

Vergütungsbericht 2021 der Evotec SE

Der nachfolgende Vergütungsbericht stellt die im Geschäftsjahr 2021 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 22. Juni 2022 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 16. Dezember 2019 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 15. Juni 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft (das „Vergütungssystem 2021“) zur Beschlussfassung vorgelegt. Die ordentliche Hauptversammlung 2021 hat das Vergütungssystem 2021 mit 56,63 % positiven Stimmen gebilligt. Der Aufsichtsrat wird der ordentlichen Hauptversammlung 2022 trotz der Billigung ein überprüftes und überarbeitetes Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorlegen. Mit der Einberufung der Hauptversammlung kann das überarbeitete Vergütungssystem 2022 auf der Website der Evotec SE unter <https://www.evotec.com/de/investor-relations/governance> eingesehen werden.

Das Vergütungssystem 2021 findet für alle Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft Anwendung.

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft vom 15. Juni 2021 hat zudem auch 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. März 2021 wurde der Vertrag von Herrn Dr. Lanthaler für weitere fünf Jahre bis zum 28. Februar 2026 verlängert. Demnach gab es in der Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 keine Veränderungen.

Im Geschäftsjahr 2021 gab es folgende Veränderungen im Aufsichtsrat:

Herr Prof. Dr. Wolfgang Plischke hat mit Wirkung zum 15. Juni 2021 sein Amt als Vorsitzender und Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft niedergelegt. Frau Dr. Constanze Ulmer-Eilfort ist seit dem 15. Juni 2021 Mitglied des Aufsichtsrats. Frau Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich wurde zum 15. Juni 2021 zur Vorsitzenden des Aufsichtsrats und Herr Roland Sackers zum Stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden ernannt.

C. Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Evotec SE

I. 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 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, 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. Der unabhängige externe Experte hat für den Aufsichtsrat die horizontale und vertikale Üblichkeit des neuen Vergütungssystems geprüft und bestätigt. Der Aufsichtsrat beobachtet das Vergütungsniveau für Vorstandsmitglieder in vergleichbaren Unternehmen. Die für 2021 herangezogene Vergleichsgruppe* 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.

* Abcam, Bachem, Biotest, Carl Zeiss Meditec, Charles River, Clinigen, Galapagos, Genmab, Ligand, Morphosys, QIAGEN, Siegfried Pharma, Stallergenes, Sartorius, Tecan und MedPace.

II. 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 2.100 in 2017 auf 4.198 Mitarbeiter in 2021, 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. Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der Verlängerung des Vertrags des Vorstandsvorsitzenden im Geschäftsjahr 2021 eine Anpassung an die aktuellen Begebenheiten der Gesellschaft vorgenommen.

Die nachfolgende Tabelle stellt die jährliche Grundvergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 dar:

Vorstandsmitglied	Funktion	Grundvergütung 2021 (in Tsd. €)¹	Grundvergütung 2020 (in Tsd. €)
Dr. Werner Lanthaler	Vorstandsvorsitzender (CEO)	580	480
Dr. Cord Dohrmann	Mitglied des Vorstands (CSO)	400	400
Dr. Craig Johnstone	Mitglied des Vorstands (COO)	340	340
Enno Spillner	Mitglied des Vorstands (CFO)	320	320

¹ Das Jahresgrundgehalt 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.

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. €)	Reisekosten- zuschuss (in Tsd. €)	Sonstige (in Tsd. €)¹
Dr. Werner Lanthaler	Vorstandsvorsitzender (CEO)	60	15	50	6
Dr. Cord Dohrmann	Mitglied des Vorstands (CSO)	32	13	-	6
Dr. Craig Johnstone	Mitglied des Vorstands (COO)	27	15	-	-
Enno Spillner	Mitglied des Vorstands (CFO)	25	12	21	6

¹ Sonstige Nebenleistungen umfassen verschiedene Versicherungen für die in Deutschland ansässigen Vorstände.

III. Leistungsabhängige variable Vergütungskomponenten

Unter Bezugnahme auf die oben genannten Grundsätze ist die Vorstandsvergütung an den Unternehmenserfolg und das nachhaltige Unternehmenswachstum gekoppelt. Die Vorstandsvergütung umfasst demzufolge 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 2021 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.

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. Der Zielbetrag für die auf ein Jahr bezogene variable Vergütung liegt für den Vorstandsvorsitzenden bei 100 % des jährlichen Grundgehalts (2020: 100 %) und für alle anderen Mitglieder des Vorstands bei 70 % des jährlichen Grundgehalts (2020: 70 %).

Zu Beginn des nachfolgenden Geschäftsjahres bewertet der Aufsichtsrat den Grad der Erreichung der festgelegten Ziele und legt die Höhe des Jahresbonus fest. Im Geschäftsjahr 2020 betrug die maximale Auszahlung im Bonus 100 % des Zielbetrags für alle Vorstandsmitglieder.

Im Rahmen der Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems wurde für den Bonusplan 2021 eine maximale Auszahlung von bis zu 150 % des Zielbetrags ermöglicht. Aufgrund der Vertragsverlängerung des Vorstandsvorsitzenden zum 01. März 2021 findet diese bisher ausschließlich anteilig auf den Bonus des Vorstandsvorsitzenden Anwendung: der maximale Auszahlungsbetrag wurde für den Vorstandsvorsitzenden auf 143 % des jährlichen Grundgehalts begrenzt. Der Bonus ist für die Mitglieder des Vorstands individualvertraglich geregelt. Basierend auf der Vertragsverlängerung des Vorstandsvorsitzenden zum 01. März 2021 wurde der maximale Auszahlungsbetrag anteilig von 100 % auf 150 % des (neuen) jährlichen Grundgehalts angepasst. Für die anderen Mitglieder des Vorstands findet die gegenüber dem Vorjahr erhöhte Begrenzung der maximalen Auszahlung für das Geschäftsjahr 2021 noch keine Anwendung und ist weiterhin auf 70 % des jährlichen Grundgehalts festgelegt.

Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien und ihre Gewichtung einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt:

2020 Ziele	Gewichtung
Fortsetzung des Wachstumskurses mit optimaler Integration von Just - Evotec Biologics <ul style="list-style-type: none"> • Gesamtumsatzwachstum auf > 460 Mio. € • Erreichen eines stabilen bereinigten EBITDA auf > 110 Mio. € 	40,0 % 20,0 % 20,0 %
"Co-ownership" als Werttreiber visibel und attraktiver für Investoren machen <ul style="list-style-type: none"> • Neue Allianzen aus bestehenden Plattformen (z.B. iPSC, Nurture, EvoTox) (Gesamtwert von von > 100 Mio. €) • Expansion mit mindestens 2 hochwertigen BRIDGES und Umsetzung der EVT Equity-Strategie • EVT Innovate-Werte besser greifbar und investierbar machen (z.B. Projektbewertungen, Spin-offs,...) 	35,0 % 20,0 % 10,0 % 5,0 %
Go for LONG as ONE – Definition der Evotec Infinite Strategy <ul style="list-style-type: none"> • Implementierung "Action Plan 2025" mit Fokus auf langfristige Wachstumstreiber in allen Modalitäten • Vorrangiges Ziel: Denk- und Arbeitsweise als "ONE" globales und langfristiges Team der nächsten Generation • Ziel Nachhaltigkeit und Vielfalt: Definition einer spezifischen langfristigen Strategie für Nachhaltigkeit und Vielfalt 	25,0 % 15,0 % 5,0 % 5,0 %

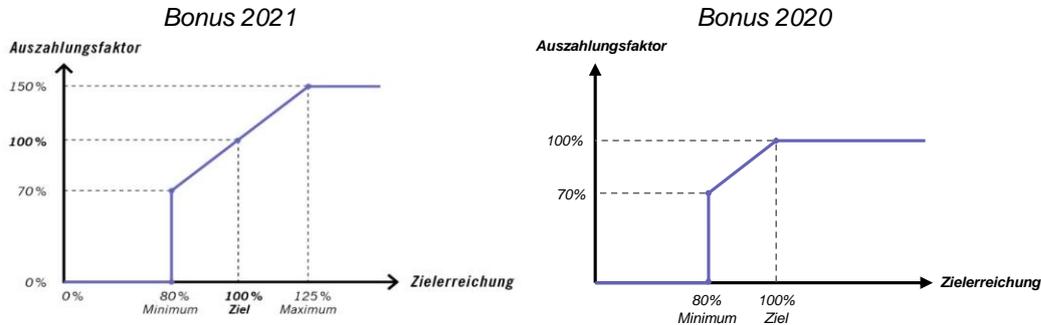
Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien und ihre Gewichtung einheitlich für alle Vorstandsmitglieder festgelegt:

2021 Ziele	Gewichtung
Fortsetzung des Umsatzwachstums und Umsetzung in EBITDA	40,0 %
<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung des Gesamtumsatzes größer 10 % (-> 560 Mio. €) • Erreichung eines bereinigten EBITDA-Wachstums größer 10 % (-> 117Mio. €) 	20,0 % 20,0 %
Implementierung des "Action Plan 2025"	35,0 %
<ul style="list-style-type: none"> • 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) • Fokus auf die Beschleunigung der Just-Evotec Biologics Strategie (Eröffnung des J.Pod spätestens in Q3, Strategie Strategy über J.Pod 1 hinaus) • Umsetzung der langfristigen EVT-Equity-Strategie und des organisatorischen Aufbaus sowie Beschleunigung der BRIDGE-Strategie 	20,0 % 10,0 % 5,0 %
Go for LONG as ONE – Definition der Evotec Infinite Strategy	25,0 %
<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung des US-Börsengangs • Leadership-Ziel: Rekrutierung, Aufbau, Arbeit und Erfolge feiern als EIN globales Team. Aufbau langfristiger Führungs-, Lern- und Nachfolgepläne. • Nachhaltigkeitsziel: Implementierung wissenschaftlicher, spezifischer ESG Ziele. Stärkung und Implementierung der langfristigen Nachhaltigkeits- und Diversitätsstrategie. 	10,0 % 10,0 % 5,0 %

Der Aufsichtsrat legt eine einheitliche, für alle Einzelziele gültige, prozentuale Zielerreichung fest, die zwischen 0 % und 100 % bzw. 125 % (für den Vorstandsvorsitzenden seitdem 1. März 2021) liegen kann. Die prozentuale Zielerreichung wird in einen Auszahlungsfaktor (sog. „Bonus-Auszahlungsfaktor“) umgerechnet, der zwischen 0 % und 100 % bzw. 150 % (für den Vorstandsvorsitzenden seitdem 1. März 2021) liegt. 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 100 % bzw. 150 % (für den Vorstandsvorsitzenden seitdem 1. März 2021) des Bonus-Zielbetrags liegen.

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

Die Funktionsweise des Bonus-Auszahlungsfaktors für das Geschäftsjahre 2020 und 2021 (gültig für den Vorstandsvorsitzenden seit dem 01. März 2021) stellt sich grafisch wie folgt dar:



Für das Geschäftsjahr 2020 stellte sich die Zielerreichung für den Bonus wie folgt dar:

2020 Ziele	Ergebnis	Gewichtung	Zielerreichung
Fortsetzung des Wachstumskurses mit optimaler Integration von Just - Evotec Biologics <ul style="list-style-type: none"> • Gesamtsatzwachstum auf > 460 Mio. € • Erreichen eines stabilen bereinigten EBITDA auf > 110 Mio. € 	• 500,9 Mio. €	40,0 %	>100 %
	• 106,7 Mio. €	20,0 %	97 %
"Co-ownership" als Werttreiber visibel und attraktiver für Investoren machen <ul style="list-style-type: none"> • Neue Allianzen aus bestehenden Plattformen (z.B. IPSC, Nurture, EvoTox) (Gesamtwert von > 100 Mio. €) • Expansion mit mindestens 2 hochwertigen BRIDGES und Umsetzung der EVT Equity-Strategie • EVT Innovate-Werte besser greifbar und investierbar machen (z.B. Projektbewertungen, Spin-offs,...) 	• Novo Nordisk, Bayer, Takeda	35,0 %	100 %
	• Autobahn Labs, Dark-Blue,...	20,0 %	100 %
	• Bewertungssimulation, Capital Markets Day, Curexsys,...	10,0 %	100 %
Go for LONG as ONE – Definition der Evotec Infinite Strategy <ul style="list-style-type: none"> • Implementierung "Action Plan 2025" mit Fokus auf langfristige Wachstumstreiber in allen Modalitäten • Vorrangiges Ziel: Denk- und Arbeitsweise als "ONE" globales und langfristiges Team der nächsten Generation • Ziel Nachhaltigkeit und Vielfalt: Definition einer spezifischen langfristigen Strategie für Nachhaltigkeit und Vielfalt 	• Integration JUST-Evotec Biologics, Evotec GT, QRBeta,...	25,0 %	100 %
	• Vielfältige Trainings und Wachstumsinitiativen,...	15,0 %	100 %
	• Wissenschaftsziele, ESG Manager, Strategieformulierung	5,0 %	100 %

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

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

¹ Für die Bonusrückstellung wurden 100 % des letzten Grundgehalts angenommen

Die Gesamtzielerreichung bemisst sich für den Bonus des Geschäftsjahrs 2020 wie folgt:

Vorstandsmitglied	Untergrenze bezogen auf 0 % Zielerreichung		Zielvergütung 2020 Zielbetrag bezogen auf 100 % Zielerreichung		Zielvergütung 2020 Obergrenze bezogen auf maximale Zielerreichung		Auszahlungsfaktor 2020 (entsp. der Gesamtzielerreichung)	Gewährt geschuldet 2020 Bonus Auszahlungsbetrag 2020 ¹	
	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung		in %	in Tsd. €
Dr. Werner Lanthaler	-	0,0 %	480	100,0 %	480	100,0 %	99,1 %	476	99,1 %
Dr. Cord Dohrmann	-	0,0 %	280	70,0 %	280	70,0 %	99,1 %	377	94,4 %
Dr. Craig Johnstone	-	0,0 %	238	70,0 %	238	70,0 %	99,1 %	236	69,4 %
Enno Spillner	-	0,0 %	224	70,0 %	224	70,0 %	99,1 %	222	69,4 %

¹ Herr Dr. Cord Dohrmann hat im Geschäftsjahr 2020 einen Sonderbonus in Höhe von € 100.000 erhalten.

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

Vorstandsmitglied	Untergrenze bezogen auf 0 % Zielerreichung		Zielbetrag bezogen auf 100 % Zielerreichung		Obergrenze bezogen auf maximale Zielerreichung ¹		Auszahlungsfaktor 2021 (entsp. der Gesamtzielerreichung)	Bonus Auszahlungsbetrag 2021	
	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung	in Tsd. €	in % Grundvergütung		in %	in Tsd. €
Dr. Werner Lanthaler	-	0,0 %	580	100,0 %	830	143,1 %	101,6 %	590	101,6 %
Dr. Cord Dohrmann	-	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 %

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

Da die dem Jahresbonus 2021 zugrundeliegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 vollständig erbracht wurde, wird dieser der im Geschäftsjahr 2021 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 2020 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.

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 auszugebenden 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 bei 200 % der Grundvergütung (2020: 200 %) und für alle anderen Mitglieder des Vorstands bei 91,5 % der Grundvergütung (2020: 91,5 %). Der Auszahlungsbetrag für die Share Performance Awards kann bei Ausübung 350 % des Zielbetrags nicht übersteigen (Obergrenze).

Die Anzahl der im Geschäftsjahr 2021 gewährten SPA's werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Vorstandsmitglied	Zielbetrag für performance shares (SPA's)		Maßgeblicher Marktwert eines SPA's zum Zeitpunkt der Gewährung	Anzahl gewährter SPA's im GJ 2021
	in Tsd. €	in % Grundvergütung		
Dr. Werner Lanthaler	960	200,0 %	32,96	29.127
Dr. Cord Dohrmann	366	91,5 %	32,96	11.105
Dr. Craig Johnstone	311	91,5 %	32,96	9.439
Enno Spillner	293	91,5 %	32,96	8.884

Die Share Performance Pläne basieren 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 %).

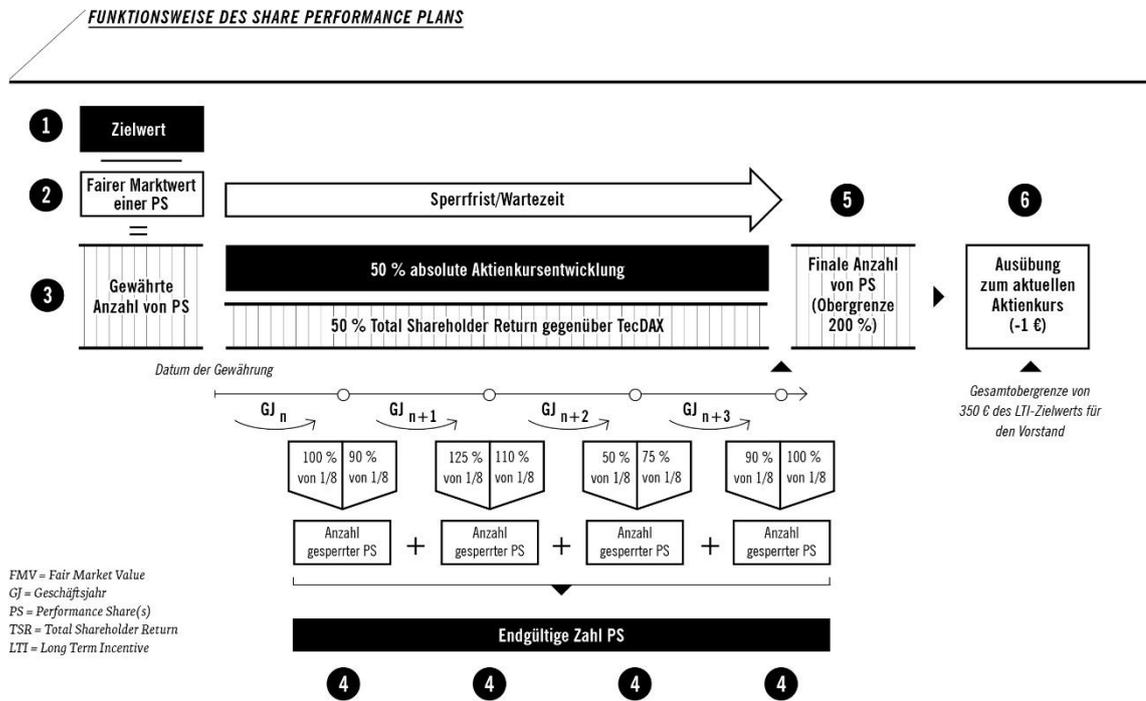
Der Leistungsindikator „Relative Total Shareholder Return“ (Relative Aktienrendite) ist eine Maßzahl für die Entwicklung des Werts einer Aktienanlage über einen Zeitraum und berücksichtigt sowohl die angefallenen Dividenden als auch Kurssteigerungen oder -verluste (bereinigt um alle Kapitalmaßnahmen 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“).

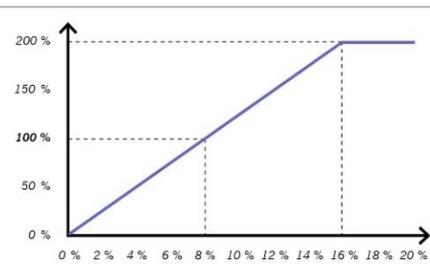
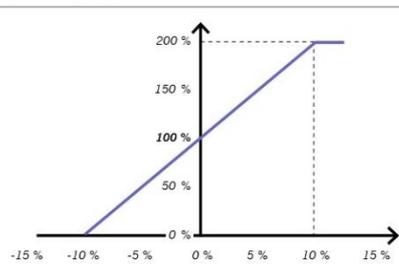
Das Mindestziel ist erreicht, wenn die Rendite der Evotec-Aktie um weniger als 10 % unter dem durchschnittlichen Total Shareholder Return der im TecDAX gelisteten Unternehmen im betreffenden Leistungszeitraum (d. h. in jedem Kalenderjahr) liegt (0 % Zielerreichung). Das Maximalziel ist erreicht, wenn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



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

	<u>ABSOLUTE AKTIENKURSENTWICKLUNG</u>	<u>RELATIVER TOTAL SHAREHOLDER RETURN</u>
Gewichtung	▶ 50 % der gewährten Performance Shares	▶ 50 % der gewährten Performance Shares
Messung	▶ nach Jahresablauf	▶ nach Jahresablauf
Vergleich	▶ durchschnittlich 30 Handelstage vor Jahresbeginn/Jahresende	▶ gegenüber TecDAX ▶ durchschnittlich 30 Handelstage vor Jahresbeginn/Jahresende
Kalibrierung		
	▶ 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 2021 wurden Share Performance Awards aus der Grant 2017 ausübbar. In der folgenden Tabelle wird die Zielerreichung der einzelnen Performancekriterien pro Jahr und insgesamt dargestellt:

	Zielerreichung 2017 (in %)	Zielerreichung 2018 (in %)	Zielerreichung 2019 (in %)	Zielerreichung 2020 (in %)	Gesamtzzielerreichung (in %)
Relative Aktienkursentwicklung	200%	200%	124%	200%	181%
Relativer TSR	200%	200%	0%	200%	150%

Die finale Anzahl der ausübbarer Share Performance Awards aus der Grant 2017 wird pro Vorstandsmitglied in der folgenden Tabelle ausgewiesen:

Vorstandsmitglied	Funktion	Anzahl gewährter SPA's aus der Tranche 2017	Zielerreichung rel. Aktienkursentwicklung (in %)	Zielerreichung Relativer TSR (in %)	Anzahl von SPA's aus der Tranche 2017 unter Berücksichtigung der Zielerreichungen	Tatsächlich ausgeübte Anzahl von SPA's aus der Tranche 2017 (unter Berücksichtigung der Vergütungsobergrenze) ¹
Dr. Werner Lanthaler	Vorstandsvorsitzender (CEO)	102.314	181%	150%	169.330	70.902
Dr. Cord Dohrmann	Mitglied des Vorstands (CSO)	30.172	181%	150%	49.935	20.909
Dr. Craig Johnstone ²	Mitglied des Vorstands (COO)	-	-	-	-	-
Enno Spillner	Mitglied des Vorstands (CFO)	25.083	181%	150%	41.513	17.382

¹ Durch die starke Aktienkursentwicklung und die gleichzeitig anzuwendende wertmäßige Auszahlungsobergrenze, reduzierte sich die Anzahl der tatsächlich ausgeübten zur Anzahl der gewährten SPA's.
² Herr Dr. Craig Johnstone wurde im Januar 2019 in den Vorstand berufen, folglich wurden ihm keine SPA's aus der Tranche 2017 im Rahmen seiner Vorstandstätigkeit gewährt.

Restricted Share Plan 2020

Der Aufsichtsrat kann 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 Nominierungs- und Vergütungsausschuss verstanden, dass die 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.

Die einmalige Gewährung von Restricted Share Awards (RSA's) an Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 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 2021 gewährten RSA's werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Vorstandsmitglied	Zielbetrag für restricted shares (RSA's)		Maßgeblicher Marktwert zum Zeitpunkt der Gewährung in €	Anzahl gewährter RSA's im GJ 2021 in Stück
	in Tsd. €	in % Grundvergütung		
Dr. Werner Lanthaler	2.400	400,0 %	33,50	71.642
Dr. Cord Dohrmann	1.000	250,0 %	33,50	29.851
Dr. Craig Johnstone	-	0,0 %	-	-
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.

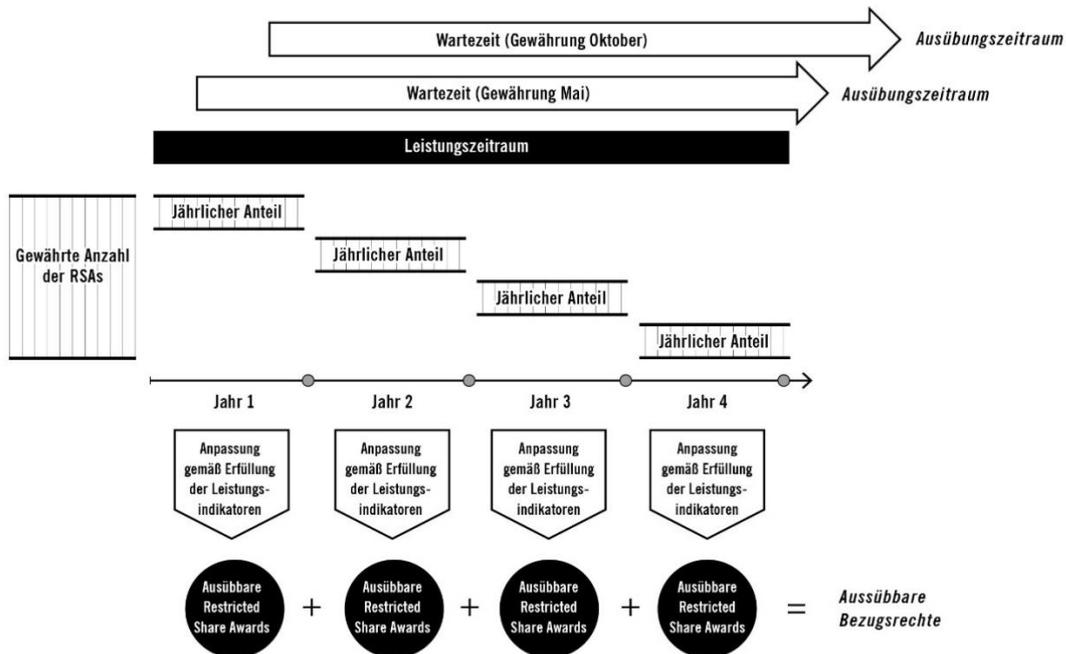
Für die Erfolgsbemessung wird das Bereinigte EBITDA jedes Geschäftsjahres im Leistungszeitraum ermittelt und mit dem im ersten Quartal des jeweiligen Geschäftsjahres für das Geschäftsjahr prognostizierten Bereinigten EBITDA verglichen. Die prognostizierte und die im Vorjahr tatsächlich erreichte Kennzahl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

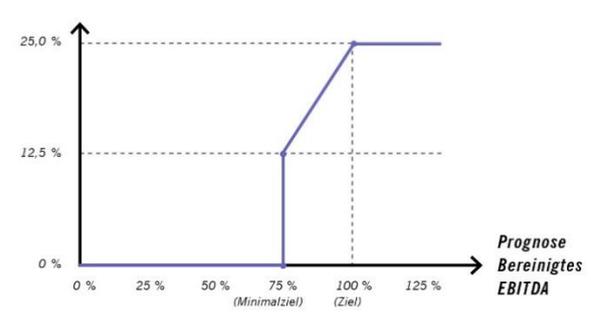
Für die Mitglieder des Vorstands, denen im Geschäftsjahr 2021 Restricted Share Awards gewährt wurden, hat der Aufsichtsrat weitere Performance-Kriterien hinsichtlich des Umsatzwachstums der Evotec Gruppe, der Anzahl der verpartnerten Projekten und der Implementierung einer ESG-Strategie sowie der langfristigen Organisationsentwicklung festgelegt.

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



Die Auszahlungskurve des KPIs Bereinigtes EBITDA gestaltet sich wie folgt:

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



Ausübare Restricted Share Awards	► Anwendbarer Prozentsatz der Anzahl der gewährten Restricted Share Awards
---	--

Das prognostizierte Bereinigte EBITDA für das Geschäftsjahr betrug für den Restricted Share Plan € 117 Millionen. Tatsächlich betrug das Bereinigte EBITDA für das Geschäftsjahr € 109,4 Millionen, mithin 93,5 % des Zielwertes.

Ausblick zur variablen Vergütung

Ab dem Geschäftsjahr 2022 sollen transparente und quantifizierbare ESG Kriterien in die variablen Vergütungskomponenten aufgenommen werden. 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 Share Performance Plan soll zukünftig auf vier Jahre erhöht und der Pay-for-Performance-Zusammenhang nachhaltig gestärkt werden. Zudem soll die Vergütungskomponente „Restricted Share Plan 2020“ nicht mehr Bestandteil des neuen Vergütungssystems sein und mit dessen Inkrafttreten nicht mehr begeben werden.

IV. 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 2021 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. 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.

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

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

Die maßgebliche betragsgemäße Höchstgrenze wurde im Berichtsjahr nicht überschritten. Durch die Eliminierung des „Restricted Share Plans 2020“ soll zukünftig auch die festgelegte Maximalvergütung reduziert werden.

Share Ownership Guideline

Unter 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.

D. Zielvergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 und freiwillig für das Geschäftsjahr 2020 dar. Diese umfasst die für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird.

		Dr. Werner Lanthaler Vorstandsvorsitzender (CEO)				Dr. Cord Dohrmann Mitglied des Vorstands (CSO)			
		2021		2020		2021		2020	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
Leistungsunabhängige Vergütung	Grundvergütung ¹	580	12,5 %	480	23,7 %	400	19,1 %	400	36,6 %
	+ Nebenleistungen	131	2,8 %	105	5,2 %	51	2,4 %	47	4,3 %
	= Summe	711	15,3 %	585	28,9 %	451	21,5 %	447	40,9 %
Leistungsabhängige Vergütung	Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)								
	Bonus	580	12,5 %	480	23,7 %	280	13,4 %	280	25,6 %
	Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)								
	Restricted Share Plan 2020	2.400	51,6 %	0	0,0 %	1.000	47,7 %	0	0,0 %
	Share Performance Plan 2017	960	20,6 %	960	47,4 %	366	17,5 %	366	33,5 %
= Gesamt-Zielvergütung	4.651	100,0 %	2.025	100,0 %	2.097	100,0 %	1.093	100,0 %	
		Dr. Craig Johnstone Mitglied des Vorstands (COO)				Enno Spillner Mitglied des Vorstands (CFO)			
		2021		2020		2021		2020	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
Leistungsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	340	36,5 %	340	36,5 %	320	35,5 %	320	35,4 %
	+ Nebenleistungen	42	4,5 %	42	4,5 %	64	7,1 %	66	7,3 %
	= Summe	382	41,0 %	382	41,0 %	384	42,6 %	386	42,8 %
Leistungsabhängige Vergütung	Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)								
	Bonus	238	25,6 %	238	25,6 %	224	24,9 %	224	24,8 %
	Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)								
	Restricted Share Plan 2020	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Share Performance Plan 2017	311	33,4 %	311	33,4 %	293	32,5 %	293	32,4 %	
= Gesamt-Zielvergütung	931	100,0 %	931	100,0 %	901	100,0 %	903	100,0 %	

¹ 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 2020 und 2021 gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG dar. Da die dem Jahresbonus 2021 zugrunde liegende Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 vollständig erbracht wurde, wird dieser der im Geschäftsjahr 2021 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.

		Dr. Werner Lanthaler Vorstandsvorsitzender (CEO)				Dr. Cord Dohrmann Mitglied des Vorstands (CSO)			
		2021		2020		2021		2020	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
Leistungsunabhängige Vergütung	Grundvergütung für das GJ ¹	580	12,4 %	480	23,8 %	400	19,1 %	400	34,5 %
	+ Nebenleistungen für das GJ	131	2,8 %	105	5,2 %	51	2,5 %	15	1,3 %
	= Summe	711	15,3 %	585	29,0 %	451	21,6 %	415	35,8 %
Leistungsabhängige Vergütung	Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)								
	+ Bonus für das GJ ²	590	12,6 %	476	23,5 %	275	13,1 %	377	32,6 %
	Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)								
	+ Restricted Share Plan 2020	2.400	51,5 %	0	0,0 %	1.000	47,8 %	0	0,0 %
	+ Share Performance Plan 2017	960	20,6 %	960	47,5 %	366	17,5 %	366	31,6 %
	= Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	4.661	100,0 %	2.021	100,0 %	2.092	100,0 %	1.158	100,0 %
		Dr. Craig Johnstone Mitglied des Vorstands (COO)				Enno Spillner Mitglied des Vorstands (CFO)			
		2021		2020		2021		2020	
		in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt	in Tsd. €	in % Gesamt
Leistungsunabhängige Vergütung	Grundvergütung für das GJ	340	36,7 %	340	36,6 %	320	35,7 %	320	35,5 %
	+ Nebenleistungen für das GJ	42	4,5 %	42	4,5 %	64	7,1 %	66	7,3 %
	= Summe	382	41,2 %	382	41,1 %	384	42,8 %	386	42,8 %
Leistungsabhängige Vergütung	Kurzfristige einjährige Vergütung (STI)								
	+ Bonus für das GJ	234	25,2 %	236	25,4 %	220	24,5 %	222	24,6 %
	Langfristige mehrjährige Vergütung (LTI)								
	+ Restricted Share Plan 2020	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
	+ Share Performance Plan 2017	311	33,6 %	311	33,5 %	293	32,7 %	293	32,5 %
= Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG	927	100,0 %	929	100,0 %	897	100,0 %	901	100,0 %	

1 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.

2 Herr Dr. Cord Dohrmann hat im Geschäftsjahr 2020 einen Sonderbonus in Höhe von € 100.000 erhalten.

F. Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Im Geschäftsjahr 2021 sind keine Mitglieder aus dem Vorstand ausgeschieden. Leistungen oder Zusagen von Leistungen an frühere Vorstandsmitglieder sind daher derzeit nicht zu berichten.

G. Im Geschäftsjahr 2021 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 Auslagererstattung. 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 %	in €	in %	in €
			Gesamt		Gesamt	
Prof. Dr. Iris Löw -Friedrich	2021	95.438	84,0 %	18.178	16,0 %	113.616
(seit 06/2014)	2020	60.000	85,7 %	10.000	14,3 %	70.000
Roland Sackers	2021	55.452	61,3 %	35.000	38,7 %	90.452
(seit 06/2019)	2020	50.000	58,8 %	35.000	41,2 %	85.000
Dr. Mario Polywka	2021	50.000	90,2 %	5.452	9,8 %	55.452
(seit 06/2019)	2020	50.000	100,0 %	0	0,0 %	50.000
Dr. Elaine Sullivan	2021	50.000	83,3 %	10.000	16,7 %	60.000
(seit 06/2015)	2020	50.000	83,3 %	10.000	16,7 %	60.000
Kasim Kutay	2021	50.000	83,3 %	10.000	16,7 %	60.000
(seit 06/2020)	2020	27.123	83,3 %	5.425	16,7 %	32.548
Dr. Constanze Ulmer-Eilfort	2021	27.260	83,3 %	5.452	16,7 %	32.712
(seit 06/2021)	2020	0	-	0	-	0
Prof. Dr. Wolfgang Plischke	2021	56.849	83,3 %	11.370	16,7 %	68.219
(bis 05/2021)	2020	125.000	83,3 %	25.000	16,7 %	150.000

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	2021	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2018	Veränderung in %	2017
Ertragsentwicklung									
Jahresüberschuss der Evotec SE gem. HGB (in Mio. €)	(27,8)	-14,9 %	(24,2)	-187,7 %	27,6	-56,6 %	63,5	458,3 %	11,4
Bereinigtes EBITDA der Evotec-Gruppe (in Mio. €)	107,3	0,6 %	106,7	-13,5 %	123,3	29,0 %	95,6	66,6 %	57,4
Umsatz der Evotec-Gruppe (in Mio. €)	618,0	23,4 %	500,9	12,2 %	446,4	18,9 %	375,4	42,3 %	263,8
Aktienkurs der Evotec SE (in €)	41,6	55,6 %	26,7	29,7 %	20,6	9,9 %	18,7	42,9 %	13,1
Relativer TSR der Evotec SE ggü. TecDAX (in %-punkten)	31,8	-	27,1	-	(10,1)	-	42,9	-	56,1
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter (in Tsd. €)									
Durchschnittliche Vergütung	75	5,2 %	71	4,9 %	68	7,1 %	63	4,5 %	60
Vergütung der Vorstände (in Tsd. €)									
Dr. Werner Lanthaler	4.661	130,6 %	2.021	10,0 %	1.837	3,3 %	1.779	0,7 %	1.767
Dr. Cord Dohrmann	2.092	80,6 %	1.158	34,4 %	862	2,9 %	838	2,9 %	814
Dr. Craig Johnstone	927	-0,2 %	929	21,1 %	767	-	-	-	-
Enno Spillner	897	-0,5 %	901	20,8 %	746	4,8 %	712	15,6 %	616
Vergütung ehemaliger Vorstände (in Tsd. €)									
Dr. Mario Polywka (bis 12/2018)	-	-	-	-	-	-100,0 %	846	3,7 %	816
Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (in Tsd. €)									
Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich (seit 06/2014)	113.616	62,3 %	70.000	7,1 %	65.357	86,7 %	35.000	0,0 %	35.000
Roland Sackers (seit 06/2019)	90.452	6,4 %	85.000	86,7 %	45.536	-	-	-	-
Dr. Mario Polywka (seit 06/2019)	55.452	10,9 %	50.000	86,7 %	26.786	-	-	-	-
Dr. Elaine Sullivan (seit 06/2015)	60.000	0,0 %	60.000	0,0 %	60.000	71,4 %	35.000	0,0 %	35.000
Kasim Kutay (seit 06/2020)	60.000	84,3 %	32.548	-	-	-	-	-	-
Dr. Constanze Ulmer-Eilfort (seit 06/2021)	32.712	-	-	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Wolfgang Plischke (bis 06/2021)	68.219	-54,5 %	150.000	0,0 %	150.000	57,9 %	95.000	0,0 %	95.000
Vergütung ehemaliger Aufsichtsratsmitglieder (in Tsd. €)									
Bernd Hirsch (bis 06/2019)	-	-	-	-100,0 %	44.107	-37,0 %	70.000	0,0 %	70.000
Dr. Claus Braestrup (bis 06/2019)	-	-	-	-100,0 %	27.857	-20,4 %	35.000	0,0 %	35.000
Prof. Dr. Paul Linus Herrling (bis 06/2017)	-	-	-	-	-	-	-	-100,0 %	15.769
Michael Shalmi (bis 06/2020)	-	-100,0 %	27.452	-54,2 %	60.000	71,4 %	35.000	82,0 %	19.231

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.

**Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des
Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

An die Evotec SE,

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Evotec SE für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870(08.2021))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des *IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1)* angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der

frei von wesentlichen - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Frankfurt am Main, 13. Mai 2022
BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Klaus Eckmann
Wirtschaftsprüfer

gez. Dr. Jens Freiberg
Wirtschaftsprüfer