

## Vergütungsbericht 2022 der Evotec SE

Der nachfolgende Vergütungsbericht stellt die im Geschäftsjahr 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung für die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Evotec SE (nachfolgend auch die „Gesellschaft“) dar und erläutert diese. Der Vergütungsbericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 20. Juni 2023 zur Billigung vorgelegt.

### A. **Beschlussfassung über die Billigung eines Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats**

Die Struktur der Vergütung und die an die Mitglieder des Vorstands gezahlten Beträge werden vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Bei der Überprüfung werden die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der von der Regierungskommission am 28. April 2022 beschlossenen Fassung („DCGK“) angewendet sowie die Anforderungen gemäß § 87 AktG umgesetzt.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat mit Unterstützung des Vergütungs- und Nominierungsausschuss der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 22. Juni 2022 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft (das „Vergütungssystem 2022“) zur Beschlussfassung vorgelegt. Die ordentliche Hauptversammlung 2022 hat das Vergütungssystem 2022 mit 94,48 % positiven Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem 2022 kann auf der Website der Evotec SE unter <https://www.evotec.com/de/investor-relations/governance> eingesehen werden.

Das Vergütungssystem 2022 findet für alle Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft Anwendung, deren Vertrag nach Inkrafttreten des Vergütungssystem 2022 mit der Hauptversammlung 2022 geschlossen oder erneuert wurde. Zum 31. Dezember 2022 war dies D. Cord Dohrmann (siehe unten B).

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 15. Juni 2021 hat die zuletzt durch Beschluss der Hauptversammlung 2019 angepasste Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats mit einer Zustimmung von 97,83 % bestätigt und ein entsprechendes Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats beschlossen.

### B. **Veränderung in der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat**

Mit Wirkung zum 01. Januar 2022 wurde der Vertrag von Herrn Dr. Craig Johnstone als Chief Operating Officer für weitere fünf Jahre bis zum 31. Dezember 2026 verlängert. Mit Wirkung zum 01. Mai 2022 wurde Dr. Matthias Evers für drei Jahre zum neuen Chief Business Officer bestellt. Dieses Vorstandsresort wurde neu geschaffen, um dem Wachstum der Gesellschaft zu reflektieren. Mit Wirkung zum 18. Juli 2022 wurde der Vertrag von Herrn Enno Spillner als Chief Financial Officer bis zum 31. März 2023 verlängert. Mit Wirkung zum 01. September 2022 wurde zudem der Vertrag von Herrn Dr. Cord Dohrmann als Chief Scientific Officer vorzeitig für weitere fünf Jahre bis zum 31. August 2027 verlängert.

Im Geschäftsjahr 2022 gab es folgende Veränderungen im Aufsichtsrat:

Herr Kasim Kutay hat mit Wirkung zum 22. Juni 2022 sein Amt als Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft niedergelegt. Frau Camilla Macapili Languille ist seit dem 22. Juni 2022 Mitglied des Aufsichtsrats.

## **C. Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Evotec SE**

### **I. Überblick über die Anpassungen am Vergütungssystem in 2022**

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, welches mit 94,48 % der positiven Stimmen gebilligt wurde. Zum dem neuen Vergütungssystem 2022 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, ist der Restricted Share Plan 2020 nicht mehr Bestandteil des neuen Vergütungssystems 2022 für den Vorstand und seit dessen Inkrafttreten am 22. Juni 2022 wurden keine Restricted Share Awards mehr begeben. Damit entfällt auch die Möglichkeit einer diskretionären Gewährung und damit auch die als zu hoch kritisierte Auszahlungsobergrenze für diese Vergütungskomponente. Zusätzlich wurde dadurch die jährliche Maximalvergütung der Vorstände reduziert.
- Der Zuteilungswert des Restricted Share Plan 2020 wurde 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, hat das jeweilige Vorstandsmitglied 60 % der Bonuszahlungen in Aktien der Evotec SE zu investieren, welche für mindestens drei Jahre gehalten werden müssen.
- 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, wurde 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, umfassen die Performance-Metriken des Share Performance Plans zukünftig sowohl interne (Umsatzwachstum) als auch externe Ziele (relative Total Shareholder Return). 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 wurde durch deutlich anspruchsvollere Zielsetzungen hinsichtlich beider Zielgrößen weiter gestärkt: 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, wurde zusätzlich ein ESG-Modifier im Share Performance Plan aufgenommen. Der ESG-Modifier führt zu einer Reduktion der Zielerreichung um 10 %, wenn das ESG-Ziel nicht vollumfänglich erreicht wird. Eine Übererreichung des ESG-Ziels ist dabei ausdrücklich ausgeschlossen.
- Um die langfristige Verknüpfung der Interessen der Aktionäre mit denen des Managements zu erreichen, sollen Aktienhalterichtlinien über die Dauer der Vorstandstätigkeit eingeführt werden.

## II. Überblick über die wesentlichen Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus einer festen erfolgsunabhängigen Grundvergütung, einem kurzfristigen einjährigen Jahresbonus und der langfristigen, mehrjährigen Vergütung zusammen. Weitere Bestandteile des Vergütungssystems sind Nebenleistungen inklusive Zuschüsse zur Altersversorgung und die Übernahme von Reisekosten. Im Einzelfall können darüber hinaus zusätzliche Vergütungsleistungen im Zusammenhang mit der Aufnahme und der Beendigung der Tätigkeit als Mitglied des Vorstands gewährt werden. Etwaige Aufwände werden im Rahmen der Maximalvergütung berücksichtigt.

Die starke Orientierung an den Wachstumszielen der Evotec-Gruppe – bestehend aus der Evotec SE und ihren verbundenen Unternehmen - in der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) sowie die klare Aktienkursorientierung der langfristigen variablen Vergütung (Share Performance Awards) sollen eine nachhaltige 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.

Die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands hängt insbesondere vom Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seiner individuellen und der Leistung des Gesamtvorstands und vom wirtschaftlichen und finanziellen sowie strategischen und nachhaltigen Erfolg der Evotec-Gruppe ab und soll einen Anreiz für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensführung setzen und zugleich die Interessen der Mitglieder des Vorstands mit denen der Aktionäre der Gesellschaft verknüpfen.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands entspricht den zum Zeitpunkt des Abschlusses des jeweiligen Anstellungsvertrags geltenden Vorgaben des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex (sofern keine Abweichung hiervon erklärt wurde).

Zur Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Hinblick auf Umfang, Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung wird regelmäßig vom Aufsichtsrat, mit Unterstützung seines Vergütungs- und Nominierungsausschusses, mit derzeit WillisTowersWatson (WTW) ein externer Experte konsultiert. 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. WTW hat für den Aufsichtsrat die horizontale und vertikale Üblichkeit des neuen

Vergütungssystem geprüft und bestätigt. Der Aufsichtsrat beobachtet das Vergütungsniveau für Vorstandsmitglieder in vergleichbaren Unternehmen. Die zuletzt im Jahr 2021 für den Vergleich herangezogene Vergleichsgruppe<sup>1</sup> umfasste deutsche und internationale Biotechnologie- und Pharmaunternehmen ähnlicher Größe und Komplexität, um Evotec's globaler Präsenz und den potenziellen Märkten für die Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern gerecht zu werden. Zukünftig soll der für einen Marktvergleich herangezogene Benchmark auf einer Vergleichsgruppe mit deutschen Unternehmen vergleichbarer Größe sowie einer zusätzlichen Vergleichsgruppe mit internationalen Unternehmen vergleichbarer Größe und Industrie basieren.

### III. Leistungsunabhängige feste Vergütungskomponenten

#### Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine vertraglich vereinbarte feste Grundvergütung, die in zwölf gleichen Monatsgehältern unter Einbehaltung gesetzlicher Abzüge am Ende jedes Monats gezahlt wird. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitglieds wird die Grundvergütung zeitanteilig gewährt.

Die Evotec-Gruppe legte innerhalb der letzten fünf Jahre ein beeindruckendes Wachstum vor: die Anzahl der Mitarbeiter stieg von etwa 2.200 am Anfang 2018 auf etwa 5.000 Mitarbeiter Ende 2022, die Marktkapitalisierung stieg im gleichen Zeitraum von knapp 2 Milliarden € auf zeitweise über 5 Milliarden €. Das Mutterunternehmen Evotec SE wurde im September 2018 in den MDAX aufgenommen und ist seit November 2021 im NASDAQ notiert. Um die somit zunehmenden Aufgaben und Komplexität abzubilden wurden vor diesem Hintergrund im Rahmen der Verlängerungen der Verträge des Chief Operating Officer und Chief Scientific Officer im Geschäftsjahr 2022 eine Anpassung an die aktuellen Begebenheiten der Gesellschaft vorgenommen. Das resultierende Vergütungsniveau liegt unterhalb des Medians der Vergleichsgruppe.

Die nachfolgende Tabelle stellt die jährliche Grundvergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 dar:

<b>Vorstandsmitglied</b>	<b>Funktion</b>	<b>Grundvergütung 2022 (in Tsd. €)<sup>1</sup></b>	<b>Grundvergütung 2021 (in Tsd. €)</b>
Dr. Werner Lanthaler	Vorstandsvorsitzender (CEO)	600	580
Dr. Cord Dohrmann	Mitglied des Vorstands (CSO)	417	400
Dr. Matthias Evers	Mitglied des Vorstands (CBO)	267	-
Dr. Craig Johnstone	Mitglied des Vorstands (COO)	400	340
Enno Spillner	Mitglied des Vorstands (CFO)	320	320

<sup>1</sup> Das Jahresgrundgehalt von Dr. Cord Dohrmann wurde mit Wirkung vom 01.09.2022 um 50.000 € auf 450.000 € erhöht. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche feste Grundvergütung von knapp 417.000 € für das Geschäftsjahr 2022.

<sup>1</sup>Abcam, Bachem, Biotest, Carl Zeiss Meditec, Charles River, Clinigen, Galapagos, Genmab, Ligand, Morphosys, QIAGEN, Siegfried Pharma, Stallergenes, Sartorius, Tecan und MedPace.

### Nebenleistungen

Zusätzlich zur festen Grundvergütung, erhalten die Vorstandsmitglieder individuell abgestimmte Nebenleistungen, wie Zuschüsse zur Altersversorgung und den Schulgebühren für eigene Kinder, Fahrtkostenzuschüsse, Beiträge zu Kranken- und Unfallversicherung, sowie dem geldwerten Vorteil für die private Nutzung eines Dienstwagens oder einer Zulage für ein Privatfahrzeug (Car Allowance). Der Aufsichtsrat kann ferner im pflichtgemäßen Ermessen und nach festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Zudem können den Vorstandsmitgliedern einmalige Leistungen wie beispielsweise Sonderleistungen bei Neueintritt gewährt werden. Die folgende Tabelle zeigt eine Aufgliederung der Nebenleistungen pro Vorstandsmitglied:

Vorstandsmitglied	Funktion	Zuschüsse zur Altersversorgung (in Tsd. €)	Car allowance (in Tsd. €)	Reisekostenzuschuss (in Tsd. €)	Sonstige (in Tsd. €) <sup>1</sup>
Dr. Werner Lanthaler	Vorstandsvorsitzender (CEO)	60	15	60	6
Dr. Cord Dohrmann	Mitglied des Vorstands (CSO)	33	13	-	6
Dr. Matthias Evers	Mitglied des Vorstands (CBO)	23	10	-	4
Dr. Craig Johnstone	Mitglied des Vorstands (COO)	27	15	-	-
Enno Spillner	Mitglied des Vorstands (CFO)	25	12	24	6

<sup>1</sup> Sonstige Nebenleistungen umfassen verschiedene Versicherungen für die in Deutschland ansässigen Vorstände.

## IV. Leistungsabhängige variable Vergütungskomponenten

Unter Bezugnahme auf die oben genannten Grundsätze ist die Vorstandsvergütung an den Unternehmenserfolg und das nachhaltige Unternehmenswachstum gekoppelt. Unter dem bis zur Hauptversammlung 2022 geltenden Vergütungssystem 2021 umfasst die Vorstandsvergütung sowohl eine kurzfristige einjährige Vergütung („Bonus“) als auch langfristige, mehrjährige Vergütungskomponenten („Share Performance Plan 2017“ und „Restricted Share Plan 2020“), die von den Hauptversammlungen 2017 und 2022 gebilligt wurden. Die Auszahlungsbeträge für diese Komponenten hängen vom Erreichen der vorgegebenen finanziellen Ziele ab. Bei Nichterreichung der Ziele kann die Auszahlung der leistungsabhängigen Komponenten auf null reduziert werden. Wurden die Ziele jedoch deutlich übertroffen, unterliegt der Auszahlungsbetrag einer Obergrenze. Mit Inkrafttreten des neuen Vergütungssystem 2022 sind die vorstehend genannte Kopplung an Unternehmenserfolg und nachhaltigen Unternehmenswachstum weitergeführt worden, allerdings ist der Restricted Share Plan 2020 nicht mehr Bestandteil der mehrjährigen Vergütungskomponente. Zudem wurde auch die Bonusregelung angepasst. Diese Regelung gilt seit dem 1. September 2022 für Dr. Cord Dohrmann nach seiner Vertragsverlängerung.

### Kurzfristige einjährige Vergütung (Bonus)

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine kurzfristige einjährige Vergütung (Bonus), der die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie der Evotec-Gruppe im jeweiligen Geschäftsjahr als Grundlage für eine langfristige positive Entwicklung der Gesellschaft honoriert. Der Bonus wird auf der Grundlage des Erreichens bestimmter, vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats festgelegter und anschließend vom Aufsichtsrat genehmigter finanzieller und nicht-finanzieller Ziele für jedes Geschäftsjahr bestimmt. Bei einem unterjährigen Eintritt des Vorstandsmitglieds wird der Bonus zeitanteilig gewährt.

Für jedes Vorstandsmitglied wurde ein Zielbetrag festgelegt, der die Höhe der Bonuszahlung bei einer Zielerreichung von 100 % bestimmt. In dem derzeit noch für Dr. Lanthaler, Dr. Johnstone, Dr. Evers und Herrn Spillner geltenden Vergütungssystem 2021 liegt der Zielbetrag für die auf ein Jahr bezogene variable Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden bei 100 % des jährlichen Grundgehalts (2021: 100 %) und für alle anderen Mitglieder des Vorstands bei 70 % des jährlichen Grundgehalts (2021: 70 %). Durch die Eliminierung des Restricted Share Plan 2020 und die anteilige Umverteilung auf den Bonus haben sich im Vergütungssystem 2022 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 Bonus ca. 70 % und für den aufgeschobenen Anteil des Bonus ca. 105%. Der entsprechende Zielbetrag in Prozent der Grundvergütung für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands sind ca. 43 % für den direkt ausbezahlten Anteil des Bonus und ca. 65 % für den aufgeschobenen Anteil des Bonus, mithin ein Verhältnis von 40:60 zwischen direkt ausgezahlten und aufgeschobenen Anteil des Bonus. Der Zielbetrag von 107.5% gilt seit 01. September 2022 bereits für Dr. Dohrmann. Der aufgeschobene Anteil des Bonus wird in Evotec Aktien investiert, welche das jeweilige Vorstandsmitglied über einen Dienstleister erwirbt und diese für mindestens 3 Jahre halten muss. Dazu stellt Evotec den betreffenden Gesamtbetrag für alle Vorstände zur Verfügung und gibt den Zeitraum vor, in dem die Käufe durch den Dienstleister für die Vorstände erfolgen sollen. Der Dienstleister nimmt dann die Käufe vor und bucht die erworbenen Aktien zu einem einheitlichen Durchschnittskurs mit den entsprechenden Sperrern in die Depots der Vorstände ein.

Zu Beginn des nachfolgenden Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat den Grad der Erreichung der festgelegten Ziele und legt die Höhe des Jahresbonus fest.

Der Bonus ist für die Mitglieder des Vorstands individualvertraglich geregelt. Im Rahmen der Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems 2022 wurde für den Bonusplan eine maximale Auszahlung von bis zu 150 % des Zielbetrags ermöglicht. Aufgrund der Vertragsverlängerung des Vorstandsvorsitzenden zum 01. März 2021, des Chief Operating Officer zum 01. Januar 2022, der Bestellung des Chief Business Officers zum 01. Mai 2022 und der Vertragsverlängerung des Chief Scientific Officer zum 01. September 2022 findet diese Obergrenze nunmehr auf den Bonus von D. Lanthaler, Dr. Johnstone, Dr. Dohrmann und Dr. Evers (teilweise anteilig seit Vertragsverlängerung) Anwendung. Für die anderen Mitglieder des Vorstands findet die gegenüber dem Vorjahr erhöhte Begrenzung der maximalen Auszahlung für das Geschäftsjahr 2022 noch keine Anwendung und ist weiterhin auf 70 % des jährlichen Grundgehalts festgelegt.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien und ihre Gewichtung einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt:

2021 Ziele	Gewichtung
<p><b>Fortsetzung des Umsatzwachstums und Umsetzung in EBITDA*</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Steigerung des Gesamtumsatzes größer 10 % (-&gt; 560 Mio. €)</li> <li>•Erreichung eines bereinigten EBITDA-Wachstums größer 10 % (-&gt; 117Mio. €)</li> </ul>	<p><b>40,0 %</b></p> <p>20,0 %</p> <p>20,0 %</p>
<p><b>Implementierung des "Action Plan 2025"</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Aufbau neuer "co-owned" Allianzen entlang der Meilensteine des "Action Plan 2025" (z.B. iPSC, PanOmics &amp; PanHunter, QRBeta, EvoCells,...) (größer 200 Mio. potentieller Vertragswert einschließlich Upfront-Zahlungen)</li> <li>•Fokus auf die Beschleunigung der Just-Evotec Biologics Strategie (Eröffnung des J.Pod spätestens in Q3, Strategie Strategy über J.Pod 1 hinaus)</li> <li>•Umsetzung der langfristigen EVT-Equity-Strategie und des organisatorischen Aufbaus sowie Beschleunigung der BRIDGE-Strategie</li> </ul>	<p><b>35,0 %</b></p> <p>20,0 %</p> <p>10,0 %</p> <p>5,0 %</p>
<p><b>Go for LONG as ONE – Definition der Evotec Infinite Strategy</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Vorbereitung des US-Börsengangs</li> <li>•<b>Leadership-Ziel:</b> Rekrutierung, Aufbau, Arbeit und Feiern als EIN globales Team. Aufbau langfristiger Führungs-, Lern- und Nachfolgepläne.</li> <li>•<b>Nachhaltigkeitsziel:</b> Implementierung wissenschaftlicher, spezifischer ESG Ziele. Stärkung und Implementierung der langfristigen Nachhaltigkeits- und Diversitätsstrategie.</li> </ul>	<p><b>25,0 %</b></p> <p>10,0 %</p> <p>10,0 %</p> <p>5,0 %</p>

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien und ihre Gewichtung einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt:

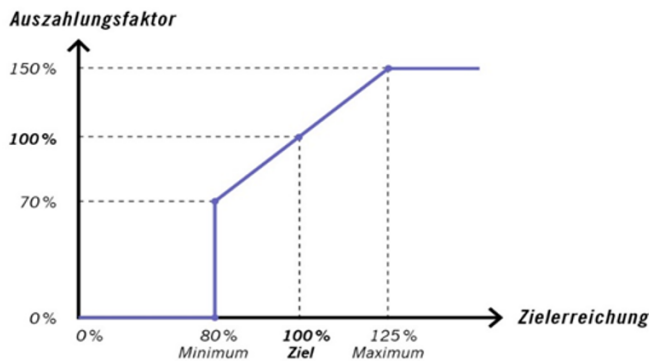
2022 Ziele	Gewichtung
<b>Basisgeschäft ausbauen</b>	<b>50,0 %</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesamtumsatzwachstum auf &gt; 710 Mio.€</li> </ul>	20,0 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übertreffen eines stabilen bereinigten EBITDA &gt; 110 Mio.€</li> </ul>	20,0 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhalten des operativen Cashflows &gt; 35 Mio.€</li> </ul>	10,0 %
<b>Aufbau von EVORoyalty, EVOEquity und Beschleunigung des Technologiepools für Präzisionsmedizin</b>	<b>25,0 %</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau gemeinsamer neuer Allianzen entlang der Bausteine des Aktionsplans 2025 (z. B. iPSC, PanOmics &amp; PanHunter, ...) (&gt; 300 Mio. € technischer Wert und &gt; 30 Mio. € Upfronts)</li> </ul>	10,0 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschleunigung der kommerziellen Strategie von Just-Evotec Biologics (Aktualisierung von MPR, Strategie über J.POD 2 hinaus)</li> </ul>	10,0 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung einer langfristigen Operational-Venturing-Strategie / Spin-Off-Strategie</li> </ul>	5,0 %
<b>ESG: Aufbau von Menschen, des Unternehmens und Best of Governance Sustainability, Leadership &amp; Entrepreneurship</b>	<b>25,0 %</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung des Umweltziels von 1,5 °C entlang der SBTi (d. h. Vorbereitung auf CO<sub>2</sub>-Reduktion der Emissionen um 20 % bis 2025)</li> <li>- Definierte Ziele und eine Roadmap bis Dezember 2022 – überprüft und genehmigt von der „Science-based Target Initiative“.</li> </ul>	5,0 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investition von &gt;10 % des wissenschaftlichen Fußabdrucks in Bereiche, die von UN SDG3 angesprochen werden</li> <li>- Investitionen in Höhe von ≥10 Mio. EUR in Frauengesundheit, Infektionskrankheiten, globale Gesundheit und AMR</li> </ul>	5,0 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbauen von Führungsqualitäten, Lernmöglichkeiten und Nachfolge, während die Fluktuationsrate des Unternehmens unter 2021 bleibt</li> <li>- &gt;75 % der EVOgrade 7-12 bestehen die jeweiligen EVOleaders-Programme</li> <li>- Fluktuationsrate von &lt;11 % und Wachstum um &gt; 700 neue Mitarbeiter</li> </ul>	15,0 %

Der Aufsichtsrat legt eine einheitliche, für alle Einzelziele gültige, prozentuale Zielerreichung fest, die zwischen 0 % und 125 % liegen kann. Die prozentuale Zielerreichung wird in einen Auszahlungsfaktor (sog. „Bonus-Auszahlungsfaktor“) umgerechnet, der zwischen 0 % und 150 % liegt (außer für den Finanzvorstand, für den der Auszahlungsfaktor aufgrund dessen vor dem Vergütungssystem 2021 geschlossenen Vertrages noch auf 100% begrenzt ist). Der Bonus-Auszahlungsfaktor wird mit dem anteiligen Bonus-Zielbetrag pro Einzelziel multipliziert, um den anteiligen Bonus-Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Im Ergebnis kann der Bonus-Auszahlungsbetrag entfallen oder bei bis zu 150 % des Bonus-Zielbetrags liegen (für den Finanzvorstand insgesamt bei 100% begrenzt).

Zur Ermittlung des Gesamt-Bonus-Auszahlungsbetrags werden die Bonus-Auszahlungsbeträge der Einzelziele addiert.



Die Funktionsweise des Bonus-Auszahlungsfaktors stellt sich grafisch wie folgt dar:



Für das Geschäftsjahr 2021 stellte sich die Zielerreichung für den Bonus wie folgt dar:

2021 Ziele	Ergebnis	Gewichtung	Zielerreichung
<b>Fortsetzung des Umsatzwachstums und Umsetzung in EBITDA*</b>		<b>40,0 %</b>	
•Steigerung des Gesamtumsatzes größer 10 % (-> 560 Mio. €)	•Umsatz: 618 Mio. €	20,0 %	110 %
•Erreichung eines bereinigten EBITDA-Wachstums größer 10 % (-> 117Mio. €)	•EBITDA: 109,4 Mio. € <sup>1</sup>	20,0 %	94 %
<b>Implementierung des "Action Plan 2025"</b>		<b>35,0 %</b>	
•Aufbau neuer "co-owned" Allianzen entlang der Meilensteine des "Action Plan 2025" (z.B. iPSC, PanOmics & PanHunter, QRBeta, EvoCells,...) (größer 200 Mio. potentieller Vertragswert einschließlich Upfront-Zahlungen)	•Diverse neue Allianzen (siehe Pressemitteilungen 2021)	20,0 %	100 %
•Fokus auf die Beschleunigung der Just-Evotec Biologics Strategie (Eröffnung des J.Pod spätestens in Q3, Strategie Strategy über J.Pod 1 hinaus)	•JPOD 1 im August 2021 eröffnet, JPOD2 in Europa bereits finanziert und Planung begonnen	10,0 %	100 %
•Umsetzung der langfristigen EVT-Equity-Strategie und des organisatorischen Aufbaus sowie Beschleunigung der BRIDGE-Strategie	•EVT-Strategie durch diverse neue Beteiligungen erweitert; Bridges u.a. 2 signifikante Bridges mit BMS (Lab2122 und Lab 2130)	5,0 %	100 %
<b>Go for LONG as ONE – Definition der Evotec Infinite Strategy</b>		<b>25,0 %</b>	
•Vorbereitung des US-Börsengangs	•US Listing im November 2021	10,0 %	100 %
• <b>Leadership-Ziel:</b> Rekrutierung, Aufbau, Arbeit und Erfolge feiern als EIN globales Team. Aufbau langfristiger Führungs-, Lern- und Nachfolgepläne.	•Global Leadership Programm in 3 Stufen ausgerollt	10,0 %	100 %
• <b>Nachhaltigkeitsziel:</b> Implementierung wissenschaftlicher, spezifischer ESG Ziele. Stärkung und Implementierung der langfristigen Nachhaltigkeits- und Diversitätsstrategie.	•Charta der Vielfalt unterzeichnet; ESG Rating verbessert (MSCI von CCC auf A; ISS von C- auf C)	5,0 %	100 %

\* Für die Bonusrückstellung wurden 100 % des letzten Grundgehalts angenommen

<sup>1</sup> ohne Rückstellungen für potenziell abweichende Interpretation von ausgewählten Verträgen (siehe Erläuterung (17))

Für das Geschäftsjahr 2022 stellte sich die Zielerreichung für den Bonus wie folgt dar:

2022 Ziele	Ergebnis	Gewichtung	Ziel- erreichung
<b>Basisgeschäft ausbauen</b>		<b>50,0 %</b>	
•Gesamtumsatzwachstum auf > 710 Mio.€	748.3m vs.710m	20,0 %	105 %
•Übertreffen eines stabilen bereinigten EBITDA > 110 Mio.€	104.1m vs. 110m	20,0 %	95 %
• Erhalten des operativen Cashflows > 35 Mio.€	203m vs. 35m	10,0 %	>125 %
<b>Aufbau von EVORoyalty, EVOEquity und Beschleunigung des Technologiepools für Präzisionsmedizin</b>		<b>25,0 %</b>	
•Aufbau gemeinsamer neuer Allianzen entlang der Bausteine des Aktionsplans 2025 (z. B. iPSC, PanOmics & PanHunter, ...) (> 300 Mio. € technischer Wert und > 30 Mio. € Upfronts)	Über 3 Mrd (einschließlich verlängerter BMS Kollaboration) vs. 300m	10,0 %	>125 %
•Beschleunigung der kommerziellen Strategie von Just-Evotec Biologics (Aktualisierung von MPR, Strategie über J.POD 2 hinaus)	Kommerzielle Strategie und Business Performance hinter dem ursprünglichen Plan zurück, insbesondere aufgrund von Verzögerungen, auch im Zusammenhang mit Covid; Strategie für J.POD 2 noch nicht festgelegt	10,0 %	50 %
•Umsetzung einer langfristigen Operational-Venturing-Strategie / Spin-Off-Strategie	Strategy dem Aufsichtsrat vorgestellt und abgestimmt. Implementierung aufgrund geänderten Marktumfeld und Führungswechsel in dem Bereich verschoben	5,0 %	90 %
<b>ESG: Aufbau von Menschen, des Unternehmens und Best of Governance Sustainability, Leadership &amp; Entrepreneurship</b>		<b>25,0 %</b>	
• Umsetzung des Umweltziels von 1,5 °C entlang der SBTi (d. h. Vorbereitung auf CO2-Reduktion der Emissionen um 20 % bis 2025)	Dem Aufsichtsrat präsentiert und vom Aufsichtsrat beschlossen im Dezember 2022	5,0 %	100 %
- Definierte Ziele und eine Roadmap bis Dezember 2022 – überprüft und genehmigt von der „Science-based Target Initiative“.			
• Investition von >10 % des wissenschaftlichen Fußabdrucks in Bereiche, die von UN SDG3 angesprochen werden	Für SDG3 übererfüllt, insbesondere im Bereich Global Health und Infektionskrankheiten (>15%)	5,0 %	100 %
- Investitionen in Höhe von ≥10 Mio. EUR in Frauengesundheit, Infektionskrankheiten, globale Gesundheit und AMR			
• Aufbauen von Führungsqualitäten, Lernmöglichkeiten und Nachfolge, während die Fluktuationsrate des Unternehmens unter 2021 bleibt	85% vs. >75% EVOlead	15,0 %	85 %
- >75 % der EVOgrade 7-12 bestehen die jeweiligen EVOleaders-Programme	1.000 vs. 700 Neueinstellungen		
- Fluktuationsrate von <11 % und Wachstum um > 700 neue Mitarbeiter	12.2% vs. < 11% fluctuation		

Die Gesamtzielerreichung bemisst sich für den Bonus des Geschäftsjahrs 2021 wie folgt:

## 2021

Vorstandsmitglied	Untergrenze bezogen auf 0 % Zielerreichung		Zielbetrag bezogen auf 100 % Zielerreichung		Obergrenze bezogen auf maximale Zielerreichung <sup>1</sup>		Auszahlungsfaktor 2021 (entsp. der Gesamtzielerreichung)		Bonus Auszahlungsbetrag 2021	
	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in %	in Tsd. €	in % Grundvergütung	
Dr. Werner Lanthaler	-	0,0 %	580	100,0 %	830	143,1 %	101,6 %	590	101,6 %	
Dr. Cord Dohmann	-	0,0 %	280	70,0 %	280	70,0 %	98,2 %	275	68,7 %	
Dr. Craig Johnstone	-	0,0 %	238	70,0 %	238	70,0 %	98,2 %	234	68,7 %	
Enno Spillner	-	0,0 %	224	70,0 %	224	70,0 %	98,2 %	220	68,7 %	

<sup>1</sup> Basierend auf der Vertragsverlängerung des Vorstandsvorsitzenden zum 01.03.2021 wurde der maximale Auszahlungsbetrag anteilig von 100% auf 150% des jährlichen Grundgehalts angepasst.

Die Gesamtzielerreichung bemisst sich für den Bonus des Geschäftsjahrs 2022 wie folgt:

## 2022

Vorstandsmitglied	Untergrenze bezogen auf 0 % Zielerreichung		Zielbetrag bezogen auf 100 % Zielerreichung		Obergrenze bezogen auf maximale Zielerreichung <sup>1</sup>		Auszahlungsfaktor 2022 (entsp. der Gesamtzielerreichung)		Bonus Auszahlungsbetrag 2022	
	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in %	in Tsd. €	in % Grundvergütung	
Dr. Werner Lanthaler	-	0,0 %	600	100,0 %	900	150,0 %	96,4 %	578	96,4 %	
Dr. Cord Dohmann	-	0,0 %	348	83,5 %	429	102,9 %	96,4 %	335	80,5 %	
Dr. Matthias Evers	-	0,0 %	187	70,0 %	280	105,0 %	96,4 %	180	67,5 %	
Dr. Craig Johnstone	-	0,0 %	280	70,0 %	420	105,0 %	96,4 %	270	67,5 %	
Enno Spillner	-	0,0 %	224	70,0 %	224	70,0 %	96,4 %	216	67,5 %	

<sup>1</sup> Basierend auf der Vertragsverlängerung des CSO zum 01.09.2022 wurde der jährliche Zielbonus anteilig von 70% auf 107,5% des jährlichen Grundgehalts sowie der maximale Auszahlungsbetrag anteilig von 100% auf 150%

Da die dem Jahresbonus 2022 zugrundeliegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 vollständig erbracht wurde, wird dieser der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG zugerechnet und folglich in diesem Vergütungsbericht ausgewiesen. Um eine transparente und nachvollziehbare Darstellung der den Vorstandsmitgliedern für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütung zu gewährleisten, wird der Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2021 freiwillig ebenfalls in diesem Vergütungsbericht ausgewiesen.

### *Langfristige, mehrjährige variable Vergütung*

Die Mitglieder des Vorstands erhalten zudem eine langfristige mehrjährige Vergütung in Form der Teilnahme an den verschiedenen mehrjährigen Vergütungsprogrammen der Gesellschaft. Hierbei handelt es sich um zwei verschiedene aktienbasierte Programme, deren Auszahlung einer Wartezeit von vier Jahren unterliegt. Hierdurch wird der Beitrag der einzelnen Vorstandsmitglieder zur mehrjährigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft incentiviert und die Interessen der Mitglieder des Vorstands mit denen der Aktionäre verknüpft. Mit Inkrafttreten des neuen Vergütungssystem 2022 sind die vorstehend genannte Verknüpfung an Unternehmenserfolg und nachhaltigen Unternehmenswachstum weitergeführt worden, allerdings ist der Restricted Share Plan 2020 nicht mehr Bestandteil der mehrjährigen Vergütungskomponente.

### *Share Performance Plan 2017*

Zusätzlich zu der auf ein Jahr bezogenen variablen Vergütung haben die Mitglieder des Vorstands gemäß dem Share Performance Plan 2017 Anspruch auf eine jährliche Zuteilung von Share Performance Awards (SPA's). Der Share Performance Plan ist ein wichtiger Schritt zur Unterstützung der Interessen der Aktionäre des Unternehmens und zum Aufbau eines modernen langfristigen Vergütungsmodells, das der bei Auflage aktuellen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex entspricht.

Die Anzahl der auszubehenden SPA's wird bestimmt, indem ein festgelegter Prozentsatz der Grundvergütung des Vorstandsmitglieds durch den maßgeblichen Marktwert eines SPA geteilt wird. Der Prozentsatz liegt für den Vorstandsvorsitzenden für das Geschäftsjahr 2022 bei 200 % der Grundvergütung (2021: 200 %) und für alle anderen Mitglieder des Vorstands bei 91,5 % der Grundvergütung (2021: 91,5 %). Durch die Eliminierung des Restricted Share Plan 2020 und die anteilige Umverteilung auf den Share Performance Award haben sich mit dem von der Hauptversammlung 2022 beschlossenen Vergütungssystem 2022 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 bei Ausübung 350 % des Zielbetrags nicht übersteigen (Obergrenze).

Die Anzahl der im Geschäftsjahr 2022 gewährten SPA's werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

<b>Vorstandsmitglied</b>	Zielbetrag für performance shares (SPA's)		Maßgeblicher Marktwert eines SPA's zum Zeitpunkt der Gewährung	<b>Anzahl gewährter SPA's im GJ 2022</b>
	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in €	in Stück
Dr. Werner Lanthaler	1.200	200,0 %	44,38	27.040
Dr. Cord Dohrmann	600	150,0 %	44,38	13.520
Dr. Matthias Evers	-	0,0 %	-	-
Dr. Craig Johnstone	600	150,0 %	44,38	13.520
Enno Spillner	480	150,0 %	44,38	10.816

Der Share Performance Plan 2017 basiert auf einem zukunftsbezogenen, mehrjährigen Bemessungszeitraum. Für jede Zuteilung von SPA's gilt ein Zeitraum von vier aufeinanderfolgenden Kalenderjahren, in denen bestimmte Leistungen gemessen werden (Performance Measurement Period). Von der Hauptversammlung 2017 wurden zwei gleich gewichtete Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators (KPIs)) festgelegt, die sich an einer langfristigen Wertschöpfung orientieren: der Aktienkurs und die relative Aktienrendite („Relative Total Shareholder Return“). Die relative Aktienrendite ist eine Kennzahl zur Bestimmung der Wertentwicklung eines Investments in die Aktien der Gesellschaft im Vergleich zum TecDAX. Die relative Aktienrendite misst die Rendite eines Aktieninvestments im zeitlichen Verlauf, einschließlich der Dividenden sowie der Aktienkursentwicklung (positiv und negativ), bereinigt um etwaige Aktienemissionen oder Aktiensplits. Die Leistungsindikatoren werden für jedes Jahr des Performance-Messzeitraums („Performance Measurement Period“) gemessen. Die in einem Jahr erzielte Leistung wird für die verbleibende Sperrfrist („vesting period“) festgeschrieben.

Für jeden der beiden Leistungsindikatoren gibt es nach Ablauf der Sperrfrist ein Mindestziel, das erreicht werden muss, damit die Share Performance Awards (teilweise) ausgeübt werden können, sowie ein Maximalziel, nach dessen Erreichen alle Share Performance Awards für den betreffenden Leistungsindikator (100 %) in voller Höhe ausgeübt werden können (ein Share Performance Award berechtigt den Eigentümer zur Zeichnung von maximal zwei ganzen Aktien der Evotec SE).

Die Zielvorgabe für die Aktienkurssteigerung („Zielaktienkurs“) ist in einem Kalenderjahr genau erreicht (100 % Zielerreichung), wenn der durchschnittliche Kurs der Evotec-Aktie in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) an den letzten 30 Handelstagen der Frankfurter Wertpapierbörse im betreffenden Leistungszeitraum, d. h. Kalenderjahr („Schlusskurs“), den durchschnittlichen Kurs der Evotec-Aktie in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) an den letzten 30 Handelstagen vor dem Beginn des betreffenden Leistungszeitraums („Anfangskurs“) um 8 % übersteigt. Das Mindestziel ist erreicht, wenn der Schlusskurs dem Anfangskurs gleicht (0 % Zielerreichung). Das Maximalziel in einem Kalenderjahr ist erreicht, wenn der Schlusskurs 16 % oder mehr über dem Anfangskurs liegt (Zielerreichung 200 %).

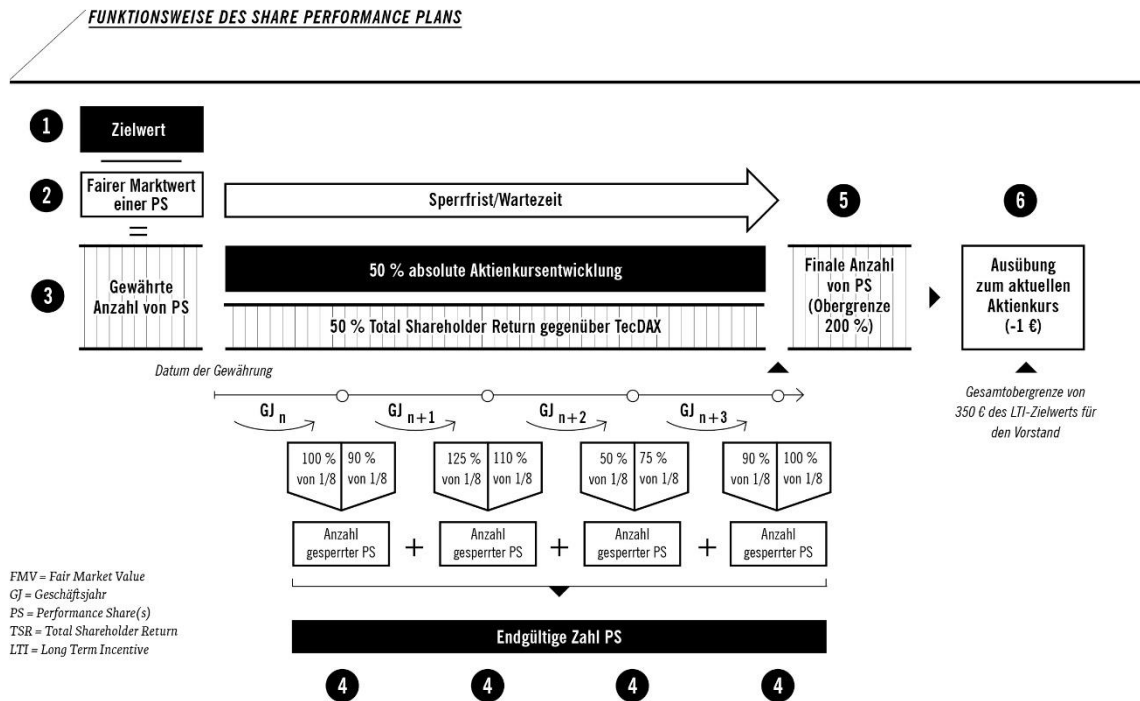
Der Leistungsindikator „Relative Total Shareholder Return“ (Relative Aktienrendite) ist eine Maßzahl für die Entwicklung des Werts einer Aktienanlage über einen Zeitraum und berücksichtigt sowohl die angefallenen Dividenden als auch Kurssteigerungen oder -verluste (bereinigt um alle Kapitalmaßnahmen und Aktien-Splits). Die Zielvorgabe für den Total Shareholder Return ist in einem Kalenderjahr genau erreicht (100 % Zielerreichung), wenn die Rendite der Evotec-Aktie der durchschnittlichen Rendite, der im TecDAX gelisteten Unternehmen im gleichen Zeitraum entspricht. Die Rendite der Evotec-Aktie wird ermittelt aus der Summe aus Schlusskurs und der in diesem Jahr gezahlten Dividende pro Aktie (bereinigt um alle Kapitalmaßnahmen und Aktien-Splits) bezogen auf den Anfangskurs.

Die relevanten Werte für den durchschnittlichen Relative 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 betreffenden Leistungszeitraum, d. h. Kalenderjahr („Endwert“) zum durchschnittlichen TecDax-Wert in der Schlussauktion des XETRA-Handels (oder eines entsprechenden Nachfolgesystems) an den letzten 30 Handelstagen vor dem Beginn des betreffenden Leistungszeitraums („Anfangswert“).

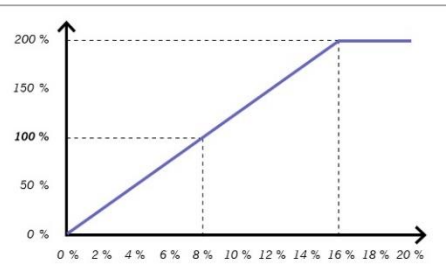
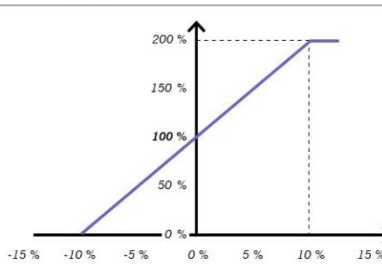
Das Mindestziel ist erreicht, wenn die Rendite der Evotec-Aktie um weniger als 10 % unter dem durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen im betreffenden Leistungszeitraum (d. h. in jedem Kalenderjahr) liegt (0 % Zielerreichung). Das Maximalziel ist erreicht, wenn die Rendite der Evotec-Aktie mindestens 10 % über dem durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen im betreffenden Leistungszeitraum liegt (200 % Zielerreichung).

Wird das Minimalziel für einen Leistungsindikator in einem Kalenderjahr nicht erreicht, verfällt die anteilige Anzahl von SPA's (12,5 % der insgesamt zu Beginn des Leistungszeitraums gewährten SPA's). Wird das Ziel genau erreicht (100 % Zielerreichung), wird die anteilige Anzahl von SPA's 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 SPA's nach Ende des Leistungszeitraums in die doppelte Anzahl Bezugsrechte auf Aktien der Evotec SE umgewandelt. Zwischen den Werten wird linear interpoliert.

Die Funktionsweise des Share Performance Plans 2017 gestaltet sich wie folgt:



Die Auszahlungskurven der Leistungsindikatoren Absolute Aktienkursentwicklung und Relativer Total Shareholder Return sind im Folgenden dargestellt:

	<b>ABSOLUTE AKTIENKURSENTWICKLUNG</b>	<b>RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN</b>
<b>Gewichtung</b>	► 50 % der gewährten Performance Shares	► 50 % der gewährten Performance Shares
<b>Messung</b>	► nach Jahresablauf	► nach Jahresablauf
<b>Vergleich</b>	► durchschnittlich 30 Handelstage vor Jahresbeginn/Jahresende	► gegenüber TecDAX ► durchschnittlich 30 Handelstage vor Jahresbeginn/Jahresende
<b>Kalibrierung</b>		
	► Im Bereich von 0 % und 200 %, wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation berechnet	

Das Recht zur Ausübung der Bezugsrechte, die aus der Umwandlung der gewährten Share Performance Awards entstanden sind, erwächst erst nach Ende des Leistungszeitraums. Nach dem Ende jeder der vier Leistungsperioden (d. h. jedes Kalenderjahr) für eine Gewährung von

Share Performance Awards wird die Zielerreichung für die beiden Leistungsindikatoren im betreffenden Kalenderjahr bestimmt, die entsprechende Anzahl der Bezugsrechte errechnet und vorläufig festgelegt. Nach dem Ende aller vier Leistungsperioden, d. h. der vier Kalenderjahre einer Gewährung, werden die für jedes Jahr bestimmten Bezugsrechte addiert und ergeben die Gesamtzahl der Bezugsrechte.

In 2022 wurden Share Performance Awards aus der Grant 2018 ausübbar. In der folgenden Tabelle wird die Zielerreichung der einzelnen Performancekriterien pro Jahr und insgesamt dargestellt:

	Zielerreichung 2018 (in %)	Zielerreichung 2019 (in %)	Zielerreichung 2020 (in %)	Zielerreichung 2021 (in %)	Gesamtzzielerreichung (in %)
Relative Aktienkursentwicklung	200%	124%	200%	200%	181%
Relativer TSR	200%	0%	200%	200%	150%

Die finale Anzahl der ausübaren Share Performance Awards aus dem Grant 2018 wird pro Vorstandsmitglied in der folgenden Tabelle ausgewiesen:

Vorstandsmitglied	Funktion	Anzahl gewährter SPA's aus der Tranche 2018	Zielerreichung rel. Aktien- kursentwicklung (in %)	Zielerreichung Relativer TSR (in %)	Anzahl von SPA's aus der Tranche 2018 unter Berücksichtigung der Zielerreichungen	Tatsächlich ausgeübte Anzahl von SPA's aus der Tranche 2018 (unter Berücksichtigung der Vergütungsobergrenze) <sup>1</sup>
Dr. Werner Lanthaler	Vorstandsvorsitzender (CEO)	57.065	181%	150%	94.443	85.495
Dr. Cord Dohrmann	Mitglied des Vorstands (CSO)	16.828	181%	150%	27.851	25.212
Dr. Craig Johnstone <sup>2</sup>	Mitglied des Vorstands (COO)	-	-	-	-	-
Enno Spillner	Mitglied des Vorstands (CFO)	13.990	181%	150%	23.154	20.959

<sup>1</sup> Durch die stark gestiegene Aktienkursentwicklung und die gleichzeitig anzuwendende wertmäßige Auszahlungsobergrenze, reduzierte sich die Anzahl der tatsächlich ausgeübten zur Anzahl der gewährten SPA's.

<sup>2</sup> Herr Dr. Craig Johnstone wurde im Januar 2019 in den Vorstand berufen, folglich wurden ihm keine SPA's aus der Tranche 2018 im Rahmen seiner Vorstandstätigkeit gewährt.

## Restricted Share Plan 2020

Der Aufsichtsrat konnte im Falle außergewöhnlicher und vor allem wettbewerblicher Umstände nach pflichtgemäßem Ermessen und Prüfung der Angemessenheit zusätzlich Restricted Share Awards gewähren, wenn dies einen positiven Einfluss auf die langfristige Entwicklung der Evotec-Gruppe haben wird. Der Zielbetrag einer Gewährung von Restricted Share Awards wird vom Aufsichtsrat im Einzelfall festgelegt. Der Auszahlungsbetrag für Restricted Share Awards kann 400 % des Zielbetrags nicht übersteigen (Obergrenze).

Durch den aktiven Austausch mit den Aktionären hat der Aufsichtsrat verstanden, dass der Restricted Share Plan 2020 und der damit verbundene diskretionäre Ermessensspielraum des Aufsichtsrats als kritisch angesehen werden, und entschieden, zukünftig diese Vergütungskomponente mit Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems ab der Hauptversammlung 2022 nicht mehr zu begeben. Ansprüche der Vorstandsmitglieder aufgrund bestehender Zusagen dieser Langfristkomponente bleiben hiervon unberührt, so dass im Mai 2022 sowohl an Dr. Craig Johnstone als auch an Dr. Matthias Evers noch bereits zugesagte Restricted Share Awards begeben wurden. Weitere Zuteilungen unter dem Restricted Share Plan 2020 an Mitglieder des Vorstands wird es nicht geben.

Diese einmalige Gewährung von Restricted Share Awards (RSA's) an Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 erfolgte nach den Bedingungen des Restricted Share Plans 2020 nach Maßgabe des Beschlusses der Hauptversammlung 2020. Die Anzahl der RSA's wurde bestimmt, indem der Zielbetrag durch den maßgeblichen Marktwert eines RSA's geteilt wurde.

Die Anzahl der im Geschäftsjahr 2022 gewährten RSA's werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

<b>Vorstandsmitglied</b>	Zielbetrag für restricted shares (RSA's)		Maßgeblicher Marktwert zum Zeitpunkt der Gewährung	<b>Anzahl gewährter RSA's im GJ 2022</b>
	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in €	in Stück
Dr. Werner Lanthaler	-	0,0 %	-	-
Dr. Cord Dohrmann	-	0,0 %	-	-
Dr. Matthias Evers	900	225,0 %	22,87	39.353
Dr. Craig Johnstone	800	200,0 %	22,87	34.980
Enno Spillner	-	0,0%	-	-

Im Restricted Share Plan gilt für jede Gewährung ein Leistungszeitraum von vier aufeinanderfolgenden Kalenderjahren, in denen die erreichten Leistungen gemessen werden. Von der Hauptversammlung 2020 wurde das Bereinigte EBITDA als Leistungsindikator festgelegt. Der Leistungsindikator wird für jedes Jahr des Leistungszeitraums gemessen. Die in einem Jahr erzielte Leistung wird für die verbleibende Sperrfrist festgeschrieben.

Für die Erfolgsbemessung wird das Bereinigte EBITDA jedes Geschäftsjahres im Leistungszeitraum ermittelt und mit dem im ersten Quartal des jeweiligen Geschäftsjahres für das Geschäftsjahr prognostizierten Bereinigten EBITDA verglichen. Die prognostizierte und die im Vorjahr tatsächlich erreichte Kennzahl wird im Geschäftsbericht veröffentlicht.

Die Zielvorgabe für das jeweilige Jahr ist erreicht, wenn das Bereinigte EBITDA das prognostizierte Bereinigte EBITDA oder mehr beträgt. Die Mindestzielvorgabe ist erreicht, wenn das Bereinigte EBITDA 75 % des prognostizierten Bereinigten EBITDA erreicht oder überschreitet.

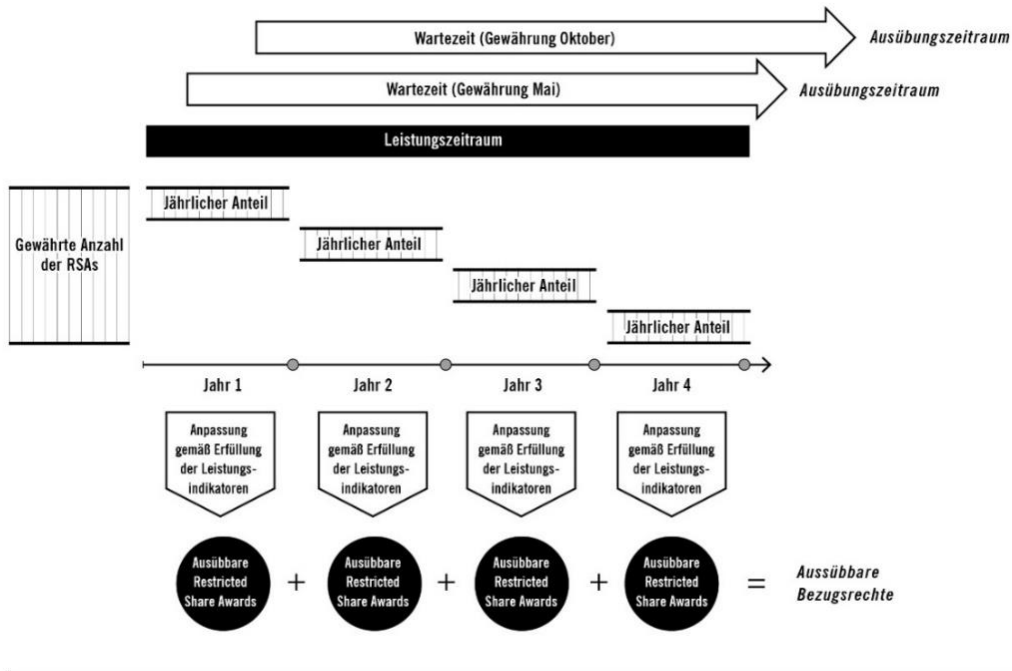
Wird die Mindestzielvorgabe in einem Geschäftsjahr nicht erreicht, verfallen 25 % der gewährten Restricted Share Awards. Wird die Zielvorgabe für das Erfolgsziel in einem Geschäftsjahr erreicht, werden 25 % der gewährten Restricted Share Awards in Bezugsrechte auf jeweils eine Aktie der Evotec SE umgewandelt. Wird die Mindestzielvorgabe in einem Geschäftsjahr genau erreicht, werden 12,5 % der gewährten Restricted Share Awards in Bezugsrechte auf jeweils eine Aktie der Evotec SE umgewandelt. Wird die Mindestzielvorgabe in einem Geschäftsjahr erreicht, die Zielvorgabe aber nicht, werden entsprechend der tatsächlichen Zielerreichung in dem Geschäftsjahr zwischen 12,5 % und 25 % der gewährten Restricted Share Awards in Bezugsrechte auf jeweils eine Aktie der Evotec SE umgewandelt.

Für die Mitglieder des Vorstands, denen im Geschäftsjahr 2022 Restricted Share Awards gewährt wurden, hat der Aufsichtsrat weitere Performance-Kriterien hinsichtlich des Umsatzwachstums der Evotec Gruppe, der Anzahl der verpartnerten Projekten und der Implementierung einer ESG-Strategie sowie der langfristigen Organisationsentwicklung festgelegt. Aus



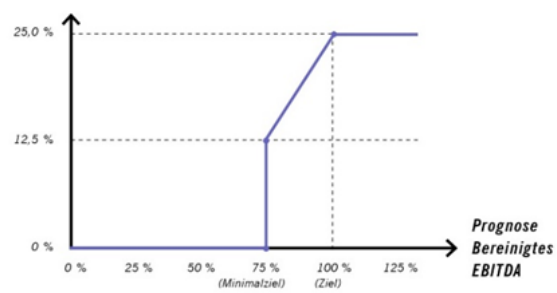
Wettbewerbsgründen werden diese erst rückblickend nach Ablauf des Leistungszeitraums veröffentlicht.

Die Funktionsweise des Restricted Share Plan 2020 gestaltet sich wie folgt:



Die Auszahlungskurve des KPIs Bereinigtes EBITDA gestaltet sich wie folgt:

<b>Leistungsindikator</b>	► Bereinigtes EBITDA
<b>Ziel</b>	► Prognose bereinigtes EBITDA für das gesamte Geschäftsjahr
<b>Minimalziel</b>	► 75 % des für das gesamte Geschäftsjahr prognostizierten bereinigten EBITDA
<b>Performance-Check</b>	► Jährlich nach Freigabe des Geschäftsberichts durch den Aufsichtsrat
<b>Ergebnis des Performance-Check</b>	► Anwendbarer Prozentsatz für das vergangene Geschäftsjahr
<b>Kalibrierung</b>	► Anwendbar Prozentsatz der gesamten Anzahl der gewährten Awards

<b>Ausübbarer Restricted Share Awards</b>	► Anwendbarer Prozentsatz der Anzahl der gewährten Restricted Share Awards
---	--

Das prognostizierte Bereinigte EBITDA für das Geschäftsjahr 2022 betrug für den Restricted Share Plan € 110 Millionen. Tatsächlich betrug das Bereinigte EBITDA für das Geschäftsjahr € 104,1 Millionen, mithin 95% des Zielwertes.

### *Ausblick zur variablen Vergütung*

Mit dem Vergütungssystem 2022 sind transparente und quantifizierbare ESG Kriterien in die variablen Vergütungskomponenten aufgenommen worden. Ein substanzieller Anteil der kurzfristigen einjährigen Vergütung muss zukünftig langfristig in Aktien des Unternehmens investiert werden und für einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden, um eine stärkere Angleichung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Aktionärsinteressen zu erzielen. Die Performance-Periode des von der Hauptversammlung am 22. Juni 2022 beschlossenen Share Performance Plan 2022 wurde auf vier Jahre erhöht und der Pay-for-Performance-Zusammenhang nachhaltig gestärkt. Die erste Zuteilung unter dem Share Performance Plan 2022 erfolgt im Jahr 2023. Konkrete Zielwerte werden vorwärtsblickend im Vergütungsbericht Jahr 2023 veröffentlicht. Zudem ist die Vergütungskomponente „Restricted Share Plan 2020“ nicht mehr Bestandteil des neuen Vergütungssystems und wird seit dessen Inkrafttreten nicht mehr an Mitglieder des Vorstands begeben.

## **V. Sonstige Vergütungsregelungen**

### Von einem Dritten zugesagte oder gewährte Leistungen

Im Berichtsjahr wurden keinem Mitglied des Vorstands von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeiten als Vorstandsmitglied Leistungen zugesagt oder gewährt.

### Malus und Clawback-Regelungen

In begründeten Fällen kann der Aufsichtsrat variable Vergütungskomponenten einbehalten (Malus-Klausel) oder zurückfordern (Clawback), wenn ein Vorstandsmitglied in schwerwiegender Weise gegen seine Pflichten, insbesondere gegen seine Compliance-Pflichten, verstoßen hat. Derartige Rückforderungsklauseln sind in den derzeitigen Anstellungsverträgen aller Vorstandsmitglieder enthalten.

Die Gesellschaft hat von der ihr darunter gewährten Möglichkeit, variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern, im Geschäftsjahr 2022 keinen Gebrauch gemacht.

### Abfindungsregelungen

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). Wird der Anstellungsvertrag aus einem von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Die für die Berechnung der Abfindung maßgebliche Jahresvergütung entspricht der Grundvergütung zuzüglich des Zielbonus.

### Kontrollwechsel (Change of Control)

Im Falle eines Erwerbs von mindestens 30 % der Aktien der Evotec SE durch eine/n Aktionär/in oder eine dritte Partei, können die Mitglieder des Vorstands ihren Anstellungsvertrag außerordentlich kündigen, sofern sich in Folge des Kontrollwechsels ihre Aufgaben und

Verantwortung wesentlich verändern. Jederzeit innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Eintritt eines solchen Kontrollwechsels, kann das Recht zur außerordentlichen Kündigung mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten ausgeübt werden. Nach Ablauf der Kündigungsfrist endet die Verpflichtung des Unternehmens zur Zahlung jeglicher Vergütungsleistungen, mit Ausnahme einer einmaligen Abfindung in Höhe von 18 Monatsgehältern des jeweiligen Vorstandsmitglieds, berechnet aus der Summe der Grundvergütung und Geldwert etwaiger Nebenleistungen.

Wenn während der Sperrfrist für die Share Performance Awards ein Kontrollwechsel eintritt, werden die Zuteilungen für alle Teilnehmer, die im Rahmen des Share Performance Plans 2017 gemacht wurden, unwiderruflich übertragen und vorbehaltlich bestimmter Grenzen vollständig in bar abgerechnet. Mit dem Share Performance Plan 2022 wurde die Schwelle für einen Kontrollwechsel, der zur unwiderruflichen Übertragung und Auszahlung der Share Performance Awards führt, von 30% auf > 50% angehoben. Zudem wurde festgelegt, dass die unwiderrufliche Übertragung und Auszahlung nur erfolgt, wenn das betreffende Vorstandsmitglied als Folge des Kontrollwechsels seinen Anstellungsvertrag außerordentlich kündigt, wenn sich in Folge des Kontrollwechsels die Aufgaben und Verantwortung wesentlich verändern.

Wenn es während der Wartezeit der Restricted Share Awards zu einem Kontrollwechsel kommt, werden die Zuteilungen, die im Rahmen des Restricted Share Plans 2020 gemacht wurden, vorbehaltlich bestimmter Einschränkungen bei Fälligkeit sofort in bar beglichen. Der Abrechnungsbetrag soll dabei auf Basis der fiktiven Zahl der ausübenden Bezugsrechte berechnet werden und vorbehaltlich der anzuwendenden Höchstgrenze. Dies soll unter der Annahme geschehen, dass die Ziele der entsprechenden KPIs für die Jahre erreicht sind, für die zu diesem Zeitpunkt noch keine abschließende Beurteilung vorliegt.

### Wettbewerbsverbote

Mit den Vorstandsmitgliedern sind Wettbewerbsverbote für die Zeit nach ihrem Ausscheiden vereinbart. Dafür leistet die Evotec SE nach Beendigung des Anstellungsvertrags zwölf Monate lang Ausgleichszahlungen. Die Ausgleichszahlungen belaufen sich für die Dauer des Wettbewerbsverbots insgesamt auf 50 % der gewährten Direktvergütung (Grundvergütung und variable Vergütung) im Jahr vor Beendigung des Dienstverhältnisses und werden in gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.

### Maximalvergütung

Die im Vergütungssystem 2021 festgelegte Maximalvergütung findet für alle Mitglieder des Vorstands Anwendung, deren Vertrag vor Inkrafttreten des Vergütungssystem 2022 mit der Hauptversammlung 2022 geschlossen oder erneuert wurde. Der Aufsichtsrat ging bei dieser im Vergütungssystem 2021 festgelegten Maximalvergütung von den aktuellen Jahreszielvergütungen der Vorstandsmitglieder aus. Unter Berücksichtigung einer nicht ausgeschlossenen (moderaten) Anhebung der Festvergütung und einer einmaligen Gewährung von Restricted Share Awards je Vorstandsmitglied während der voraussichtlich vierjährigen Laufzeit des Vergütungssystem ergibt sich die jährliche Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG:

<b>Funktion</b>	<b>Maximalvergütung für Jahre ohne Gewährung von Restricted Share Awards (in Tsd. €)</b>	<b>Maximalvergütung für Jahre mit Gewährung von Restricted Share Awards (in Tsd. €)</b>
Vorstandsvorsitzender (CEO)	6.000	15.600
Mitglied des Vorstands	3.500	7.100

Die im Vergütungssystem 2022 festgelegte Maximalvergütung findet für alle Mitglieder des Vorstands Anwendung, deren Vertrag nach Inkrafttreten des Vergütungssystem 2022 mit der Hauptversammlung 2022 geschlossen oder erneuert wurde. Die jährliche Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für nach Inkrafttreten des Vergütungssystem 2022 geschlossene Verträge beträgt:

<b>Funktion</b>	<b>Maximalvergütung für Jahre ohne Gewährung von Restricted Share Awards (in Tsd. €)</b>
Vorstandsvorsitzender (CEO)	7.050
Mitglied des Vorstands	3.400

Die maßgebliche betragsgemäße Höchstgrenze wurde im Berichtsjahr nicht überschritten.

#### Share Ownership Guideline

Mit dem Vergütungssystem 2022 werden die Vorstandsmitglieder verpflichtet, während der Dauer der Bestellung zum Mitglied des Vorstands Aktien der Evotec SE zu halten, wobei diese Pflicht erstmals spätestens nach Ablauf von fünf Jahren seit der erstmaligen Bestellung zum Mitglied des Vorstands erfüllt sein muss ("Aufbauphase"). Das Aktienhalteprogramm soll die Mitglieder des Vorstands zur Steigerung des Unternehmenswerts im Sinne der Aktionäre incentivieren. 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.

#### **D. Zielvergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022**

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 und freiwillig für das Geschäftsjahr 2021 dar. Diese umfasst die für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird.

**Dr. Werner Lanthaler**

Vorstandsvorsitzender (CEO)

		2022		2021	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
<b>Leistungsunabhängige Vergütung</b>	Grundvergütung <sup>1</sup>	600	23,6 %	580	12,5 %
	+ Nebenleistungen	141	5,6 %	131	2,8 %
	<b>= Summe</b>	<b>741</b>	<b>29,2 %</b>	<b>711</b>	<b>15,3 %</b>
<b>Leistungsabhängige Vergütung</b>	<b>Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)</b>				
	Bonus	600	23,6 %	580	12,5 %
	<b>Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)</b>				
	Restricted Share Plan 2020	-	0,0 %	2.400	51,6 %
	Share Performance Plan 2017	1.200	47,2 %	960	20,6 %
<b>= Gesamt-Zielvergütung</b>	<b>2.541</b>	<b>100,0 %</b>	<b>4.651</b>	<b>100,0 %</b>	

**Dr. Cord Dohrmann**

Mitglied des Vorstands (CSO)

**Dr. Matthias Evers**

Mitglied des Vorstands (CBO)

		2022		2021		2022		2021	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
<b>Leistungsunabhängige Vergütung</b>	Grundvergütung	417	29,4 %	400	19,1 %	267	19,2 %	-	0,0 %
	+ Nebenleistungen	52	3,7 %	51	2,4 %	37	2,7 %	-	0,0 %
	<b>= Summe</b>	<b>469</b>	<b>33,1 %</b>	<b>451</b>	<b>21,5 %</b>	<b>304</b>	<b>21,9 %</b>	<b>-</b>	<b>0,0 %</b>
<b>Leistungsabhängige Vergütung</b>	<b>Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)</b>								
	Bonus	348	24,6 %	280	13,3 %	187	13,4 %	-	0,0 %
	<b>Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)</b>								
	Restricted Share Plan 2020	-	0,0 %	1.000	47,7 %	900	64,7 %	-	0,0 %
	Share Performance Plan 2017	600	42,3 %	366	17,5 %	-	0,0 %	-	0,0 %
<b>= Gesamt-Zielvergütung</b>	<b>1.417</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.097</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.391</b>	<b>100,0 %</b>	<b>-</b>	<b>0,0 %</b>	

**Dr. Craig Johnstone**

Mitglied des Vorstands (COO)

**Enno Spillner**

Mitglied des Vorstands (CFO)

		2022		2021		2022		2021	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
<b>Leistungsunabhängige Vergütung</b>	Grundvergütung	400	18,9 %	340	36,5 %	320	29,3 %	320	35,5 %
	+ Nebenleistungen	42	2,0 %	42	4,5 %	67	6,2 %	64	7,1 %
	<b>= Summe</b>	<b>442</b>	<b>20,8 %</b>	<b>382</b>	<b>41,0 %</b>	<b>387</b>	<b>35,5 %</b>	<b>384</b>	<b>42,6 %</b>
<b>Leistungsabhängige Vergütung</b>	<b>Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)</b>								
	Bonus	280	13,2 %	238	25,6 %	224	20,5 %	224	24,9 %
	<b>Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)</b>								
	Restricted Share Plan 2020	800	37,7 %	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %
	Share Performance Plan 2017	600	28,3 %	311	33,4 %	480	44,0 %	293	32,5 %
<b>= Gesamt-Zielvergütung</b>	<b>2.122</b>	<b>100,0 %</b>	<b>931</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.091</b>	<b>100,0 %</b>	<b>901</b>	<b>100,0 %</b>	

<sup>1</sup> Die jährliche Grundvergütung von Dr. Werner Lanthaler wurde mit Wirkung vom 01.03.2021 um 120.000 € auf 600.000 € erhöht. Daraus ergibt sich eine durchschnittliche feste Grundvergütung von 580.000 € für das Geschäftsjahr 2021.

## E. Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Die folgenden Tabellen stellen die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 und 2022 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG dar. Da die dem Jahresbonus 2022 zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 vollständig erbracht wurde, wird dieser der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung zugerechnet und folglich in diesem Vergütungsbericht ausgewiesen.

Neben den Vergütungshöhen wird gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG auch der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung angegeben. Diese relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

		<b>Dr. Werner Lanthaler</b> Vorstandsvorsitzender (CEO)			
		<b>2022</b>		<b>2021</b>	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
<b>Leistungsunabhängige Vergütung</b>	Grundvergütung für das GJ <sup>1</sup>	600	23,8 %	580	12,4 %
	+ Nebenleistungen für das GJ	141	5,6 %	131	2,8 %
	= <b>Summe</b>	<b>741</b>	<b>29,4 %</b>	<b>711</b>	<b>15,3 %</b>
<b>Leistungsabhängige Vergütung</b>	<b>Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)</b>				
	Bonus für das GJ <sup>2</sup>	578	23,0 %	590	12,6 %
	<b>Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)</b>				
	Restricted Share Plan 2020	-	0,0 %	2.400	51,5 %
	Share Performance Plan 2017	1.200	47,6 %	960	20,6 %
= <b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>	<b>2.519</b>	<b>100,0 %</b>	<b>4.661</b>	<b>100,0 %</b>	

		<b>Dr. Cord Dohrmann</b> Mitglied des Vorstands (CSO)				<b>Dr. Matthias Evers</b> Mitglied des Vorstands (CBO)			
		<b>2022</b>		<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2021</b>	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
<b>Leistungsunabhängige Vergütung</b>	Grundvergütung für das GJ	417	29,7 %	400	19,1 %	267	19,3 %	-	0,0 %
	+ Nebenleistungen für das GJ	52	3,7 %	51	2,5 %	37	2,7 %	-	0,0 %
	= <b>Summe</b>	<b>469</b>	<b>33,4 %</b>	<b>451</b>	<b>21,6 %</b>	<b>304</b>	<b>22,0 %</b>	<b>-</b>	<b>0,0 %</b>
<b>Leistungsabhängige Vergütung</b>	<b>Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)</b>								
	Bonus für das GJ	335	23,9 %	275	13,1 %	180	13,0 %	-	0,0 %
	<b>Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)</b>								
	Restricted Share Plan 2020	-	0,0 %	1.000	47,8 %	900	65,0 %	-	0,0 %
	Share Performance Plan 2017	600	42,7 %	366	17,5 %	-	0,0 %	-	0,0 %
= <b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>	<b>1.404</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.092</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.384</b>	<b>100,0 %</b>	<b>-</b>	<b>0,0 %</b>	

		<b>Dr. Craig Johnstone</b> Mitglied des Vorstands (COO)				<b>Enno Spillner</b> Mitglied des Vorstands (CFO)			
		<b>2022</b>		<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2021</b>	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
<b>Leistungsunabhängige Vergütung</b>	Grundvergütung für das GJ	400	18,9 %	340	36,7 %	320	29,5 %	320	35,7 %
	+ Nebenleistungen für das GJ	42	2,0 %	42	4,5 %	67	6,2 %	64	7,1 %
	= <b>Summe</b>	<b>442</b>	<b>20,9 %</b>	<b>382</b>	<b>41,2 %</b>	<b>387</b>	<b>35,7 %</b>	<b>384</b>	<b>42,8 %</b>
<b>Leistungsabhängige Vergütung</b>	<b>Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)</b>								
	Bonus für das GJ	270	12,8 %	234	25,2 %	216	19,9 %	220	24,5 %
	<b>Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)</b>								
	Restricted Share Plan 2020	800	37,9 %	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %
	Share Performance Plan 2017	600	28,4 %	311	33,6 %	480	44,3 %	293	32,7 %
= <b>Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG</b>	<b>2.112</b>	<b>100,0 %</b>	<b>927</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1.083</b>	<b>100,0 %</b>	<b>897</b>	<b>100,0 %</b>	

<sup>1</sup> Die jährliche Grundvergütung von Dr. Werner Lanthaler wurde mit Wirkung vom 01. März 2021 von 480.000 € auf 600.000 € erhöht. Daraus ergibt sich eine feste Grundvergütung von 580.000 € für das Geschäftsjahr 2021.

<sup>2</sup> Die jährliche Grundvergütung von Dr. Cord Dohrmann wurde mit Wirkung vom 01. September 2022 von 400.000 € auf 450.000 € erhöht. Daraus ergibt sich eine feste Grundvergütung von 417.000 € für das Geschäftsjahr 2022

## F. Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Im Geschäftsjahr 2022 sind keine Mitglieder aus dem Vorstand ausgeschieden. Leistungen oder Zusagen von Leistungen an frühere Vorstandsmitglieder sind daher derzeit nicht zu berichten.

## G. Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 162 AktG

Die Mitglieder des Aufsichtsrats von Evotec haben gemäß § 13 Absatz 1 der Satzung der Evotec SE Anspruch auf eine feste Vergütung sowie auf Auslagenerstattung. In Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex werden die Positionen des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden im Aufsichtsrat ebenso wie die Positionen als Vorsitzender oder Mitglied eines Ausschusses bei der Festlegung der Vergütung der einzelnen Mitglieder berücksichtigt. So erhält nach der Billigung durch die Hauptversammlung 2019 jedes Aufsichtsratsmitglied eine feste Vergütung in Höhe von 50.000 €. Der Vorsitzende erhält 125.000 € und sein(e) Stellvertreter(in) 60.000 €. Die Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten 10.000 € pro Ausschuss; der Vorsitzende eines Ausschusses erhält 25.000 €.

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Gesamtvergütung
		in €	in % Gesamt	in €	in % Gesamt	in €
Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich	2022	125.000	83,3 %	25.000	16,7 %	150.000
(seit 06/2014)	2021	95.438	84,0 %	18.178	16,0 %	113.616
Roland Sackers	2022	60.000	63,2 %	35.000	36,8 %	95.000
(seit 06/2019)	2021	55.452	61,3 %	35.000	38,7 %	90.452
Dr. Mario Polywka	2022	50.000	83,3 %	10.000	16,7 %	60.000
(seit 06/2019)	2021	50.000	90,2 %	5.452	9,8 %	55.452
Dr. Elaine Sullivan	2022	50.000	76,6 %	15.275	23,4 %	65.275
(seit 06/2015)	2021	50.000	83,3 %	10.000	16,7 %	60.000
Kasim Kutay	2022	23.626	83,3 %	4.725	16,7 %	28.351
(bis 06/2022)	2021	50.000	83,3 %	10.000	16,7 %	60.000
Dr. Constanze Ulmer-Eilfort	2022	50.000	68,3 %	23.187	31,7 %	73.187
(seit 06/2021)	2021	27.260	83,3 %	5.452	16,7 %	32.712
Camilla Macapili Languille	2022	26.374	83,3 %	5.275	16,7 %	31.649
(seit 06/2022)	2021	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Wolfgang Plischke	2022	-	-	-	-	-
(bis 05/2021)	2021	56.849	83,3 %	11.370	16,7 %	68.219

## H. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie ausgewählter Ertragskennziffern der Evotec-Gruppe dar.

Für die Darstellung der Ertragslage des Konzerns wird das Ergebnis aus dem Einzelabschluss der Gesellschaft, das Bereinigte EBITDA und der Umsatz der Evotec-Gruppe sowie die Aktienkursentwicklung und die Entwicklung des Relativen Total Shareholder Returns (TSR) der Evotec SE in den Vergleich einbezogen.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Zielvergütung für alle Mitarbeitenden (ohne Auszubildende, Studierende und Praktikanten) auf der Basis von Vollzeitäquivalenz herangezogen. Dabei wird auf die in Deutschland beschäftigte Belegschaft der Evotec SE abgestellt.

Geschäftsjahr	2022	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2018
<b>Ertragsentwicklung</b>									
Jahresüberschuss der Evotec SE gem. HGB (in Mio. €)	(8,3)	70,1 %	(27,8)	-14,9 %	(24,2)	-187,7 %	27,6	-56,6 %	63,5
Bereinigtes EBITDA der Evotec-Gruppe (in Mio. €)	101,7	-5,2 %	107,3	0,6 %	106,7	-13,5 %	123,3	29,0 %	95,6
Umsatz der Evotec-Gruppe (in Mio. €)	751,4	21,6 %	618,0	23,4 %	500,9	12,2 %	446,4	18,9 %	375,4
Aktienkurs der Evotec SE (in €)	16,1	-61,2 %	41,6	55,6 %	26,7	29,7 %	20,6	9,9 %	18,7
Relativer TSR der Evotec SE ggü. TecDAX (in %-punkten)	(39,7)	-	31,8	-	27,1	-	(10,1)	-	42,9
<b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter (in Tsd. €)</b>									
Durchschnittliche Vergütung	78	5,0 %	75	5,2 %	71	4,9 %	68	7,1 %	63
<b>Vergütung der Vorstände (in Tsd. €)</b>									
Dr. Werner Lanthaler	2.519	-45,9 %	4.661	130,6 %	2.021	10,0 %	1.837	3,3 %	1.779
Dr. Cord Dohrmann	1.404	-32,9 %	2.092	80,6 %	1.158	34,4 %	862	2,9 %	838
Dr. Matthias Evers	1.384	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Craig Johnstone	2.112	127,9 %	927	-0,2 %	929	21,1 %	767	-	-
Enno Spillner	1.083	20,8 %	897	-0,5 %	901	20,8 %	746	4,8 %	712
<b>Vergütung ehemaliger Vorstände (in Tsd. €)</b>									
Dr. Mario Polywka (bis 12/2018)	-	-	-	-	-	-	-	-100,0 %	846
<b>Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (in Tsd. €)</b>									
Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich (seit 06/2014)	150.000	32,0 %	113.616	62,3 %	70.000	7,1 %	65.357	86,7 %	35.000
Roland Sackers (seit 06/2019)	95.000	5,0 %	90.452	6,4 %	85.000	86,7 %	45.536	-	-
Dr. Mario Polywka (seit 06/2019)	60.000	8,2 %	55.452	10,9 %	50.000	86,7 %	26.786	-	-
Dr. Elaine Sullivan (seit 06/2015)	65.275	8,8 %	60.000	0,0 %	60.000	0,0 %	60.000	71,4 %	35.000
Kasim Kutay (bis 06/2022)	28.351	-52,7 %	60.000	84,3 %	32.548	-	-	-	-
Dr. Constanze Ulmer-Eilfort (seit 06/2021)	73.187	123,7 %	32.712	-	-	-	-	-	-
Camilla Macapili Languille (seit 06/2022)	31.649	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Vergütung ehemaliger Aufsichtsratsmitglieder (in Tsd. €)</b>									
Bernd Hirsch (bis 06/2019)	-	-	-	-	-	-100,0 %	44.107	-37,0 %	70.000
Dr. Claus Braestrup (bis 06/2019)	-	-	-	-	-	-100,0 %	27.857	-20,4 %	35.000
Michael Shalmi (bis 06/2020)	-	-	-	-100,0 %	27.452	-54,2 %	60.000	71,4 %	35.000
Prof. Dr. Wolfgang Plischke (bis 06/2021)	-	-100,0 %	68.219	-54,5 %	150.000	0,0 %	150.000	57,9 %	95.000

## I. Sonstiges

Evotec unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Vorstandsmitglieder („D&O Versicherung“). Diese Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab,



dass Vorstandsmitglieder bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. Die Versicherung beinhaltet einen Selbstbehalt für die Vorstandsmitglieder, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

#### **J. Ergänzende Hinweise**

Dieser Bericht liegt auch in einer englischsprachigen Übersetzung vor. Bei evtl. Abweichungen gilt die deutsche Fassung als maßgebliche Fassung.