überwachung im Hinblick auf die Abläufe und Verfahren zur Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinie zu Korruption und Bestechung | Weitere Definition und Dokumentation von Abläufen und Verfahren zur Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinie | nicht definiert | 2022/2023 | ausstehend |

Die Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung wurde erst kürzlich eingeführt. Im Geschäftsjahr 2022 können unregelmäßige Überprüfungen von Reisekostenabrechnungen durch die Abteilung Global Compliance erfolgen oder die Revision mit einer konkreten Überprüfung beauftragt werden.

6.3. MENSCHENRECHTSFRAGEN

Die klassischen Menschenrechtsthemen wie z. B. Arbeits- und Sozialstandards werden im Abschnitt SOZIALES umrissen. Die Tätigkeit der Wirkstoffforschung und -entwicklung bringt jedoch spezifische Herausforderungen mit sich. Dazu zählen insbesondere die Verwendung von menschlichem Gewebe und menschlichen Zellen und der Einsatz von Tieren für Versuchszwecke. In diesem Zusammenhang stellen sich Evotec Fragen der Menschenrechte und Bioethik.

6.3.1. VERANTWORTLICHER UMGANG MIT MENSCHLICHEN GEWEBEPROBEN

Menschliche Bioproben sind für die Identifizierung neuer und besserer Prophylaxe-, Diagnose- und Behandlungsmethoden gegen verschiedene Krankheiten von entscheidender Bedeutung. Sie zählen zu den wertvollsten Ressourcen der biomedizinischen Forschung. Als Partner in der Arzneimittelforschung und -entwicklung ist Evotec häufig auf den Einsatz von menschlichen Bioproben und dazugehörigen Daten angewiesen. Damit tragen wir eine große Verantwortung gegenüber den Spendern und nutzen solche Proben konsequent auf ethisch vertretbare Weise und nur mit der

Zustimmung der Spender. Wir ergreifen technische und organisatorische Maßnahmen, um die Privatsphäre der Spender unter allen Umständen zu schützen. Vor diesem Hintergrund wurde die Bioethik im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse als für das Unternehmen und seine Investoren äußerst wichtiger Bereich eingestuft, einerseits basierend auf unseren allgemeinen Nachhaltigkeitsstandards andererseits resultierend aus zahlreichen internen Diskussionen.

Wir nutzen menschliche Bioproben (z. B. Blut, Urin, Gewebe) von Patienten und gesunden Spendern, um Daten für die Präzisionsmedizin, die Diagnostik und die Wirkstoffforschung und -entwicklung zu erzeugen – letztendlich mit dem Ziel, die Gesundheit der Menschen in aller Welt zu verbessern. Menschliche Bioproben und relevante klinische Daten erhalten wir auf verschiedenen Wegen: über strategische Partnerschaften mit großen Kliniken, über gesponserte Studien unserer Kunden oder durch den Ankauf von Händlern oder Biobanken. Ein Beispiel für Evotechs Einfluss in diesem Bereich ist die Rolle des Unternehmens als Kapitalgeber und strategischer Partner der National Unified Renal Translational Research Enterprise (NURTuRE), die erste Nieren-Biobank für England, Schottland und Wales und eine wichtige Ressource der Nierenforschung. In einem ähnlichen Fall unterhält Evotec eine strategische Partnerschaft mit der britischen Biobank Quality and Organ Donation zur Förderung der Organtransplantation, Wirkstoffforschung und der klinischen und Biomarker-Forschung. Darüber hinaus nutzt Evotec im Rahmen des internen **EVOgnostic**-Programms eine molekulare Patientendatenbank (E.MDP), die durch das Sammeln wertvoller Humandaten entstanden ist, zur Patientenstratifizierung auf der Basis von Omik- und Biomarker-Daten. Diese Datenbank kommt auch in der Wirkstoffforschung mit strategischen Partnern wie Chinook und Novo Nordisk zum Einsatz, um Behandlungsmethoden für Patienten mit lebensbedrohlichen Nierenerkrankungen zu finden.

Evotec etabliert ethische Grundsätze und Regeln für alle Mitarbeiter gemäß den jeweils geltenden lokalen gesetzlichen Bestimmungen. Dasselbe erwarten wir von unseren Geschäftspartnern und Zulieferern.

Wir schätzen die Spender von Bioproben für die biomedizinische Forschung sehr und stellen sicher, dass diese Proben unter Einhaltung ethischer Grundsätze und geltender Gesetze und nur mit der Zustimmung des Patienten entnommen, transportiert, gelagert und verwendet werden. Dies gilt für Evotec selbst ebenso wie für unsere Partner. Das Spenden von Biomaterial für die biomedizinische Forschung verdient unser Respekt und verpflichtet uns dazu, für den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Spender zu sorgen. Um zu gewährleisten, dass die von Evotec verwendeten menschlichen Proben unter Einhaltung ethischer Grundsätze und geltender Gesetze und Vorschriften gewonnen wurden, werden die Anbieter von menschlichem Biomaterial von uns regelmäßig überprüft.

Menschliche Bioproben kommen an vielen unserer Standorte in unterschiedlichen Zusammenhängen zum Einsatz. Dafür wurde auf lokaler Ebene ein Probenmanagement eingerichtet, das den Erwerb, die Lagerung, die Verarbeitung und den Umgang mit menschlichen Proben, klinischen und

probenspezifischen Daten und Dokumentation beinhaltet und gewährleistet, dass diese sowohl den lokalen Gesetzen als auch internationalen Richtlinien entsprechen. Für einen einheitlichen Umgang mit menschlichen Proben an allen Standorten und zur weiteren Verbesserung des Probenmanagements und der dazugehörigen Belange wurde im 4. Quartal das System Human Biosample Strategy and Operations (HBSO) eingerichtet. Es wird die Tätigkeiten, bei denen menschliche Proben zum Einsatz kommen, unter dem Dach von Evotec Discovery zusammenführen und so Expertise in ethischen, rechtlichen und logistischen Fragen bündeln. Ein Beispiel für die Tätigkeiten des Bereichs ist die Ausarbeitung einer Richtlinie zu menschlichen Bioproben sowie die Schaffung einer Struktur zur Aufbewahrung solcher Proben und der dazugehörigen Daten.

Viele aktuelle Fragen zur ethischen Verwendung von Bioproben gehen über den Anwendungsbereich der derzeit geltenden Gesetzgebung hinaus. Wir verfolgen die Debatten und pflegen den Dialog mit Stakeholdern, Unternehmen und Experten in diesem Bereich. Dies geschieht nicht zuletzt über Mitgliedschaften und aktives Engagement in Expertenverbänden wie der International Society for Biological and Environmental Repositories (ISBER).

TABELLE 18: ZIELE IM BEREICH BIOETHIK

| ZIEL | MASSNAHME | BETROFFENE GRUPPEN | FRIST | STAND |
|---|--|--------------------|-----------------|----------------|
| Einrichtung des HBSO für das Bioprobenmanagement | Der Bereich HBSO nimmt seine Arbeit im Jahr 2021 auf | Evotec Group | 2021 | erledigt |
| Interne Veröffentlichung einer Richtlinie zur Verwendung von menschlichen Bioproben | Veröffentlichung der Richtlinie im 2. Quartal 2022 | Evotec Group | 2. Quartal 2022 | in Bearbeitung |
| Global einheitliche Gestaltung der Dokumentation (Weisungen, Standardverfahrensanweisungen, Arbeitsanleitungen) an allen Standorten unter Einhaltung der Richtlinie zur Verwendung von menschlichen Bioproben | <ul style="list-style-type: none"> - Inkraftsetzen aller Richtlinien und von 70 % der konzernweiten Standardverfahrensanweisungen bis Ende 2022 - Inkraftsetzen von 90 % der konzernweiten Standardverfahrensanweisungen bis Ende 1. Quartal 2023 - Anpassung von 90 % der lokalen Standardverfahrensanweisungen/Arbeitsanleitungen an die konzernweiten Vorgaben bis Ende 2. Quartal | Evotec Group | 2. Quartal 2023 | in Bearbeitung |
| Einrichtung & Entwicklung des Bioprobenmanagementsystems nach dem Modell von Göttingen | <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Aufgaben: Prüfung, Bewertung und Dokumentation des Fortschritts in Bezug auf Aufgaben und Zeitvorgaben - Einholung von Mitarbeiterfeedback für die weitere Optimierung des Systems | Evotec Göttingen | 4. Quartal 2021 | erledigt |
| Auflistung der erforderlichen Dokumente (Standardverfahrensanweisungen, Protokolle gem. ISBER-Richtlinien) | <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Aufgaben: Prüfung, Bewertung und Dokumentation des Fortschritts in Bezug auf Aufgaben und Zeitvorgaben - Bewertung und Prüfung der vorgelegten Dokumente durch Rechtsabteilung und Qualitätsmanagement im Hinblick auf Regelkonformität und Anwendbarkeit | Evotec Göttingen | 4. Quartal 2021 | erledigt |
| Entwicklung von Dokumenten und Arbeitsbläufen für Kooperationen und strategische Partnerschaften, in denen menschlichen Bioproben zum Einsatz kommen | <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Aufgaben: Prüfung, Bewertung und Dokumentation des Fortschritts in Bezug auf Aufgaben und Zeitvorgaben - Einholung von Mitarbeiter-Feedback - Überwachung der aktuellen regulatorischen Anforderungen und ggf. daraus resultierende Anpassungen | Evotec Göttingen | 4. Quartal 2022 | in Bearbeitung |

Die Methode des Bioprobenmanagements und seiner Wirksamkeit wird regelmäßig unter dem Gesichtspunkt der jüngsten Entwicklungen auf dem Gebiet der Bioethik überprüft. Der Einsatz von Humanproben gibt viel Anlass zu Diskussionen, insbesondere im Hinblick auf neue Technologien. Zur Gewährleistung des bestmöglichen Umgangs mit Humanproben bringt Evotec das eigene Wissen in diese Debatten ein und profitiert zugleich von der Fachkenntnis anderer. Somit werden interne Prozesse regelmäßig im Hinblick auf ihre Robustheit und Wirksamkeit bewertet und erforderlichenfalls angepasst.

6.3.2. 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. Durch die Umprogrammierung somatischer Zellen von gesunden oder erkrankten Spendern in induzierte pluripotente Stammzellen ist eine Plattform entstanden, die Zusammenhänge zwischen Krankheitsverlauf und genetischer Prädisposition herstellen kann. Im Rahmen der Forschungsallianz mit Bristol Myers Squibb hat Evotec im Jahr 2021 Meilensteine erreicht, die den Fortschritt in diesem Bereich bescheinigen. Zudem wurde die Zusammenarbeit um zusätzliche Bereiche erweitert (weitergehende Informationen finden Sie im Konzernlagebericht).

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

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

6.3.3. STANDARDS IM TIERSCHUTZ

Im Rahmen unserer Forschungstätigkeiten setzen wir uns sehr hohe Standards beim Tierschutz. Parallel dazu bemühen wir uns stark um eine Reduzierung der Tierversuche. Tierschutz bedeutet für uns immer auch Mitarbeiterenschutz, denn hier bietet sich die Möglichkeit zur Reduzierung psychischer Belastungen – eine der Zielsetzungen im Bereich EHS. Höchste Ansprüche beim Tierschutz – und zugleich auch beim Mitarbeiterenschutz – über die geltenden Vorschriften hinaus sind daher Teil unserer Unternehmensphilosophie. Evotec unterstützt verschiedene freiwillige Initiativen, wie etwa die Culture of Care, die im Jahr 2022 zur Verbesserung der *in-vivo*-Forschung umgesetzt werden soll.

Im Bereich der Tierversuche finden die 3R-Prinzipien Anwendung. Ziel ist es, Tierversuche allgemein zu vermeiden (Replacement), die Zahl der Tiere zu reduzieren (Reduction) und ihr Leid zu minimieren (Refinement). Das 3R-Prinzip wirkt auf einen guten Schutz für Versuchstiere hin und ist integraler Bestandteil unserer Forschungs- und Entwicklungsprozesse. Die Anwendung zusätzlicher R-Prinzipien wie Respekt und Reproduzierbarkeit wird sehr begrüßt. Als Anreiz zur Verbesserung von Prozessen können sich Mitarbeiter des Laborpersonals für eine interne Auszeichnung qualifizieren, indem sie Initiativen zur Umsetzung der 3R-Prinzipien anstoßen.

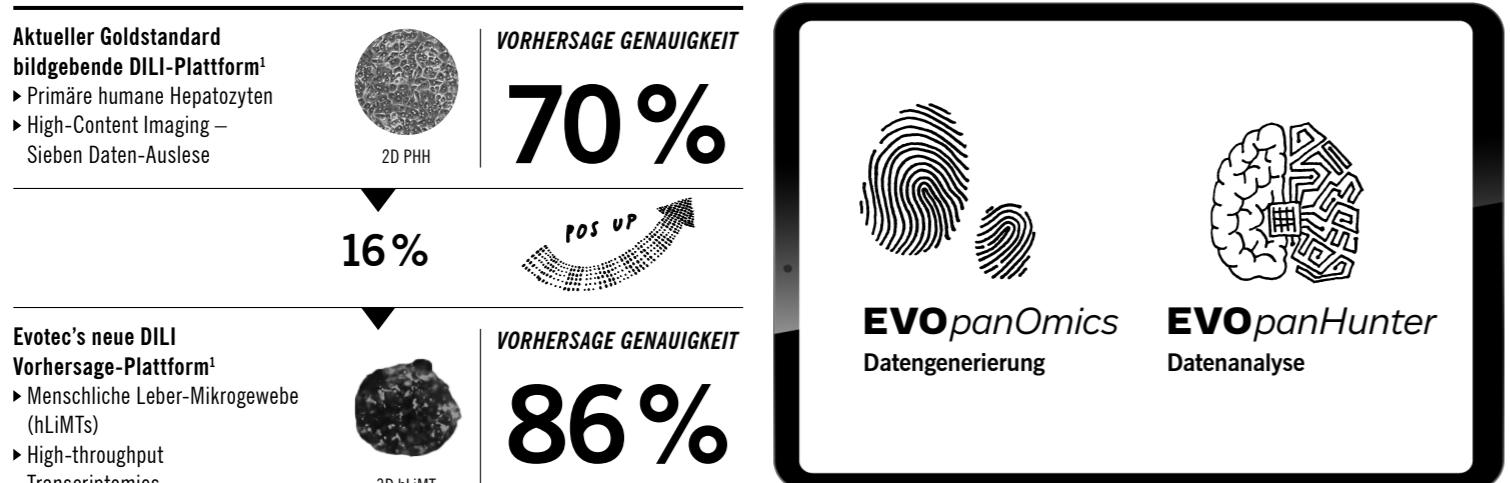
Mit dem Ziel, den Einsatz von Tieren in der Forschung und Entwicklung so weit wie möglich zu minimieren, greift Evotec in der Wirkstoffentwicklung schon heute auf eine breite Palette von pharmakologischen *In-vitro*-Versuchen zurück. Bei solchen Versuchen in der Kulturschale können die verschiedensten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

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

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

Bei der Toxizitätsprüfung, ein stark regulierter Bereich, der es verdient, vom Gesetzgeber einmal überarbeitet zu werden, produzieren wir so bereits heute Daten mit einer deutlich höheren Vorhersagekraft als die verpflichtenden Tierversuche. In diesem Bereich kann die überdurchschnittliche Performance mit Zahlen belegt werden. Auf dem Gebiet der medikamenteninduzierten Leberschädigungen liegt die Vorhersagegenauigkeit bei 82 %, während Tierversuche eine Genauigkeit von 50 % zeigen.

ABBILDUNG 25: EVOTEC'S NEUE VORHERSAGE-PLATTFORM



¹Die Vorhersagen beruhen auf entsprechenden primären menschlichen Hepatozyten-Assays oder menschlichem Leber-Mikrogewebe in 2D, mit denen 128 Referenzsubstanzen getestet wurden (die größte bekannte Datenbank von Referenzsubstanzen)

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

Seit 2016 beschäftigt sich ein global agierendes Team von fest angestellten Veterinären mit der Verbesserung und Harmonisierung von Standards zwischen den unterschiedlichen Standorten. Im Jahr 2019 wurde eine überarbeitete Fassung der Konzernrichtlinie zum Wohlergehen und Schutz von Tieren (Global Animal Welfare Policy) eingeführt. Das Veterinärtteam führte außerdem neue Richtlinien zur Beibehaltung des hohen Niveaus bei der Tierhygiene ein. Mit der Beschäftigung von insgesamt 20 hausinternen Veterinären hebt sich Evotec von vielen anderen Unternehmen der Branche ab. Im Vergleich zu 2020 wurde das Team um acht Veterinäre verstärkt. Zu den Vorteilen dieser Praxis zählen die uneingeschränkte zeitnahe Verfüg-

barkeit der Experten vor Ort, eine deutlich effizientere Kommunikation sowie der zielgerichtete Aufbau von Wissen über unternehmensspezifische Zusammenhänge und Prozesse.

6.3.4. TIERVERSUCHE IN DER WIRKSTOFFFORSCHUNG

Um dem aktuellen Stand für Tierversuchskunde aus Sicht des Tierschutzes gerecht zu werden, stützt sich Evotec auf Empfehlungen der Gesellschaften für Versuchstierkunde (GV-SOLAS, FELASA) und der Tierärztlichen Vereinigung für Tierschutz (TVT). Des Weiteren haben alle Forschungsstandorte die Akkreditierung der international anerkannten Tierschutzorganisation AAALAC International (Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care International) beantragt und sind in vollem Umfang akkreditiert worden. Die aufwendige Akkreditierung erfolgte jeweils nach eingehender Prüfung der Bedingungen und Programme zur Haltung und für den Einsatz der Versuchstiere sowie der fachlichen Qualifikation der Tierpfleger und des wissenschaftlichen Personals. Die Akkreditierungen werden im Dreijahresturnus erneuert (2021 für die Standorte Hamburg und Verona). Evotec hat das Ziel, für alle sechs relevanten Standorte eine Akkreditierung nach AAALAC zu erlangen, Ende 2020 erreicht.

TABELLE 19: BEHÖRDLICHE PRÜFUNGEN UND BESUCHE VON IN-VIVO-EINRICHTUNGEN 2019-2021

| LAND | STANDORT | DATUM | BEHÖRDE | |
|------|-------------|------------|------------------------|--|
| 2019 | Deutschland | Göttingen | 28. Juni | AAALAC |
| | England | Manchester | 22. November | AAALAC |
| 2020 | Deutschland | Hamburg | 3. Juni | Prüfung gem. § 16 TierSchG, Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz |
| | Deutschland | Göttingen | 15. Juli | Niedersächsisches Landesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit |
| | Österreich | Orth | 5. November | AAALAC |
| | Deutschland | Hamburg | 9. November | Behörde für Justiz und Verbraucherschutz |
| | Italien | Verona | 14. Dezember | Italienisches Gesundheitsministerium |
| 2021 | Italien | Verona | 31. Mai 31 & 1. Juni | AAALAC |
| | Deutschland | Hamburg | 7. Juli | Prüfung gem. Tierschutztransportverordnung |
| | Deutschland | Göttingen | 18. Oktober | unangekündigte Prüfung gem. Tierschutztransportverordnung |
| | Italien | Verona | 19. Oktober | unangekündigte Besuch der Behörden |
| | Österreich | Orth | 20. Oktober | unangekündigte Prüfung gem. §32(2) TVG 2012 |
| | Frankreich | Toulouse | 26., 28. & 29. Oktober | AAALAC |

als auch an den internationalen Standorten. In den vergangenen Jahren wurden von verschiedenen Regulierungsbehörden an allen sechs Standorten Prüfungen oder Besuche durchgeführt. Es wurden keine wesentlichen Beanstandungen zurückgemeldet, und alle notwendigen Korrekturen wurden innerhalb weniger Wochen oder sogar Tage vorgenommen.

6.4. SUPPLY CHAIN

Unsere Welt ist zunehmend global und vernetzt, und Gleicher gilt für unsere Lieferketten. Evotecs Erfolg beruht nicht zuletzt auch auf der guten Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und einer zuverlässigen und verantwortungsvollen Beschaffung von Materialien. Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass sie die wesentlichen Umwelt- und Sozialstandards einhalten. In diesem Zusammenhang richten wir uns nach den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Eine wichtige Aufgabe ist die Vorbereitung auf die Anforderungen des Lieferkettengesetzes, welches 2023 in Kraft treten und ab 2024 für Evotec bindend sein wird.

Evotecs Supply Chain Management umfasst die Bereiche Beschaffung, Logistik, Facility Management und Engineering. Einerseits haben wir Einfluss auf die Wahl der Zulieferer und Produkte und z. B. die damit verbundenen Emissionen je angekauftes Produkt, und andererseits können sich Störungen der Lieferkette in hohem Maße auf unseren Geschäftsbetrieb auswirken.

Überwachung der Supply Chain

Evotec arbeitet mit rund 6.800 aktiven Zulieferern zusammen, davon 79 % aus Europa, 20 % aus Nordamerika und 1 % aus der Region Asien-Pazifik. Insgesamt stammen 99,1 % unserer Zulieferer aus OECD-Ländern.

Um die Einhaltung von ESG-Standards in der Lieferkette zu gewährleisten, wurde 2021 auf der Grundlage von Daten aus der 2020 eingeführten Plattform IntegrityNext eine Bewertungsmatrix entwickelt. Diese Plattform ermöglicht, soziale Medien im Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit zu durchsuchen und Zulieferer nach ESG-Gesichtspunkten zu bewerten. Jeder Zulieferer muss Zertifikate hochladen und einen Fragebogen zu den folgenden Kategorien ausfüllen:

- Bekämpfung von Bestechung und Korruption
- Umweltschutz
- Menschenrechtsfragen und Arbeitsstandards
- Qualitätsmanagement
- Energiemanagement
- Datenschutz (DSGVO, Datenschutz-Grundverordnung)
- Konfliktmineralien
- REACH
- CO₂-Fußabdruck

TABELLE 20: ZIELE IM HINBLICK AUF DIE SUPPLY CHAIN

| ZIEL | MASSNAHME | BETROFFENE GRUPPEN | FRIST | STAND |
|--|---|--------------------|--------------------|----------------|
| ESG-Konformität der Zulieferer gewährleisten | Veröffentlichung neuer Einkaufsbedingungen | Evotec Group | 2. Quartal 2022 | in Bearbeitung |
| | Veröffentlichung eines Verhaltenskodex für Zulieferer | Evotec Group | 2. Quartal 2022 | in Bearbeitung |
| Transparenz der Supply Chain erhöhen | – Verbleibende aktive Zulieferer auf die IntegrityNext-Plattform holen – Korrekturmaßnahmen mit Zulieferern vereinbaren, die Evotecs Anforderungen nicht entsprechen | Evotec Group | laufendes Programm | in Bearbeitung |
| Auswahl der Zulieferer verbessern | Integration einer Risikobewertung in den Onboarding-Prozess für neue Zulieferer | Evotec Group | 2. Quartal 2022 | in Bearbeitung |

Die entwickelte Risikomatrix beinhaltet eine Übersicht, die die Gesamtbewertung unserer Zuliefererbasis im Hinblick auf die ESG-Konformität abbildet. Mit Zulieferern, die nicht den Anforderungen des Unternehmens entsprechen, vereinbart das Beschaffungsteam Verbesserungsmaßnahmen. Im Geschäftsjahr 2022 werden Vorgaben zum Umgang mit Zulieferern festgelegt, die Evotecs Anforderungen nicht erfüllen und die, insbesondere im Hinblick auf ESG-Themen, auch nicht bereit sind, Verbesserungen vorzunehmen. Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Vorgaben, die von der internen Revision und dem Risikomanagement geprüft werden, tragen die Beschaffungsteams.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden 37 % der neuen Zulieferer unter ökologischen und sozialen Gesichtspunkten geprüft. Es wurden 1.701 Zulieferer im Hinblick auf die ökologischen und 1.631 im Hinblick auf die sozialen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten geprüft.

Mithilfe unserer externen Plattform IntegrityNext wurde eine durchaus relevante Anzahl von Zulieferern identifiziert, deren Tätigkeiten nicht sozial- bzw. umweltverträglich sind. Ursache dafür war etwa das Fehlen von Zertifizierungen für die Einhaltung sozialer Standards (z. B. die Zertifizierung nach SA8000) oder das Fehlen von Umweltmanagementsystemen (z. B. nach ISO 14001 oder EMAS) oder Richtlinien zu ökologischen oder sozialen Themen. In anderen Fällen fehlten die diesbezüglichen Angaben.

Von den 6.800 Zulieferern wurden bislang 3.200 eingeladen, sich auf IntegrityNext zu registrieren. Dies betrifft alle Zulieferer, mit einem Auftragsvolumen von mehr als 1.000 EUR seit dem 01. Januar. Bis Ende 2021 hatten bereits mehr als 2.000 Zulieferer Profile angelegt. Auf diese entfallen 80 % der Unternehmensausgaben. In einem nächsten Schritt sollen die verbleibenden aktiven Zulieferer auf die Plattform geholt und diejenigen Profile analysiert werden, die nicht ganz den Anforderungen des Unternehmens entsprechen. Geeignete Korrekturmaßnahmen sollen folgen. Des Weiteren ist für 2022 geplant, eine Risikobewertung in den Onboarding-Prozess für neue Zulieferer zu integrieren, sodass noch vor Aufnahme der Geschäftsbeziehungen Konformität gewährleistet ist.

Um die Grundsätze ethischen Verhaltens systematisch entlang der Wertschöpfungskette durchzusetzen, plant Evotec bis Mitte 2022 die Veröffentlichung eines Verhaltenskodex für Zulieferer sowie neuer Einkaufsbedingungen.

Sensibilisierung der Mitarbeiter für Aspekte der Informationssicherheit. Die Verantwortung für das ISMS tragen der Chief Finance Officer (CFO) und der Chief Operations Officer (COO). Die Abstimmung der Strategie mit dem Vorstand und die Sicherung ausreichender Mittel und Ressourcen obliegen dem Leiter der Informationstechnologie. Er unterrichtet den Vorstand laufend über die aktuellen Entwicklungen bei wichtigen Sicherheitsfragen.

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. Unser Erfolg beruht auf dem Prinzip der ständigen Verbesserung: Mit dem Status quo geben wir uns niemals zufrieden. Unseren Mitarbeitern stehen jederzeit Schulungsangebote offen, die über die sich ändernden Bedrohungen informieren und die Mitarbeiter dafür sensibilisieren, wie Zwischenfälle verhindert werden können. Ziel ist es, eine gemeinsame Sprache und ein gemeinsames Verständnis für Aspekte der Informationssicherheit zu entwickeln. 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.

Ziel ist die Zertifizierung des ISMS nach ISO/IEC 27001 im Geschäftsjahr 2023. Die Tätigkeiten in diesem Zusammenhang werden entsprechend priorisiert.

TABLE 21: IT GOALS

| ZIEL | MASSNAHME | BETROFFENE GRUPPEN | FRIST | STAND |
|------------------------------|--|--------------------|-------|----------------|
| ISO/IEC 27001 Zertifizierung | Konzernweiter Roll-out des ISMS und Zertifizierungsaudit | Evotec Group | 2023 | in Bearbeitung |

Das ISMS beruht auf der ISO/IEC 27001. Der darin enthaltene PDCA-Zyklus ("plan-do-check-act") gewährleistet regelmäßige Überprüfungen und die kontinuierliche Verbesserung des Systems selbst. Neben den Prozessen zur Steuerung der Informationssicherheitsrisiken erfolgt die Beurteilung des ISMS anhand verschiedener Prüfungen, darunter interne Sicherheitsbewertungen/-tests, Prüfungen auf der Führungsebene sowie interne und externe Audits. Die Ergebnisse dieser Beurteilung dienen als Grundlage für die Bestimmung von Inkonsistenzen und nötigen Korrekturmaßnahmen. Eine erkannte Nichtkonformität oder Korrekturmaßnahme führt zu Schutzmaßnahmen und unterstützt somit Systemverbesserungen und die Behebung von Systemschwächen.

In den Jahren 2020 und 2021 wurden Evotec keine Beschwerden in Bezug auf den Schutz oder Verlust von Kundendaten von Außenstehenden und/oder Aufsichtsbehörden gemeldet.

6.5. IT-SICHERHEIT

In einem Umfeld, in dem der Schutz des geistigen Eigentums ein entscheidender Wettbewerbsfaktor ist, sind die Sicherheit, Qualität und Integrität der Informationstechnologie 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 Schutz der Kunden, Mitarbeiter und sonstigen Stakeholder. Um die Geschäftskontinuität und Gesetzeskonformität des Unternehmens sowie die Einhaltung interner Standards zu gewährleisten, ist die Informationssicherheit fest in unserer Führungsstruktur verankert. Die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität der Datenbestände ist von essentieller – im Hinblick auf Vertrauen und Privatsphäre auch strategischer – Bedeutung. Digitale Technologien sind auf dem Vormarsch, und Evotecs Geschäftsbereiche sind fast ausnahmslos dem Risiko von Cyberangriffen ausgesetzt. Zum Erhalt unserer operativen Performance beabsichtigen wir daher, die Mechanismen zum Schutz unserer Daten und Informationssysteme zu verstärken.

Zur Steuerung der Informationssicherheitsrisiken wurde ein Managementsystem für Informationssicherheit (Information Security Management System, ISMS) gemäß ISO/IEC 27001 eingerichtet. Teil davon ist die Entwicklung standardisierte Informationssicherheitsprozesse und die

⁶Die internationale Norm ISO/IEC 27001 spezifiziert die Best Practice für Managementsysteme für Informationssicherheit. Die akkreditierte Zertifizierung nach ISO 27001 ist ein Nachweis dafür, dass Evotec den aktuellen Standards der Informationssicherheit folgt. Sie ist eine unabhängige, fachliche Prüfung der Informationssicherheit nach internationalen Standards unter Berücksichtigung geschäftlicher Zielsetzungen.

7. Ausblick

Das Prinzip der Nachhaltigkeit ist fest in unserem Geschäftsmodell verankert, und es ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Durch neue Strukturen für ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement haben wir in diesem Bereich beachtliche Fortschritte erzielt. Die zunehmende Digitalisierung der wesentlichen Leistungsindikatoren für ESG-Aspekte unterstützt unseren integrierten Ansatz zur Ausrichtung der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie sowohl auf die Anforderungen der Stakeholder als auch auf die Bedürfnisse des Planeten. Unvoreingenommene Entscheidungen auf der Grundlage von Wissenschaft und Daten sind unser Leitprinzip. Wir möchten den Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholdern verstärken und haben mit der *Governance-Roadshow* im Februar einen ersten Schritt auf diesem Weg unternommen. In acht Sitzungen traf die Vorsitzende des Aufsichtsrats, Prof. Dr. Löw-Friedrich, erstmals mit Aktionären zusammen, die einen Großteil des Grundkapitals

kontrollieren, sowie mit sogenannten Stimmrechtsvertretern. Zweck des Ideenaustauschs war es unserem Aufsichtsrat ein besseres Verständnis der Nachhaltigkeitsstrategie zu vermitteln und darüber hinaus hat der Austausch wichtigen Input von unseren Stakeholdergruppen geliefert, der im Gegenzug in die Entscheidungen des Aufsichtsrats einfließen und letztendlich die weitere Ausrichtung der gesamten Organisation beeinflussen wird. Das Nachhaltigkeitsmanagement verstehen wir als dynamischen und flexiblen Prozess, der messbare Ergebnisse liefert. Mit der Kommunikation der CO₂-Ziele und des dazugehörigen Fahrplans für deren Umsetzung werden 2022 die Voraussetzungen für das Erreichen der Netto-Null geschaffen. Die Publikationsabläufe für unseren Nachhaltigkeitsbericht nach international anerkannten Berichtsstandards werden weiterentwickelt, und das ursprünglich für 2022 gesteckte Ziel, einen geprüften Bericht vorzulegen, ist eine der Prioritäten für 2023.

8. GRI -Inhaltsindex

Dieser Bericht wurde unter Berücksichtigung der Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Folgende Faktoren wurden dabei berücksichtigt:

| GRI STANDARD | ANGABE | SASB | SEITENZAHL(EN) | KAPITEL/ABSCHNITT |
|----------------------------------|--|------|----------------|--|
| ALLGEMEINE ANGABEN | | | | |
| GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 | 102-1 Name der Organisation | | 8 | Unsere Struktur |
| | 102-2 Tätigkeiten, Marken, Produkte und Dienstleistungen | | 9 | Unser Geschäftsmodell |
| | 102-3 Ort des Unternehmenssitzes | | 8 | Unsere Struktur |
| | 102-4 Betriebsstandorte | | 8 | Unsere Struktur |
| | 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform | | 8 | Unsere Struktur |
| | 102-6 Bediente Märkte | | 8 | Unsere Struktur |
| | 102-7 Größe der Organisation | | | Weitere Informationen finden Sie im Konzernlagebericht |
| | 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern | | 22, 23, 27 | Faire Beschäftigung; Diversität, Gleichstellung und Inklusion |
| | 102-9 Lieferkette | | 41 | Supply chain |
| | 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette | | 8, 41 | Wer wir sind und wie wir unseren Auftrag erfüllen; Supply Chain |
| | 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip | | 14, 33 | Risiken im Zusammenhang mit nicht-finanziellen Sachverhalten; Betrieblicher Umweltschutz |
| | 102-12 Externe Initiativen | | 49 | Mitgliedschaften & Initiativen |
| | 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen | | 49 | Mitgliedschaften & Initiativen |
| | 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers | | 5 | Vorwort des Vorstands |
| | 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen | | 8, 22, 35 | Wer wir sind und wie wir unseren Auftrag erfüllen; Faire Beschäftigung; Compliance |
| | 102-18 Führungsstruktur | | 11 | Unser ESG Ansatz |
| | 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen | | 14 | Stakeholder- & Wesentlichkeitsanalyse |
| | 102-41 Tarifverträge | | 24 | Faire Beschäftigung |
| | 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder | | 14 | Stakeholder- & Wesentlichkeitsanalyse |
| | 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | | 14 | Stakeholder- & Wesentlichkeitsanalyse |
| | 102-44 Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen | | 14 | Stakeholder- & Wesentlichkeitsanalyse |

| GRI STANDARD | ANGABE | SASB | SEITENZAHL(EN) | KAPITEL/ABSCHNITT |
|--|---|--------------|----------------|--|
| ALLGEMEINE ANGABEN | | | | |
| 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Gesellschaften | | | | Weitere Informationen finden Sie im Konzernlagebericht |
| 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen | | 3 | | Über diesen Bericht |
| 102-47 Liste der wesentlichen Themen | | 14 | | Stakeholder- & Wesentlichkeitsanalyse |
| 102-48 102-48 Neudarstellung von Informationen | | 3 | | Allgemeiner Berichterstattungsstandard |
| 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung | | 14 | | Stakeholder- & Wesentlichkeitsanalyse |
| 102-50 Berichtszeitraum | | 3, 5 | | Über diesen Bericht; Vorwort des Vorstands |
| 102-51 Datum des letzten Berichts | | 4 | | Über diesen Bericht |
| 102-52 Berichtszyklus | | 4 | | Über diesen Bericht |
| 102-53 Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht | | 52 | | |
| 102-55 GRI-Inhaltsindex | | 45 | | GRI-Inhaltsindex |
| Wesentliche Themen | | | | |
| WIRTSCHAFTLICHE THEMEN | | | | |
| GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016 | 103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | 36 | Bekämpfung von Korruption |
| | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile | | 36 | |
| | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes | | 37 | |
| | 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | | 37 | |
| | 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen | HC-BP-510a.1 | 36 | |
| UMWELTTHEMEN | | | | |
| GRI 305: Emissionen 2016 | 103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | 32 | Den Planeten schützen; Emissionsbericht |
| | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile | | 32 | |
| | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes | | 32 | |
| | 305-1 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) | | 34 | |
| | 305-2 Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2) | | 34 | |
| | 305-3 Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3) | | 34 | |
| GRI 308: Umweltbewertung der Zulieferer 2016 | 103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | 41 | Supply Chain |
| | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile | | 41 | |
| | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes | | 42 | |
| | 308-1 Neue Zulieferer, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden | | 42 | |

| GRI STANDARD | ANGABE | SASB | SEITENZAHL(EN) | KAPITEL/ABSCHNITT |
|---|--|------|----------------|--|
| UMWELTTHEMEN | | | | |
| | 308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | | 42 | |
| SOZIALE THEMEN | | | | |
| GRI 401: Beschäftigung 2016 | 103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | 22 | Faire Beschäftigung |
| | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile | | 22 | |
| | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes | | 22 | |
| | 401-1 Neu eingestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterfluktuation | | 23 | |
| | 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigte Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigen Angestellten angeboten werden | | 24 | |
| | 401-3 Elternzeit | | 24 | |
| | 103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | 28 | |
| GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile | | 28 | Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz |
| | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes | | 29 | |
| | 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | | 29 | |
| | 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | | 31 | |
| | 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | | 31 | |
| | 403-5 Mitarbeitererschulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz | | 30 | |
| | 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | | 28 | |
| | 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen | | 31 | |
| | 103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | 24 | |
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016 | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile | | 24 | Aus- und Weiterbildung |
| | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes | | 24 | |
| | 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeiter und zur Übergangshilfe | | 25, 26 | |
| | 404-3 Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | | 26 | |
| | 103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | 27 | |
| GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016 | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile | | 27 | DEI - Diversität, Gleichstellung und Inklusion |
| | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes | | 27 | |
| | 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Mitarbeitern | | 28 | |
| | 103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | 27 | |
| | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile | | 27 | |

| GRI STANDARD | ANGABE | SASB | SEITENZAHL(EN) | KAPITEL/ABSCHNITT |
|--|---|------|----------------|--|
| SOZIALETHEMEN | | | | |
| GRI 406: Diskriminierungsfreiheit 2016 | 103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | 27 | DEI - Diversität, Gleichstellung und Inklusion |
| | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile | | 27 | |
| | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes | | 27 | |
| | 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen | | 27 | |
| GRI 414: Soziale Bewertung der Zulieferer 2016 | 103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | 41 | Supply Chain |
| | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile | | 41 | |
| | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes | | 42 | |
| | 414-1 Neue Zulieferer, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden | | 42 | |
| | 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | | 42 | |
| GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016 | 103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | 42 | IT-Sicherheit |
| | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile | | 42 | |
| | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes | | 43 | |
| | 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten | | 43 | |
| GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016 | 103-1 Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | | 35 | Compliance |
| | 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile | | 35 | |
| | 103-3 Beurteilung des Managementansatzes | | 36 | |
| | 419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich | | 36 | |

9. 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

Externe Initiativen

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

10. Anhang

A. AUF DER SBTI-WEBSITE AUFGEFÜHRTE UNTERNEHMEN MIT "TAKING ACTION" (DE-ZEMBER 2021)

| NAME | COUNTRY | NEAR-TERM ACTION |
|--------------------------------------|--------------------|---------------------|
| AbbVie | USA | verpflichtet |
| Abdi Ibrahim Pharmaceuticals | Türkei | verpflichtet |
| Alchem International Private Limited | Indien | verpflichtet |
| Astellas Pharma Inc. | Japan | 2°C |
| AstraZeneca | UK | 1.5°C |
| BIAL | Portugal | verpflichtet |
| Bayer AG | Deutschland | 1.5°C |
| Biogen Inc. | USA | 1.5°C |
| Catalent Pharma Solutions* | USA | verpflichtet |
| Charles River Laboratories, Inc.* | USA | 1.5°C |
| Chiesi Farmaceutici S.p.A. | Italien | 1.5°C |
| Chugai Pharmaceutical Co., Ltd. | Japan | 1.5°C |
| Daiichi Sankyo Co., Ltd. | Japan | deutlich unter 2°C |
| Dechra Pharmaceuticals PLC | UK | verpflichtet |
| Dr. Reddy's Laboratories Ltd. | Indien | 1.5°C |
| Eisai Co., Ltd. | Japan | 2°C |
| Eisai Europe Limited | UK | verpflichtet |
| Evotec SE | Deutschland | verpflichtet |
| Gilead Sciences, Inc. | USA | 1.5°C |
| GlaxoSmithKline | UK | 1.5°C |
| Glenmark Pharmaceuticals Limited | Indien | verpflichtet |
| Grupo Ferrer Internacional SA | Spanien | 1.5°C |
| IQVIA Holdings Inc | USA | verpflichtet |
| Illumina, Inc. | USA | 1.5°C |
| Ipsen SA | Frankreich | verpflichtet |
| Johnson & Johnson | USA | 1.5°C |
| LEO Pharma A/S | Dänemark | verpflichtet |
| Labcorp | USA | verpflichtet |
| Lundbeck A/S | Dänemark | 1.5°C |
| McKesson Corporation | USA | verpflichtet |
| Merck & Co., Inc. | USA | 1.5°C |
| Merck KGaA | Deutschland | verpflichtet |
| Novartis | Schweiz | 1.5°C |
| Novo Nordisk A/S | Dänemark | 1.5°C |

| NAME | COUNTRY | NEAR TERM ACTION |
|------------------------------------|-------------|--------------------|
| ONO PHARMACEUTICAL CO., LTD. | Japan | 1.5°C |
| Otsuka Pharmaceutical Co., Ltd. | Japan | 2°C |
| Pfizer Inc. | USA | 1.5°C |
| QIAGEN N.V. | Niederlande | verpflichtet |
| SANOFI | Frankreich | 1.5°C |
| SERVIER | Frankreich | 2°C |
| SILAB | Frankreich | deutlich unter 2°C |
| Santen Pharmaceutical Co., Ltd | Japan | 1.5°C |
| Shionogi & Co.,Ltd | Japan | 1.5°C |
| SkyCell AG | Schweiz | 1.5°C |
| TAIHO PHARMACEUTICAL CO., LTD | Japan | 2°C |
| TCI Co., Ltd. | Taiwan | 1.5°C |
| Takeda Pharmaceutical Company | Japan | 1.5°C |
| Teva Pharmaceutical Industries LTD | Israel | verpflichtet |
| Thermo Fisher Scientific Inc.* | USA | verpflichtet |
| UCB | Belgien | deutlich unter 2°C |

* Unsere Peers

Verpflichtet: Offiziell erklärte Absicht, Ziele zu setzen.

1.5°C: Die Unternehmen haben Ziele gesetzt, die mit der Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs auf 1,5°C vereinbar sind.

2°C: Die Unternehmen haben Ziele gesetzt. Die Unternehmen haben Ziele vorgelegt, die mit der Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs auf 2°C vereinbar sind.

Deutlich unter 2°C: Die Unternehmen haben Ziele gesetzt, die mit der Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs auf deutlich unter 2°C vereinbar sind.

B. ANGABEN IM HINBLICK AUF DIE TAXONOMIE

UMSATZANTEIL DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN AUS GESCHÄFTSTÄTIGKEITEN, DIE IN DEN ANWENDUNGSBEREICH DER TAXONOMIE FALLEN – ANGABEN FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

| | |
|---|--------------|
| Umsätze der Taxonomie-Eignung Tätigkeiten | 0 % |
| Umsätze der nicht Taxonomie-Eignung Tätigkeiten | 100 % |
| Summe | 100 % |

ANTEIL DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN AUS GESCHÄFTSTÄTIGKEITEN, DIE IN DEN ANWENDUNGSBEREICH DER TAXONOMIE FALLEN, AM INVESTITIONSAUFWAND – ANGABEN FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

| | |
|---|--------------|
| Code | |
| Investitionsaufwand der Taxonomie-Eignung Tätigkeiten | |
| Modernisierung des HVAC-Standorts | F43 |
| MEC I zusätzlicher Dampfkessel | F43 |
| schrittweise Modernisierung des veralteten BMS (DCS) | F43 |
| Abdichtung von Dach/Terrassen und Außenanstrich | F43 |
| Investitionsaufwand der nicht Taxonomie-Eignung Tätigkeiten | |
| Summe | 100 % |

ANTEIL DER PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN AUS GESCHÄFTSTÄTIGKEITEN, DIE IN DEN ANWENDUNGSBEREICH DER TAXONOMIE FALLEN, AM BETRIEBSAUFWAND – ANGABEN FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

| | |
|---|--------------|
| Betriebsaufwand der Taxonomie-Eignung Tätigkeiten | 0 % |
| Betriebsaufwand der nicht Taxonomie-Eignung Tätigkeiten | 100 % |
| Summe | 100 % |

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
