

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX FÜR DAS JAHR 2020 NACH § 161 AKTG

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (aktuell in der Fassung vom 16. Dezember 2019; der „Kodex“) enthält Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen für den Vorstand und den Aufsichtsrat, die dazu beitragen sollen, dass die Gesellschaft im Unternehmensinteresse geführt wird. Der Kodex verdeutlicht die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, der Belegschaft und der sonstigen mit dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen (Unternehmensinteresse).

Evotec befolgt mit folgenden Ausnahmen alle Empfehlungen sowie darüber hinausgehend auch nahezu alle Anregungen des Kodex. Entsprechend erklärten Vorstand und Aufsichtsrat der Evotec SE im Dezember 2020 gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG):

„Die Evotec SE hat im Jahr 2020 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung der Veröffentlichung im Bundesanzeiger entsprochen und beabsichtigt, diesen Empfehlungen auch zukünftig zu entsprechen, mit den folgenden Ausnahmen:

Gemäß Abschnitt G des Kodex enthält die monetäre Vergütung der Vorstandsmitglieder fixe und variable Bestandteile. Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer einjährigen variablen Vergütung im Rahmen eines Bonussystems sowie einer langfristigen Vergütung im Rahmen eines Share Performance Plans („SPP“), der von den Hauptversammlungen 2012, 2015 und 2017 genehmigt wurde. Die Share Performance Plans haben eine mehrjährige Bemessungsgrundlage und sind auf zukünftige Entwicklungen gerichtet wohingegen das Bonussystem auf der Erreichung bestimmter Zielvereinbarungen basiert, die vom Aufsichtsrat für ein bestimmtes Geschäftsjahr festgelegt werden.

Die Share Performance Plans entsprechen den Empfehlungen des Abschnitt G des Kodex. Insbesondere berücksichtigen sie verschiedene Erfolgsparameter und definieren ein „Maximalziel“. Da jedoch die Ausgabe der Awards unter den SPP 2012 und SPP 2015 nach Ablauf der vierjährigen Wartefrist für die Ausübung in Aktien erfolgt, gibt es zwar eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Anzahl der Awards bei Zuteilung, jedoch keine weitere betragsmäßige Höchstgrenze für den Wert der zugeteilten Aktien. Dieser bestimmt sich allein an dem dann gültigen Aktienkurs ohne Auszahlungshöchstgrenze. Bei dem Share Performance Plan 2017 wurde eine solche Höchstgrenze von 350% des vertraglich vereinbarten Ausgabewerts festgelegt; der SPP 2017 entspricht somit dem Kodex vollumfänglich.

Aktienoptionen aus den existierenden Aktienoptionsprogrammen, die vor der Einführung der Share Performance Plans ausgegeben wurden, behalten ihre Gültigkeit. Die Ausübung dieser Optionen unter diesen Aktienoptionsprogrammen setzt einen Anstieg des Aktienkurses voraus. Sie ist jedoch an keine weiteren Vergleichsparameter gebunden, wie dies im Abschnitt G des

Kodex empfohlen wird. Diese Entscheidung basiert auf der Tatsache, dass zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über die entsprechenden Optionsprogramme keine relevanten Vergleichsindizes für deutsche Biotechnologiewerte verfügbar waren.“

Hamburg, Dezember 2020

Vorstand Aufsichtsrat