

# Vorangegangene Entsprechenserklärungen

## - 2019 - CORPORATE GOVERNANCE

### **Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex für das Jahr 2019**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (aktuell in der Fassung vom 07. Februar 2017; der „Kodex“) stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Wesentliche Bestandteile guter Corporate Governance sind dabei die Berücksichtigung der Aktionärs- und Mitarbeiterinteressen, eine effektive Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie eine offene und transparente Kommunikation.

Evotec befolgt mit folgenden Ausnahmen alle Empfehlungen sowie darüber hinausgehend auch nahezu alle Anregungen des Kodex. Entsprechend erklärten Vorstand und Aufsichtsrat der Evotec AG im Dezember 2019 gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG):

„Die Evotec AG hat im Jahr 2019 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 Artikel 4.2.3 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 Artikels 4.2.3 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. Bei dem Share Performance Plan 2017 wurde eine 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 Artikel 4.2.3 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.
- Die D&O-Versicherung der Gesellschaft und der Selbstbehalt für die Mitglieder des Vorstands stehen im Einklang mit Artikel 3.8 des Kodex und den Bestimmungen des Vorstandsvergütungsgesetzes (VorstAG), das 2009 erlassen wurde. Für Mitglieder des Aufsichtsrats umfasst die für die Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung einen angemessenen Selbstbehalt wie dies in der bis zum Inkrafttreten der neuen Version des Kodex am 05. August 2009 gültigen Version vorgesehen war. Die Gesellschaft hat

beschlossen, den bisherigen angemessenen Selbstbehalt beizubehalten. Diese Entscheidung wurde in Hinblick auf das Interesse der Gesellschaft getroffen, internationale Expertise für ihren Aufsichtsrat zu gewinnen, da ein Selbstbehalt für vergleichbare nicht exekutive Board-Mitglieder in der internationalen Praxis nicht üblich ist. Da diverse der im TecDAX gelisteten deutschen Firmen überhaupt keinen Selbstbehalt haben, ist die Gesellschaft der Auffassung, dass ein angemessener Selbstbehalt einen guten Kompromiss darstellt.“

Im Dezember 2019

Vorstand

Aufsichtsrat

## **- 2018 - CORPORATE GOVERNANCE**

### **Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex für das Jahr 2018**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (aktuell in der Fassung vom 07. Februar 2017; der „Kodex“) stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Wesentliche Bestandteile guter Corporate Governance sind dabei die Berücksichtigung der Aktionärs- und Mitarbeiterinteressen, eine effektive Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie eine offene und transparente Kommunikation.

Evotec befolgt mit folgenden Ausnahmen alle Empfehlungen sowie darüber hinausgehend auch nahezu alle Anregungen des Kodex. Entsprechend erklärten Vorstand und Aufsichtsrat der Evotec AG im Dezember 2018 gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG):

„Die Evotec AG hat im Jahr 2018 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 Artikel 4.2.3 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 Artikels 4.2.3 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 Wartezeit 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. Bei dem Share Performance Plan 2017 wurde eine 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 Artikel 4.2.3 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.

- Die D&O-Versicherung der Gesellschaft und der Selbstbehalt für die Mitglieder des Vorstands stehen im Einklang mit Artikel 3.8 des Kodex und den Bestimmungen des Vorstandsvergütungsgesetzes (VorstAG), das 2009 erlassen wurde. Für Mitglieder des Aufsichtsrats umfasst die für die Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung einen angemessenen Selbstbehalt wie dies in der bis zum Inkrafttreten der neuen Version des Kodex am 05. August 2009 gültigen Version vorgesehen war. Die Gesellschaft hat beschlossen, den bisherigen angemessenen Selbstbehalt beizubehalten. Diese Entscheidung wurde in Hinblick auf das Interesse der Gesellschaft getroffen, internationale Expertise für ihren Aufsichtsrat zu gewinnen, da ein Selbstbehalt für vergleichbare nicht exekutive Board-Mitglieder in der internationalen Praxis nicht üblich ist. Da diverse der im TecDAX gelisteten deutschen Firmen überhaupt keinen Selbstbehalt haben, ist die Gesellschaft der Auffassung, dass ein angemessener Selbstbehalt einen guten Kompromiss darstellt.“

Im Dezember 2018

Vorstand

Aufsichtsrat

## - 2017 - CORPORATE GOVERNANCE

### **Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex für das Jahr 2017**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (aktuell in der Fassung vom 07. Februar 2017; der „Kodex“) stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Wesentliche Bestandteile guter Corporate Governance sind dabei die Berücksichtigung der Aktionärs- und Mitarbeiterinteressen, eine effektive Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie eine offene und transparente Kommunikation.

Evotec befolgt mit folgenden Ausnahmen alle Empfehlungen sowie darüber hinausgehend auch nahezu alle Anregungen des Kodex. Entsprechend erklärten Vorstand und Aufsichtsrat der Evotec AG im Dezember 2017 gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG):

„Die Evotec AG hat im Jahr 2017 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 Artikel 4.2.3 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 Artikels 4.2.3 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 Wartezeit 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. Bei dem Share Performance Plan 2017 wurde eine 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 Artikel 4.2.3 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.
- Die D&O-Versicherung der Gesellschaft und der Selbstbehalt für die Mitglieder des Vorstands stehen im Einklang mit Artikel 3.8 des Kodex und den Bestimmungen des Vorstandsvergütungsgesetzes (VorstAG), das 2009 erlassen wurde. Für Mitglieder des Aufsichtsrats umfasst die für die Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung einen angemessenen Selbstbehalt wie dies in der bis zum Inkrafttreten der neuen Version des Kodex am 05. August 2009 gültigen Version vorgesehen war. Die Gesellschaft hat beschlossen, den bisherigen angemessenen Selbstbehalt beizubehalten. Diese Entscheidung wurde in Hinblick auf das Interesse der Gesellschaft getroffen, internationale Expertise für ihren Aufsichtsrat zu gewinnen, da ein Selbstbehalt für vergleichbare nicht exekutive Board-Mitglieder in der internationalen Praxis nicht üblich ist. Da diverse der im TecDAX gelisteten deutschen Firmen überhaupt keinen Selbstbehalt haben, ist die Gesellschaft der Auffassung, dass ein angemessener Selbstbehalt einen guten Kompromiss darstellt.“



Vorstand

Aufsichtsrat

## - 2016 - CORPORATE GOVERNANCE

### **Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate-Governance-Kodex für das Jahr 2016**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (aktuell in der Fassung vom 5. Mai 2015; der „Kodex“) stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Wesentliche Bestandteile guter Corporate Governance sind dabei die Berücksichtigung der Aktionärs- und Mitarbeiterinteressen, eine effektive Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie eine offene und transparente Kommunikation.

Evotec befolgt mit folgenden Ausnahmen alle Empfehlungen sowie darüber hinausgehend auch nahezu alle Anregungen des Kodex. Entsprechend erklärten Vorstand und Aufsichtsrat der Evotec AG im Dezember 2016 gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG):

„Die Evotec AG hat im Jahr 2016 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:

- Um für Führungskräfte in Form von variablen Vergütungskomponenten langfristig Anreize zu schaffen, hat die Hauptversammlung 2012 und 2015 die sogenannten Share Performance Plänen 2012 und 2015 („SPP 2012“ und „SPP 2015“) beschlossen. Diese entsprechen den Empfehlungen des Artikels 4.2.3 des Kodex. Insbesondere berücksichtigen sie verschiedene Erfolgsparameter und definieren ein „Maximalziel“. Da 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 bei Ablauf der Wartefrist. Dieser bestimmt sich allein an dem dann gültigen Aktienkurs. Der SPP 2012 und der SPP 2015 ersetzen seit 2012 das Aktienoptionsprogramm bei Evotec. Ausgegebene Aktienoptionen aus den existierenden Aktienoptionsprogrammen behalten jedoch ihre Gültigkeit. Die Ausübung dieser Optionen unter diesen Programmen setzt einen Anstieg des Aktienkurses voraus. Sie ist jedoch an keine weiteren Vergleichsparameter gebunden, wie dies im Artikel 4.2.3 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.
- Die D&O-Versicherung der Gesellschaft und der Selbstbehalt für die Mitglieder des Vorstands stehen im Einklang mit Artikel 3.8 des Kodex und den Bestimmungen des Vorstandsvergütungsgesetzes (VorstAG), das 2009 erlassen wurde. Für Mitglieder des Aufsichtsrats umfasst die für die Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung einen angemessenen Selbstbehalt wie dies in der bis zum Inkrafttreten der neuen Version des Kodex am 05. August 2009 gültigen Version vorgesehen war. Die Gesellschaft hat beschlossen, den bisherigen angemessenen Selbstbehalt beizubehalten. Diese Entscheidung wurde in Hinblick auf das Interesse der Gesellschaft getroffen, internationale Expertise für ihren Aufsichtsrat zu gewinnen, da ein Selbstbehalt für vergleichbare nicht exekutive Board-Mitglieder in der internationalen Praxis nicht üblich ist. Da diverse der im TecDAX gelisteten deutschen Firmen überhaupt keinen Selbstbehalt haben, ist die Gesellschaft der Auffassung, dass ein angemessener Selbstbehalt einen guten Kompromiss darstellt.“

Im Dezember 2016

Vorstand

Aufsichtsrat

## - 2015 - CORPORATE GOVERNANCE

### **Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate-Governance-Kodex für das Jahr 2015**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (aktuell in der Fassung vom 5. Mai 2015; der „Kodex“) stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Wesentliche Bestandteile guter Corporate Governance sind dabei die Berücksichtigung der Aktionärs- und Mitarbeiterinteressen, eine effektive Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie eine offene und transparente Kommunikation.

Evotec befolgt mit folgenden Ausnahmen alle Empfehlungen sowie darüber hinausgehend auch nahezu alle Anregungen des Kodex. Entsprechend erklärten Vorstand und Aufsichtsrat der Evotec AG im Dezember 2015 gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG):

„Die Evotec AG hat im Jahr 2015 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:

- Um für Führungskräfte in Form von variablen Vergütungskomponenten langfristig Anreize zu schaffen, hat die Hauptversammlung 2012 und 2015 die sogenannten Share Performance Pläne 2012 und 2015 („SPP 2012“ und „SPP 2015“) beschlossen. Diese entsprechen den Empfehlungen des Artikels 4.2.3 des Kodex. Insbesondere berücksichtigen sie verschiedene Erfolgsparameter und definieren ein „Maximalziel“. Der SPP 2012 und der SPP 2015 ersetzen seit 2012 das Aktienoptionsprogramm bei Evotec. Ausgegebene Aktienoptionen aus den existierenden Aktienoptionsprogrammen behalten jedoch ihre Gültigkeit. Die Ausübung dieser Optionen unter diesen Programmen setzt einen Anstieg des Aktienkurses voraus. Sie ist jedoch an keine weiteren Vergleichsparameter gebunden, wie dies im Artikel 4.2.3 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.
- Die D&O-Versicherung der Gesellschaft und der Selbstbehalt für die Mitglieder des Vorstands stehen im Einklang mit Artikel 3.8 des Kodex und den Bestimmungen des Vorstandsvergütungsgesetzes (VorstAG), das 2009 erlassen wurde. Für Mitglieder des Aufsichtsrats umfasst die für die Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung einen angemessenen Selbstbehalt wie dies in der bis zum Inkrafttreten der neuen Version des Kodex am 05. August 2009 gültigen Version vorgesehen war. Die Gesellschaft hat beschlossen, den bisherigen angemessenen Selbstbehalt beizubehalten. Diese Entscheidung wurde in Hinblick auf das Interesse der Gesellschaft getroffen, internationale Expertise für ihren Aufsichtsrat zu gewinnen, da ein Selbstbehalt für vergleichbare nicht exekutive Board-Mitglieder in der internationalen Praxis nicht üblich ist. Da diverse der im TecDAX gelisteten deutschen Firmen überhaupt keinen Selbstbehalt haben, ist die Gesellschaft der Auffassung, dass ein angemessener Selbstbehalt einen guten Kompromiss darstellt.“

Im Dezember 2015

Vorstand

Aufsichtsrat



## - 2014 - CORPORATE GOVERNANCE

### **Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate-Governance-Kodex für das Jahr 2014**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (aktuell in der Fassung vom 24. Juni 2014; der „Kodex“) stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Wesentliche Bestandteile guter Corporate Governance sind dabei die Berücksichtigung der Aktionärs- und Mitarbeiterinteressen, eine effektive Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie eine offene und transparente Kommunikation.

Evotec befolgt mit folgenden Ausnahmen alle Empfehlungen sowie darüber hinausgehend auch nahezu alle Anregungen des Kodex. Entsprechend erklärten Vorstand und Aufsichtsrat der Evotec AG im Dezember 2014 gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG):

„Die Evotec AG hat im Jahr 2014 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:

- Um für Führungskräfte in Form von variablen Vergütungskomponenten langfristig Anreize zu schaffen, hat die Hauptversammlung 2012 im Juni den sogenannten Share Performance Plan 2012 („SPP 2012“) beschlossen. Dieser entspricht den Empfehlungen des Artikels 4.2.3 des Kodex. Insbesondere berücksichtigt er verschiedene Erfolgsparameter und definiert ein „Maximalziel“. Der SPP 2012 ersetzt ab 2012 das Aktienoptionsprogramm bei Evotec. Ausgegebene Aktienoptionen aus den existierenden Aktienoptionsprogrammen behalten jedoch ihre Gültigkeit. Die Ausübung dieser Optionen unter diesen Programmen setzt einen Anstieg des Aktienkurses voraus. Sie ist jedoch an keine weiteren Vergleichsparameter gebunden, wie dies im Artikel 4.2.3 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.
- Die D&O-Versicherung der Gesellschaft und der Selbstbehalt für die Mitglieder des Vorstands stehen im Einklang mit Artikel 3.8 des Kodex und den Bestimmungen des Vorstandsvergütungsgesetzes (VorstAG), das 2009 erlassen wurde. Für Mitglieder des Aufsichtsrats umfasst die für die Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung einen angemessenen Selbstbehalt wie dies in der bis zum Inkrafttreten der neuen Version des Kodex am 05. August 2009 gültigen Version vorgesehen war. Die Gesellschaft hat beschlossen, den bisherigen angemessenen Selbstbehalt beizubehalten. Diese Entscheidung wurde in Hinblick auf das Interesse der Gesellschaft getroffen, internationale Expertise für ihren Aufsichtsrat zu gewinnen, da ein Selbstbehalt für vergleichbare nicht exekutive Board-Mitglieder in der internationalen Praxis nicht üblich ist. Da diverse der im TecDAX gelisteten deutschen Firmen überhaupt keinen Selbstbehalt haben, ist die Gesellschaft der Auffassung, dass ein angemessener Selbstbehalt einen guten Kompromiss darstellt.
- Der Aufsichtsrat hat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung definiert, die beachtet werden sollen, wenn der Hauptversammlung Wahlvorschläge für den Aufsichtsrat unterbreitet werden. Diese Ziele und auch die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sehen unter anderem vor, dass mögliche Kandidaten grundsätzlich nicht älter als 72 Jahre sein sollen, wenn sie zur Wahl vorgeschlagen werden. Zur Hauptversammlung 2014 wurden sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats neu gewählt. Um die fachliche Qualifikation und Professionalität des Aufsichtsrats sowie auch um ein gewisses Element der Kontinuität im Aufsichtsrat zu bewahren, hat der Aufsichtsrat der Hauptversammlung vorgeschlagen, dass ausnahmsweise Dr. Walter Wenninger trotz seines Alters von 76 Jahren bei der Hauptversammlung 2014 aufgrund seiner fachlichen und beruflichen Expertise erneut als Aufsichtsratsmitglied gewählt werden soll. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats erlaubt eine solche Ausnahme von der Altersgrenze von 72 Jahren bei der Wahl. Die Hauptversammlung hat Herrn Dr. Wenninger zum Aufsichtsrat gewählt.“





Im Dezember 2014

Vorstand

Aufsichtsrat

## **- 2013/2014 - CORPORATE GOVERNANCE**

### **Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate-Governance-Kodex für das Jahr 2013/2014**

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (aktuell in der Fassung vom 13. Mai 2013; der „Kodex“) stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Wesentliche Bestandteile guter Corporate Governance sind dabei die Berücksichtigung der Aktionärs- und Mitarbeiterinteressen, eine effektive Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat sowie eine offene und transparente Kommunikation.

Vorstand und Aufsichtsrat der Evotec haben beschlossen, die Entsprechenserklärung gem. § 161 AktG vom 11. Dezember 2013 wie folgt zu aktualisieren:

„Die Evotec AG hat im Jahr 2013 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:

- Um für Führungskräfte in Form von variablen Vergütungskomponenten langfristig Anreize zu schaffen, hat die Hauptversammlung 2012 im Juni den sogenannten Share Performance Plan 2012 („SPP 2012“) beschlossen. Dieser entspricht den Empfehlungen des Artikels 4.2.3 des Kodex. Insbesondere berücksichtigt er verschiedene Erfolgsparameter und definiert ein „Maximalziel“. Der SPP 2012 ersetzt ab 2012 das Aktienoptionsprogramm bei Evotec. Ausgegebene Aktienoptionen aus den existierenden Aktienoptionsprogrammen behalten jedoch ihre Gültigkeit. Die Ausübung dieser Optionen unter diesen Programmen setzt einen Anstieg des Aktienkurses voraus. Sie ist jedoch an keine weiteren Vergleichsparameter gebunden, wie dies im Artikel 4.2.3 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.
- Die D&O-Versicherung der Gesellschaft und der Selbstbehalt für die Mitglieder des Vorstands stehen im Einklang mit Artikel 3.8 des Kodex und den Bestimmungen des Vorstandsvergütungsgesetzes (VorstAG), das 2009 erlassen wurde. Für Mitglieder des Aufsichtsrats umfasst die für die Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung einen angemessenen Selbstbehalt wie dies in der bis zum Inkrafttreten der neuen Version des Kodex am 05. August 2009 gültigen Version vorgesehen war. Die Gesellschaft hat beschlossen, zunächst den bisherigen angemessenen Selbstbehalt beizubehalten. Diese Entscheidung wurde in Hinblick auf das Interesse der Gesellschaft getroffen, internationale Expertise für ihren Aufsichtsrat zu gewinnen, da ein Selbstbehalt für vergleichbare nicht exekutive Board-Mitglieder in der internationalen Praxis nicht üblich ist. Da fast die Hälfte aller im TecDAX gelisteten deutschen Firmen überhaupt keinen Selbstbehalt hat, ist die Gesellschaft der Auffassung, dass ein angemessener Selbstbehalt einen guten Kompromiss darstellt.
- Die erfolgsorientierte Vergütung des Aufsichtsrats ist durch die Aktionäre auf der Hauptversammlung 2013 ersatzlos gestrichen worden. Dies ist in Übereinstimmung mit dem Kodex. Bis zu diesem Zeitpunkt war die erfolgsorientierte Vergütung in § 12 Abs. 4 der Satzung u.a. in Form einer Bindung an die Dividende geregelt. Die Gesellschaft ging insoweit von einer kodexkonformen Ausrichtung des variablen Vergütungsteils an der „nachhaltigen Unternehmensentwicklung“ gemäß Artikel 5.4.6 Abs. 2 des Kodex aus. Da aber nicht auszuschließen ist, dass hierzu andere Auffassungen vertreten werden, wird vorsorglich für die Vergangenheit eine Abweichung von dieser Empfehlung des Kodex 2013 erklärt.
- Der Aufsichtsrat hat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung definiert, die beachtet werden sollen, wenn der Hauptversammlung Wahlvorschläge für den Aufsichtsrat unterbreitet werden. Diese Ziele und auch die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sehen unter anderem vor, dass mögliche Kandidaten grundsätzlich nicht älter als 72 Jahre sein sollen, wenn sie zur Wahl vorgeschlagen werden. Zur Hauptversammlung 2014 sind sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats neu zu wählen. Der Aufsichtsrat hat eine Liste von

Kandidaten zum Vorschlag zur Wahl beschlossen. Um die fachliche Qualifikation und Professionalität des Aufsichtsrats sowie auch um ein gewisses Element der Kontinuität im Aufsichtsrat zu bewahren, schlägt der Aufsichtsrat vor, dass ausnahmsweise Dr. Walter Wenninger trotz seines Alters von 76 Jahren bei der Hauptversammlung 2014 aufgrund seiner fachlichen und beruflichen Expertise erneut als Aufsichtsratsmitglied gewählt werden soll. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats erlaubt eine solche Ausnahme von der Altersgrenze von 72 Jahren bei der Wahl.“

Im Mai 2014

Vorstand

Aufsichtsrat