

Beschreibung des überarbeiteten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Die Evotec SE verfolgt das Ziel, der globale Marktführer für partnerschaftliche, effiziente und qualitativ hochwertige Wirkstoffforschung und Entwicklung zu werden – verbunden mit dem Ziel, zusammen mit seinen Partnern leicht zugängliche und bezahlbare Medizin für die derzeit mehr als 3.300 nicht-heilbaren Erkrankungen zu entwickeln. Die Umsetzung dieser Strategie basiert auf erstklassigen Innovationsleistungen, die in Partnerschaften mit Pharma- und Biotechnologieunternehmen sowie akademischen Einrichtungen erbracht werden. Zur weiteren Erreichung dieses Ziels hat der Vorstand den Strategieprozess "Aktionsplan 2025" aufgesetzt, mit dem die Basis für gesundes weiteres Wachstum, Profitabilität und Nachhaltigkeit der Evotec-Gruppe gelegt worden ist. Die Erreichung der ambitionierten Wachstumsziele erfordert den Einsatz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, allen voran die strategische und engagierte Leitung des Vorstands. Der Aufsichtsrat der Evotec SE unterstützt den Strategieprozess des Vorstands und hat in 2021 ein neues System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder vorgestellt. Die ordentliche Hauptversammlung 2021 hat das Vergütungssystem 2021 mit 56,63 % positiven Stimmen gebilligt. Nach intensivem Austausch mit den Aktionären, hat der Aufsichtsrat entschieden der ordentlichen Hauptversammlung 2022 trotz der Billigung ein überprüftes und überarbeitetes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorzulegen. Zum neuen Vergütungssystem, welches auf der Hauptversammlung 2022 vorgestellt wird, gehören die folgenden Anpassungen:

- In Anbetracht der Notierung an der NASDAQ soll die Höhe der Zielvergütung zukünftig basierend auf zwei Vergleichsgruppen festgelegt werden: in Anerkennung des deutschen Marktes als Leitindikator beinhaltet die erste Gruppe die Unternehmen aus dem MDAX, die sämtlich nach ihrer Größe, Region und Transparenz der Vorstandsvergütung mit der Evotec SE sinnvoll zu vergleichen sind. Eine zweite Gruppe wurde aus internationalen Unternehmen der gleichen Industrie und vergleichbarer Größe zusammengestellt, um den Talentpool und das Geschäftsumfeld der Evotec SE abzubilden.
- Um das Ermessen des Aufsichtsrats zu begrenzen wird der Restricted Share Plan 2020 nicht mehr Bestandteil des neuen Vergütungssystems für den Vorstand sein und mit dessen Inkrafttreten nicht mehr begeben werden. Damit entfällt auch die Möglichkeit einer diskretionären Gewährung und damit auch die als zu hoch kritisierte Auszahlungsobergrenze für diese Vergütungskomponente. Zusätzlich wird dadurch die jährliche Maximalvergütung der Vorstände reduziert.
- Der Zuteilungswert des Restricted Share Plan 2020 wird auf die kurzfristige und die langfristige („Share Performance Plan 2022“) Vergütungskomponente umverteilt. Daraus ergeben sich Veränderungen im Vergütungsmix bei gleichbleibender Zielvergütung.
- Die Vergütungsphilosophie der Evotec SE sieht einen starken Fokus auf langfristiges und nachhaltiges Wachstum vor. Durch einen vergleichbar hohen Anteil an risikobehafteter Vergütung („Pay-at-risk“) soll eine starke Angleichung der Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre hergestellt werden.

- Um die Verknüpfung der nachhaltigen Unternehmenswertentwicklung auch in der kurzfristigen Vergütung sicherzustellen, sollen 60 % der Bonuszahlungen in Aktien der Evotec SE investiert und für mindestens drei Jahre gehalten werden.
- Im Rahmen der Überarbeitung des Bonus wurde auch die Struktur der Ziele überarbeitet: zukünftig sollen sich die Zielgrößen aus 50 % finanziellen Zielen, 30 % strategischen Zielen und 20 % ESG-Zielen zusammensetzen.
- Um die Langfristigkeit auch im Share Performance Plan stärker abzubilden, wird die LTI Performance-Periode von einem auf vier Jahre erhöht. Dabei sollen Lock-ins der jährlichen Zielerreichung zukünftig nicht mehr möglich sein.
- Basierend auf Marktpraxis und der strategischen Ausrichtung der Evotec SE, sollen die Performance-Metriken des Share Performance Plans zukünftig sowohl interne (Umsatzwachstum) als auch externe Ziele (relative Total Shareholder Return) umfassen. Das externe Ziel soll gegenüber dem TecDAX gemessen werden, da die Evotec SE im TecDAX gelistet und hinsichtlich der Volatilität mit der Index-Entwicklung vergleichbar ist.
- Der Pay-for-Performance Zusammenhang des Share Performance Plans soll durch deutlich anspruchsvollere Zielsetzungen hinsichtlich beider Zielgrößen weiter gestärkt werden: der Zielwert für das Umsatzwachstum über 4 Jahre wurde auf 48 % festgesetzt. Der Zielwert für die Aktienrendite über 4 Jahre wird auf 20 Prozentpunkte oberhalb der Performance des TecDAX festgelegt.
- Um Aspekte der Nachhaltigkeit auch im LTI zu verankern, soll zusätzlich ein ESG-Modifier im Share Performance Plan aufgenommen werden. Der ESG-Modifier soll zu einer Reduktion der Zielerreichung um 10 % führen, wenn das ESG-Ziel nicht vollumfänglich erreicht wird. Eine Übererreichung des ESG-Ziels ist dabei ausdrücklich ausgeschlossen.
- Im Vergütungsbericht sollen zukünftig die Ziele und Gewichtungen für alle Vergütungskomponenten inklusive der ESG-Ziele vollständig offengelegt werden. Dabei soll die erbrachte Leistung, der Zielerreichungsgrad und der damit verbundene Auszahlungsbetrag dargestellt werden.
- Um die langfristige Verknüpfung der Interessen der Aktionäre mit denen des Managements zu erreichen, sollen Aktienhalterrichtlinien über die Dauer der Vorstandstätigkeit eingeführt werden.

Um das Vergütungssystem der am 17. April 2025 vorgestellten neuen Strategie anzupassen, hat der Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2025 vorgeschlagen, den bestehenden Share Performance Plan 2022 (wie von der Hauptversammlung 2022 beschlossen) in zwei Punkten anzupassen:

- Ersetzung der Leistungskennzahl "Umsatzwachstum" durch "Wachstum Bereinigtes Konzern-EBITDA" im Rahmen des Share Performance Plans (SPP): Wie bisher sollen als Zielvorgaben für den Leistungszeitraum von vier Jahren zwei Leistungskennzahlen (KPIs) festgelegt werden: Eine interne und eine externe Kennzahl. In Einklang mit der in 2025 angepassten Strategie erscheint das Bereinigte Konzern-EBITDA die relevantere Leistungskennzahl. Deshalb soll der Leistungsindikator "*Umsatzwachstum*" in Zukunft durch "*Wachstum des Bereinigten Konzern-EBITDA*" als erste Leistungskennzahl ersetzt. Die zweite Leistungskennzahl bleibt Total Shareholder Return (TSR).

Damit soll der Wechsel von reinem Umsatzwachstum, hin zu nachhaltigem profitablen Wachstum unterstützt und incentiviert werden. Das Bereinigte Konzern-EBITDA zeigt die tatsächliche operative Leistung und die tatsächliche Ertragskraft des Konzerns sowie die Fähigkeit zur Generierung von Cashflow.

- Einführung New Joiner Award: Für Vorstandmitglieder, die innerhalb eines Kalenderjahres nach Begebung der Share Performance Awards in dem jeweiligen Kalenderjahr eintreten, besteht bisher keine Möglichkeit eine anteilige Aktienzuteilung im Jahr des Antrittes zu gewähren, da der Ausgabezeitraum auf die ersten drei Monate eines Kalenderjahres beschränkt ist. Zukünftig soll die Möglichkeit bestehen, neu eintretenden Vorstandmitglieder einmalig bei Dienstantritt eine anteilige Begebung von Share Performance Awards für das Eintrittsjahr zu gewähren.

Diese Handhabung ist durchaus marktüblich und die bislang fehlende Möglichkeit stellt einen Wettbewerbsnachteil bei der Rekrutierung neuer Vorstandmitglieder dar.

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

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

Im Rahmen des Bonus (STI) bilden finanzielle Ziele wie das Wachstum des Gesamtumsatzes, das erzielte Ergebnis und der Gesamtwert neuer Partnerschaften und Allianzen den Schwerpunkt, flankiert von strategischen Zielen, die die langfristige Entwicklung der Evotec SE fördern, sowie nachhaltigkeitsbezogenen Zielen. Um die Verknüpfung mit der nachhaltigen Unternehmenswertentwicklung sicherzustellen ist ein Großteil der Bonusauszahlung in Aktien der Evotec SE zu investieren und für mindestens drei Jahre zu halten.

In der langfristigen variablen Vergütung werden Share Performance Awards gewährt, deren Auszahlung neben der Aktienrendite im Marktvergleich vom Wachstum des Bereinigten Konzern-EBITDA und einem ESG-Modifier abhängt. Zusätzlich sollen Aktienhalteverpflichtungen eine über die Laufzeit der langfristigen Vergütung hinausgehende nachhaltige Unternehmensentwicklung sicherstellen.

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

Das neue Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes nach einem klaren und verständlichen Vergütungssystem und folgt wie nachfolgend dargestellt den Empfehlungen des DCGK in der von der Regierungskommission am **16. Dezember 2019** beschlossenen Fassung. In Bezug auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung folgt das Vergütungssystem bereits heute dem Entwurf des neuen DCGK 2022 vom **21. Januar 2022**.

2. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

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

Der Aufsichtsrat hat zuletzt in seiner Sitzung am 8. April 2025 Anpassungen am Vergütungssystem beschlossen, nachdem der Vergütungs- und Nominierungsausschuss sich seit der Hauptversammlung des letzten Jahres und in diesem Zuge geäußertem Bedenken der Investoren intensiv mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems befasst hatte. Der Aufsichtsrat hat sich in der Vorbereitung ferner durch einen – vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängigen – externen Vergütungsexperten beraten und unterstützen lassen. Der Vergütungsberater hat für den Aufsichtsrat auch die horizontale und vertikale Üblichkeit des neuen Vergütungssystems geprüft und bestätigt.

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

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

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss wird auch nach einem das Vergütungssystem bestätigenden Beschluss der Hauptversammlung regelmäßig die Angemessenheit und Struktur des Vergütungssystems prüfen. Bei Bedarf wird der Vergütungs- und Nominierungsausschuss dem Aufsichtsrat Anpassungen vorschlagen, über welche dann gegebenenfalls im Aufsichtsrat Beschluss zu fassen ist. Der Aufsichtsrat kann sich insoweit der Unterstützung eines externen Vergütungsberaters bedienen.

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

3. Geltung des Vergütungssystems

Alle Neu- oder Wiederbestellungen werden nach der Billigung des vorgelegten Vergütungssystems unter das selbige fallen. Teile des neuen Vergütungssystems wie beispielsweise die Share Ownership Guidelines und die angepassten Zielgrößen im Share Performance Plan werden nach der Billigung des vorgelegten Vergütungssystems für alle Mitglieder des Vorstands Anwendung finden.

4. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem bei außergewöhnlichen Entwicklungen

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

Solche begründeten und außergewöhnlichen Ausnahmefälle können zu einer vorübergehenden Abweichung bei den leistungsabhängigen variablen Vergütungskomponenten führen, aber auch zu Abweichungen von der Grundvergütung und den anderen festen Vergütungskomponenten, wenn dies im Interesse des

langfristigen Wohlergehens der Evotec SE liegt. Auch bei der Zielfeststellung der Awards kann der Aufsichtsrat derartige außergewöhnliche Entwicklungen in begründeten seltenen Sonderfällen angemessen berücksichtigen und den Umfang der aus den Awards erwachsenen Bezugsrechte einschränken. Der Aufsichtsrat kann ferner im pflichtgemäßen Ermessen und nach festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem können jedoch nicht dazu führen, dass die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschritten wird.

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

5. Überblick der Vergütungselemente des Vorstands

Das Vergütungssystem des Vorstands von Evotec umfasst die im folgenden Überblick dargestellten Vergütungselemente. Zur fixen Vergütung zählen das Jahresgrundgehalt und die Nebenleistungen. Die variable (erfolgsbezogene) Vergütung umfasst den einjährigen Short Term Incentive (STI) mit einem 3-jährigen Deferral und den vierjährigen Long Term Incentive (LTI).

Vergütungselement	Ausgestaltung	Zielsetzung und Strategiebezug
Fixe Vergütung		
Jahresgrundgehalt	Fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird	Unterstützung der Gewinnung und Bindung von Vorstandsmitgliedern unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit auf Basis der Rolle, Erfahrung und Verantwortung
Nebenleistungen	Im Wesentlichen Dienstwagen bzw. eine Car Allowance (auch für Privatfahrten), Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie verschiedene Versicherungs- und allgemeine Mitarbeiterleistungen (z.B. Zuschuss zur Altersversorgung, Übernahme von Reisekosten)	
Variable (erfolgsbezogene) Vergütung		
Short Term Incentive (STI)		
Leistungskriterien	50 % Finanzielle Ziele 30 % Strategische Ziele 20 % ESG-Ziele	Verknüpfung mit der finanziellen und nicht-finanziellen Performance und dem Erreichen von Nachhaltigkeitszielen sowie Unterstützung einer nachhaltigen Unternehmenswertentwicklung
Leistungsperiode	Ein Jahr	
Begrenzung/Cap	150% des Zielbetrags	
Auszahlung	40% direkt 60% Aktieninvestment mit 3-jähriger Haltepflicht aus dem Nettobetrag	
Long Term Incentive (LTI)		
Plantyp	Share Performance Awards	Förderung eines nachhaltigen Wachstums des Unternehmens sowie einer überdurchschnittlichen langfristigen Wertentwicklung
Leistungskriterien	50 % Wachstum Adjusted EBITDA 50% relative Total Shareholder Return (TSR) ESG Modifier (0.0 – 1.0)	
Leistungsperiode	Vier Jahre	
Ausübung	Innerhalb eines Jahres nach Ablauf der Wartefrist, danach automatische Ausübung	
Begrenzung/Cap	200% der Ziellanzahl der gewährten Performance Share Awards; 350% des Zuteilungsbetrags	
Auszahlung	Nach Ablauf der Wartefrist grundsätzlich in Aktien	
Sonstige Vertragsbestandteile		
Malus & Clawback	Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütungskomponenten	Vermeidung des Eingehens unangemessener Risiken und Unterstützung der Einhaltung der Unternehmenswerte
Share Ownership Guidelines (SOG)	Verpflichtendes Eigeninvestment in Evotec-Aktien in Höhe vom dreifachen bzw. einfachen des jährlichen Grundgehalts für Vorstandsvorsitzenden bzw. ordentliche Mitglieder des Vorstands innerhalb einer Aufbauphase von 5 Jahren	Langfristige Verknüpfung mit den Interessen der Aktionäre
Maximalvergütung	Betragsmäßig festgelegte maximale Vergütung des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (inklusive Nebenleistungen und Aufwendungen der betrieblichen Altersversorgung)	Vermeidung unverhältnismäßig hoher Auszahlungen
Vorstandsvorsitzender	€7.050.000	
Ordentliches Vorstandsmitglied	€3.400.000	
„Change of Control“-Klausel	Zeitlich begrenztes Recht zur außerordentlichen Kündigung im Falle eines Kontrollwechsels bei gleichzeitigen erheblichen Veränderungen der Aufgaben und des Verantwortungsbereichs mit beschränkter Abfindungsregelung	Förderung der Unabhängigkeit der Vorstandsmitglieder in Übernahmestituationen

6. Struktur des Vergütungssystems und relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der Vergütung

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

20% ¹⁾ /27% ²⁾	14% ¹⁾ /12% ²⁾	21% ¹⁾ /17% ²⁾	45% ¹⁾ /44% ²⁾
Leistungsunabhängige Vergütung	Leistungsabhängige Vergütung		
Grundvergütung und Nebenleistungen	Direkte kurzfristige variable Vergütung	Aufgeschobene kurzfristige variable Vergütung (Deferral)	Langfristige Aktienbasierte Vergütung (Awards)
Jährliche Auszahlung	Nach 4 Jahren		

Die leistungsunabhängigen Vergütungskomponenten machen etwa 20 %¹ der Ziel-Gesamtvergütung beim Vorstandsvorsitzenden und etwa 27 %² bei den Mitgliedern des Vorstands aus. Dementsprechend entfallen auf die leistungsabhängigen Vergütungskomponenten etwa 80 % und etwa 73 % der Ziel-Gesamtvergütung. Innerhalb der leistungsabhängigen variablen Vergütungskomponenten machen die Share Performance Awards circa 66 % bzw. 61 % und der direkt ausbezahlte Bonus circa 14 % bzw. 12 % und der aufgeschobene Teil des Bonus circa 21 % bzw. 17 % aus. Durch eine Übergewichtung der langfristigen aktienbasierten Elemente gegenüber dem direkt ausbezahlten Bonus ist die Vergütungsstruktur deutlich auf eine nachhaltige Entwicklung und langfristige Wertsteigerung des Unternehmens ausgerichtet. Die vorstehenden Angaben über das relative Verhältnis der verschiedenen Vergütungskomponenten beruhen auf einer unterstellten 100 %-igen Zielerreichung aller leistungsabhängigen Vergütungskomponenten. Das Verhältnis der tatsächlich für ein Geschäftsjahr von einem Vorstandsmitglied erzielten Bezüge wird regelmäßig anders sein als der dargestellte relative Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung, weil sich die Relationen je nach tatsächlicher Zielerreichung verändern.

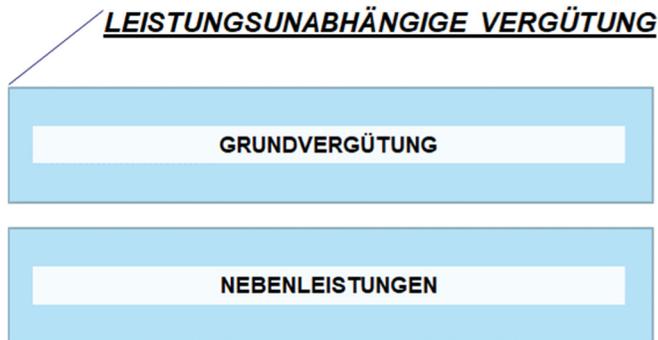
Der Aufsichtsrat legt für den Vorsitzenden und jedes Mitglied des Vorstands nach den Maßgaben des Vergütungssystems und innerhalb des von der Hauptversammlung vorgegebenen Rahmens der Maximalvergütung eine konkrete jährliche Ziel-Gesamtvergütung fest.

¹ Ziel-Gesamtvergütung Vorsitzender des Vorstands

² Ziel-Gesamtvergütung eines Mitglieds des Vorstands.

7. Leistungsunabhängige feste Vergütungskomponenten

Die leistungsunabhängige Vergütung besteht aus einer festen Grundvergütung und Nebenleistungen.

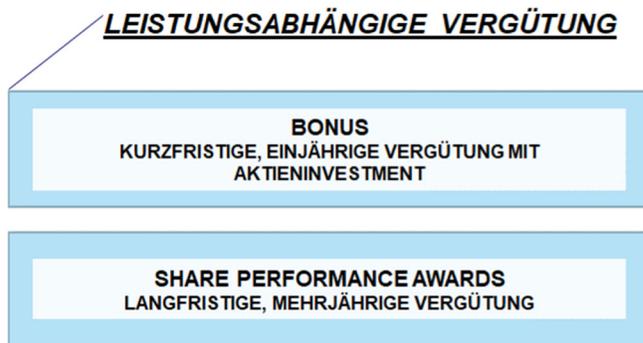


- **Grundvergütung:** Die Grundvergütung wird in zwölf gleichen Monatsgehältern unter Einbehaltung gesetzlicher Abzüge nachträglich zum Monatsende ausbezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird die Grundvergütung zeitanteilig gewährt.
- **Nebenleistungen:** Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Beiträge zu Versicherungen, Fahrtkostenzuschüsse, Zuschüsse zur Altersvorsorge und die Stellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden kann oder eine Zulage für ein Privatfahrzeug (Car Allowance). Nicht unter die Nebenleistungen fallen der Aufwendersersatz, auf den die Vorstandsmitglieder von Gesetzes wegen einen Anspruch haben, sowie die Einbeziehung in eine Gruppen-D&O-Versicherung, wobei das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen hat. Die Evotec SE unterhält kein eigenes Altersversorgungssystem. Die individuell gewährten Zuschüsse zur Altersvorsorge auf Basis eines Festbetrags können per Entgeltumwandlung in eine externe Versorgungsanwartschaft umgewandelt werden. Ein Überbrückungsgeld oder sonstige Formen von Vorruhestandsregelungen sieht das Vergütungssystem nicht vor. Der Aufsichtsrat kann ferner im pflichtgemäßen Ermessen und nach festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

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

8. Leistungsabhängige variable Vergütungskomponenten

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



- **Kurzfristige, einjährige variable Vergütung (Bonus):** Durch die Eliminierung des Restricted Share Plan 2020 und die anteilige Umverteilung auf den Bonus haben sich Veränderungen bezüglich des Zielbetrags ergeben ohne zu einer Erhöhung der Ziel-Gesamtvergütung zu führen: Der Zielbetrag für den Bonus, den der Vorstandsvorsitzende erhält, wenn er die Bonus-Jahresziele zu genau 100 % erreicht, entspricht in Prozent der Grundvergütung für den direkt ausbezahlten Anteil des STIs ca. 70 % und für den aufgeschobenen Anteil des STIs ca. 105%. Der entsprechende Zielbetrag in Prozent der Grundvergütung für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands sind ca. 43 % für den direkt ausbezahlten Anteil des STIs und ca. 65 % für den aufgeschobenen Anteil des STIs. Der Auszahlungsbetrag für den Bonus ist auf maximal 150 % des Zielbetrags begrenzt (Obergrenze). Der aufgeschobene Anteil des STIs wird in Evotec Aktien investiert und muss für mindestens 3 Jahre gehalten werden.

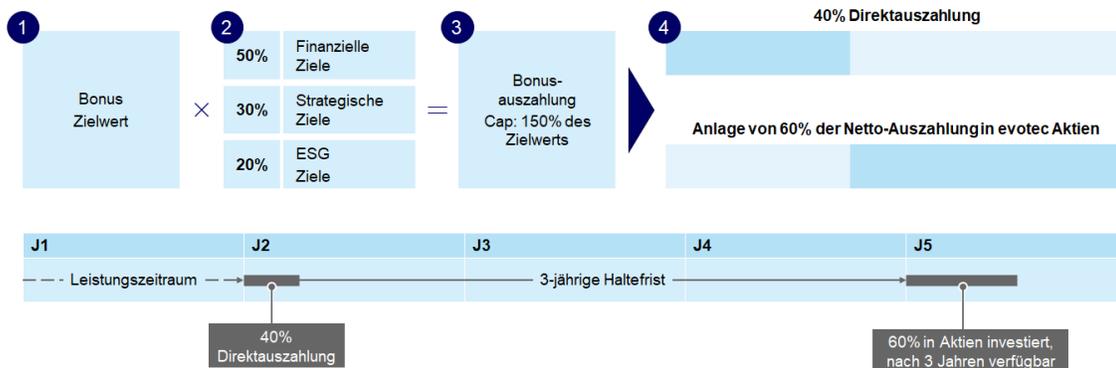
Der Bonus wird für jedes Geschäftsjahr berechnet und hängt von der Erreichung von Unternehmenszielen ab. Dazu gehören folgende Zielkategorien:

- 50 % finanzielle Zielgrößen
- 30 % Strategische Zielgrößen
- 20 % ESG-bezogene Zielgrößen

Die Evotec SE hat sich im Bewusstsein ihrer Verantwortung auch dem Umweltschutz und dem Engagement im sozialen und gesellschaftlichen Bereich verschrieben. Zusätzlich zu den finanziellen und strategischen Zielgrößen legt der Aufsichtsrat basierend auf der ESG-Gesamtstrategie des Unternehmens ambitionierte, messbare und transparente ESG-bezogene Zielgrößen fest, welche für den Bonus erreicht werden sollen. Diese ESG-Zielgrößen sollen sich am Erreichen eines Umweltziels zu 5 %, an getätigten Forschungsaufwendungen in gesellschaftlich relevanten Krankheitsbereichen (z.B. Infektionskrankheiten oder Women's Health) zu 5 %, sowie weiterer sozialer Ziele (z.B. Führungskräfteentwicklung und Reduktion der Fluktuation) zu weiteren 10 % orientieren. Der Aufsichtsrat kann jedoch auch andere ESG-Zielgrößen festlegen,

wenn dies besser mit der ESG-Gesamtstrategie des Unternehmens übereinstimmt. Die festgesetzten Ziele und ihre Gewichtung werden im jährlichen Vergütungsbericht transparent dargestellt.

Im Folgenden wird die Funktionsweise des Bonussystems dargestellt:

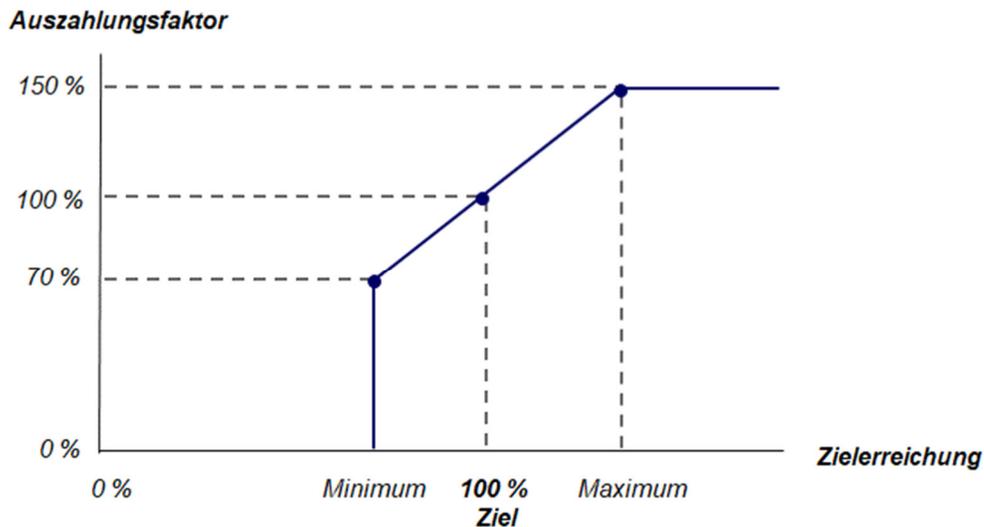


Der Aufsichtsrat legt jährlich vor oder zu Beginn des Geschäftsjahres die Ziele für die Bonus-Komponenten nach pflichtgemäßem Ermessen einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands fest. Dabei wird der Aufsichtsrat auf die Festsetzung angemessener und anspruchsvoller Zielwerte achten, die ambitioniert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

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

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

Die Auszahlungskurve des Bonus stellt sich grafisch grundsätzlich wie folgt dar:



Wenn ein Einzelziel zu dem definierten Mindestwert erreicht wird, beträgt der Auszahlungsfaktor für diese Zielkomponente 70 % des anteiligen Zielbetrags. Wenn das Ziel zu 100 % erreicht wird, beträgt der Auszahlungsfaktor für diese Zielkomponente 100 % des anteiligen Zielbetrags. Wenn das Ziel zum definierten Maximalwert erreicht wird, beträgt der Auszahlungsfaktor für diese Zielkomponente 150 % des anteiligen Zielbetrags. Zwischen den Werten wird linear interpoliert. Falls das Ziel zu weniger als dem Minimalwert erreicht wird, liegt der Auszahlungsfaktor für diese Zielkomponente bei Null. Bei einer Zielerreichung oberhalb des Maximalwerts steigt der Auszahlungsfaktors nicht über 150 % hinaus an.

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

- **Langfristige, mehrjährige variable Vergütung (Share Performance Awards):**

Die Performance-Metriken wurden basierend auf Marktpraxis überarbeitet und beinhalten zukünftig sowohl langfristiges Wachstum des Bereinigten Konzern-EBITDA als internes Ziel, als auch relative Aktienrendite gegenüber dem TecDAX als externes Ziel. Zusätzlich wird eine weitere ESG-Zielgröße als Modifier in den Share Performance Plan aufgenommen. Durch die Eliminierung des Restricted Share Plan 2020 für die Vorstandsmitglieder und die anteilige Umverteilung auf den Share Performance Award haben sich Veränderungen bezüglich des Zielbetrags in Prozent der jährlichen Grundvergütung ergeben, ohne zu einer Erhöhung der Ziel-Gesamtvergütung zu führen: Der Zielbetrag für die Share Performance Awards entspricht ca. 225 % der Grundvergütung beim Vorstandsvorsitzenden und ca. 163 % bei den Mitgliedern des Vorstands. Der Auszahlungsbetrag für die Share Performance Awards kann 350 % des Zielbetrags nicht übersteigen (Obergrenze).

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine jährliche Gewährung von Share Performance Awards (SPAs) in der Regel zu Beginn eines Geschäftsjahres. Die Anzahl der SPAs wird bestimmt, indem der Zielbetrag durch den maßgeblichen Marktwert eines SPAs geteilt wird.

Im Share Performance Plan (SPP) gilt für jede Gewährung ein zukunftsbezogener Leistungszeitraum von vier aufeinanderfolgenden Kalenderjahren, über die die erreichten Leistungen gemessen werden. Die Performance-Periode des SPP wird von einem auf vier Jahre erhöht. Demnach werden zukünftig die Ziele für einen 4-Jahres-Zeitraum ausgewiesen. Für den Plan wurden mit dem Wachstum des Bereinigten Konzern-EBITDA und der Aktienrendite (sog. „Total Shareholder Return“) zwei gleich gewichtete Leistungsindikatoren festgelegt.

Das Wachstum des Bereinigtem Konzern-EBITDA wird zukünftig als durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (CAGR) berechnet. Diese Methode berechnet die jährliche Wachstumsrate über einen bestimmten Zeitraum, wobei die Effekte der jährlichen Schwankungen geglättet werden.

$$CAGR = \left(\frac{\text{Endwert}}{\text{Anfangswert}} \right)^{\frac{1}{n}} - 1$$

Die Zielvorgaben für das Wachstum des Bereinigten Konzern-EBITDA werden jeweils bei Gewährung durch den Aufsichtsrat festgelegt. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts (100 % Zielerreichung) kommen 100 % der Performance Awards zur Ausübung. Bei Unterschreiten des Mindestziels (50 % Zielerreichung) verfallen die auf das Umsatzwachstum entfallenden Performance Awards und bei Erreichen des Maximalziels (150 % Zielerreichung) wird die Anzahl der zur Ausübung kommenden Performance Awards auf 200% der Zielanzahl gedeckelt. Dabei wird dem Pay-for-Performance-Zusammenhang besondere Rechnung getragen.

Der Total Shareholder Return ist eine Maßzahl für die Entwicklung des Werts einer Aktienanlage über einen Zeitraum und berücksichtigt sowohl die angefallenen Dividenden als auch Kurssteigerungen oder -verluste (bereinigt um alle Kapitalmaßnahmen und Aktien-Splits). Die Zielvorgabe für den Total Shareholder Return über den vierjährigen Leistungszeitraum genau ist erreicht (100 %

Zielerreichung), wenn die Rendite der Evotec-Aktie der durchschnittlichen Rendite der im TecDAX gelisteten Unternehmen im gleichen Zeitraum entspricht. Der TecDAX soll weiterhin als Vergleichsgruppe dienen, da mehr als 90 % des Handels der Evotec SE-Aktie in diesem Index stattfindet, welcher einen breiten Eindruck des Technologie-Sektors in Deutschland vermittelt. Die Rendite der Evotec-Aktie wird ermittelt aus der Summe aus Schlusskurs und der Summe der Leistungszeitraum gezahlten Dividenden pro Aktie (bereinigt um alle Kapitalmaßnahmen und Aktien-Splits) bezogen auf den Anfangskurs:

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

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

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

Die Zielvorgaben für die Aktienrendite werden einmalig durch den Aufsichtsrat festgelegt. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts kommen 100 % der Performance Awards zur Ausübung. Bei Unterschreiten des Mindestziels verfallen die auf die Aktienrendite entfallenden Performance Awards und bei Erreichen des Maximalziels wird die Anzahl der zur Ausübung kommenden Performance Awards auf 200 % der Zielanzahl gedeckelt. Bei der Überarbeitung des SPAs wurde der Pay-for-Performance-Zusammenhang signifikant gestärkt: für die Begebungen und der sich daraus ergebenden Performanceperioden von 4 Jahren wird der Zielwert für die Aktienrendite auf 20 Prozentpunkte oberhalb der Performance des TecDAX festgelegt. Bei einer Zielerreichung unterhalb der Performance verfallen die auf die Aktienrendite entfallenden Performance Awards und bei Erreichen von 60 Prozentpunkten oberhalb der Median-Performance wird die Anzahl der zur Ausübung kommenden Performance Awards auf 200 % der Zielanzahl gedeckelt.

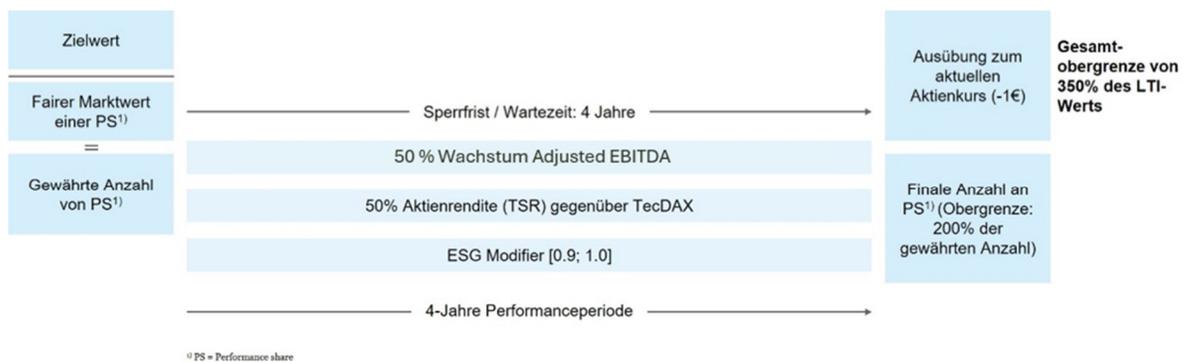
Wird das Minimalziel für einen Leistungsindikator nicht erreicht, verfällt die auf die Aktienrendite entfallende Anzahl von SPAs. Wird das Ziel genau erreicht (100 % Zielerreichung), wird die anteilige Anzahl von SPAs nach Ende des Leistungszeitraums in die gleiche Anzahl Bezugsrechte auf Aktien der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

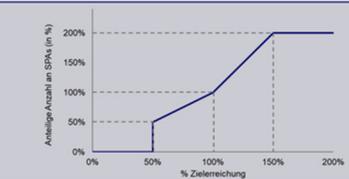
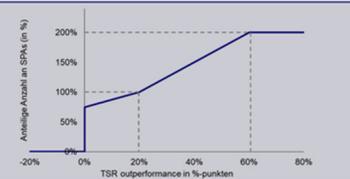
Zusätzlich zum Wachstum des Bereinigten Konzern-EBITDA und der Aktienrendite legt der Aufsichtsrat basierend auf der ESG-Gesamtstrategie des Unternehmens eine ambitionierte, messbare und transparente ESG-Zielgröße fest, welche als Modifier in die Berechnung der Zielerreichung des SPAs einfließt. Der Modifier führt zu einer Reduktion um 10 %, wenn das ESG-Ziel nicht vollumfänglich erreicht wurde. Eine Übererreichung des ESG-Ziels ist ausdrücklich ausgeschlossen.

Die ESG-Zielgröße soll sich an langfristig getätigten Forschungsaufwendungen in gesellschaftlich relevanten Krankheitsbereichen (z.B. Infektionskrankheiten oder Women's Health) orientieren. Der Aufsichtsrat kann auch andere ESG-Zielgrößen festlegen, wenn dies besser mit der ESG-Gesamtstrategie des Unternehmens übereinstimmt. Das jeweils festgesetzte Ziel wird im jährlichen Vergütungsbericht transparent kommuniziert werden.

Die Planbedingungen enthalten übliche Regelungen zum Schutz der Vorstandsmitglieder bei Verwässerung zum Beispiel durch Kapitalerhöhungen oder Aktiensplits. Gleichermaßen werden eventuelle Aktienrückkäufe berücksichtigt.

Die Funktionsweise des Share Performance Plans stellt sich wie folgt dar:



	Wachstum ADJ. EBITDA	RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN
Gewichtung	▶ 50 % der gewährten Performance Shares	▶ 50 % der gewährten Performance Shares
Messung	▶ Über vierjährigen Leistungszeitraum	▶ Über vierjährigen Leistungszeitraum
Vergleich	▶ Gegenüber Mid-range Plan ▶ Kumulierte Konzernjahresumsätze der Evotec SE im Erfolgsbemessungszeitraum	▶ gegenüber TecDAX ▶ durchschnittlich 30 Handelstage vor Jahresbeginn/Jahresende
Kalibrierung		
	▶ Zwischen den Werten wird linear interpoliert	▶ Zwischen den Werten wird linear interpoliert

Nach dem Ende des Leistungszeitraums für eine Gewährung von Share Performance Awards wird die Zielerreichung für die beiden Leistungsindikatoren bestimmt, die entsprechende Anzahl der Bezugsrechte errechnet und festgelegt.

Die Bezugsrechte aus den jährlichen Gewährungen der Share Performance Awards (SPA) werden nach Ende des zugehörigen Leistungszeitraums von vier Jahren ab Begebung automatisch ausgeübt. Dies erfolgt durch die mit der Ausübung betreuten Bank nach Wahl des Berechtigten entweder durch Verkauf der aus den Bezugsrechten bezogenen Aktien oder die Übertragung der Aktien in den Besitz des Berechtigten.

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

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

Vorstandsmitglieder die innerhalb eines Kalenderjahres nach Begebung der Share Performance Awards in dem jeweiligen Kalenderjahr eintreten, erhalten einmalig eine anteilige Begebung von Share Performance Awards für das jeweilige Eintrittsjahr.

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

9. Aktienhalteplichten (Share Ownership Guideline – SOG)

Um die Interessen der Vorstandsmitglieder und Aktionäre noch weiter anzugleichen und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von Evotec sicherzustellen verpflichtet sich jedes Vorstandsmitglied, einen festen Betrag in Aktien der Evotec SE zu investieren und dauerhaft zu halten. Der zu investierende Betrag richtet sich hierbei nach der Brutto-Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Der Vorsitzende verpflichtet sich zu einem Investment in Evotec-Aktien in Höhe von 300 % seiner Bruttogrundvergütung und die weiteren ordentlichen Vorstandsmitglieder von 100 % ihrer jeweiligen Bruttogrundvergütung. Es gilt eine Aufbauphase von grundsätzlich 5 Jahren.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, den entsprechenden Aktienbestand während der Laufzeit des Anstellungsvertrags zu halten.

10. Angemessenheit der konkreten Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat hält das vorgelegte Vergütungssystem und die aktuelle Ziel-Gesamtvergütung angesichts der anstehenden Aufgaben und erwarteten Leistungen des Vorstands sowie im Licht der aktuellen Lage der Evotec SE im Vergleich zu anderen Unternehmen einer geeigneten Vergleichsgruppe sowie mit Blick auf den vertikalen Vergleich innerhalb der Evotec-Gruppe für angemessen und üblich. Diese Einschätzung ist ihm auch durch einen unabhängigen externen Vergütungsberater bestätigt worden.

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

- **Unternehmenssituation**
Bei der Entscheidung über die Struktur und Bemessung der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Perspektiven der Evotec SE.
- **Strategische Ausrichtung**
Die Leistungsziele für den Vorstand werden im Einklang mit der Geschäftsstrategie von Evotec SE und der mittelfristigen Budgetplanung festgelegt.
- **Marktgepflogenheiten**
Der Aufsichtsrat beobachtet das Vergütungsniveau für Vorstandsmitglieder in vergleichbaren Unternehmen. Die Vergleichsgruppe umfasst deutsche und internationale Biotechnologie- und Pharmaunternehmen ähnlicher Größe und Komplexität, um Evotecs globaler Präsenz und den potenziellen Märkten für die Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern gerecht zu werden.
- **Vergütung von Führungskräften und Mitarbeitern**
Bei der Überprüfung der Vorstandsvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat die zeitliche Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft von Evotec SE in Deutschland.
- **Verantwortlichkeiten und Leistungen**
Kriterien für die Festlegung der individuellen Vergütung sind die Aufgaben und die Verantwortlichkeiten der Vorstandsmitglieder sowie ihre individuelle Leistung.
- **Corporate Governance**
Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Überarbeitung des Vergütungssystems bewährte Praktiken der Corporate Governance. Bei Bedarf wird der Rat von unabhängigen externen Vergütungsexperten eingeholt.

Für die horizontale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung hat der Aufsichtsrat die Vergleichsunternehmen des MDAX herangezogen, die sämtlich nach ihrer Größe, Region und Transparenz der Vorstandsvergütung mit der Evotec SE

sinnvoll zu vergleichen sind. Zusätzlich hat die Evotec SE eine internationale und industrie-spezifische Vergleichsgruppe herangezogen³.

Für den Angemessenheitsvergleich innerhalb von Evotec SE (vertikale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung) hat der Aufsichtsrat insbesondere die Entwicklung der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt herangezogen und diese auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

11. Maximalvergütung

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

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

<i>FUNKTION</i>	<i>Maximalvergütung</i>
Vorstandsvorsitzende(r)	EUR 7.050.000
Vorstandsmitglieder (ordentliche)	EUR 3.400.000

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

12. Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten Regelungen, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, variable Vergütungskomponenten einzubehalten (Malus-Klausel) oder zurückzufordern (Clawback-Klausel), wenn ein Vorstandsmitglied in

³ AbCellera Biologics Inc., argenx SE, Carl Zeiss Meditec AG, Charles River Laboratories Int., Denali Therapeutics Inc., Eurofins Scientific SE, Inc., Exscientia plc, Galapagos NV, Jazz Pharmaceuticals plc, Ligand Pharmaceuticals Incorporated, MorphoSys AG, Oxford Biomedica plc, QIAGEN N.V., Schrödinger, Inc., Siemens Healthineers AG, WuXi Biologics (Cayman) Inc.

schwerwiegender Weise gegen seine Pflichten, insbesondere gegen seine Compliance-Pflichten, verstoßen hat.

13. Anrechnung einer Vergütung aus einer Nebentätigkeit

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

14. Leistungen bei Antritt und bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat entscheidet beim Antritt der Tätigkeit durch ein Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und in welchem Umfang zusätzliche Vergütungsleistungen (z.B. Umzugsbeihilfe, Fahrtkostenzuschüsse oder Ausgleich von Verdienstaufschlägen aufgrund des Wechsels zu Evotec SE) individualvertraglich zugesagt werden. Etwaiger Aufwand wird im Rahmen der Maximalvergütung berücksichtigt. Sonderboni bei Beschäftigungsantritt zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten können im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats gewährt werden und sind von der Maximalvergütung explizit ausgenommen.

Vorstandsmitglieder die innerhalb eines Kalenderjahres nach Begebung der Share Performance Awards in dem jeweiligen Kalenderjahr eintreten, erhalten einmalig eine anteilige Begebung von Share Performance Awards für das jeweilige Eintrittsjahr.

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

15. Sonstige wesentliche Regelungen im Dienstvertrag

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

Ein nach dem vorgelegten Vergütungssystem vereinbarter Dienstvertrag kann auch zukünftig angemessene Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) enthalten. Die bestehenden Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten eine Change of Control-Klausel, die es ihnen ermöglicht, ihre laufenden Verträge im Falle eines Kontrollwechsels zu kündigen. Sollten die Vorstandsmitglieder von diesem Kündigungsrecht Gebrauch machen, haben sie

Anspruch auf Abfindungszahlungen in Höhe von 18 Monatsgrundgehältern zuzüglich der Zielboni für diesen Zeitraum. In keinem Fall darf die entsprechende Abfindung jedoch höher sein als die Gesamtvergütung, die den jeweiligen Vorstandsmitgliedern für ihre verbleibende Amtszeit bis zum Ablauf ihrer Verträge noch zustünde. Soweit ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart wurde, wird eine mögliche Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

16. Transparenz, Dokumentation und Vergütungsbericht

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

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

===