

Evotec SE
**Nachhaltigkeits-
bericht 2023**

INHALTSVERZEICHNIS

P. 3 1. Über diesen Bericht

- P. 5 1.1. Vorwort des Vorstandes
- P. 6 1.2. Unser Nachhaltigkeitsbericht auf einen Blick*

P. 7 2. Über unsere Organisation

- P. 7 2.1. Wer wir sind und wie wir unsere Mission erfüllen
- P. 8 2.2. Unsere Organisationsstruktur
- P. 9 2.3. Unser Geschäftsmodell

P. 10 3. Unser Nachhaltigkeitsmanagement

- P. 10 3.1. Stakeholder- & Materialitätsanalyse
- P. 11 3.2. Unser ESG-Ansatz zur Umsetzung von Nachhaltigkeit

P. 16 4. Soziales – Empowering Our People

- P. 16 4.1. Medikamente, die für alle von Bedeutung sind
- P. 19 4.2. Beschäftigung 🗣️
- P. 23 4.3. Entwicklung von Kompetenzen und Talenten 🗣️
- P. 25 4.4. Diversität, Gleichstellung und Inklusion 🗣️
- P. 28 4.5. Gesundheit & Sicherheit 🗣️

P. 31 5. Umwelt – den Planeten schützen

- P. 31 5.1. Abfallmanagement 🗣️
- P. 31 5.2. Wasser und damit verbundene Auswirkungen 🗣️
- P. 32 5.3. Klimawandel 🗣️
- P. 35 5.4. EU-Taxonomie

P. 38 6. Governance – Verantwortungsbewusstsein im Geschäftsbetrieb

- P. 38 6.1. Compliance 🗣️
- P. 40 6.2. Business Ethik
- P. 43 6.3. Lieferketten-Management 🗣️
- P. 45 6.4. Informationssicherheit 🗣️

P. 47 7. Ausblick

P. 48 8. GRI-Index

P. 51 9. Mitgliedschaften & Initiativen

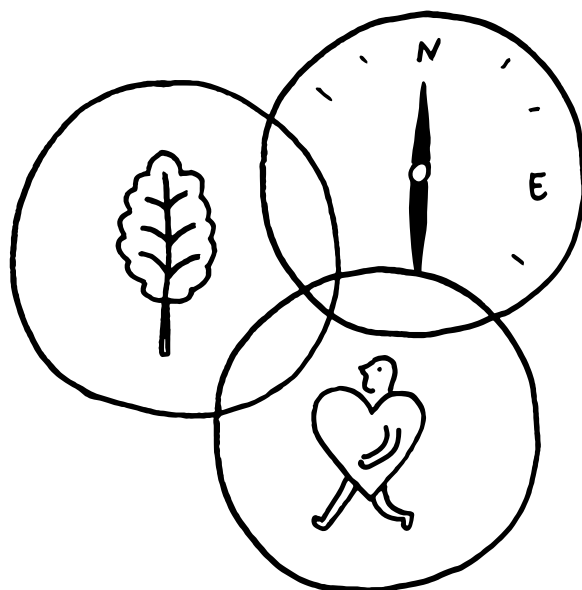
P. 52 10. Independent auditor's report

P. 54 11. Anhang

Aus Gründen besserer Lesbarkeit verwenden wir bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Nachhaltigkeitsbericht die männliche Form. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform haben wir aus redaktionellen Gründen gewählt, und sie beinhaltet keine Wertung.

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf den Evotec-Konzern. Zur größeren Einheitlichkeit in unserer Kommunikation verwenden wir den englischen Begriff Evotec Group, wenn wir vom Evotec-Konzern sprechen oder die Kurzform Evotec. Die Kennzahlen betreffen, soweit nicht anders vermerkt, die gesamte Evotec Group. Informationen, die lediglich bestimmte Standorte betreffen, sind als solche gekennzeichnet. Die Berichtsperiode umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023.


1. Über diesen Bericht



Dies ist Evotecs vierter Nachhaltigkeitsbericht. Er befasst sich auf Jahresbasis mit den Themen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) und dazugehörigen Parametern, insofern diese für unser Unternehmen relevant sind.

Wie bereits in vorherigen Berichtszeiträumen, beinhaltet unser Nachhaltigkeitsbericht nach den Offenlegungsanforderungen gemäß §§ 315b, 315c i. V. m. §§ 289b bis 289e HGB auch den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht. Wir legen nichtfinanzielle Angaben offen, wenn diese notwendig sind, um den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die finanzielle Lage des Unternehmens zu verstehen. Zudem sind nichtfinanzielle Angaben zu machen, wenn diese erforderlich sind, um nachzuvollziehen, wie sich die Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf nichtfinanzielle Aspekte auswirkt.

Im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse 2023 wurden die für den Konzern und seine Stakeholder wesentlichen ESG-Themen festgelegt. Die Ergebnisse wurden von Experten aus unseren Wirtschaftssektoren sowie relevanten Konzernfunktionen geprüft und bestätigt. Im vorliegenden Bericht werden die folgenden wesentlichen Themen gemäß HGB und CSR (Corporate Social Responsibility)-Richtlinie- Umsetzungs-gesetz (CSR-RUG) berücksichtigt: Beschäftigung; Entwicklung von Kompetenzen und Talenten; Diversität und Inklusion; Gesundheit und Sicherheit; Abfallmanagement; Wasser

und damit verbundene Auswirkungen; Klimawandel; Compliance; Lieferkettenmanagement; Informationssicherheit, entsprechend den fünf Aspekten des CSR-RUG. Die Abschnitte dieses Berichts, die den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach CSR-RUG betreffen, sind mit dem folgenden Symbol gekennzeichnet: .

Für unseren Bericht 2023 wurden die Teile dieses Dokuments, die als zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht gemäß CSR-RUG gelten, zur Erlangung begrenzten Sicherheit geprüft. Diese Maßnahme wurde ergriffen, um das Vertrauen unserer Stakeholder weiter zu stärken und uns den Übergang zu einem vollständig geprüften Bericht in den kommenden Jahren zu erleichtern. Darüber hinaus bietet dieser Schritt eine gewisse Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen; CSRD), die für Evotec in 2024 in Kraft treten wird.

Wir erstellen unseren Nachhaltigkeitsbericht weiterhin unter Bezugnahme auf die Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Die GRI-Standards gehören zu den weltweit am häufigsten verwendeten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Sie liefern unseres Erachtens einen umfassenden Überblick über unsere Maßnahmen zur Verbesserung unserer Performance in allen ESG-Bereichen. Darüber hinaus beziehen wir uns auf



andere Branchenstandards wie das Sustainability Accounting Standards Board (SASB), um den Forderungen unserer internationalen Stakeholder Rechnung zu tragen.

Alle Aktualisierungen der berichteten Inhalte der Vorjahre werden in ihrem jeweiligen Themenbereich behandelt und als solche ausgewiesen.

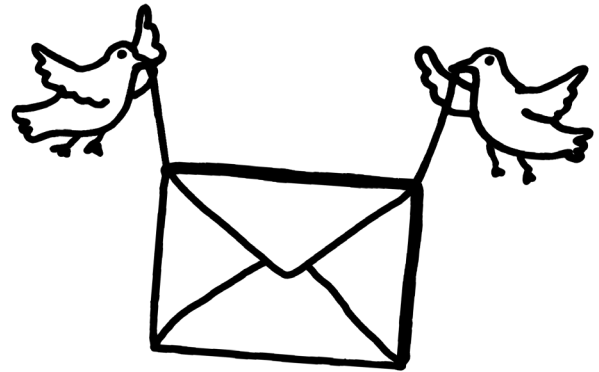
Soweit dies zweckdienlich ist, reichen die hier enthaltenen Informationen über die rechtlichen Anforderungen des HGBs hinaus und gewähren einen umfassenderen Überblick über Evotecs Nachhaltigkeitsstrategie und die Position des Unternehmens im Zusammenhang mit ESG-relevanten Faktoren. Ein eigener Bereich unserer Website, in dem wir Kennzahlen für jede der drei Nachhaltigkeitsdimensionen – Umwelt, Soziales und Governance, also gute Unternehmensführung – vorlegen, ist über folgenden Link erreichbar: <https://www.evotec.com/de/our-company/sustainability>

Dieser Bericht wird zeitgleich mit unserem Geschäftsbericht veröffentlicht, um den Bewertungsprozess von Investoren anhand zusätzlicher, nicht finanzieller Kennzahlen zu unterstützen. Dieser enthält Informationen über das Risiko-Management, Management für finanzielle und nichtfinanzielle Risiken, für die Evotec-Gruppe. Der Geschäftsbericht ist zugänglich unter dem folgenden Link: <https://www.evotec.com/de/sustainability/governance>

Der Berichtszeitraum entspricht Evotecs Geschäftsjahr, d. h. dem Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023. Der Bericht betrifft die gesamte Evotec Group einschließlich ihrer 17 Standorte in sechs Ländern. Sollten hier enthaltene Informationen von diesen Parametern abweichen, wird ausdrücklich darauf hingewiesen.

Der Vorstand von Evotec SE prüfte diesen Nachhaltigkeitsbericht am 22. April 2024. Danach wurde der Bericht vom Aufsichtsrat im Rahmen dessen Verpflichtung zur inhaltlichen Prüfung gemäß HGB am 23. April 2024 geprüft und am 23. April 2024 verabschiedet.

Liebe Stakeholder und Freunde von Evotec!



2023 war ein besonders schwieriges Jahr, das einmal mehr gezeigt hat, wie wichtig Vertrauen ist, um nachhaltige Beziehungen zu Partnern aufrechtzuerhalten. Um dieses Vertrauen zu verdienen und robuste Geschäftsbeziehungen zu bewahren, ist eine gute Governance eine wichtige Triebfeder. Gute Governance bietet eine Anleitung dafür, wie man in schwierigen Zeiten handeln sollte. Die Cyber-Attacke vom 6. April war ein solches, besonders herausforderndes Ereignis. Binnen vier Wochen nach dem Angriff konnten wir allen unseren Partnern nachweisen, dass ihre Daten geschützt waren, und sie ihre Zusammenarbeit mit uns fortsetzen konnten. Die Tatsache, dass es uns gelang, im folgenden dritten Quartal 2023 um 13 % zu wachsen, ist ein Beleg für das Vertrauen unserer Partner und für die Widerstandsfähigkeit unseres Unternehmens – eine Grundvoraussetzung für nachhaltiges Wachstum in der Zukunft.

Die Verbesserung der Governance ist nicht nur eine Maßnahme, die durch Top-down-Entscheidungen vorangetrieben wird. Das Governance-Ziel für 2023 als Teil unserer ESG-Ziele bestand darin, auch die Governance-Strukturen an unseren lokalen Standorten zu verbessern. Wir haben an jedem unserer 17 Standorte die Position eines sogenannten Nachhaltigkeits-Champions geschaffen, wobei an unseren fünf größten Standorten zwei Positionen ins Leben gerufen wurden. Das Kick-off-Meeting für unsere 22 Nachhaltigkeits-Champions fand im November statt. Wir erwarten hiervon für die Zukunft eine bessere Abstimmung bei Prozessen und Projekten, die sich letztendlich auch positiv auf die Effizienz und die Mitarbeiterzufriedenheit auswirken und die Nachhaltigkeit in unserer Organisation vertiefen werden.

Unser besonderer Dank gilt unseren Mitarbeitern, die in der Ausnahmesituation eines Cyberangriffs ein so hohes Maß an Kreativität, Engagement und Energie an den Tag gelegt haben. Um diesen Geist aufrechtzuerhalten, ist es wichtig, ein Umfeld der physischen und psychischen Sicherheit zu schaffen und zu wahren, damit diese wichtigste Stakeholder-Gruppe sich positiv entwickeln und entfalten kann. Bereits zu Beginn des Jahres hatten wir uns als eines von drei ESG-bezogenen Zielen die Durchführung einer Engagement-Umfrage vorgenommen. Die Umfrage verzögerte sich aufgrund des Cyberangriffs, wurde aber im November 2023 abgeschlossen. Wir haben unseren Mitarbeitern aufmerksam zugehört, und

es liegt nun an uns, Maßnahmen zu ergreifen, um das Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter im Jahr 2024 weiter zu verbessern.

Unser Bestreben, einen sichtbaren Beitrag zum Schutz unseres Planeten zu leisten, zeigt deutliche Fortschritte. Unsere kurzfristigen Ziele, die im Einklang mit den Zielen der Science-based Targets Initiative (SBTi) sind und die wir im Januar 2023 bei der SBTi eingereicht hatten, wurden im Oktober 2023 validiert und genehmigt, was gleichzeitig unser Umweltziel für 2023 darstellte. Parallel dazu setzten wir unsere Bemühungen zur Emissionsreduzierung fort und erzielten erhebliche Fortschritte bei der Verringerung der Scope-1&2-Emissionen um 29 % im Jahr 2023 gegenüber 2 % im Jahr 2022. Die nächsten Schritte auf unserem Weg, bis spätestens 2045 Netto-Null-Emissionen zu erreichen, sind die Einreichung unserer langfristigen SBTi-Ziele – was am 31. Januar 2024 eingetreten ist –, die Entwicklung eines Klimaübergangsplans im Jahr 2024 und die Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern, um unser Scope-3-Emissionsreduktionsziel zu erreichen.

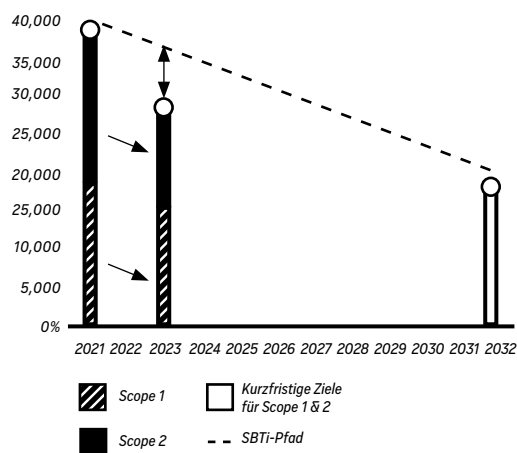
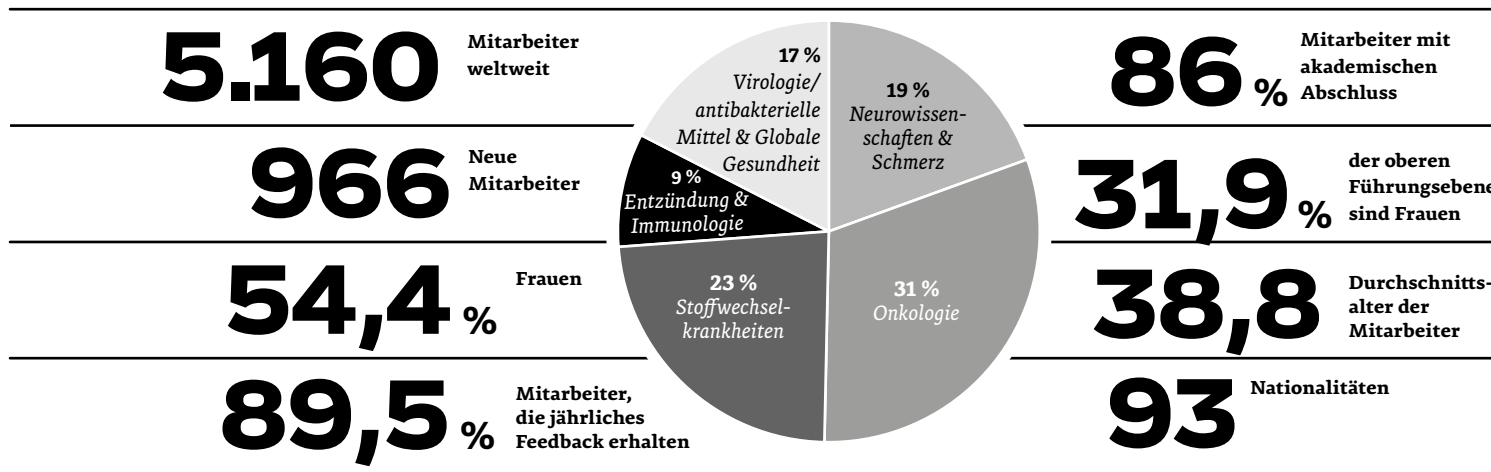
Alle unsere Bemühungen, Evotec zu einem nachhaltigeren Unternehmen zu machen, zielen auf die Unterstützung unserer Mission ab, Pipelines ZUSAMMEN mit unseren Partnern zu entwickeln. Die Erforschung, Entwicklung und Herstellung von Medikamenten, die von Bedeutung sind, und damit die positive Beeinflussung des Lebens von Patienten durch Heilung und Zugang zu neuen Therapien, ist unser größter Beitrag zur Stärkung von Gesellschaften, Volkswirtschaften und Gesundheitssystemen auf der ganzen Welt. Wir wissen die Unterstützung aller unserer Stakeholder auf diesem Weg in eine nachhaltigere Zukunft zu schätzen, und ich möchte Sie einladen, uns weiterhin zu unterstützen. Wir freuen uns über jedes Feedback, das Sie uns geben können.

Herzliche Grüße im Namen des Management-Teams

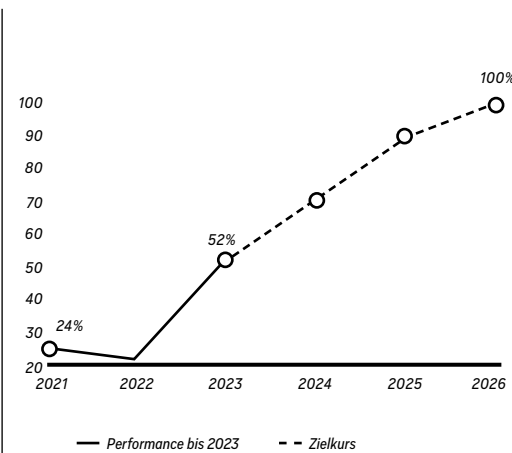
Mario Polywka, Chief Executive Officer

1.2. UNSER NACHHALTIGKEITSBERICHT
AUF EINEN BLICK*

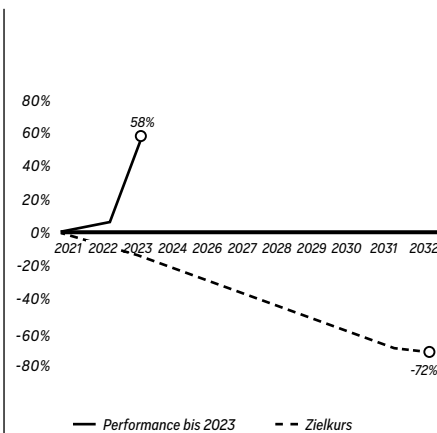
SHAPING MEDICINES THAT MATTER



Ziel 1: Reduzierung um 50 % t CO₂e bis 2032



Ziel 2: 100% Strom aus erneuerbaren Energien bis 2026



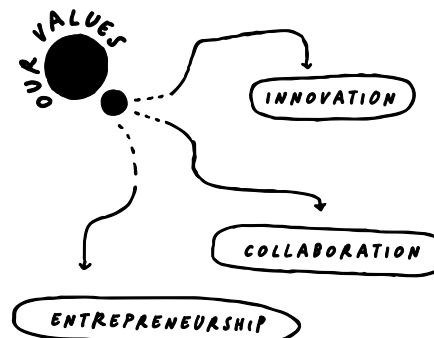
Ziel 3: Reduzierung der Intensität von CAT1 und CAT2 von Scope 3 um 72 % bis 2032 und 80 % der Lieferanten werden bis 2027 über SBTis verfügen

GUIDED GOVERNANCE

- ▶ Verhaltenskodex
- ▶ EVOwhistle
- ▶ Globale Grundsätze
- ▶ Verhaltenskodex für Lieferanten
- ▶ Richtlinie zur Verwendung von Humanproben

>5.600
Lieferanten geprüft

72,8%
Erfüllungsquote von Compliance Training



*Details zu den hier dargestellten Informationen sind in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts zu finden.

2. Über unsere Organisation

2.1. WER WIR SIND UND WIE WIR UNSERE MISSION ERFÜLLEN

Wir sind ein Forschungs- und Entwicklungs-Biotech-Unternehmen, das hochwertige Dienstleistungen und Lösungen anbietet, mit dem Ziel, neuartige Arzneimittel für und gemeinsam mit unseren Partnern in der Pharma- und Biotech-Industrie zu entdecken, zu entwickeln und herzustellen. Unser langfristiges Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Partnern Pipelines von krankheitsverändernde Therapien und potenzielle Heilmittel zu entwickeln. Solange auch nur eine einzige Krankheit unbehandelt bleibt, gilt die Maxime *#researchneverstops*. Unsere Mission ist „Together for Medicines that matter“. Das heißt für uns, gemeinsam mit unseren Partnern durch effiziente Kooperationen relevante Arzneimittel zu erforschen und zu entwickeln. Dabei konzentrieren wir uns auf datengestütztes Krankheitsverständnis, Präzisionsmedizin und die frühe Bewertung von Krankheitsrelevanz, um die Erfolgswahrscheinlichkeit zu erhöhen. Unser Team strebt danach, das Leben von Patienten zu verbessern, indem es sich im Jahr 2023 insbesondere auf vier Bereiche konzentriert:

- ▶ **PanOmics**-basierte Wirkstoffforschung für ein tiefgreifenderes Verständnis von Krankheiten und wirksame Therapien
- ▶ **iPSCs**-basierte „off-the-shelf“-Zelltherapien auf der Grundlage von induzierten pluripotenten Stammzellen
- ▶ **Just – Evotec Biologics**: Künstliche Intelligenz („KI“) und kontinuierliche Herstellung für kosteneffizienteren Zugang („Access“) zu Antikörpern
- ▶ **End-to-End Shared R&D**: eine integrierte Business-to-Business-Plattform für höhere Erfolgswahrscheinlichkeiten vom Target zur Klinik

Unsere **PanOmics**-Plattform generiert Genomik-, Transkriptomik-, Proteomik- und Metabolomikdaten in industriellem Ausmaß. Dies ermöglicht uns die Erstellung und Auswahl von Profilen vielversprechender neuer Wirkstoffkandidaten, die sich ihrerseits aus umfassenden zellbiologischen Profilen von molekularen Patientendatenbanken – Evotecs Molecular Patient Databases (**E.MPD**) – ableiten. Die Ergebnisse führen häufig zu einer Gliederung in Untergruppen innerhalb einer größeren Gruppe von Patienten und schließlich zur Entwicklung maßgeschneiderter Therapien. Dieser Paradigmenwechsel hat den Bedarf an neuen, auf künstlicher Intelligenz (KI)

/ maschinellem Lernen (ML) beruhenden Plattformen, Tools und Methoden erhöht, um die enorme Menge erzeugter Informationen und Daten besser verstehen, interpretieren und übersetzen zu können. Dies soll letztendlich zu einem optimierten Verständnis der Molekularbiologie, Zellregulation und Pathogenese einzelner Krankheiten führen.

Unsere KI/ML und Technologieplattform für induzierte pluripotente Stammzellen (**iPSC**), welche Assays auf der Basis von Patientenzellen für die Modellierung von Krankheiten einsetzt, ergänzt unsere KI/ML- und Präzisionsmedizin-Plattformen. iPSC-Zellassays sind entscheidend für die präzise Modellierung von Krankheiten auf der Grundlage menschlichen Gewebes und stellen daher eine Alternative zu Tiermodellen dar, um Arzneimittelkandidaten in der präklinischen Phase zu profilieren.

Induzierte pluripotente Stammzellen werden nicht nur für die Modellierung von Krankheiten mittels Kulturen verwendet. Sie sind auch die Grundlage für die nächste Generation allogener, zellbasierter Regenerativmedizin zur Behandlung diverser nicht übertragbarer Krankheiten, die eine große Belastung für Patienten und Gesundheitssysteme weltweit darstellen. Unsere iPSC-Plattform fokussiert sich auf die Entwicklung von **standardisierten Zelltherapien („off-the-shelf“)** mit langanhaltender Wirksamkeit, wie z. B. Immunzellen in der Onkologie (z.B. NK-, T-Zellen und andere), Betazellen für Diabetes, Herzmuskelzellen für die Reparatur des Herzens und Netzhautzellen in der Augenheilkunde.

Just – Evotec Biologics nutzt KI/ML auf seiner integrierten Technologie-Plattform J.DESIGN, um für ihre strategischen Partner zusätzlichen Mehrwert zu generieren, indem sie Biologika auf kostengünstige und effiziente Weise konzipiert, entwickelt und herstellt. Wir gehen davon aus, dass die deutliche Kostensenkung zu einem viel breiteren Zugang zu Therapien in jenen Teilen der Gesellschaft und Regionen führen wird, die bisher nicht von biologischen Therapeutika profitieren konnten. Obwohl wir keine Medikamente vertreiben, erhöhen wir so die Chancen von Patienten weltweit, Zugang zu besseren und erschwinglicheren Medikamenten zu erhalten, ganz erheblich. Der Fokus auf Patientenrelevanz, Zugang und Erschwinglichkeit sollte dazu beitragen, Ungleichheiten zu verringern und letztendlich auch den Wohlstand auf der ganzen Welt zu erhöhen.

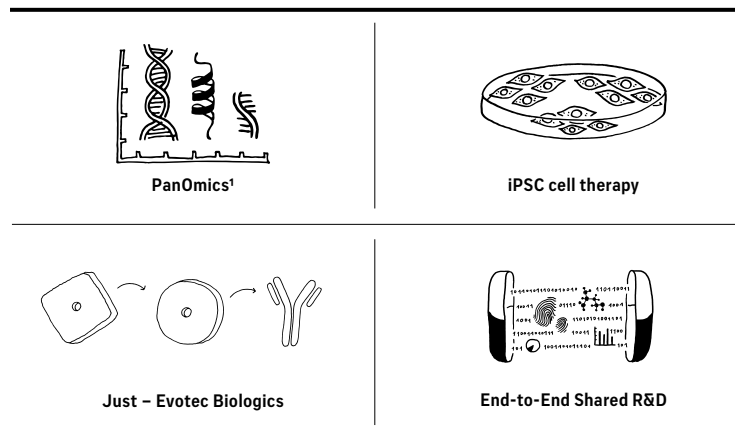
In der **Forschung & Entwicklung** haben wir eine zweckorientierte „**Shared Economy**“ erschaffen, aus der eine Vielzahl an Partnerschafts-

modellen hervorgehen soll. Unser Netzwerk von Kooperationspartnern reicht von führenden Pharmaunternehmen, großen und kleinen Biotechnologieunternehmen über akademische Einrichtungen, Patientenorganisationen und Risikokapitalgesellschaften bis hin zu Stiftungen und gemeinnützigen Organisationen.

Gemeinsam mit unseren Partnern generieren wir durch die Kombination führender Technologien, Expertise, Wissen und integrierter wissenschaftlicher Fähigkeiten Wirkstoffe für ein breites Spektrum von Krankheiten mit ungedecktem medizinischem Bedarf, darunter auch Indikationen, von denen viele Patienten in weiten Teilen der Welt betroffen sind, die keinen oder nur unzureichenden Zugang zu medizinischer Versorgung haben.

Evotec unterscheidet sich von einer Vielzahl seiner Wettbewerber durch die Kombination von multimodalen Plattformen, Expertise und interdisziplinärer Integration über die gesamte Wertschöpfung der Entdeckung und präklinischen Forschung sowie der Produktion von Wirkstoffen für die klinische Entwicklung. Das Portfolio an Plattformen umfasst unter anderem Zielmolekül-Validierung, molekulares Design, Chemie, Biologie, Pharmakologie, Absorption, Verteilung, Metabolismus, Ausscheidung („ADME“), Toxikologie, Formulierungsentwicklung und Wirkstoffherstellung. Evotecs qualifizierte und erfahrene Wissenschaftler leisten einen wesentlichen Beitrag zur technischen Koordination dieser Prozesse. Darüber hinaus zielt die Anwendung von KI/ML und Modellierungsfähigkeiten in der prädiktiven Wissenschaft darauf ab, die Erfolgswahrscheinlichkeit von Forschungsprojekten zu erhöhen und die Leistung in Bezug auf Geschwindigkeit, Kosten und Qualität zu verbessern.

ABBILDUNG 1: UNSERE FOKUSBEREICHE 2023



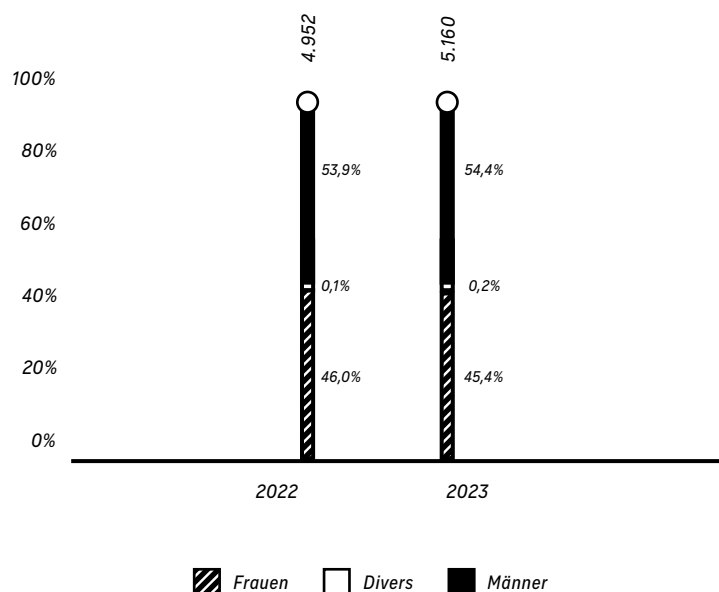
2.2. UNSERE ORGANISATIONSSTRUKTUR

Evotec wurde 1993 als Evotec BioSystems GmbH unter der Leitung des Nobelpreisträgers Manfred Eigen gegründet. Seit 1999 ist das Unternehmen eine börsennotierte Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Aufgrund eines 2018 gefassten Beschlusses der Hauptversammlung wurde Evotec 2019 in Evotec SE umfirmiert. Seit 2009 ist Evotec im TecDAX, seit 2018 im MDAX und seit November 2021 an der NASDAQ gelistet.

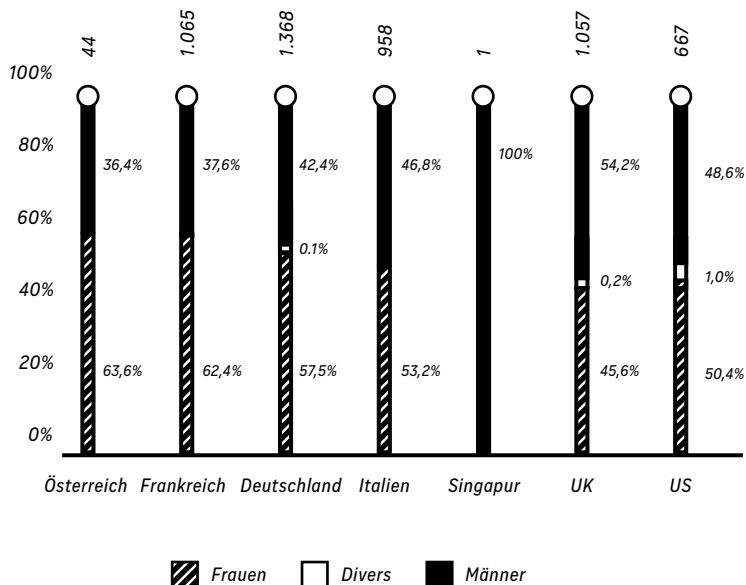
Evotec ist global aufgestellt und beschäftigt 5.160 Mitarbeiter an 17 Standorten in sechs Ländern in Europa und den USA. Das Unternehmen unterhält in Deutschland operative Standorte in Hamburg (Hauptsitz), Köln, Göttingen, Halle (Westfalen) und München. Andere Standorte sind in Lyon und Toulouse (Frankreich), Abingdon und Alderley Park (Großbritannien), Verona und Medolla (Italien), Orth an der Donau (Österreich) sowie Branford, Framingham, Princeton, Seattle und Redmond (USA). Zusätzlich haben wir einen Unternehmensvertreter mit Sitz in Singapur.

ABBILDUNG 2: MITARBEITER INSGESAM NACH GESCHLECHT UND LAND

MITARBEITER INSGESAM NACH GESCHLECHT



MITARBEITER INSGESAM NACH LAND



Im Jahr 2023 betrug der Anteil der Beschäftigten, die in Deutschland, dem Land des Unternehmenssitzes tätig waren, 26,5 % der Gesamtbelegschaft.

2.3. UNSER GESCHÄFTSMODELL

Unser Geschäftsmodell basiert auf der Bereitstellung von Lösungen, die wir mit unseren Partnern im Rahmen von Kooperationen teilen, die darauf abzielen, die Wahrscheinlichkeit der Zulassung neuer Medikamente zu erhöhen. Unsere Einnahmen variieren je nach Art des Vertrags mit unseren Partnern, der häufig mit dem Eigentum an geistigem Eigentum verbunden ist.

Im Rahmen von Kooperationen, bei denen das geistige Eigentum beim Partner liegt, bieten wir unseren Partnern eigenständige oder vollständig integrierte Lösungen für die Wirkstoffforschung und -entwicklung. Die Lösungen des Unternehmens umfassen sämtliche Modalitäten und reichen von der frühen Target-Identifizierung bis zur Herstellung von Wirkstoffen und kommerziellen Produkten.

Klar umrissene Arbeitspakete und integrierte Forschungsprogramme werden in der Regel nach einem „Fee-for-Service“-Modell erbracht und vergütet und sind in Umfang und Art unterschiedlich. Dieses Modell gilt, solange kein geistiges Eigentum von Evotec involviert ist oder keine wesentlichen proprietären Technologieplattformen verwendet werden.

Wir nutzen unsere proprietären Technologieplattformen und damit in Verbindung stehendes geistiges Eigentum, um die gemeinsame Schaffung von Pipelines mit unseren Partnern zu ermöglichen. Dabei arbeiten wir im Rahmen von Kooperationen mit führenden Pharmazeutika- und Biotechnologieunternehmen sowie akademischen Institutionen für die Entwicklung neuer Wirkstoffforschungsprojekte, Forschungsprodukte und Plattformen. Derzeit befinden sich mehr als 140 aktive Projekte in unserer Pipeline, an denen wir beteiligt sind. Die Kooperationen basieren üblicherweise auf Vereinbarungen mit Partnern, die eine Kombination aus Abschlagszahlungen und laufenden Forschungszahlungen (auf Basis von Vollzeitäquivalenten) sowie einer erfolgsabhängigen finanziellen Entlohnung durch Meilenstein- und Lizenzzahlungen beinhalten. Solcherlei Kooperationsprojekte ermöglichen eine Reduzierung des Risikos, da unsere Partner in der Regel die Kosten für die klinische Entwicklung und Vermarktung übernehmen.

Zusätzlich zu dem beschriebenen Kooperationsmodell beteiligen wir uns auch an jungen Unternehmen und erhalten dadurch einen frühen Zugang zu Innovationen. Durch die Bereitstellung von Kapital und den Zugang zu unseren Technologieplattformen, unserer Expertise und unserem Netzwerk ermöglichen wir eine beschleunigte Innovation.

Dies bietet erhebliches Wertschöpfungspotenzial aus neuen Partnerschaften, künftigen klinischen Erfolgen und positiven kommerziellen Entwicklungen der Portfoliounternehmen.

Zum 31. Dezember 2023 hatten wir 31 Unternehmensbeteiligungen in unserem Portfolio.

Weitere Details zu unserem Geschäftsmodell finden Sie in unserem Geschäftsbericht und/oder in Punkt 4.B. „Geschäftsüberblick“ unseres bei der SEC hinterlegten F-20.

3. Unser Nachhaltigkeitsmanagement

3.1. STAKEHOLDER- & MATERIALITÄTSANALYSE

Die Grundlage für unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung ist unsere Wesentlichkeitsanalyse. Die Wesentlichkeitsanalyse ist ein Prozess zur Identifizierung der nicht-finanziellen Themen, die für eine Organisation am wichtigsten, d. h. wesentlich, sind. Die Wesentlichkeit wird an den negativen oder positiven Auswirkungen gemessen, die Evotec im Rahmen seiner Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen auf die Wirtschaft, die Umwelt, die Menschen und deren Rechte hat.

In einer Wesentlichkeitsanalyse, die in 2023 durchgeführt wurde, haben wir die Parteien definiert und die jeweiligen Stakeholder-Gruppen auf der Grundlage ihres Interesses an der nachhaltigen Leistung und Entwicklung von Evotec zugeordnet. Außerdem haben wir uns mit externen Stakeholdern wie Partnern, Nichtregierungsorganisationen und Experten für Nachhaltigkeitsfragen ausgetauscht.

Unsere wesentlichen Themen wurden anschließend in einem vierstufigen Verfahren ermittelt, das die Identifizierung der Stakeholder, ein Peer-Benchmarking und eine Risikoanalyse, Interviews mit externen und internen Stakeholdern sowie eine Expertenrunde und eine Validierungssitzung mit Mitgliedern des Verwaltungsrats umfasste.

Die Bewertung der Wesentlichkeit führte zu einer erneuten Bestätigung der meisten Themen, die auch bei der Bewertung im Jahr 2020 als wesentlich erachtet worden waren – und die Grundlage für unseren kombinierten separaten nichtfinanziellen Bericht im Jahr 2023 bilden. Ein erster Schritt auf dem Weg zu einem an der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ausgerichteten Bericht im Jahr 2024 und zur Erleichterung dieses Übergangs war die Aktualisierung der Bezeichnungen einiger Themen

und der zugehörigen Kapitel. Dieser Schritt dient der Klarstellung und Abgrenzung zu früheren Berichten. Alle CSR-RUG-Themen (gemäß §289c II Nr. 1-5 HGB) werden durch diese wesentlichen Themen abgedeckt. Weitere Details zur Abgrenzung zum CSR-RUG finden sich in Tabelle 1.

TABELLE 1: UPDATES ZU DEN WESENTLICHEN THEMEN UND CSR-RUG-BEZUG

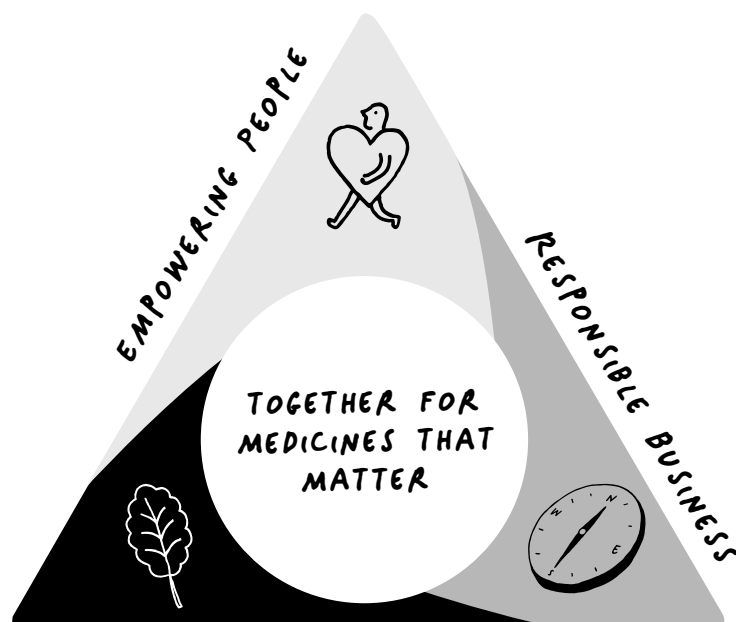
WESENTLICHE THEMEN 2022	WESENTLICHE THEMEN 2023	CSR-RUG RELEVANT
Innovation und F&E	Medikamente, die für alle von Bedeutung sind	Nein
Investitionen in Menschen	Entwicklung von Kompetenzen und Talenten	Ja 🗳️
	Beschäftigung	Ja 🗳️
Diversität & Inklusion	Diversität & Inklusion	Ja 🗳️
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Gesundheit und Sicherheit	Ja 🗳️
Betrieblicher Umweltschutz	Abfallmanagement	Ja 🗳️
	Wasser und damit verbundene Auswirkungen	Ja 🗳️
CO ₂ -/Treibhausgasemissionen	Klimawandel	Ja 🗳️
Tierwohl	Business Ethik	Nein
IT-Sicherheit (Cyber)	Informationssicherheit	Ja 🗳️
-	Compliance	Ja 🗳️
-	Lieferkettenmanagement	Ja 🗳️

3.2. UNSER ESG-ANSATZ ZUR UMSETZUNG VON NACHHALTIGKEIT

Die Struktur unseres Nachhaltigkeitsmanagements orientiert sich an den drei ESG-Kriterien: Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Governance (Governance). Wir nennen die Bereiche Umwelt „Protecting the Planet“, Soziales „Empowering People“ und das Governance „Responsible Business“.

Die drei ESG-Aspekte formen auch das Grundgerüst unserer Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziel es ist, nachhaltig neue Therapien in partnerschaftlichen Modellen zu entwickeln und dabei einen positiven Einfluss („Impact“) durch jeden der drei Bereiche zu schaffen, ohne dabei gleichzeitig andere Bereiche zu belasten.

ABBILDUNG 3: UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE



PROTECTING THE PLANET

3.2.1. DETAILS UNSERER ESG STRATEGIE

Im Folgenden werden die drei Bereiche (E, S und G) unserer Nachhaltigkeitsstrategie näher erläutert:

Protecting the Planet

- ▶ Wir wollen zum Schutz unseres Planeten beitragen, um eine gesündere Umwelt für zukünftige Generationen zu schaffen.
- ▶ Wir planen, bis 2032 die Scope-1- und Scope-2-Emissionen, um mindestens 50% zu reduzieren und bis spätestens 2045 Netto-Null-Emissionen zu erreichen.
- ▶ Wir bemühen uns um einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und anderen Ressourcen, um den Verlust der Biodiversität und die Ausbreitung von Krankheiten einzudämmen.

Empowering People

- ▶ Wir verfolgen das Ziel, hochwirksame Therapeutika zu erforschen und zu entwickeln, die Patienten weltweit zur Verfügung stehen.
- ▶ Wir investieren in unsere Mitarbeiter, indem wir den Fokus auf deren Aus- und Weiterbildung legen.
- ▶ Wir bemühen uns um ein sicheres Arbeitsumfeld, indem wir unser Konzept für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz stärken.
- ▶ Wir legen Wert auf Diversität, Gleichstellung und Inklusion auf der Grundlage von Respekt und Achtung gegenüber allen Mitarbeitern, um ein Umfeld psychologischer Sicherheit zu schaffen.

Responsible Business

- ▶ Wir folgen unserer Geschäftstätigkeit auf der Basis hoher Governance-Standards.
- ▶ Wir verfolgen das Ziel einer transparenten und effektiven Governance-Struktur.
- ▶ Wir beziehen ein breites Spektrum an Stakeholdern ein, um verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten und nachhaltiges Wachstum für unser Geschäft zu generieren.

Protecting the Planet

Wir sind uns des Klimawandels und seiner Folgen bewusst und erachten es daher als unsere Pflicht, den Planeten zu schützen (Protecting the Planet) und eine gesunde Umwelt für alle zu fördern. Da unser Ziel eine gesunde Gesellschaft ist, brauchen wir ein gesundes Ökosystem, in dem genügend Raum für alle Lebewesen als Puffer gegen Krankheiten vorhanden sein muss. Denn der Schutz der Natur stärkt unsere Widerstandsfähigkeit gegen Krankheiten und wirkt sich auch positiv auf die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen aus. Dies bedeutet, dass wir mit den Ressourcen, insbesondere mit Energie und Wasser, verantwortungsvoll umgehen müssen. Wir konzentrieren uns auf ein effizientes Abfallmanagement, indem wir, wann immer möglich, den Ansatz der Null-Abfall-Hierarchie anwenden. Wir haben uns der Science-Based Targets Initiative (SBTi) angeschlossen, um zum Ziel des Pariser Abkommens beizutragen, die globale Erwärmung auf 1,5°C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Wir reichten unsere Ziele bei der SBTi im Januar 2023 ein, und diese wurden im Oktober 2023 genehmigt. Wir sind entschlossen, bis spätestens 2045 Netto-Null-Emissionen zu werden. Wir haben unsere Netto-Null-Ziele festgelegt und sie der SBTi im Januar 2024 zur Genehmigung vorgelegt.

Wir sind bestrebt, einen Beitrag zum Klimaschutz insgesamt und in unserer betrieblichen Umgebung beizutragen, indem wir alle relevanten Stakeholder kontinuierlich einbinden. Intern sind unsere Mitarbeiter die treibende Kraft, indem sie verschiedene Initiativen wie die „Freezer Challenge“ (mit dem Ziel, nach Möglichkeit Temperaturen von -70° statt -80° zu erreichen) zur Steigerung der Energieeffizienz, das Recycling von Nitrilhandschuhen und die Nachrüstung von IT-Geräten zur Wiederverwendung umsetzen. Alle Einzelheiten finden Sie in den Abschnitten den Kapiteln **5.1. Abfallmanagement**, **5.2. Wasser und damit verbundene Auswirkungen** und **5.3. Klimawandel**.

Empowering People

Soziale Aspekte sind der wichtigste ESG-Faktor für Evotec. Wir konzentrieren uns auf zwei Bereiche: erstens auf unsere Auswirkungen auf Patienten weltweit und zweitens auf unsere Mitarbeiter.

In erster Linie sehen wir unsere Mission darin, innovative Ansätze für die Erforschung und Entwicklung von Wirkstoffen zu kreieren, um bessere

Medikamente für alle zu entwickeln. Die Ursachen einer Krankheit auf molekularer Ebene anzugehen und nicht nur die Symptome zu bekämpfen, ist daher die Triebfeder unseres täglichen Handelns.

Um unser Ziel – die Erforschung relevanter Medikamente – zu erreichen, streben wir an, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich unsere Mitarbeiter entfalten können. Immerhin handelt es sich bei ihrem Wissen und ihrer Expertise um die Grundlage unseres Geschäftsmodells.

Unsere Funktionsbereiche Human Resources (HR) und Environmental Health & Safety (EHS) führen Maßnahmen durch, um die Gesundheit und Sicherheit sowie das allgemeine Wohlbefinden aller Mitarbeiter zu gewährleisten und ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Zugleich soll sich hierin die Diversität sowohl unserer Mitarbeiter als auch der Gesellschaft widerspiegeln.

Wir verpflichten uns, harmonische, sichere, inklusive und gleichberechtigte Arbeitsbedingungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten, geeignete Ausrüstung bereitzustellen und die Umsetzung von Managementsystemen für alle unsere Mitarbeiter zu verbessern. Zu diesem Zweck werden bei Bedarf Informationen, Schulungen und Aufsicht angeboten. Uns ist bewusst, dass die vollständige Einhaltung aller Aspekte der nationalen und regionalen Gesetzgebung in Bezug auf Nichtdiskriminierung, Gesundheit und Sicherheit unerlässlich ist. Aus diesem Grund pflegen wir einen regelmäßigen Dialog mit unseren Mitarbeitern.

Details dazu finden Sie in **4.1. Relevante Medikamente für alle 4.3. Beschäftigung, 4.4. Diversität, Gleichstellung und Inklusion und 4.5. Gesundheit & Sicherheit**, wo Sie mehr über unseren Zugang zu sozialen Themen erfahren.

Weitere Informationen zu unserem Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG) finden Sie im ESG-Bereich unserer Website unter: <https://www.evotec.com/de/sustainability/esg-performance-und-publikationen>

Responsible Business

Das Handeln der Evotec-Mitarbeiter, einschließlich des Managements und der Aufsichtsgremien, wird von den Grundsätzen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung (Responsible Business) bestimmt. Gute Unternehmensführung (Corporate Governance) stellt sicher, dass Evotec entsprechend dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung geführt wird.

Mit unserer Verpflichtung zur Einhaltung hoher Corporate-Governance-Standards zeigen wir unser Engagement für ausgewogene und transparente Regeln für die Marktteilnehmer und unterstreichen intern die Bedeutung unserer Verantwortung. Angesichts dessen befindet sich unsere Governance-Struktur in ständiger Entwicklung, da wir stetig wachsen und sich daraus neue Anforderungen ergeben, unser Unternehmen widerstandsfähig und agil zu halten.

Unser Aufsichtsrat spielt eine wichtige Rolle bei der Kontrolle und Weiterentwicklung unserer Governance-Struktur. Im Jahr 2023 wurde ein neuer Compliance-Ausschuss eingerichtet, der sich proaktiv und in abgestimmter und konsolidierter Weise mit Compliance-Fragen befassen soll. Das Team unserer Rechtsabteilung setzt durch Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien und deren Überwachung einen grundlegenden Rahmen für die Unternehmensführung von Evotec.

Die Teams, welche für Informationssicherheit, Umgang mit menschlichen Gewebeproben, das Tierwohl und die Lieferkette verantwortlich sind, entwickeln effektive und nachhaltige Strukturen und Kontrollen für ihre jeweiligen Bereiche, die mit dem ESG-Team und dem Vorstand abgestimmt sind.

Aufgrund des dualen Listings der Evotec-Aktie an der Frankfurter Börse und der NASDAQ und im Hinblick auf die Internationalität unserer Stakeholder berücksichtigt Evotec sowohl deutsche als auch internationale Corporate Governance-Standards. Ausführliche Informationen zu unserem Governance-Management finden Sie in **6.1. Compliance, 6.2. Business Ethik, 6.3. Lieferketten-Management und 6.4. Informationssicherheit**.

3.2.2. INTEGRATION UNSERER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist eng mit unserer allgemeinen Unternehmensstrategie verknüpft, die unser operatives Geschäft leitet.

Das beinhaltet auch unser Ziel, eine belastbare und nachhaltige Organisation zu schaffen, die sich in der Lage befindet, kommende Herausforderungen zu meistern, von langfristigen Trends zu profitieren und einen positiven Beitrag im Rahmen einer Vielzahl von Aktivitäten zu leisten.

Wir konzentrieren uns auf nachhaltigkeitsbezogene Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs), um unsere Performance bei der Erreichung unserer Ziele zu verfolgen. Die Anwendung innovativer Technologien, unsere Unternehmenskultur und Werte, proaktives Umweltengagement sowie eine verantwortungsvolle Unternehmensführung stellen das Fundament unserer Arbeit dar. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie beruht auf der Wesentlichkeitsanalyse, wie in Kapitel **3.1. Stakeholder- & Wesentlichkeitsanalyse** dargestellt.

3.2.3. WIE WIR LANGFRISTIG UNSERE STRATEGIE UMSETZEN

Unser Anspruch #researchneverstops beinhaltet, dass wir im Rahmen unserer Erforschung von allgemein relevanten Medikamenten eine Strategie langfristigen und nachhaltigen Wachstums verfolgen. Wir sind vom Vorteil der gemeinschaftlichen Nutzung von Wissen und Kapazitäten überzeugt und verfolgen daher ein Modell, das auf langfristigen und starken Partnerschaften und Miteigentum an Pipeline-Programmen mit Pharma- und Biotechnologieunternehmen, leitbildorientierten Stiftungen sowie akademischen Einrichtungen und Regierungsorganisationen beruht.

Ein wichtiger Faktor für eine stabile Entwicklung unseres Geschäfts ist die Pflege der dauerhaften Beziehungen zu diesen Partnern und Institutionen. Vertragsverlängerungen und -erweiterungen sowie Kundenbindung, wie in der folgenden Tabelle dargestellt, sind daher ein wichtiger Indikator für den langfristigen Erfolg unseres Geschäftsmodells.

TABELLE 2: KUNDENBINDUNG

	2021	2022	2023
Anzahl der Kunden	842	819	838
Anzahl der Kunden mit Umsätzen > EUR 1 Mio.	97	118	102
Folgegeschäft (in %)	91%	92%	93%
Neukunden während des Jahres	337	325	298

Unsere Kundenbindungsrate (Folgegeschäfte) ist unserer Ansicht nach ein Beweis für die Integrität und Qualität unseres Geschäfts. Diese Werte sind und bleiben ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur und genießen als Quelle wiederkehrender Umsätze und als Basis für nachhaltiges Wachstum höchste Priorität.

3.2.4. GOVERNANCE-STRUKTUR DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS

Bei Evotec liegt die Verantwortung für die Umsetzung von Nachhaltigkeit in der gesamten Gruppe beim Management-Team, welches unter der Leitung unseres Vorstandsvorsitzenden (CEO) steht.

Das Erreichen ESG-bezogener Ziele ist Bestandteil unserer kurz- und langfristigen Anreizprogramme. Während das Engagement und die Unterstützung des Managements entscheidende Faktoren sind, hängt der Erfolg letztlich von der Verankerung der Nachhaltigkeit in unserer Unternehmenskultur und der Etablierung von Verantwortlichkeiten innerhalb der Organisation ab.

Die strukturelle Integration des Nachhaltigkeitsmanagements hat sichtbare Fortschritte gemacht. Im Geschäftsjahr 2020 schufen wir die Abteilung Global ESG sowie die dazugehörige Leitungsfunktion Head of Global IR & ESG. Dieser berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und wird vom Aufsichtsrat stark unterstützt. Erstgenannter hat die Gesamtaufsicht über den Bereich ESG inne und befasst sich bei seinen Sitzungen regelmäßig mit ESG-Themen.

Der Aufsichtsrat genehmigt die ESG-Strategie sowie die vom Vorstand festgelegten Meilensteine. Er legt auch relevante ESG-Ziele als Grundlage für die variable Vergütung mit einer Gewichtung von 20% im kurzfristigen Incentive-Plan als Teil der Vorstandsvergütung fest. Um unsere Nachhaltigkeits-Governance weiter zu verbessern, richtete der Aufsichtsrat im Juni 2022 ein eigenes Komitee für ESG-Themen ein. Dieser Ausschuss setzt sich aus drei Aufsichtsratsmitgliedern zusammen und wird von der Vorsitzenden Constanze Ulmer-Eilfort geleitet, die über einen fundierten Hintergrund im Bereich Governance verfügt. Darüber hinaus nehmen der CEO, der Global Head of HR und der Head of Global ESG bei Evotec regelmäßig an den Sitzungen des Ausschusses teil, welche in Verbindung mit den Aufsichtsratsitzungen abgehalten werden. Die Sitzungen finden alle zwei Monate statt. Zwischen diesen Terminen stehen die Vorsitzende des Ausschusses und der Head of Global IR & ESG in regelmäßigem Kontakt.

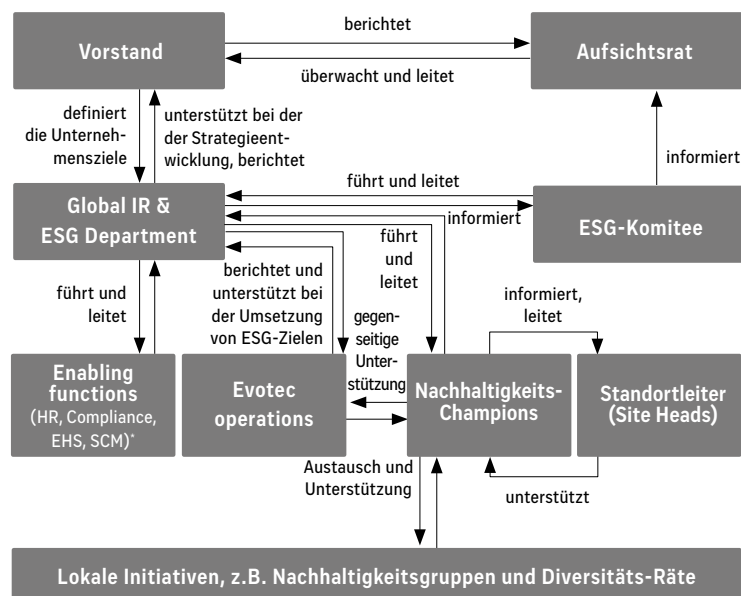
Um sicherzustellen, dass die Governance-Aufgaben im Rahmen ihrer dynamischen Entwicklung vollumfänglich erfüllt werden, prüft der Aufsichtsrat regelmäßig seinen Bedarf an Expertise und Fachwissen. Die letzte Selbstevaluierung fand im Mai 2023 statt. Alle relevanten Fähigkeiten und Fach-

kenntnisse sind im Aufsichtsrat vertreten. Evotecs Bestreben, Diversität zu fördern, wird durch die Zusammensetzung eines international erfahrenen Aufsichtsrats gewährleistet. Sämtliche Mitglieder verfügen über umfangreichen internationalen beruflichen Hintergrund aus der jeweiligen Tätigkeit in zahlreichen international agierenden Unternehmen. Drei Nationalitäten sind vertreten (aus Deutschland, Großbritannien, Kanada) und 67 % der Mitglieder sind Frauen.

Der Head of Global Investor Relations & ESG wird in seiner Funktion von einem Team von ESG-Koordinatoren unterstützt. Zu Beginn des Jahres 2024 ist das Team auf vier Vollzeitstellen und eine befristete Stelle für einen Werkstudenten angewachsen. Die ESG-Abteilung steht in direktem Kontakt mit dem Management und dem Aufsichtsrat. Sie ist berechtigt, Funktionsbereiche in Fragen der Zielsetzung und KPI-Definition in Bezug auf wesentliche ESG-Themen anzuleiten, zu beraten und zu unterstützen. Sie pflegt den direkten Kontakt mit Evotecs operativen Abteilungen, die letztendlich für die Umsetzung der ESG-Maßnahmen verantwortlich sind. Zu diesen Bereichen gehört beispielsweise das Facility Management, das die Umsetzung des SBTi-Projekts in (mit)leitender Funktion ermöglicht.

Eine wesentliche Verbesserung unserer Governance-Struktur wurde 2023 durch die Einführung sogenannter Nachhaltigkeits-Champions an jedem Standort erreicht. Diese gingen aus einem Auswahlverfahren hervor und üben ihre Rolle freiwillig aus. Sie dienen den Mitarbeitern an jedem Standort als Ansprechpartner für Nachhaltigkeit, helfen bei der Koordinierung globaler Projekte und fördern nachhaltige Maßnahmen auf Standortebene. Sie stehen in Kontakt mit dem ESG-Team und beraten die Führungsteams der jeweiligen Standorte.

ABBILDUNG 4: BETEILIGTE ABTEILUNGEN



* Human Resources; Compliance; Environment, Health & Safety (EHS); Lieferketten-Management.

3.2.5. UNSERE UNTERNEHMENSZIELE AUF DEM GEBIET DER NACHHALTIGKEIT

TABELLE 3: UNTERNEHMENSZIELE 2023

2023 ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND	
Das Beste aus Mitarbeitern, Unternehmen und Governance	E	Genehmigung und Umsetzung des SBTi-Aktionsplans	Evotec Group	2023	Abgeschlossen
		Investition von 1 % der Umsätze 2022 zur Erreichung der SBTi-Ziele	Evotec Group	2023	Abgeschlossen
		100 % Strom aus erneuerbaren Quellen	Evotec Group	2026	In Bearbeitung
		Entwicklung einer Strategie in den Bereichen Biodiversität und Kreislaufwirtschaft	Evotec Group	2024	Ausstehend
	S	Durchführung einer Engagement-Umfrage	Evotec Group	2023–2024	Abgeschlossen
		Definition und Kommunikation einer DEI-Strategie	Evotec Group	2024–2025	In Bearbeitung
	G	Ernennung von Nachhaltigkeits-Champions an jedem Standort	Evotec Group	2023	Abgeschlossen
		Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse- und Impact- Analyse	Evotec Group	2023	Abgeschlossen

TABELLE 4: UNTERNEHMENSZIELE 2024

2024 ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND	
Das Beste aus Mitarbeitern, Unternehmen und Governance	E	Einreichung und Validierung der langfristigen SBTi-Ziele	Evotec Group	2024	In Bearbeitung
		Entwicklung eines Klimaübergangsplans (Climate Transition Plan; CTP) in Richtung Netto-Null-Emissionen	Evotec Group	2024	In Bearbeitung
		100 % erneuerbare Energie	Evotec Group	2026	In Bearbeitung
		Umsetzung von drei Initiativen zu den wichtigsten Punkten der ersten Engagement-Umfrage	Evotec Group	2024	In Bearbeitung
	S	Verbesserung um mehr als 10 % bei der zweiten Umfrage	Evotec Group	2024	Ausstehend
		Entwicklung einer internen DEI-Strategie	Evotec Group	2024–2025	In Bearbeitung
	G	Verbesserung und Angleichung der Strukturen für eine nahtlose Integration von Finanz- und Nichtfinanzbericht 2024	Evotec Group	2024	In Bearbeitung
		Verbesserung der SOX-Compliance und Digitalisierung, um alle Mitarbeiter dabei zu unterstützen, effizienter zu arbeiten	Evotec Group	2024	In Bearbeitung

3.2.6. ESG-ZIELE MIT AUSWIRKUNGEN AUF DIE MANAGEMENT-VERGÜTUNG

Um die Governance bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu stärken, sind eine Reihe von ESG-Maßnahmen Teil der kurzfristigen Anreizprogramme (short-term incentives, STI) für unseren Vorstand. Die Gesamtgewichtung dieser Kriterien beläuft sich im Jahr 2024 wie im Vorjahr auf 20%. Die ESG-Themen unterteilen sich in drei Komponenten:

- ▶ 5% für Umweltbelange (Environmental): Entwicklung und Verpflichtung zu einem Klimaübergangsplan (CTA), der Klimaanpassung und Maßnahmen über die Wertschöpfungskette hinaus beinhaltet, um Scope-1-, -2- & -3-Net-Zero bis 2045 zu erreichen.
- ▶ 5 % für Governance-Themen (Governance): Weitere Verbesserung der SOX-Compliance und Vorantreiben der Digitalisierung, um allen Mitarbeiter dabei zu unterstützen, effizienter zu arbeiten.
- ▶ 10 % für soziale Themen (Social): Umsetzung von drei Initiativen, die sich mit den wichtigsten Punkten der ersten Engagement-Umfrage befassen (2023) und eine Verbesserung von mehr als 10 % bei der zweiten Umfrage (2024) aufweisen.

2023 wurde erstmals ein sogenannter ESG-Modifikator in das langfristige Anreizprogramm (LTI – „long-term incentive“) des Vorstands aufgenommen. Er erstreckt sich über den Vier-Jahres-Zeithorizont. Das Programm 2024 und ist an das Ziel geknüpft, einen konsistenten Rahmen für Klimarisiken, Biodiversität und Kreislaufwirtschaft zu entwickeln und umzusetzen, der auf folgenden Elementen basiert: einer Klimaszenarioanalyse, einer Klimarisikobewertung, einem Klimaübergangsplan, einem Kohlenstoffpreissystem, einem Ansatz für das Biodiversitätsmanagement und einer Lebenszyklusanalyse für Produkte und Dienstleistungen (LCA). Sollte das Ziel nicht erreicht werden, würde der ESG-Modifikator im Jahr 2027 zu einer Senkung des LTI für das Management um 10 % führen.

Gleichzeitig schreitet der LTI-Plan 2023 voran. Er sieht vor, dass bis 2026 100 % des Stroms aus erneuerbaren Energiequellen stammen (gegenüber 24 % des Gesamtstroms im Jahr 2021). Im Jahr 2023 stammten 52 % unserer Energie aus erneuerbaren Quellen, verglichen mit 21 % im Jahr 2022.

4. Soziales – Empowering Our People

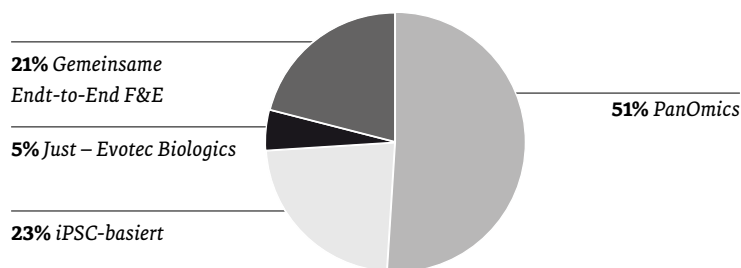


4.1. MEDIKAMENTE, DIE FÜR ALLE VON BEDEUTUNG SIND

Wir verstehen es als unsere Mission, gemeinsam mit Partnern hochwirksame Therapeutika zu entdecken und zu entwickeln und diese weltweit den Patienten zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen. Seit 1993 entwickeln wir Technologieplattformen, die darauf ausgerichtet sind, erstklassige Medikamente (first/best-in-class) zu erforschen und zu entwickeln, um möglichst viele der mehr als 3.000 Krankheiten zu heilen, für die es bis heute keine Heilung gibt. Wir sind modalitätsunabhängig und führen unsere Forschung unvoreingenommen durch, wobei wir externen Parteien Zugang zu unseren Technologieplattformen gewähren, um Silodenken zu vermeiden, Kosten und Ressourceneinsatz zu reduzieren und die Effizienz und Erfolgswahrscheinlichkeit klinischer Studien zu erhöhen. Gleichzeitig haben wir neue Verfahren zur Herstellung von Antikörpern und anderen Biologika entwickelt, die zu deutlich niedrigeren Stückkosten führen. Dies trägt dazu bei, biologikabasierte Therapien erschwinglicher und damit auch für Patienten in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen zugänglich zu machen, wo die Mehrheit der Bevölkerung aus wirtschaftlichen Gründen heute keinen Zugang zu dererlei Therapien hat.

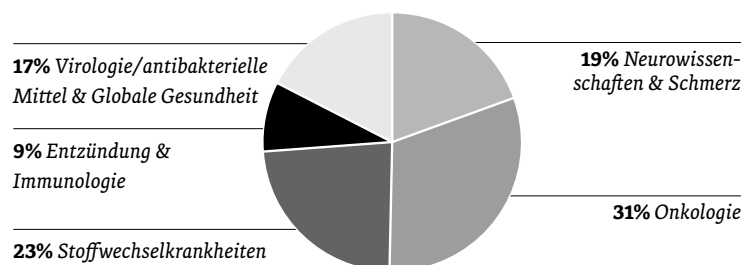
Die Erfüllung unserer Mission ist auch mit Risiken verbunden. Um unsere Bemühungen aufrechtzuerhalten, sind wir darauf angewiesen, ein hohes und beständiges Maß an Innovation sowie ein diversifiziertes Modell, Fachwissen und Programme zu erreichen, die geeignet sind, die Bedürfnisse der verschiedenen Partner und Märkte zu vereinen. Gelingt uns dies nicht, könnten wir wichtige Partnerschaften verlieren, unsere strategische Marktposition einbüßen, die Kosten aufgrund eines Mangels an effizienten Betriebsmodellen in die Höhe treiben und unser Ziel, das Leben von Patienten positiv zu beeinflussen, nicht erreichen. Daher konzentrieren wir unsere Investitionen auf das firmeneigene Know-how unserer Plattformen, das wir dann in verschiedenen Krankheits-/Therapiebereichen einsetzen.

ABBILDUNG 5: AUFSCHLÜSSELUNG DER F & E-AUSGABEN NACH SCHWERPUNKTBEREICHEN IM JAHR 2023 (EUR 65.5 MIO.)



Auf der Grundlage dieser Investitionen haben wir Expertise in fünf größeren Gruppen von Krankheitsbereichen aufgebaut (Neurowissenschaften & Schmerz, Onkologie, Stoffwechselkrankheiten, Entzündung & Immunologie, Virologie/antibakterielle Mittel & Globale Gesundheit), mit einer Vielzahl von Projekten, von denen sich die meisten mit Krankheiten befassen, die explizit unter die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung 3 & 5 fallen. Das offene Design unserer Plattform beschränkt unsere Aktivitäten auf die fünf Krankheitsbereiche, in denen wir die Anzahl der Projekte mit Evotecs IP auf mehr als 140 im Jahr 2023 erhöht haben (2022: > 130).

ABBILDUNG 6: AUFSCHLÜSSELUNG DER PROJEKTE NACH KRANKHEITSBEREICHEN, AN DENEN GEISTIGES EIGENTUM VON EVOTEC BETEILIGT IST



Die Werte summieren sich aufgrund von Rundungsfehlern nicht auf 100%.

ABBILDUNG 7: PORTFOLIO AN THERAPEUTIKA

	Neurowissenschaften & Schmerz				Onkologie				Stoffwechselkrankheiten				Entzündung & Immunologie		Virologie/antibakterielle Mittel & Globale Gesundheit					
Zugelassen	Jingxin																SK Bio			
Klinisch	PhIII																			
	PhII				Carrick	Carrick	Carrick	Carrick	Sernova				Topas							
	PhI	Centrexion							Bayer				Topas							
Präklinisch & Erforschung	BMS					Exscientia		Immunitas						Conba		Exscientia		NIH		
	ND	ND			ND	ND	EVT	EVT		ND	EVT	EVT								
	ND	ND			ND	ND	EVT	EVT		ND	EVT	EVT								
	ND	ND			ND	ND	EVT	EVT		ND	EVT	EVT	EVT							
	ND	ND			ND	ND	ND	EVT		ND	EVT	EVT	EVT		EVT					
	ND	ND			ND	ND	ND	EVT	EVT	ND	EVT	EVT	EVT		EVT					
	ND	ND			ND	ND	ND	EVT	EVT	ND	EVT	EVT	EVT		ND					
	ND	ND	ND	EVT	ND	ND	ND	EVT	EVT	ND	ND	EVT	ND	EVT	ND	ND	ND	EVT	EVT	
	ND	ND	ND	EVT	ND	ND	ND	EVT	EVT	ND	ND	EVT	EVT	ND	EVT	ND	ND	ND	EVT	EVT
	ND	ND	ND	EVT	ND	ND	ND	EVT	EVT	ND	ND	EVT	EVT	ND	EVT	ND	ND	ND	EVT	EVT
	>50																			
	>120																			

Partner-Pipeline
 Pipeline ohne Partner
 Pipeline auf Basis von Kapitalanteilen
 „Bridge“-Pipeline

Das heterogene Portfolio an Therapeutika hat das Potenzial, Krankheiten mit einer hohen Prävalenzrate zu behandeln. Dies unterstreicht unser Ziel, das Leben von Patienten positiv zu beeinflussen und das Wohlergehen der Menschen weltweit zu fördern.

TABELLE 5: PRÄVALENZRATEN VON KRANKHEITEN, DIE VON DER PIPELINE VON EVOTEC GEMEINSAM MIT SEINEN PARTNERN ABGEDECKT WERDEN¹

THERAPIEGEBIET	INDIKATION	WELTWEITE PRÄVALENZ
Globale Gesundheit	Tuberkolose	10,6 m
	Chikunguya	911.715
Metabolisch Erkrankungen	Herzversagen	64 m
	Diabetes	8,75 m
		462 m
	Chronische Nierenerkrankung	> 800 m
	Adipositas	890 m
		160 m
		764 m
		238 m
		77 m
	Metabolisches Syndrom	1 bn
	Nichtalkoholische Fettlebererkrankungen	100 m
Entzündliche Darmerkrankungen	6,8 m	
Gaucher	1 in 40.000	
Neurologie	Neuro-Entzündungen	1,8 m
	Neurodegeneration	4,1 – 8,4 per 100.000 Personen
		33 m
		8,5 m
Insomnia (China)	15 %	
Augenheilkunde	Netzhautdegeneration	196 m
		103 m
	Grüner Starr	7,7 m
Onkologie	Nierenkrebs	1.369.974
	Multiple Myelom	538.948
	Feste Tumore	88.122
		292.256
		1.738.516
		1.262.756
	Hämatologische Tumore	1.454.585
Flüssige Tumore	538,948	
Virologie	Hepatitis	296 m
		48 m / 60 m
	NIPAH	209
	COVID	774,699,366
	Grippe	1 bn
Epstein-Barr Virus - EBV	90 %	
Frauen Gesundheit	Polyzystisches Ovarial Syndrom	8–13 %
Antibakterielle Erkrankungen	Harnwegsinfektion	404,61m
	Sepsis	48,9 m
	Im Krankenhaus erworbene Lungenentzündungen	5-10 per 1.000 Krankenhauseinweisungen
	Beatmungsgerät-assoziierte Lungenentzündung	7 % to 32 %

¹ Einzelheiten über die weltweite Prävalenz finden Sie in Anhang a.

Unser Ansatz besteht darin, uns auf die Relevanz von Krankheiten und die Erforschung und Entwicklung neuer und wirksamer Arzneimittelkandidaten zu konzentrieren. Wir sind hinsichtlich der Modalität und der Krankheitsbereiche unvoreingenommen. Unser Business-to-Business-F&E-Modell ermöglicht es uns, stets offen für neue Bereiche zu sein. Diese Weiterentwicklung unserer Plattformen ist für die Führung eines nachhaltigen Unternehmens von entscheidender Bedeutung. Wir führen regelmäßig Marktanalysen durch, um sicherzustellen, dass wir neue Technologien bei Bedarf effizient nutzen können. Darüber hinaus sind wir mit einem ausgedehnten Netzwerk von Spitzenuniversitäten vernetzt, um deren Wissen in unsere kollaborative

Wirkstoffforschungsplattform zu integrieren und so innovative Behandlungslösungen zu entwickeln, die das Leben von Patienten auf der ganzen Welt positiv beeinflussen. Da wir in einem frühen Stadium der F&E-Wertschöpfungskette tätig sind, generieren wir hochinnovative Ideen und Projekte zu gut kontrollierten Kosten. Zu diesem frühen Zeitpunkt ist der Ausfall hoch, und die Priorisierung der vielversprechendsten Projekte im Frühstadium stellt eine Notwendigkeit dar. Gleichzeitig nehmen wir neue Projekte in unser Portfolio auf, was zu einem Gesamtwachstum der Partnerprojekte führt. Die Grundlage für die weitere Expansion basiert daher auf weiteren Investitionen in unseren vier Schwerpunktbereichen.

TABELLE 6: ZIELE IM BEREICH RELEVANTE MEDIKAMENTE FÜR ALLE

ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Erweiterung des Umfanges der molekularen Patientendatenbanken (E.MPD)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Anzahl der Proben von Patienten und gesunden Spendern ▶ Anzahl der Krankheitsbereiche 	PanOmics	2024	In Bearbeitung
Erweiterung des Portfolios an iPSC-basierten Zelltherapien	Anzahl an Zelllinien	iPSC	2024	In Bearbeitung
Ausbau der Produktionskapazitäten für Biologika	Eröffnung von J.POD Toulouse (F)	Just – Evotec Biologics	2024	In Bearbeitung
Ständige Weiterentwicklung der integrierten Forschungs- und Entwicklungsplattform	Integration und Verbesserung der KI/ML-Fähigkeiten	End-to-End shared R&D (integrierte Business-to-Business-Plattform)	Laufend	In Bearbeitung

Der Vorstand leitet und bewertet gemeinsam mit den Leitern der Plattformen, den Leitern der therapeutischen Bereiche und dem Leiter der Geschäftsentwicklung den Fortschritt der F&E-Projekte. Strategiesitzungen werden vierteljährlich abgehalten, um relevante Updates und wesentliche Änderungen zu erörtern, die Auswirkungen auf die Geschäftspläne und unsere Strategie haben könnten. Es werden Managemententscheidungen getroffen, um auf mögliche Auswirkungen zu reagieren.

Evotec organisiert regelmäßig einen „Science Day“, um unseren Aufsichtsrat über neue, relevante F&E-Initiativen oder Änderungen in der strategischen Ausrichtung zu informieren. Geschäftsaktivitäten, die von grundlegender Bedeutung für Evotec sind, bedürfen der Zustimmung aller Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus kontrolliert der Vorstand die Forschungsaktivitäten des Portfolios, um Projekte mit Partnerschaftspotenzial zu identifizieren. Wir haben eine spezifische Qualitätsmanagement-Richtlinie für das Management von Innovate-F&E-Projekten entwickelt und veröffentlicht, die auch für die Bewertung und Kontrolle des Managementansatzes gilt.

Unsere Stakeholder werden regelmäßig durch Pressemitteilungen über unsere jüngsten Entwicklungen und strategischen Kooperationen informiert. Außerdem kommunizieren wir mittels unserer vierteljährlichen Unternehmensberichte, die im Verantwortungsbereich unserer Abteilung für Unternehmenskommunikation und Investor Relations liegen.

4.2. BESCHÄFTIGUNG

Arbeitsbedingungen, arbeitsbezogene Rechte und Mitarbeiterbindung in unseren Betrieben und unserer Lieferkette sind für uns kritische Erfolgsfaktoren, die wir durch umfassende Bewertungen und die Einbeziehung von Stakeholdern überwachen.

Die Risiken, die mit schlechten Arbeitsbedingungen, Verstößen gegen arbeitsbezogene Rechte oder unangemessene Mitarbeiterbindungspraktiken verbunden sind, könnten zu rechtlicher Haftung und Reputationsschäden für Evotec führen. Wenn wir hingegen gute Arbeitsbedingungen, eine faire Behandlung und die Einhaltung des Arbeitsrechts fördern, stärken wir unseren positiven Ruf und sind besser in der Lage, qualifizierte Talente anzuziehen.

Bei Evotec sehen wir uns zu einer verantwortungsvollen Rekrutierung von Talenten verpflichtet und identifizieren potenzielle Risiken in unseren verschiedenen Personalprozessen. Wir arbeiten innerhalb der lokalen gesetzlichen Rahmenbedingungen in den Ländern, in denen wir tätig sind, um Kinder- und Zwangsarbeit zu verhindern, während wir faire Löhne bieten und die Arbeitsgesetzgebung einhalten. Indem wir die Einhaltung dieser ethischen Praktiken sicherstellen, tragen wir dazu bei, das Risiko negativer Auswirkungen zu mindern.

Wir überwachen und befassen uns mit potenziellen Problemen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen durch regelmäßige Audits, Mitarbeiterschulungen und die Zusammenarbeit mit Lieferanten und unseren Kunden. Dieser proaktive Ansatz stellt sicher, dass wir nicht

direkt mit nachteiligen Auswirkungen in Verbindung gebracht werden und dass wir ein positives Verhältnis zu Mitarbeitern, Zulieferern und der breiteren Community aufrechterhalten. Bei Evotec spiegelt unser Engagement für nachhaltige und ethische Geschäftspraktiken unser Bewusstsein für die Auswirkungen wider, die wir sowohl auf die Umwelt als auch auf die Menschen haben können.

Wir haben ein umfassendes Maßnahmenpaket zum Umgang mit den Themen Arbeitsbedingungen, arbeitsbezogene Rechte und Mitarbeiterbindung geschnürt, welches sich sowohl auf die Vermeidung negativer Auswirkungen als auch auf die Förderung positiver Beiträge konzentriert. Unser Ansatz umfasst verschiedene Aspekte des Personalwesens, der Technologie und der Talentakquisition, und wir beschreiben ihn in den folgenden Abschnitten.

Bei Evotec haben wir innerhalb unserer globalen HR-Funktion eine Personalstrategie für 2024 entwickelt, die im Einklang mit den allgemeinen Zielen des Unternehmens steht, qualifizierte Talente zu gewinnen, ihr Fachwissen zu verbessern und die Weitergabe von Wissen zu gewährleisten, um die Bedürfnisse unserer Partner zu erfüllen. Regelmäßige Überprüfungen durch den Vorstand gewährleisten die Ausrichtung an der Unternehmensstrategie und die Reaktionsfähigkeit auf externe Veränderungen.

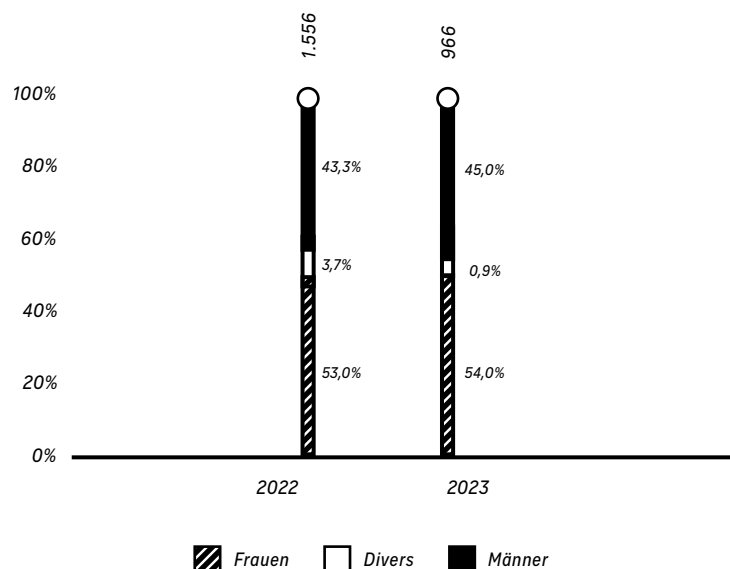
Im Jahr 2023 setzten wir die Implementierung von HR-Betriebsmodellen fort und konzentrierten uns dabei auf die Verbesserung der Teamfähigkeiten, um spezialisierter und effizienter zu werden. Diese Bemühungen sind Teil der HR-Transformationsstrategie, die darauf abzielt, alle HR-Prozesse weltweit anzugleichen, die Effizienz zu steigern und qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu erbringen.

Der Einsatz eines vollständigen Satzes von HR-Modulen innerhalb des globalen Personalinformationssystems (HRIS) ermöglicht es uns, uns effizient an organisatorische Veränderungen anzupassen und gleichzeitig Stabilität und Konsistenz zu wahren. Diese Technologie erlaubt uns auch schnelle Anpassungen als Reaktion auf neue gesetzliche Anforderungen, die Rationalisierung von Akquisitionen und die Verbesserung der allgemeinen Governance. Die Integration der Lohn- und Gehaltsabrechnung im Jahr 2022 hat die Datenqualität verbessert und die manuellen Eingaben für die HR-Teams reduziert.

Bei Evotec sind wir uns des wettbewerbsintensiven Talentmarkts bewusst und sind mit unserer Arbeit bemüht, die richtigen Talente anzusprechen, zu gewinnen, einzustellen und halten zu können. Das globale Kompetenzzentrum (Centre of Expertise, CoE) für Talentakquisition spielt eine zentrale Rolle bei der Suche, Auswahl und Gewinnung geeigneter Kandidaten. Die Entwicklung einer starken globalen Arbeitgebermarke ist von strategischer Bedeutung für die Anwerbung und Bindung von Mitarbeitern, die von Neugier und wissenschaftlicher Exzellenz angetrieben werden. Ziel ist es, Talente zu rekrutieren und zu binden, die gute Teamplayer sind und sich an den Grundsätzen der Zusammenarbeit in der gemeinsamen Wirtschaft orientieren. Infolgedessen sind wir im Jahr 2023 weiter organisch gewachsen, wie die Daten in Abbildung 8 zeigen.

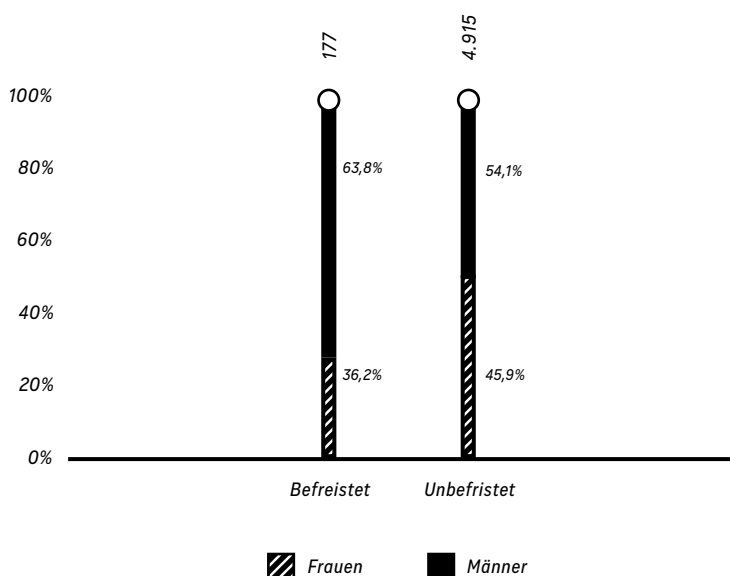
ABBILDUNG 8: MERKMALE VON NEUEINSTELLUNGEN UND BELEGSCHAFT ²

NEUEINSTELLUNGEN NACH GESCHLECHT



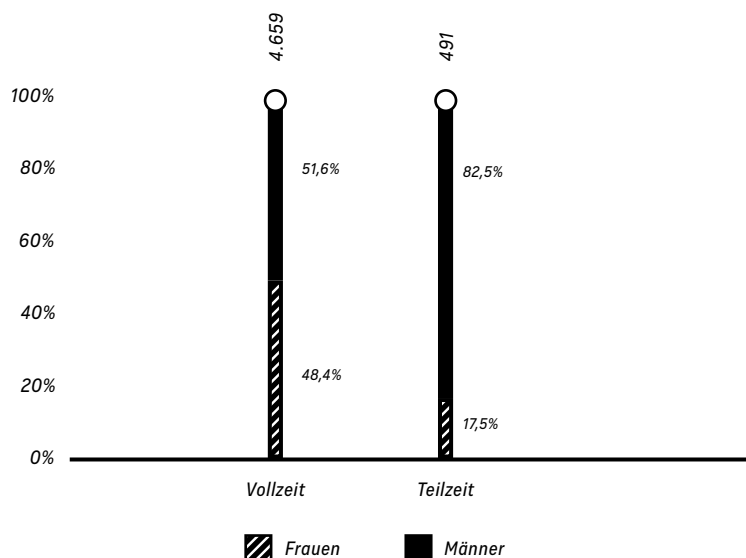
² Diese Informationen wurden geändert, um sie so besser an die Anforderungen der GRI-Standards anzupassen.

MITARBEITER NACH VERTRAGSART UND GESCHLECHT*



* Diese Angaben schließen Studenten, Auszubildende, bezahlte Praktikanten und Trainees sowie Mitarbeiter, die keine Angaben zum Geschlecht gemacht oder „Sonstige“ gewählt haben, aus.

VOLLZEIT VS. TEILZEIT



sind wir bestrebt, Transparenz zu wahren, indem wir die Mitarbeiter über die Struktur ihrer Vergütung informieren. Die individuellen Gehälter sollen die Fähigkeiten und Verantwortlichkeiten widerspiegeln, wobei für das Jahr 2025 eine globale Job-Architektur geplant ist. Alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrem Voll- oder Teilzeitstatus, erhalten ein gleiches Gesamtvergütungspaket. Herausragende Leistungen werden durch Einmalzahlungen gewürdigt, und der Bonus für den Vorstand orientiert sich an den Nachhaltigkeitszielen, die im Geschäftsbericht des Unternehmens aufgeführt sind.

Zusätzlich zu den Maßnahmen, die wir ergriffen haben, um die Mitarbeiterbindung zu verbessern und die Personalabgangsquote zu verringern, bemühen wir uns aktiv um Arbeitsbedingungen, die den lokalen Vorschriften und Bedürfnissen entsprechen, sowie um Personalleistungen, die für die gesamte Gruppe gelten (siehe Abbildung 9 für Details). Darüber hinaus unterlagen 65,9 % unserer Mitarbeiter – in Österreich, Frankreich, Deutschland und Italien – einem Tarifvertrag.

ABBILDUNG 9: PERSONALLEISTUNGEN³ FÜR VOLLZEITBESCHÄFTIGTE UND INFORMATIONEN ZUR BETRIEBLICHEN ELTERNZEIT⁴

Wir arbeiten aktiv daran, unseren Rekrutierungsprozess weltweit zu optimieren. Im Jahr 2022 entwickelten wir ein neues globales Betriebsmodell für die Talentakquisition, welches seit 2023 umgesetzt wird. Dieses Modell konzentriert sich auf den Ausbau und die Verbesserung der Teamkapazitäten, die Einführung eines kompetenzbasierten Rekrutierungsansatzes und die Gewährleistung eines positiven Bewerbererlebnisses an allen Kontaktpunkten. Mit dieser Maßnahme reduzieren wir die Zeit bis zur Einstellung und die Kosten pro Einstellung.

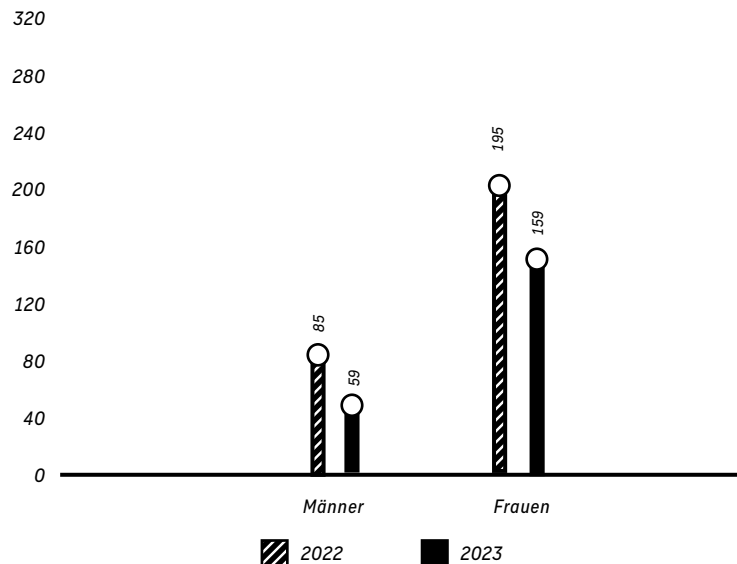
Im Bereich der Personalberichterstattung haben wir erhebliche Fortschritte erzielt, indem Standardberichte für die Kollegen der Personalabteilung intern freigegeben wurden. Die Einführung von Dashboards erhöht die Transparenz und Effizienz der Personalprozesse. Regelmäßig überprüfte Standardbetriebsverfahren und -richtlinien tragen dazu bei, die Zuverlässigkeit und Gültigkeit der Daten zu gewährleisten.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Personalabgangsquote zu senken und die Mitarbeiterbindung zu verbessern. Um diese Ziele zu erreichen, wurden verschiedene Maßnahmen wie leistungsbezogene Gehaltserhöhungen, strukturelle Gehaltserhöhungen und Programme zur Entwicklung von Führungskräften eingeführt. Wir sind uns bei Evotec der Tatsache bewusst, dass diese Maßnahmen eine gewisse Vorlaufzeit benötigen, um sichtbare Auswirkungen zu zeitigen.

Wir legen Wert auf eine faire Vergütung durch unsere Gesamtvergütungsstrategie, die Grundgehälter, kurzfristige Anreize, Zusatzleistungen und langfristige Anreizpläne umfasst. Interne Gehaltsbänder werden anhand von Benchmarking und gesetzlichen Vereinbarungen sorgfältig festgelegt, um weltweit wettbewerbsfähig zu sein, wobei der Schwerpunkt auf der Gleichstellung der Geschlechter liegt. Die fortlaufende Analyse von Vergütungsdaten trägt dazu bei, potenzielle Lücken proaktiv zu erkennen und zu schließen. Bei Evotec



ANZAHL DER MITARBEITER IN ELTERNZEIT**



* Der Versicherungsschutz bei Behinderung wird gemäß den örtlichen Vorschriften oder als eine Leistung, die in einigen Ländern über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht, angeboten.

** Die Zahl der Beschäftigten, die im Jahr 2022 Elternzeit in Anspruch genommen haben, wurde im Vergleich zu der zuvor gemeldeten Zahl korrigiert.

³ Andere Leistungen für Vollzeitbeschäftigte sind je nach Land verfügbar, einschließlich Lebensversicherung und freiwillige betriebliche Krankenversicherung, die nach den Gesetzen und Vorschriften des Landes nicht vorgeschrieben sind.

⁴ Zu Berichtszwecken umfasst der Begriff Elternzeit bei Evotec jede Art von Auszeit, der mit der Geburt eines Kindes für Mütter (Mutterschaftsurlaub) und Väter (Vaterschaftsurlaub) verbunden ist, einschließlich Adoption. Alle Mitarbeiter sind diesbezüglich berechtigt.

Wir fühlen uns der ständigen Verbesserung verpflichtet und suchen das Feedback von Führungskräften, Mitarbeitern und Bewerbern. Schulungen und gezielte Kommunikationsmaßnahmen stellen sicher, dass relevante Informationen über Personalstrategien und Betriebsmodelle an alle Stakeholder weitergegeben werden.

Wir engagieren uns für ethische und nachhaltige Praktiken im Personalwesen, was sich in unserem Fokus auf faire Behandlung, Talententwicklung und das Wohlbefinden der Mitarbeiter widerspiegelt, wie im Abschnitt über Gesundheit und Sicherheit beschrieben. Bei Evotec setzen wir auf länderspezifische Maßnahmen, die sich mit Aspekten wie Tarifverträgen, Mitarbeiterhandbüchern und Leistungspaketen befassen. Darüber hinaus dient Evotecs Verhaltenskodex als Rahmen, wenn auch mit

einem breiteren Themenspektrum, das sich mit den Entwicklungen des Jahres 2023 möglicherweise nicht vollständig deckt. Unsere Bemühungen, die Richtlinien und Verpflichtungen an die sich entwickelnden Bedürfnisse anzupassen, werden fortgesetzt.

Zusammenfassend können wir feststellen, dass wir bei Evotec einen vielschichtigen Ansatz zum Umgang mit dem Thema Beschäftigung gewählt haben, der Technologien, Strategien zur Talentgewinnung, der Optimierung von HR-Prozessen und Initiativen zur kontinuierlichen Verbesserung. Wir arbeiten aktiv an unseren Zielen, die Personalabgangsquote zu verringern, die Mitarbeiterbindung zu verbessern und unsere Position als bevorzugter Arbeitgeber zu stärken.

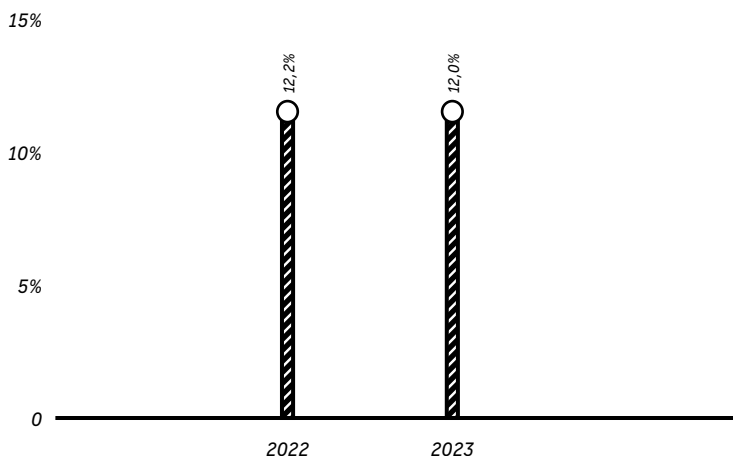
TABELLE 7: ZIELE

ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Sichtbare Reduzierung der Personalabgangsquote	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Leistungsabhängige jährliche Gehaltserhöhungen (Verdienst/Merit) ▶ Zusätzliche strukturelle Gehaltserhöhungen ▶ Erhöhung der kurzfristigen Anreizprogramme (jährliche Bonuszielprozentsätze) für alle ▶ EVOlead – Roll-out der globalen Weiterbildungs-Journey für Führungskräfte ▶ EVOsuccession – globale Nachfolgeplanung und Pilotprogramm für Talent-Management 	Evotec Group	2024	In Bearbeitung
Verbesserung der Mitarbeiterbindung	Förderung der internen Talententwicklung und Nachfolgeplanung	Evotec Group	2024	In Bearbeitung
Implementierung einer globalen Job-Architektur		Just – Evotec Biologics in 2024	Pilotprojekt in 2024, vollständige Implementierung bis 2025	Ausstehend

Um die Wirksamkeit unseres Zugangs zum Vergütungsmanagement zu bewerten, greifen wir auf strenge Mechanismen zurück, darunter die Einhaltung internationaler Benchmarks und die erfolgreiche Umsetzung der Gesamtvergütungsstrategie. Die kontinuierliche Überwachung durch regelmäßige Datenanalysen und Audits stellt sicher, dass der Managementansatz mit unserer Verpflichtung zu einer fairen und wettbewerbsfähigen Vergütung auf einer Linie liegt.

Die Bewertung basiert auf den Zielen und Vorgaben, die wir uns für 2024 gesetzt haben, wie z. B. die Senkung der Personalabgangsquote und die Verbesserung der Mitarbeiterbindung. Auch wenn die sichtbaren Auswirkungen aufgrund der Vorlaufzeiten dieser Maßnahmen noch nicht in vollem Umfang zu erkennen sind, so werden die Fortschritte doch laufend bewertet. So wird zum Beispiel der Stand der Personalabgangsquote, eines unserer Ziele, mit 12 im Jahr 2023 angegeben, was die Referenz für die Messung weiterer Verbesserungen in der Zukunft ist.

ABBILDUNG 10: PERSONALABGANGSQUOTE⁵



⁵Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht nur die Abgangsquote für die Gesamtbelegschaft ausgewiesen.

Die aus dem Evaluierungsprozess gezogenen Lehren werden aktiv in die betrieblichen Strategien und Verfahren einbezogen. Unser Engagement für Vergütungsgleichstellung zwischen den Geschlechtern und eine transparente Kommunikation über die Vergütungsstrukturen resultieren aus diesen Bewertungen. Für 2025 planen wir die Einführung einer globalen Job-Architektur, in die Erkenntnisse aus diversen Evaluierungen einfließen, um die Effizienz zu steigern und Evotec an die sich entwickelnden Branchenstandards anzupassen. Kontinuierliche Verbesserung ist eines unserer Kernprinzipien, wobei die Analysen in proaktive Maßnahmen einfließen, um potenzielle Lücken zu schließen und ein gerechtes und wettbewerbsfähiges Arbeitsumfeld zu fördern.

Wir fühlen uns transparenter Kommunikation gegenüber internen und externen Stakeholdern in Bezug auf Vergütungsmanagementinitiativen verpflichtet. Intern werden die Mitarbeiter regelmäßig informiert, um sicherzustellen, dass sie über die Gesamtstruktur ihrer Vergütung gut informiert sind. Extern werden diese Informationen häufig über den Geschäftsbericht des Unternehmens weitergegeben, der detaillierte

Einblicke in die variablen Vergütungen, einschließlich der an Nachhaltigkeitszielen ausgerichteten Vorstandsboni, bietet. Das Unternehmen holt aktiv das Feedback der Stakeholder ein und schätzt deren Erkenntnisse bei der Gestaltung und Verbesserung seiner Vergütungsstrategien. Durch die Förderung eines offenen Dialogs will Evotec sicherstellen, dass die Erwartungen der Stakeholder erfüllt werden, und ist bestrebt, wertvolles Feedback in die laufenden Bemühungen zur Verbesserung der Fairness und Effektivität unseres Vergütungsmanagements einfließen zu lassen.

4.3. ENTWICKLUNG VON KOMPETENZEN UND TALENTEN

Die Kompetenz- und Talententwicklung bei Evotec bezieht sich auf die Strategien und Programme, die darauf abzielen, die Kompetenzen und Fertigkeiten sowie das allgemeine berufliche Wachstum unserer Mitarbeiter zu fördern. Dieses Thema ist für unsere Nachhaltigkeitsbemühungen von großer Bedeutung, da es das Wohlbefinden unserer Belegschaft, die Leistung des Unternehmens und den gesellschaftlichen Beitrag beeinflussen kann.

Wir sind bestrebt, unseren Mitarbeitern kontinuierliche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, indem wir ihr Fachwissen beispielsweise mit Hilfe des 70-20-10-Modells für Lernen und Entwicklung verbessern.

Dieses Engagement beinhaltet Investitionen in Schulungen, die Förderung des kontinuierlichen Lernens und die Umsetzung gezielter Qualifizierungsprogramme, um Spitzenkräfte zu gewinnen und zu halten. Unser vorrangiges Ziel ist es, die Fähigkeiten der Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen in Einklang zu bringen und einen ganzheitlichen Ansatz zu fördern, der Initiativen zur Talententwicklung mit Bemühungen zur Mitarbeiterbindung verbindet.

Unsere Initiativen zur Talententwicklung basieren auf den Grundsätzen des kontinuierlichen Lernens, des beruflichen Aufstiegs und der Förderung einer Kultur der Innovation. Wir sind davon überzeugt, dass Investitionen in die Entwicklung unserer Mitarbeiter nicht nur ihnen selbst zugute kommen, sondern auch zum Gesamterfolg unseres Unternehmens beitragen.

Die folgenden Informationen beschreiben verschiedene Maßnahmen, die wir ergriffen haben, um das Thema der kontinuierlichen Mitarbeiterentwicklung und ihre Auswirkungen auf die Performance zu steuern.

Um einen fairen und unvoreingenommenen Zugang zu Talententwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten, sind wir stets bemüht, Evotecs Verpflichtung zur Chancengleichheit zu respektieren. Unser Verständnis für die Bedeutung des Wohlbefindens der Mitarbeiter im Rahmen der kontinuierlichen Entwicklungsinitiativen zeigt sich auch in der Umsetzung einer EHS-Strategie, die sich mit psychischer Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter befasst.

Bei Evotec haben wir in strategische Schulungsinitiativen investiert, darunter die Programme „Leading Self and Others“ (Sich selbst und andere führen), „Leadership and Learning“ (LL; Führung und

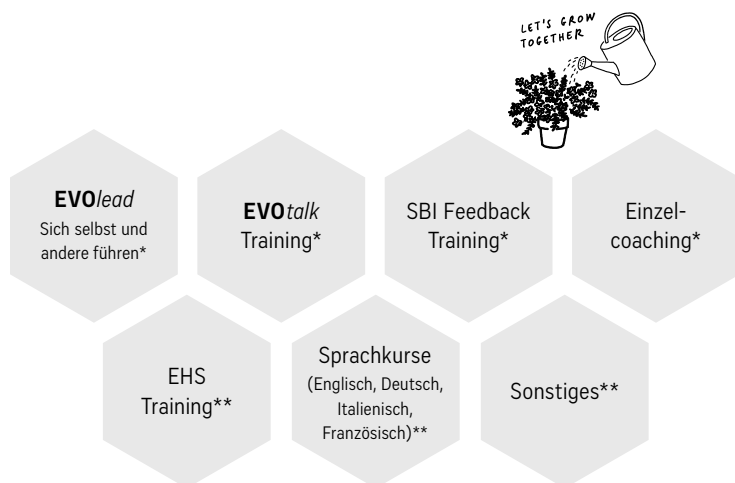
Lernen) und „Leading Globally“. Diese Programme zielen darauf ab, die Führungsfähigkeiten zu verbessern und die Fähigkeiten der Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen in Einklang zu bringen.

Während und nach den Schulungsprogrammen werden regelmäßig Umfragen zum Feedback der Teilnehmer durchgeführt. Dies ist von entscheidender Bedeutung, um potenzielle negative Auswirkungen zu erkennen, Probleme in Echtzeit anzugehen und die Wirksamkeit der Programme kontinuierlich zu verbessern.

Im Jahr 2023 wurde die *EVolead* (Sich selbst und andere führen) Journey grundlegend überarbeitet, um die Benutzerfreundlichkeit und Interaktivität des Programms zu verbessern. Dieser proaktive Schritt stellt unser Engagement unter Beweis, die positiven Auswirkungen unserer Schulungsinitiativen zu verstärken.

Wir sind bestrebt, in der gesamten Organisation eine echte Lernkultur zu fördern. Ausgebildete Führungskräfte in allen Geschäftsbereichen und die Einrichtung der Lernplattform „*EVOacademy*“ spiegeln unser Engagement wider, allen Mitarbeitern den Zugang zum Lernen zu ermöglichen. Abbildung 11 gibt einen Überblick über den Katalog der Schulungen, die den Mitarbeitern sowohl innerhalb als auch außerhalb der *EVOacademy* zur Verfügung stehen.

ABBILDUNG 11: FORMEN DER AUS- UND WEITERBILDUNG



* Global angeboten.

** Abhängig vom jeweiligen Land, den lokalen Gesetzen und Vorschriften sowie den lokalen Vereinbarungen. Inkludiert sind unter anderem individuelle Schulungen auf Abruf, Schulungen zur Prävention von Belästigung, Schulungen für Führungskräfte und Manager, Unterstützung bei der Weiterbildung usw.

Zusätzlich zu den strukturierten Schulungsprogrammen bieten wir Führungskräften zusätzliche On-Demand-Schulungen zu Themen wie „Führen in unsicheren Zeiten“ an. Dieser flexible Ansatz trägt dem dynamischen Charakter des Geschäftsumfelds Rechnung.

Das in den vorliegenden Informationen beschriebene Engagement von

Evotec für die Entwicklung von Führungskompetenzen verdeutlicht unseren strategischen Ansatz, eine positive Arbeitsplatzkultur zu fördern und die Übereinstimmung mit den Werten unseres Unternehmens zu gewährleisten. In den folgenden Abschnitten fassen wir einige wichtige Punkte und potenzielle Erkenntnisse zusammen, die sich aus den obigen Informationen ableiten lassen.

Wir erkennen die entscheidende Rolle der Führungskräfte an. Sie geben als Vorbilder den Ton für die Kultur unserer Organisation vor. Von ihnen wird erwartet, dass sie einen wichtigen Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitsumfelds haben und sich bemühen, die Werte von Evotec in die Tat umzusetzen.

Im Rahmen unseres *EVolead*-Programms investiert Evotec weiterhin in den Aufbau von Führungskompetenzen und in die Verbesserung und Weiterentwicklung der Anforderungen an die Führungskräfteentwicklung.

Die detaillierte Aufschlüsselung der Schulungsstunden für spezifische Führungsprogramme („Sich selbst und andere führen“, „Führung und Lernen“ und „Leading Globally“ verdeutlicht Evotecs maßgeschneiderten Ansatz zur Entwicklung von Führungskompetenzen auf der Grundlage unterschiedlicher Führungsebenen und Verantwortlichkeiten. 325 Führungskräfte haben bereits an diesen Programmen teilgenommen (94% Teilnahmequote im Jahr 2023; 89% im Jahr 2022), und so wollen wir die Führungskräfteentwicklung im gesamten Unternehmen zugänglich machen und damit die Inklusivität und Skalierbarkeit fördern. Weitere Details über die Leistung der Führungsprogramme sind in Tabelle 8 zu finden.

TABELLE 8: FULL-TIME EQUIVALENTS

	<i>Sich selbst und andere führen (Leading Self and Others; LSAO)</i>		<i>Führung und Lernen (Leading Leaders; LL)</i>		<i>Leading Globally</i>	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023*
Verbleibquote**	95,7%	100,0%	94,4%	90,0%	95,8%	0,0%
Absolventenrate***	78,5%	97,3%	87,7%	91,0%	100,0%	0,0%

* Dieses Programm wurde im Jahr 2023 pausiert.

** Anzahl der Personen, die den Kurs abgeschlossen haben, nachdem sie sich angemeldet hatten, im Vergleich zur Gesamtzahl der Mitarbeiter, die den Kurs begonnen haben.

*** Anzahl der Personen, die den Kurs begonnen haben, im Vergleich zur Gesamtzahl der Mitarbeiter, die zur Teilnahme am Kurs eingeladen wurden.

Das Angebot zusätzlicher On-Demand-Schulungen zum Thema „Führen in unsicheren Zeiten“ zeigt, dass man auf die Herausforderungen und Unsicherheiten, mit denen Führungskräfte konfrontiert sein können, reagieren will. Es spiegelt unser Bestreben wider, den Führungskräften jene Fähigkeiten zu vermitteln, die sie benötigen, um sich in einem dynamischen Geschäftsumfeld zurechtzufinden.

Auch wenn die uns zur Verfügung stehenden Informationen die Wirkung des Programms nicht explizit messen, verdeutlichen die Anzahl der Schulungsstunden und der Teilnehmer unsere erheblichen Anstrengungen, Führungskompetenzen zu vermitteln und zu stärken.

Wie bereits erwähnt, zeigen die Umfragen zum Feedback der Teilnehmer, die wir während und nach den Programmen durchführen, unser Engagement für die Anpassung und Verbesserung von Führungskräfte trainings in Übereinstimmung mit den spezifischen Anforderungen und Erkenntnissen der Teilnehmer und unserer Organisation.

Der spezielle Fokus auf „Leading Globally“ zeigt, dass wir uns des globalen Charakters der Wirtschaft bewusst sind und dass es wichtig ist, den Führungskräften Fähigkeiten zur Verfügung zu stellen, die für die Arbeit in einem globalen Kontext relevant sind.

TABELLE 9: ZIELE

ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit mit der Talententwicklung	Maßnahmen in Planung	Evotec Group	2024	In Bearbeitung
Senkung der Personalabgangsquote bei Mitarbeitern, die an Programmen zur Entwicklung von Führungskräften teilgenommen haben	Maßnahmen in Planung	Evotec Group	2024	In Bearbeitung
Erhöhung der EVOacademy-Teilnahmequote	Maßnahmen in Planung	Evotec Group	2024	In Bearbeitung

Wir setzen robuste Mechanismen ein, um die Effektivität unseres Managementansatzes zur Entwicklung von Talenten zu bewerten. Zu den wichtigsten Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs) gehören die Ergebnisse des Mitarbeiterengagements, die Personalabgangsquote und die Ergebnisse von Schulungsumfragen. Regelmäßige Umfragen zum Feedback der Teilnehmer während und nach den Schulungsprogrammen dienen als wichtige Instrumente zur Bewertung der Auswirkungen und der Effektivität der Programme.

Die Ergebnisse sind auf die von Evotec gesetzten Ziele abgestimmt. Die Effektivität von Talententwicklungsprogrammen unterliegt einer kontinuierlichen Evaluierung und trägt zur Verbesserung dieser Initiativen bei.

Wir beziehen die aus dem Feedback der Teilnehmer gewonnenen Erkenntnisse aktiv in unsere operativen Richtlinien und Verfahren ein. Die Neugestaltung der EVOlead Sich selbst und andere führen-Journey im Jahr 2023, die auf dem Feedback der Teilnehmer basiert, ist ein Beispiel für unser Commitment zu kontinuierlicher Verbesserung. Diese Erkenntnisse

fließen in die Anpassungen der Programme ein und tragen dazu bei, dass sie relevant und wirkungsvoll bleiben.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass unsere Evaluierungsmechanismen, die in KPIs und Teilnehmerfeedback verankert sind, einen datengesteuerten Ansatz für die Talententwicklung ermöglichen.

Bei Evotec pflegen wir eine transparente Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern, um sie über Talententwicklungsinitiativen und deren Effektivität auf dem Laufenden zu halten. Über interne Kanäle wie Newsletter, Mitarbeiterversammlungen und interne Foren stellen wir regelmäßige Updates zur Verfügung. Die Intranetplattform „EVOzone“ dient als zentraler Knotenpunkt für die Sammlung, Veröffentlichung und Verteilung von Informationen und gewährleistet den Zugang und das Engagement der internen Interessengruppen. Externe Stakeholder werden auf verschiedene Art und Weise einbezogen, z. B. durch Nachhaltigkeitsberichte und öffentliche Mitteilungen.

Evotec holt während der vierteljährlich stattfindenden EVOtalks kontinuierlich Feedback von den Stakeholdern ein, um die Auswirkungen von Talententwicklungsprogrammen zu messen und sicherzustellen, dass ihre Sicht der Dinge zur kontinuierlichen Verbesserung dieser Initiativen beiträgt. Diese schrittweise Kommunikations- und Feedbackschleife fördert einen kollaborativen Ansatz, der die Talententwicklungsstrategien mit den Erwartungen und Bedürfnissen der internen und externen Stakeholder in Einklang bringt.

4.4. DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION

Bei Evotec ist es uns bewusst, dass sich Diversität, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity, and Inclusion – DE&I) positiv auf die Menschen und den Arbeitsplatz auswirken. Die Förderung von Vielfalt kann die Innovation und das Wohlbefinden der Mitarbeiter verbessern und zu einer lebendigeren und kooperativeren Arbeitskultur beitragen. Die Risiken liegen in ausgrenzenden Praktiken, die zu geringerem Engagement und potenziellem Talentverlust führen. Zu den Chancen gehören eine verbesserte Produktivität und ein gesellschaftlicher Beitrag.

Unser Unternehmen hat sich aktiv an Initiativen zur Unterstützung der LGBTQ+-Community beteiligt, z. B. durch den Beitritt zur Proud Science Alliance und die Teilnahme an London Pride. Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ in Deutschland hat unser Commitment zu den Grundsätzen bekräftigt, dass alle Menschen gleich an Rechten und Würde sind und dass vielfältige, diverse Teams innovativere Lösungen hervorbringen.

Obschon wir Fortschritte bei der Förderung der Inklusivität gemacht haben, sind weitere Anstrengungen unerlässlich. Unsere Organisation ist sich der potenziellen Risiken bewusst, die mit Ausgrenzung verbunden sind. Wir arbeiten bewusst an unserer Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung und bemühen uns, ein sicheres und integratives Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder Einzelne willkommen und geschätzt fühlt. Die konkreten Fälle, in denen wir durch unsere Geschäftsbeziehungen Vorfälle direkt verursacht oder zu ihnen beigetragen haben, sollten jedoch genauer beleuchtet werden, um Transparenz und Verantwortungsbewusstsein zu

demonstrieren.

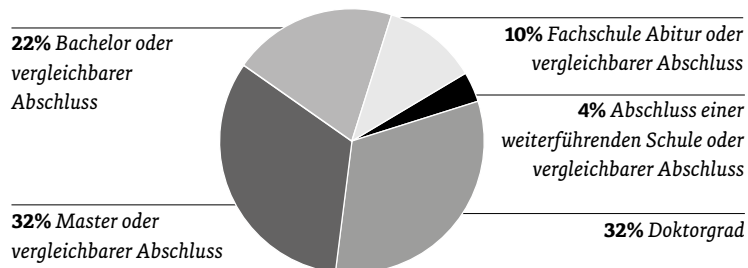
Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ in Deutschland im Jahr 2020 machte Evotec sein Engagement für Diversität, Gleichstellung und Inklusion offiziell. Diese formelle Verpflichtung bringt das Unternehmen in Einklang mit nationalen und internationalen Standards. Darüber hinaus haben wir unsere Bemühungen auf alle unsere Prozesse ausgeweitet und DEI in unserer Organisationsstruktur verankert. Wir beschreiben einige Beispiele davon in den folgenden Abschnitten.

Unser Prozess zur Talentakquise wird kontinuierlich überprüft und angepasst, um Inklusivität und Fairness zu verbessern. Dazu gehören die Beseitigung von Vorurteilen bei der Rekrutierung, die Gewährleistung vielfältiger (d.h. diverser) Interview-Gremien und die Einführung sprachlicher Vielfalt in unseren Bewerbungsprozessen, um die Chancengleichheit zu fördern.

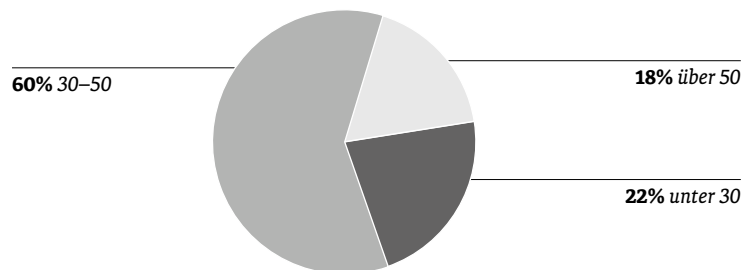
Die Organisation erkennt die Vielfalt unter potenziellen Talenten und derzeitigen Mitarbeitern an und begrüßt sie. Sie erkennt an, dass die Vielfalt über oberflächliche Merkmale wie Alter, Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit hinausgeht und unterschiedliche Perspektiven, Hintergründe, Erfahrungen und Identitäten einschließt. Zu den diesbezüglichen Initiativen gehören gezielte Rekrutierungsstrategien, um ein diverses Kontingent an Kandidaten anzuziehen, und kontinuierliche Bemühungen, gleiche Chancen für den beruflichen Aufstieg zu gewährleisten. Per Dezember 2023 setzt sich unsere Organisation aus 93 Nationalitäten⁶ zusammen (2022: 91), unsere Mitarbeiter haben ein Durchschnittsalter von 38,8 Jahren (2022: 38,2) und 1,8 % (2022: 1,7 %) unserer Mitarbeiter haben eine anerkannte Behinderung. Diese Zahlen verdeutlichen die Vielfalt in Teilen unserer Organisation und die Notwendigkeit, sich aktiv mit dem Thema DEI in den unterschiedlichen Phasen zu befassen, die potenzielle neue Mitarbeiter und Mitarbeiter durchlaufen. Weitere Details über das Alter und den Bildungsstand der Mitarbeiter finden Sie in Abbildung 12.

ABBILDUNG 12: ALTERSGRUPPEN⁷ UND BILDUNGSNIVEAU⁸

EDUCATIONAL LEVEL



ALTERSGRUPPEN*



⁷ Die Altersgruppen wurden zur Vereinfachung der Berichterstattung zu den jeweiligen Kennzahlen neu kategorisiert.

⁸ Die Prozentzahlen beruhen auf den Angaben von 3.192 Mitarbeitern.

Im Rahmen unserer täglichen Arbeit haben wir DE&I-Kommunikationen innerhalb unserer Kultur am Arbeitsplatz normalisiert, um ein Gefühl der Zugehörigkeit zu fördern. Wir arbeiten auch an einer Reihe von Schulungen und Workshops für 2024 zum Thema Bewusstsein für Diversität und Inklusion, um das Verständnis und das Engagement der Mitarbeiter zu verbessern. Zusätzlich bemühen wir uns um eine bewusste, konsistente und relevante Kommunikation über DE&I. Transparente Berichtsmechanismen, regelmäßige Aktualisierungen und ein Commitment zum offenen Dialog tragen dazu bei, dass die Mitarbeiter über die Fortschritte des Unternehmens informiert sind und sich engagieren.

Um die psychologische Sicherheit in den Vordergrund zu stellen, haben wir Maßnahmen ergriffen, um ein offenes und inklusives Arbeitsumfeld bei Evotec zu fördern. Dazu gehören die Förderung offener Kommunikationskanäle durch EVOzone, unsere interne Kommunikationsplattform, die Einrichtung von Mentorenprogrammen und die Unterstützung von Mitarbeiternetzwerken wie unseren lokalen Gleichstellungs- und Inklusionsgremien.

Wir bieten verschiedene Kanäle, in denen sich unsere Mitarbeiter Gehör verschaffen können. Mitarbeiter-Ressourcengruppen, Feedback-Mechanismen und eine Politik der offenen Tür ermöglichen es den Mitarbeitern, aktiv zu den Initiativen des Unternehmens für Diversität und Inklusion beizutragen. Darüber hinaus unterstützt unser Unternehmen die Einrichtung lokaler Gleichstellungs- und Inklusionsgremien durch Einladungen zu einer ungezwungenen Teilnahme.

Diese Gremien bieten den Mitarbeitern Plattformen, um Diversitäts- und Inklusionsinitiativen aktiv mitzugestalten, und bieten den Mitarbeitern ein vertrauenswürdiges Umfeld, in dem sie ihre unterschiedlichen Perspektiven offen austauschen und sich aktiv beteiligen können. Die Einrichtung lokaler Gleichstellungs- und Inklusionsgremium ist ein Zeichen einer Unternehmenskultur, die die Beteiligung der Basis und die gemeinschaftliche Entscheidungsfindung bei der Gestaltung und Umsetzung von DE&I-Initiativen fördert.

Das ganze Jahr über feiern wir aktiv unterrepräsentierte Ereignisse, um die Bedeutung von Diversität zu unterstreichen. Dies beinhaltet auch die Anerkennung kultureller Feiertage und Monate des kulturellen Erbes

⁶ Die Abbildungen beinhalten aus rechtlichen Gründen keine Information zu den USA.

sowie die Teilnahme an Veranstaltungen, die den integrativen Gedanken und das gegenseitige Verständnis unter den Mitarbeitern fördern.

Die Anerkennung der Tatsache, dass DE&I-Bemühungen ein laufender Prozess sind, bedeutet ein Commitment zur kontinuierlichen Verbesserung. Wir sind uns des dynamischen Charakters von Diversität und Inklusion bewusst und wollen sicherstellen, dass sich unsere Strategien weiterentwickeln, um den sich ändernden Bedürfnissen gerecht zu werden.

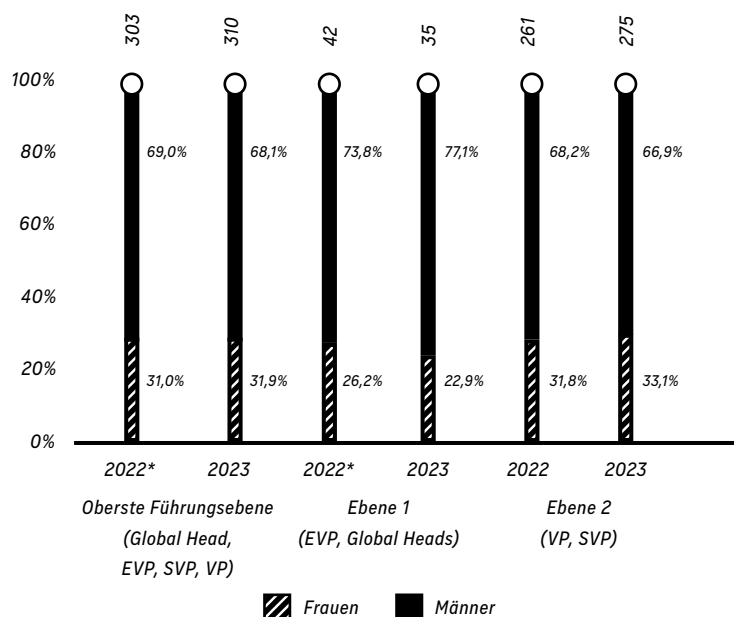
Zusammenfassend können wir feststellen, dass unser Ansatz zum Management der DE&I-Effekte eine Kombination aus strategischen Initiativen, Verpflichtungen und einer kontinuierlichen Verbesserungsmentalität beinhaltet. Die Handlungen unserer Organisation spiegeln unser Engagement für die Schaffung eines inklusiven und gerechten Arbeitsplatzes wider, an dem Vielfalt zelebriert wird und sich jeder wertgeschätzt und respektiert fühlt.

TABELLE 10: ZIELE

ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Förderung einer inklusiven Arbeitsplatzkultur	Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit in Bezug auf Diversität und Inklusion um 3%.	Evotec Group	2024	In Bearbeitung
Erhöhung der Diversität im Rahmen der Neuanstellung	Garantie, dass 100% der Stellenausschreibungen in einer diversen und inklusiven Sprache verfasst werden.	Evotec Group	2024	In Bearbeitung
Stärkung des externen gesellschaftlichen Engagements	Aufbau von Partnerschaften mit mindestens zwei lokalen Organisationen, die sich für DE&I-Initiativen einsetzen.	Evotec Group	2024	In Bearbeitung

Wir sind derzeit im Begriff, ein umfassendes Paket von Mechanismen einzuführen, um die Wirksamkeit unseres DE&I-Managementansatzes zu messen. Zu den wichtigsten Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators – KPIs) gehören regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, in denen die Zufriedenheit und die diverse Repräsentation auf verschiedenen Organisationsebenen. Diese Kennzahlen geben einen Überblick darüber, wie sich die Initiativen auf die Belegschaft auswirken, einschließlich der Förderung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, wie in der folgenden Abbildung dargestellt.

ABBILDUNG 13: OBERE FÜHRUNGSEBENE NACH EBENE UND GESCHLECHT



Die Ergebnisse der diesjährigen Umfrage zum Engagement zeigen, dass DE&I in der gesamten Organisation einen positiven Stellenwert hat: 74% der Antworten waren positiv. Zu den greifbaren Ergebnissen gehören eine größere Vielfalt bei der Rekrutierung, eine bessere Unterstützung der Mitarbeiter vor Ort durch maßgeschneiderte Aktivitäten und eine stärkere Beteiligung an DE&I-Initiativen.

Bei Evotec bemühen wir uns aktiv darum, die gewonnenen Erkenntnisse in die betrieblichen Richtlinien und Verfahren zu integrieren. Erkenntnisse aus Mitarbeiterfeedback und externer Zusammenarbeit fließen in die Entwicklung von Schulungsmodulen ein, um deren Relevanz und Effektivität zu gewährleisten. Dieser schrittweise Prozess ist die Grundlage für die Aktualisierung von Richtlinien und stärkt den DE&I-Ansatz des Unternehmens im Zeitablauf. Unser sichtbares Engagement für kontinuierliche Verbesserung unterstreicht die Flexibilität unserer Organisation bei der Anpassung von Strategien auf der Grundlage wertvoller Erfahrungen.

Wir arbeiten aktiv mit internen und externen Stakeholdern zusammen, um unsere DE&I-Initiativen und deren Auswirkungen zu kommunizieren. Intern informieren wir in regelmäßigen unternehmensweiten Mitteilungen, Newslettern und speziellen Intranetbereichen über laufende Bemühungen und Erfolge. Extern nutzen wir unsere Website, Social-Media-Kanäle und jährliche Nachhaltigkeitsberichte, um Informationen in eine breitere Öffentlichkeit zu tragen, sie mit Investoren und Partnern zu teilen. Innerhalb unserer Organisation fördern wir das Feedback über verschiedene Kanäle, darunter Umfragen, Foren und direkte Kommunikationskanäle, um einen Dialog zu gewährleisten, der tatsächlich in beide Richtungen läuft. Das Feedback der Stakeholder wird über die lokalen Gleichstellungs- und Inklusionsgremien eingeholt und in die kontinuierliche Verbesserung unserer Strategie für Vielfalt, Chancengleichheit und Integration (DE&I) integriert, was unser Engagement für Transparenz und Anpassungsfähigkeit unterstreicht.

* Die Daten wurden gegenüber der Veröffentlichung von 2022 korrigiert.

4.5. GESUNDHEIT & SICHERHEIT

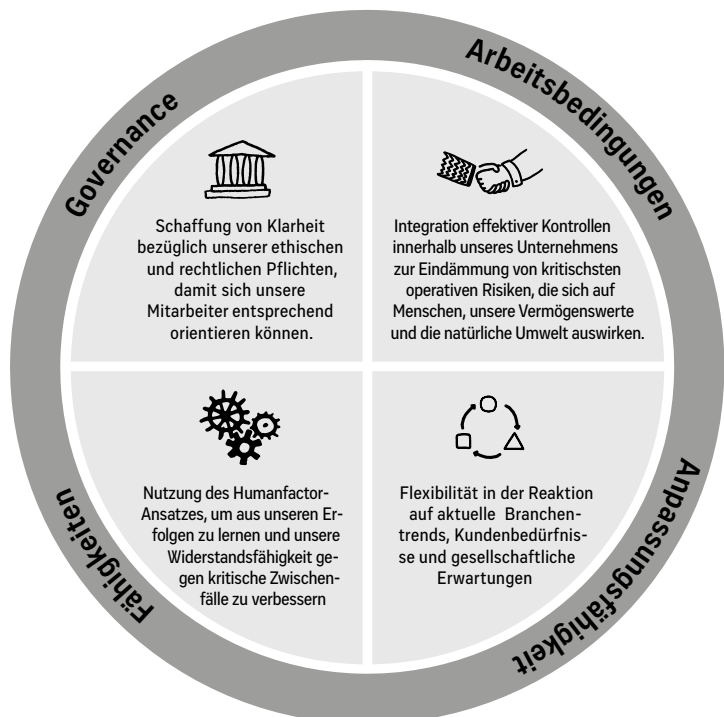
Die Wahrung der Sicherheit, der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter ist für den Erfolg von Evotecs Unternehmensmission ein wesentlicher Bestandteil. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind ein grundlegendes Menschenrecht und als globaler Arbeitgeber haben wir die Pflicht, für die Sicherheit und Unversehrtheit unserer Kollegen bei der Ausübung ihrer Arbeit zu sorgen. Dies gilt auch für alle Gäste, Partner oder andere Personen an unseren Standorten.

Wir fühlen uns daher der Etablierung eines entsprechenden Führungsverhaltens verpflichtet:

- ▶ Eindämmung der komplexen und kritischen Risiken, denen unsere Mitarbeiter und andere Personen in ihrer Arbeit ausgesetzt sein können
- ▶ Verbesserung unserer Resilienz gegenüber kritischen negativen Ereignissen der Arbeitssicherheit
- ▶ Schutz, Überprüfung und Überwachung der Gesundheit unserer Mitarbeiter hinsichtlich arbeitsbezogener Risiken
- ▶ Förderung einer Arbeitskultur, die es den Kollegen ermöglicht, sich zu entfalten, glücklich und gesund zu sein

Trotz Präventionsmaßnahmen kann es aufgrund von anhaltenden Unsicherheiten und betrieblichen Veränderungen zu Unfällen kommen. Bemühungen, die Belastbarkeit des Unternehmens gegenüber unerwünschten Ereignissen im Bereich der Arbeitssicherheit zu stärken, gehen typischerweise auch mit einer Qualitätsverbesserung betrieblicher Prozesse selbst einher. Dies wiederum führt zu einem tieferen Verständnis darüber, wie erfolgreiche betriebliche Abläufe und Prozesse erhalten werden können.

Im Jahr 2023 haben wir unsere EHS-Strategie (Environment, Health and Safety Strategy) weiterentwickelt, indem wir Plan '25 und Plan '30 festgelegt haben. Unser Ansatz für die Umsetzung unserer Gesamtstrategie besteht aus den Elementen Governance (Steuerung), Conditions (Arbeitsbedingungen), Capabilities (Fähigkeiten) und Adaptability (Anpassungsfähigkeit).



Aktions-Plan '25 zielt darauf ab, unsere nationalen und standortbasierten Teams in eine führende, harmonisierte globale Funktion zu transformieren (ONE EHS-Team). Ein EHS-Team mit einer gemeinsamen Vision im Rahmen des neuen Steuerungs-Ansatzes, der durch die Teilnahme von Führungskräften im Global EHS-Steering Committee (d. h. im globalen EHS-Lenkungsausschuss) ermöglicht wird.

Bei unserer Arbeit an dieser globalen EHS-Umstellung hat unser Engagement gezeigt, dass die meisten unserer ursprünglichen Übergangsziele entweder erreicht wurden oder noch in Arbeit sind. Insbesondere haben wir erfolgreich ein globales Risikoregister für Gesundheit und Sicherheit erstellt und weitgehend ausgefüllt. Die organisatorische Herausforderung des Cyberangriffs hat jedoch dazu geführt, dass sich die Einrichtung eines Registers für Umweltauswirkungen und -aspekte bis 2024 verzögert hat.

Ein Schlüsselfaktor für unseren Erfolg war die breite Kommunikation des Plan '25, ergänzt durch eine sorgfältige Kaskade von Pflichten. Der strategische Ansatz, insbesondere bei der Planung des Risikoregisters, hat uns zum Aufbau unseres ersten globalen Gesundheits- und Sicherheitsrisikoregisters geführt, das sowohl wissenschaftliche als auch technische Unternehmensabläufe umfasst.

Im Einklang mit unserem Commitment zur Arbeitssicherheit haben wir ein umfassendes Audit unserer Produktionsstandorte durchgeführt. Diese proaktive Maßnahme ist integraler Bestandteil unserer Vorbereitungen für eine stärkere Fokussierung auf die Sicherheit im Chemikalienmanagement im Jahr 2024, wo unsere neue Strategie für hochwirksame Substanzen bereits fertiggestellt wurde. Dazu gehört auch ein proaktives Engagement bei den ersten Aktivitäten im Bereich Industriehygiene, die bei der Arbeit mit hochwirksamen Substanzen unterstützend miteinfließen. Damit unterstreichen wir unsere proaktive Haltung bei der Eindämmung potenzieller Risiken für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter sowie bei der Wahrung des Rufs unseres Unternehmens und unserer Kunden. Dies wird durch die geplanten Bewertungen der Toxizität am Arbeitsplatz für neue Anlagen unterstrichen, die im Jahr 2024 in unseren Betrieb integriert werden sollen.

Ein wichtiger Aspekt in der Reduzierung von Komplexität ist das Erreichen von Evotec global harmonisierten Standards für besonders gefährdende Tätigkeiten im Jahr 2023, die im Jahr 2024 entsprechend umgesetzt werden sollen; vier davon beziehen sich auf die Arbeit mit Chemikalien und sechs auf das Engineering. Dies markiert den Beginn unserer Mission, die EHS-Prozesse in der gesamten Organisation zu vereinfachen und zu vereinheitlichen.

Weitere Ziele für Plan '25 und die dazugehörigen Details sind in Tabelle 11 aufgeführt.

TABELLE 11: ZIELE

ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Erstellung einer Verbindung zwischen dem EHS Steering Committee, dem globalen Gesundheits- und Sicherheitsrisikoregister und der lokalen Standortverantwortung	Umsetzung von lokalen (landesspezifischen) Roadmaps für EHS, die Transparenz in den Schwerpunktbereichen gewährleisten, in denen lokale Verbesserungen in Abstimmung mit dem globalen Rahmen erforderlich sind	Evotec Group	2024–2025	Ausstehend
Stärkerer Fokus des Gesundheits- und Sicherheitsrisikoregisters auf Aktivitäten mit hochgefährlichen Chemikalien	Durchführung einer umfassenden Gapanalyse anhand unserer neuen strengen Evotec EHS-Standards, um spezifische Verbesserungen bei der Eindämmung und den Praktiken im Zusammenhang mit chemischen Sicherheitsrisiken zu ermitteln	Evotec Group	2024–2025	Ausstehend

Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung haben alle EHS-Kollegen gemeinsam eine umfassende Schulung über „Learning Teams“ absolviert, eine spezielle Analysetechnik von Arbeits- und Beinaheunfällen. Diese führte zur Durchführung von drei Learning Teams-Veranstaltungen im Jahr 2023, deren Fokus auf Unfälle mit hohem Risiko gerichtet war. Die Veranstaltungen lieferten wertvolle Einblicke in die organisatorischen Treiber von Arbeitssicherheit und verbesserten unser kollektives Wissen sowie unsere Resilienz im Umgang mit Unfällen als Team und Betrieb.

Unser Engagement für einen ganzheitlichen Ansatz zum Thema Wellbeing zeigt sich auf jedem Gebiet. Wir bieten allen Mitarbeitern groß angelegte Grippeimpfungen an und stellen in ausgewählten Ländern COVID-Impfstoffe zur Verfügung. Lokale Kampagnen beinhalten Gesundheitschecks und die Verfügbarkeit von Headspace, einer Meditations-App, für alle Mitarbeiter. Darüber hinaus führten wir im Rahmen unserer globalen Wellbeing-Strategie unsere erste globale Kampagne zur psychischen Gesundheit durch, wo Mitarbeiter an einem Live-Seminar mit einer Arbeitspsychologin teilnehmen konnten. An dieser Initiative nahmen 26,9 % unserer Mitarbeiter aktiv teil, um das Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu beleuchten und das Gespräch über psychisches Wohlbefinden zu fördern.

Derzeit werden alle Evotec Länder und ihre Standorte durch eigene Arbeitssicherheitssysteme verwaltet, die für das jeweilige betriebliche und rechtliche Umfeld optimiert sind. Diese beinhalten auch länderspezifische Schulungssysteme für sicherheitsbezogene Funktionen und Unternehmensabläufe. Wir gehen davon aus, dass wir bis Ende 2025 über EIN Managementsystem verfügen werden. Darüber hinaus gibt es in jedem Land Sicherheitsausschüsse, die sich aus Mitarbeitern, Vorgesetzten und Sicherheitsexperten zusammensetzen und die regelmäßig zusammenkommen, um Ereignisse und/oder Risiken in der Arbeitssicherheit zu besprechen.

Unser Ziel ist es, zukunftsorientierte, proaktive Maßnahmen umzusetzen. Im Jahr 2023 konzentriert sich unsere Leistungsmessung jedoch weiterhin hauptsächlich auf rückblickend erhobene Indikatoren. Im Zuge der Umgestaltung unserer EHS-Organisation können diese Zahlen steigen, da wir unsere Abgleich- und Aufzeichnungsprozesse verbessern. Wir sehen dies im Anstieg für 2023 (Tabelle 12) und verbessern die Erfassung historischer Ereignisse. Evotec verwendet nicht ausschließlich diese nachlaufenden Kennzahlen zur Darstellung unserer Sicherheitsleistung, da sie nicht immer die Schwere der Vorfälle oder die Gefährlichkeit der Arbeit bei Evotec widerspiegeln. Wir arbeiten weiter daran, die notwendigen Kapazitäten und Voraussetzungen für die Erstellung von Frühindikatoren

zu schaffen. Intern haben wir auch Indikatoren entwickelt, die mit unserer organisatorischen Umstellung in Einklang stehen und unsere Ressourcen und die Unternehmensführung auf risikoreiche Tätigkeiten und das Potenzial für erhebliche Schäden konzentrieren. Die Umstellung auf Leitindikatoren wird voraussichtlich im Jahr 2024 beginnen, zeitgleich mit der Fertigstellung des globalen Risikoregisters für Gesundheit und Sicherheit (H&S) im Jahr 2023 und des Registers für Umweltauswirkungen und -aspekte im Jahr 2024.

TABELLE 12: UNFALLBERICHT

	2022	2023
Unfälle mit Arbeitsunfähigkeitstagen (einschl. Arbeitsweg)	24	38
Wegeunfälle	18	14
Arbeitsunfälle	6	25
Ausfalltage	330	1.287
Wegeunfälle	99	302*
Arbeitsunfälle	231	985**

*54 Tage der Gesamtzahl im Jahr 2023 bezogen sich auf Vorfälle, die sich im Jahr 2022 ereignet hatten.

**507 Tage der Gesamtzahl im Jahr 2023 bezogen sich auf Vorfälle, die sich im Jahr 2022 ereignet hatten.

Im Jahr 2023 haben wir unsere bereits zuvor erwähnte Initiative „Learning Teams“ ins Leben gerufen, die Erkenntnisse aus drei Hochrisiko-Aktivitäten nutzt. Dieser proaktive Ansatz des Lernens und der Entwicklung beinhaltet eine gründliche Untersuchung der organisatorischen Treiber ungeplanter Ereignisse in der Arbeitssicherheit, verbunden mit der Absicht, diese Erkenntnisse mit der gesamten Organisation zu teilen. Learning Teams sind ein entscheidender Schritt zur Förderung einer Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und der Widerstandsfähigkeit gegenüber ungeplanten Ereignissen.

Mit Blick auf das Jahr 2024 wollen wir unsere proaktiven Maßnahmen verbessern, indem wir die Technik der Learning Teams anwenden, um „Leading Indikatoren“ für die Widerstandsfähigkeit in Bezug auf Hochrisiko-Aktivitäten zu ermitteln. Diese strategische Veränderung zielt darauf ab, nicht nur auf Herausforderungen zu reagieren, sondern auch proaktiv Risiken zu antizipieren und einzudämmen, bevor sie eskalieren.



Im Jahr 2023, während der Weiterentwicklung hin zu unserer neuen EHS-Vision bemühten wir uns, das Verständnis unter unseren Führungskräften zu fördern, indem wir ein eigenes Video erstellten, in dem ihre Ziele und Aufgaben verdeutlicht wurden. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Erstellung des Risikoregisters für Gesundheit und Sicherheit und an welchem sie beteiligt waren.

Auf lokaler Ebene wurden die EHS-Teams strategisch in den lokalen Verwaltungssitzungen mit den für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zuständigen Verantwortlichen platziert. Diese Foren dienten als wichtige Plattformen für die Darstellung von Leistungskennzahlen und erleichterten bei Bedarf die Eskalation von Maßnahmen. Unser Commitment auf lokaler Ebene unterstreicht unser Bestreben nach Transparenz, Rechenschaftspflicht und Echtzeit-Reaktion auf Gesundheits- und Sicherheitsfragen.

Im Zuge der Weiterentwicklung der Arbeitssicherheit sehen wir der Stärkung unserer EHS-Funktion mit Enthusiasmus entgegen. Wir sind entschlossen, die gewonnenen Erkenntnisse zu nutzen und uns mit herausragenden Leistungen für die Bereiche Umwelt, Gesundheit und Sicherheit einzusetzen.

5. Umwelt – Protecting the Planet



5.1. ABFALLMANAGEMENT

In der Biotechnologiebranche fallen bei Evotec als Forschungs- und Entwicklungsunternehmen verschiedene Arten von Abfall an, der sowohl gefährliche als auch nicht gefährliche Stoffe umfasst. Um das Risiko von Umweltverschmutzung zu minimieren, ist es für uns unerlässlich, Abfallmanagementpraktiken einzuführen. Als Teil unserer Verpflichtung, zum Schutz unserer natürlichen Umwelt beizutragen, will Evotec ab 2024 seinen Ansatz im Abfallmanagement erweitern. Unser Ziel ist es, das Abfallaufkommen während des gesamten Lebenszyklus der Produktion zu berücksichtigen, von der Einführung von Ressourcen in den Produktionsprozess bis zur endgültigen Entsorgung.

Derzeit wird das Abfallmanagement bei Evotec an einzelnen Standorten oder in bestimmten Ländern koordiniert. Unsere Vision ist es jedoch, in Zukunft zu einem einheitlichen Ansatz überzugehen, der darauf abzielt, unsere gesamte Umweltleistung zu verbessern. Das für 2024 geplante Environmental Global Impacts and Aspects Project (Projekt zu globalen Umweltauswirkungen und -aspekten) zielt darauf ab, die Stärken und

potenziellen Schwächen der derzeitigen Initiativen zu bewerten. Auch bietet es die Möglichkeit, sowohl globale als auch lokale Interessengruppen zu identifizieren und ihre Rollen und Verantwortlichkeiten im Bereich der Abfallwirtschaft zu definieren. Diese strategische Initiative unterstreicht unser Engagement für eine kohärentere und umfassendere Abfallmanagementstrategie, die mit unseren übergreifenden Nachhaltigkeitszielen im Einklang steht.

An unseren Betriebsstandorten gibt es standortspezifische Initiativen für das Recycling von Kunststoffabfällen und die Wiederaufbereitung von abgeschriebenen IT-Geräten zur Wiederverwendung. Im Rahmen eines von Kimberly-Clark in Großbritannien geförderten Programms wurden zwischen August und Dezember 2023 etwas mehr als 20 % (1.000 kg) leicht verunreinigter Nitrilhandschuhe zum Recycling für die Herstellung von Teppichunterlagen gesammelt. Die gesammelte Menge wird derzeit für den Transport zum Werksgelände vorbereitet. Eine ähnliche Initiative in Hamburg in Zusammenarbeit mit Green-IT Solution führte zur Wiederverwendung von IT-Geräten wie Laptops und Monitoren, was in einer Verringerung der Emissionen von etwa 26,5 t CO_{2e} resultierte.

TABELLE 13: ZIELE

ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STATUS
Entwicklung eines Registers für globale Umweltauswirkungen und -aspekte	Durchführung einer globalen Umweltprüfung	Group Evotec	2024	In Bearbeitung

Bei Evotec werden die Zuständigkeitsverteilung und die Datenerfassung für das Abfallmanagement derzeit auf Länderebene oder auf Ebene der jeweiligen Betriebsstätte(n) geregelt. Nach der Fertigstellung des Registers für globale Umweltauswirkungen und -aspekte streben wir den Übergang zu einem konzernweiten Ansatz für die Überwachung und Bewertung an. Im Anschluss daran werden wir Leistungskennzahlen (KPIs) entwickeln, um Evotecs Abfallmanagement umfassend zu bewerten.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht informieren wir unsere externen Stakeholder und die Öffentlichkeit über unser Abfallmanagement. Auch intern kommunizieren wir laufend per E-Mail und über unsere interne Kommunikationsplattform. Wir sind davon überzeugt, dass eine klare und transparente Kommunikation das Engagement unserer Mitarbeiter im Umgang mit Abfall und anderen betrieblichen Ressourcen unterstützt. Bei Evotec trägt das Management die Gesamtverantwortung für das Management aller Umweltthemen, einschließlich Wasser und Abfall, und wird regelmäßig informiert.

5.2. WASSER UND DAMIT VERBUNDENE AUSWIRKUNGEN

Als Biotechnologieunternehmen betreiben wir Labore und Anlagen für die Erforschung, Entwicklung und Produktion von pharmazeutischen Wirkstoffen (Active Pharmaceutical Ingredient; API), Biologika sowie Zell- und Gentherapie.

Für die Entwicklung unserer Aktivitäten sind wir daher auf verschiedene Ressourcen angewiesen. So kann beispielsweise die Kühlung oder Erhitzung von Materialien den Einsatz von Wasser erfordern, das als betriebliche Materialressource unsere Geschäftsabläufe, deren Kontinuität und auch unsere Kosten erheblich beeinträchtigen kann. Wir planen daher, die Widerstandsfähigkeit unserer betrieblichen Materialressourcen zu erhöhen und verpflichten uns, die Effizienz unserer Systeme zu verbessern, um die Wasserverbrauchsintensität und die globalen Auswirkungen unserer Standorte zu verringern.

Bei Evotec verwenden wir Wasser hauptsächlich für sanitäre Zwecke, zum Heizen und zur Erzeugung von Dampf für unsere Produktionsprozesse. Wir sind bestrebt, den Wasserverbrauch weltweit zu minimieren. Alle unsere Standorte sind bestrebt die lokalen Vorschriften zum Wasserverbrauch einzuhalten.

Wir planen die Entwicklung einer umfassenden Umweltstrategie. Der Fokus der Strategie wird auf den Evotec Sites liegen (Toulouse

und Verona) und sie wird auf der Grundlage eines mittelfristigen Strategieplans entwickelt. In einem ersten Schritt zur Entwicklung der Strategie haben wir eine Bewertung durchgeführt, um zu verstehen, wo Evotec ein Messsystem einführen könnte. Für unsere gemieteten Räume wollen wir außerdem Verhandlungen mit den Vermietern aufnehmen, um mehr Informationen über den Wasserverbrauch zu erhalten.

TABELLE 14: ZIELE IM BEREICH WASSER UND DAMIT VERBUNDENE AUSWIRKUNGEN

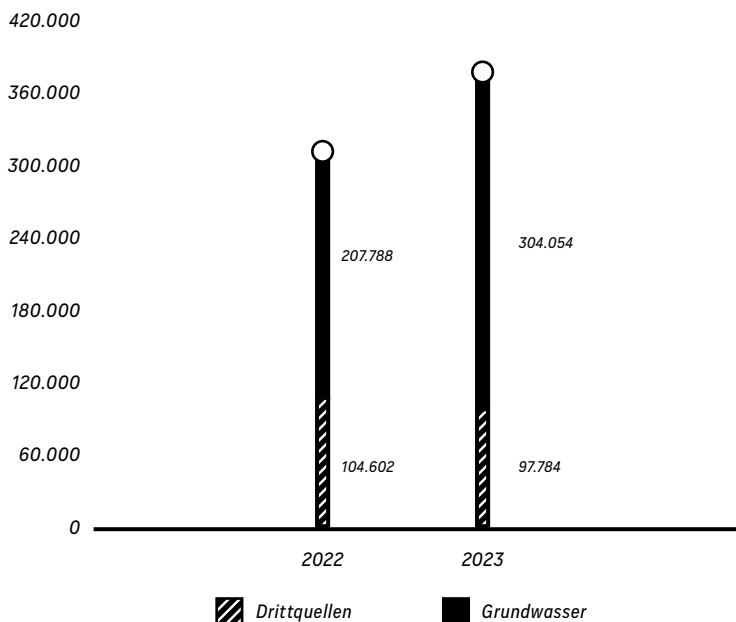
ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Kontrolle der wasserbezogenen Emissionen von Evotec	Sammeln von Daten zur Wasserentnahme	Evotec Group	Laufend	In Bearbeitung

Wir überwachen den Wasserverbrauch der einzelnen Standorte auf jährlicher Basis, wobei die Datenverfügbarkeit eingeschränkt ist. Diese Situation wird sich verbessern, sobald wir einen umfassenden Ansatz für das Ressourcenmanagement entwickelt haben. Derzeit umfassen die in diesem Berichtszeitraum vorgelegten Ergebnisse sowohl tatsächliche als auch geschätzte Daten.

Die Erhebung von Wasserverbrauchsdaten verbesserte sich im Jahr 2023. Dies führte zu einer Aktualisierung unserer Wasserquellen für die Berichterstattung, die sich nun aus Grundwasser⁹ und Drittquellen zusammensetzen. Wir waren auch in der Lage, die Schätzungen auf Traktatmengen zu reduzieren, vorausgesetzt, es sind weiterhin tatsächliche Daten verfügbar. Siehe Abbildung 14 unten für Details.

ABBILDUNG 14: WASSERVERBRAUCH

WASSERENTNAHME (in m³)



Jedes Jahr informieren wir unsere externen Stakeholder und die Öffentlichkeit mit dem Nachhaltigkeitsbericht über unser Wassermanagement. Bei Evotec trägt der Vorstand die Gesamtverantwortung für die Behandlung aller Umweltthemen, einschließlich Wasser.

5.3. KLIMAWANDEL

Da die Gesundheit und das Wohlbefinden des Menschen im Mittelpunkt unserer Aktivitäten stehen, berücksichtigen wir auch die Auswirkungen des Klimawandels. Dieses Thema ist nicht nur für jeden von uns individuell relevant, sondern auch für Unternehmen jeder Größe und aus allen Branchen sowie für die Gesellschaft im Allgemeinen. Unser Engagement im Kampf gegen den Klimawandel, gemeinsam mit unseren Partnern und im Einklang mit internationalen Organisationen und Regierungen, ist daher von entscheidender Bedeutung.

Unsere geschäftlichen Aktivitäten wirken sich über unseren CO₂-Fußabdruck auf die Umwelt aus. Da das Wohlergehen unseres Planeten einen Wert darstellt, den wir mit unseren Partnern und den Menschen teilen, verpflichten wir uns dazu, unsere kurzfristigen Ziele zu erreichen und langfristige Ziele vorzulegen, die mit dem Pariser Abkommen übereinstimmen, die globale Erwärmung auf 1,5° C zu begrenzen. Die Emissionen von Treibhausgasen (THG) und ihre Folgen betreffen unsere Geschäftstätigkeit, die Community in unserer Umgebung, unsere Mitarbeiter und Patienten.

Extreme Wetterereignisse können das Risiko höherer Energiekosten, Unterbrechungen in der Lieferkette und eingeschränkter Pendelmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter erhöhen, was zu Verzögerungen bei der Erfüllung unserer Verpflichtungen gegenüber unseren Partnern führen könnte. Wenn wir uns nicht um unsere Auswirkungen auf den Klimawandel kümmern, kann dies auch zu einem Vertrauensverlust bei unseren Stakeholdern führen. Die Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften sowie von Anforderungen unserer Partner könnte für unsere Geschäftsaktivitäten hinderlich sein.

Wir haben Governance-Strukturen eingerichtet, um unsere Scope-1-, -2- und -3-Emissionen während dieses Prozesses zu verwalten und zu reduzieren. Für Scope-1 und Scope-2 beaufsichtigte und verwaltete unser Facility Management-Team die Umsetzung eines Maßnahmenkatalogs für bestehende

⁹ Wir haben Daten über Wasser aus Grundwasserquellen hinzugefügt und die entnommene Menge für 2022 neu berechnet. Für das Jahr 2022 haben wir eine Gesamtwasserentnahme von 104,62 Megaliter gemeldet. Diese Menge wurde auf 104.602 m³ korrigiert.

Infrastruktur und Wachstumsprojekte im Jahr 2023 in Verbindung mit einem dafür vorgesehenen Jahresbudget. Der Maßnahmenkatalog wird jährlich nach dem Prinzip der sechs Hauptprioritäten der Maßnahmen erstellt. Er umfasst die Umstellung auf Ökostrom, die Verringerung der Energieintensität durch die Identifizierung von Geräten und Systemen, deren Verbrauch effizienter ist als der bisherige, die Umstellung von einem Erdgas-Heizsystem auf erneuerbare Wärme, die Umstellung auf Kältemittel mit niedrigem Treibhauspotenzial („global warming potential“, GWP), die Verbesserung von Überwachungssystemen und die Einführung alternativer Energiequellen. Für Scope-3 hat unser Beschaffungsteam eine Kampagne zur Einbindung von Lieferanten entwickelt, um sie in den Prozess mit einzu-beziehen und ihr Bewusstsein für Klimawandel und Energie zu schärfen.

Wir sind bestrebt, die Effizienz unserer Systeme kontinuierlich zu verbessern, um die Energieintensität unserer Standorte zu reduzieren. Wir führen an unseren verschiedenen Standorten lokale Initiativen durch, um unsere Energieeffizienz zu erhöhen, unsere Systeme zu optimieren und die Schaffung einer sensibleren Einstellung zum Energieverbrauch zu unterstützen.

Zu diesen Maßnahmen gehören unter anderem die Installation von Luft-wärmepumpensystemen zur Senkung des Erdgasverbrauchs für die Heiz-tätigkeit, die weitere Umstellung auf LED-Beleuchtung an allen Standorten, die Optimierung unserer Luftaufbereitungssysteme und Chemikalien-abzugshauben sowie die Anbringung von Bewegungssensoren für unser Beleuchtungssystem.

Andere betriebliche Maßnahmen umfassen Änderungen der Temperaturbereiche in unseren Büros, um die Energieverschwendung zu reduzieren und gleichzeitig das Wohlbefinden in der Umgebung zu erhalten. Bei Evotec sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen durch unsere interne Kommunikation (z. B. E-Mail-Rundschreiben), lokale und Teambesprechungen sowie Schulungsmaterialien, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter die Notwendigkeit eines verantwortungsvollen Energieverbrauchs bei Evotec verstehen.

Für das Jahr 2024 haben wir eine Liste von Investitionsprojekten erstellt, die es uns ermöglichen werden, unsere Energieeffizienz zu steigern. Dazu gehören zusätzliche Beleuchtungs-Upgrades, Änderungen an den Heiz-, Lüftungs- und Klimaanlageanlagen und die Anschaffung energieeffizienter Abzüge sowie Upgrades bei bestehenden Abzügen. Unser Vorstand hat beschlossen, durchschnittlich 1% unserer jährlichen Einnahmen in Projekte zu investieren, die uns helfen, unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen zu reduzieren (Energieeffizienzprojekte oder z. B. Projekte zur progressiven Reduzierung von Erdgas). Nach Umsetzung dieses Investitionsprogramms in seiner Gesamtheit erwarten wir eine Reduzierung unserer Gesamtenergieintensität um etwa 3 % pro Jahr im Vergleich zu unserem Basisjahr (2021). Alle diese Initiativen und Projekte stehen in direktem Zusammenhang mit unserer SBTi-Roadmap. Wir überwachen die Erreichung der jeweiligen Ziele im Vergleich zu unseren SBTi-Roadmap-Vorgaben auf jährlicher Basis.

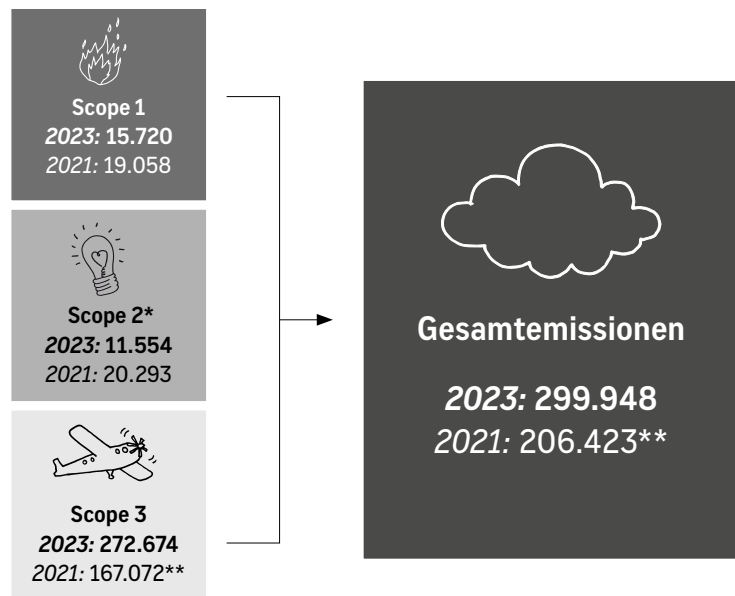
TABELLE 15: ZIELE

ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Reduzierung der absoluten Scope-1- und -2 THG-Emissionen um 50,4 % gegenüber dem Basisjahr (2021)	1.5°C Emissionsszenario	Evotec Group	2032	In Bearbeitung
Erhöhung der aktiven jährlichen Beschaffung von Strom aus erneuerbaren Energien von 25 % im Jahr 2021 auf 100 %	Über Energie-Attribut-Zertifikate (Energy Attribute Certificates; EACs)	Evotec Group	2026	In Bearbeitung
Reduzierung der Scope-3 THG-Emissionen aus gekauften Waren und Dienstleistungen sowie Investitionsgütern um 72 % gegenüber dem Basisjahr (2021)	Über Lieferanteneinbindung	Evotec Group	2032	In Bearbeitung
80 % unserer Lieferanten von eingekauften Waren, Dienstleistungen und Investitionsgütern, die 80 % der Emissionen abdecken werden, SBTs (Science-based Targets; wissenschaftsbasierte Ziele)	Über Lieferanteneinbindung	Evotec Group	2027	In Bearbeitung

Seit Anfang 2022 verfolgen, berichten und bestätigen wir jährlich unsere Ziele und KPIs in Bezug auf unsere wissenschaftsbasierten Ziele (siehe Tabelle 15 für Details), einschließlich der unserer Lieferanten (Scope-3). Um unsere Bewertung und Berichterstattung zu verbessern, haben wir eine übergreifende Governance für den Datenerhebungsprozess, die entsprechende Dokumentation eingeführt und unsere Teams in Bezug auf den Datenbedarf, die Prozesse und die Dokumentation zur Validierung unseres Treibhausgasinventars angeleitet oder geschult.

In Abbildung 15 ist eine Zusammenfassung der Emissionen von Evotec dargestellt.

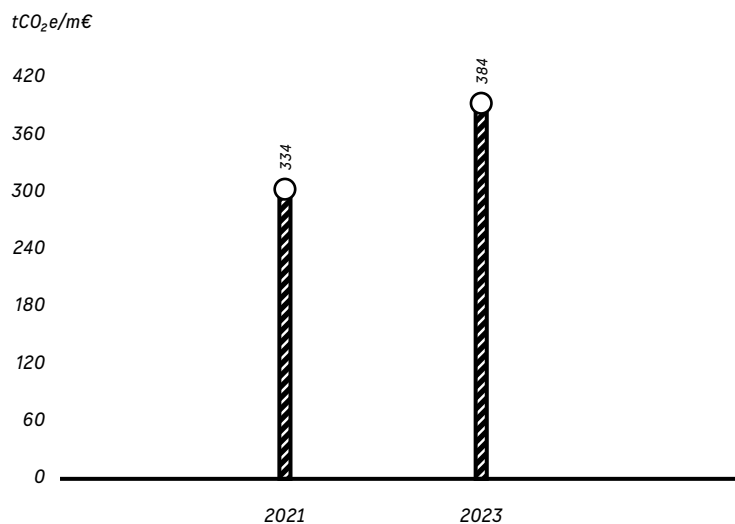
ABBILDUNG 15: GESAMTEMISSIONEN IN TCO₂E UND -INTENSITÄT¹⁰



¹⁰ 2022 Emissionen sind in Anhang b zu finden.

* Marktbasiert.

** Die Daten wurden gegenüber der Veröffentlichung von 2022 korrigiert.



Im Jahr 2023 sind unsere Scope- 1 und -2 Emissionen im Jahr 2023 um etwa 29 % gesunken, gegenüber 2 % im Jahr 2022. Die Hauptgründe für diese Veränderungen sind die Umstellung auf Ökostrom in Verona, gefolgt von anderen kleineren Standorten, die Umstellung von Erdgas auf Fernwärme in Toulouse sowie eine Reduzierung des Erdgasverbrauchs in Verona aufgrund des Austauschs effizienterer Gasbrenner in den Heizkesseln.

Die indirekten Emissionen von Evotec (Scope-3) stiegen im Jahr 2023 um 63 % gegenüber dem Basisjahr (2021). Die Hauptgründe für den Anstieg der

Emissionen sind laufende Bauprojekte und Wiederherstellungsaktivitäten im Zusammenhang mit der Cyber Attacke. Beim Vergleich unseres Emissionsinventars mit unseren kurzfristigen Scope-3-Zielen verzeichneten wir 0,571 t CO₂e /€m Wertschöpfung an Emissionen aus dem Einkauf von Waren und Dienstleistungen und Investitionsgütern. Dies entspricht einem Anstieg von 58 % im Vergleich zu 2021.

Dieser Anstieg ist auf das Wachstum der Ausgaben zurückzuführen, insbesondere in Toulouse (Frankreich) mit dem Bau des J.POD2. Die Ausgaben für Investitionsgüter und Einkaufsgüter und Dienstleistungen stiegen zwischen 2021 und 2023 um 107 % bzw. 37 %. Dies ist hauptsächlich auf den J.POD in Redmond zurückzuführen, der Ende 2022 seine Produktionstätigkeit aufnahm. Darüber hinaus gab es hohe zusätzliche Kosten im Zusammenhang mit der Erholung von der Cyberattacke, insbesondere in Hamburg.

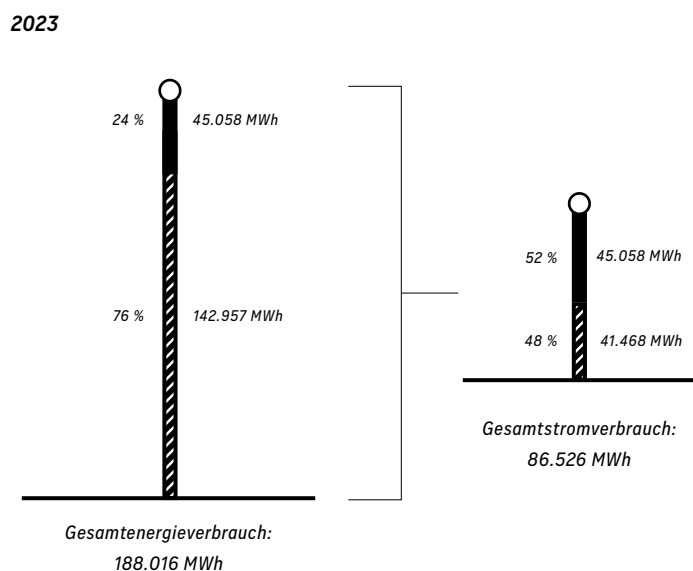
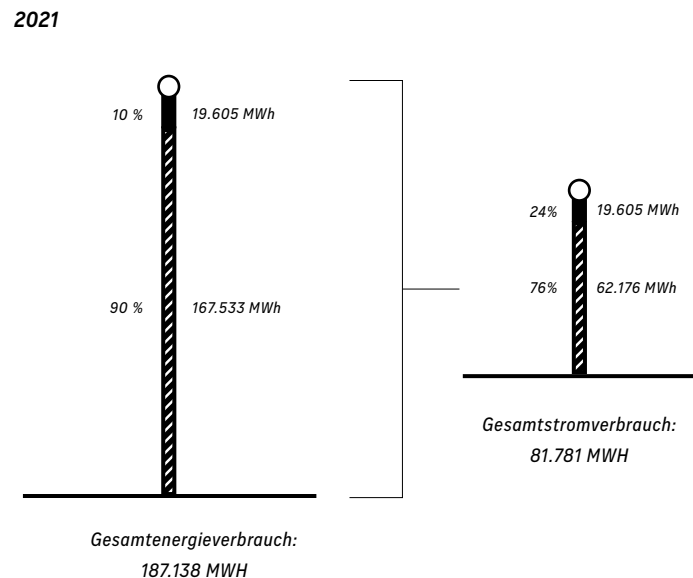
Im Jahr 2023 haben wir uns mit einem Teil unserer A-Lieferanten auseinandergesetzt, d. h. mit denjenigen, die etwa 80 % unserer jährlichen Ausgaben abdecken. Wir haben festgestellt, dass 8,8 % dieser Lieferanten bereits wissenschaftlich basierte Ziele zur Reduzierung ihrer Emissionen festgelegt haben. Diese decken 8,5 % der indirekten Emissionen von Evotec aus dem Einkauf von Waren, Dienstleistungen und Investitionsgütern ab. Im Laufe des Jahres 2024 werden wir damit beginnen, unsere Lieferanten direkt anzusprechen, um sie zum Handeln zu ermutigen und sich zu verpflichten, selbst wissenschaftlich basierte Ziele als Teil unserer lieferantenbezogenen Zielsetzung zu setzen. Weitere Einzelheiten zu lieferantenbezogenen Maßnahmen finden Sie in **Abschnitt 6.3. Management der Lieferkette**.

Wir überwachen den Energieverbrauch von Evotec an allen Standorten, um die Ergebnisse der umgesetzten Initiativen jährlich zu überprüfen. Die Verbrauchsdaten werden direkt vor Ort erhoben, entweder automatisch oder manuell. Die meisten Standorte verfügen über einen speziellen Satz von Zählern, die einen detaillierteren Überblick über den Energieverbrauch vor Ort geben können. Insgesamt hat sich der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energiequellen an den Standorten mit dem größten Einfluss auf unseren Stromverbrauch erhöht. So wird beispielsweise der Strom in Verona seit Januar 2023 zu 100 % aus erneuerbaren Energien gewonnen, gefolgt von anderen Standorten wie Abingdon und Göttingen. Außerdem wurde Watertown im Jahr 2023 geschlossen und die Kapazitäten wurden auf Framingham verlagert.

Insgesamt stieg der Energieverbrauch von Evotec um 3 % gegenüber einem Rückgang von 2 % im Vorjahr. Der Anstieg ist hauptsächlich auf die Einrichtung der neuen Kapazitäten zurückzuführen. Im Einklang mit unserer Verpflichtung und unserem Ziel, bis 2026 zu 100 % Strom aus erneuerbaren Energien zu beziehen, stieg der Verbrauch von Ökostrom von 21% des Gesamtverbrauchs im Jahr 2022 auf 52 % Ende 2023. Dies führte dazu, dass der Stromverbrauch von Evotec einen Rückgang von 40 % bei nicht-erneuerbarem Strom und einen Anstieg bei erneuerbarem Strom um 149 % verzeichnete. Insgesamt stieg der Bezug von Ökostrom von 24 % im Basisjahr auf 52 % im Jahr 2023. Der Anstieg des Ökostroms ist darauf zurückzuführen, dass Verona seit Januar 2023 Strom aus erneuerbaren Energiequellen bezieht und zu den sechs emissionsstärksten Standorten gehört, was sich stark auf unsere Gesamtleistung auswirkt.

Abbildung 16 zeigt einen Überblick über Evotecs Energieverbrauch.

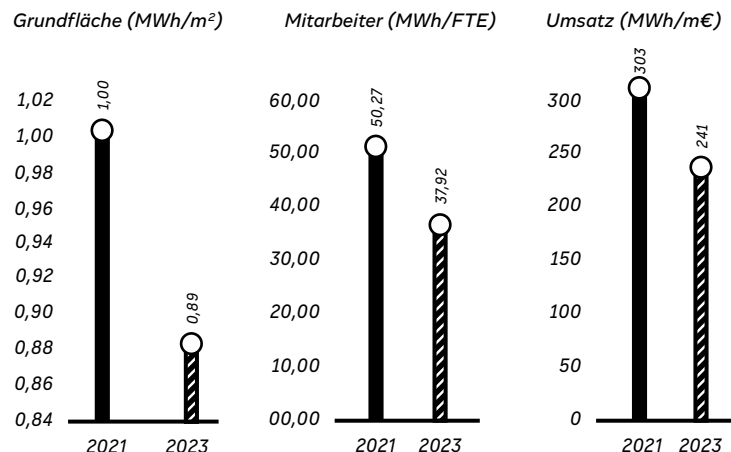
ABBILDUNG 16: GESAMTENERGIEVERBRAUCH UND -INTENSITÄT¹¹



Nicht erneuerbare Energie
 Strom aus nicht erneuerbaren Quellen
 Erneuerbare Energie
 Strom aus erneuerbaren Quellen

¹¹ 2022 Energieverbrauch und -intensität sind in Anhang b zu finden.

Energieintensität nach Klasse



Wir arbeiten an der Aufrüstung und Verbesserung unserer lokalen Messsysteme, um die Granularität und Verfügbarkeit der Daten zu verbessern. 2023 haben wir uns auf die Bedarfsermittlung konzentriert, um künftige Aktivitäten in Angriff nehmen zu können. Dies könnte unsere Fähigkeit verbessern, Möglichkeiten zur Steigerung der Energieeffizienz leicht zu erkennen. Im Jahr 2024 haben wir daher geplant, mit dem Projekt zur Verbesserung der Energieüberwachung in den USA zu beginnen.

Unsere Mitarbeiter sind motiviert, Feedback und Vorschläge einzubringen, Energiesparinitiativen zu verbessern und andere Emissionsquellen wie z. B. Abfall zu bekämpfen. Wir kommunizieren die Maßnahmen und Erfolge im Zusammenhang mit unserer SBTi-Verpflichtung extern über Pressemitteilungen und unseren Nachhaltigkeitsbericht. Darüber hinaus teilen wir die Initiativen, die wir umsetzen, und die Ergebnisse unserer Maßnahmen zur Reduzierung der Energieintensität innerhalb der Organisation über unsere internen Kommunikationskanäle mit (z.B. E-Mails an alle Mitarbeiter und EVOzone-Posts). Wir nutzen unsere globalen und lokalen Standorttreffen, um globale und standortspezifische Bemühungen zur Lösung emissionsbezogener Probleme sowie Projekte und Mitarbeiterinitiativen zur Bekämpfung des Klimawandels hervorzuheben. Darüber hinaus wird ein Plan zur Verringerung der Kohlenstoffemissionen in die Aktionspläne integriert, die unseren Zulieferern über die Überwachungsplattform im Jahr 2024 mitgeteilt werden.

5.4. EU-TAXONOMIE

Die EU-Taxonomie ist ein Klassifizierungssystem, mit dem definiert werden soll, welche wirtschaftlichen Tätigkeiten als ökologisch nachhaltig angesehen werden können. Sie soll Klarheit und Transparenz darüber schaffen, welche Investitionen zur Erreichung der Umweltziele der EU-Taxonomie beitragen.

Die Taxonomie-Verordnung legt Kriterien fest, anhand derer bestimmt werden kann, ob eine Wirtschaftstätigkeit ökologisch nachhaltig ist, und konzentriert sich dabei auf sechs Umweltziele: Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung

und Verminderung von Umweltverschmutzung sowie Schutz und Wiederherstellung von Biodiversität und Ökosystemen.

Im Juni 2021 veröffentlichte die Europäische Kommission zwei delegierte Rechtsakte, in denen die Liste der Tätigkeiten festgelegt wurde, die zur Eindämmung des Klimawandels und zur Anpassung an den Klimawandel beitragen. Im Juni 2023 wurden die restlichen vier delegierten Rechtsakte veröffentlicht, die sich auf die nachhaltige Nutzung und den Schutz der Wasser- und Meeresressourcen, den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, die Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung sowie den Schutz und die Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme beziehen.

ABBILDUNG 17: FÜR EVOTEC RELEVANTE ZIELE HERVORGEHOBen

1	Klimaschutz
2	Anpassung an den Klimawandel
3	Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4	Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5	Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung
6	Schutz und Wiederherstellung von Biodiversität und Ökosystemen

Um als ökologisch nachhaltig zu gelten, muss eine Wirtschaftstätigkeit laut EU-Taxonomie ...

1. einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem der Umweltziele leisten
2. keines der anderen Umweltziele erheblich beeinträchtigen (DNSH)
3. von einem Unternehmen betrieben werden, welches sich an die Mindestschutzbestimmungen hält

Taxonomiefähige Tätigkeiten von Evotec

Eine taxonomiefähige wirtschaftliche Tätigkeit ist eine wirtschaftliche Tätigkeit, die in den im Rahmen der EU-Taxonomieverordnung erlassenen delegierten Rechtsakten beschrieben ist, unabhängig davon, ob diese wirtschaftliche Tätigkeit eines oder alle in diesen delegierten Rechtsakten festgelegten technischen Prüfkriterien erfüllt. Eine nicht taxonomiefähige wirtschaftliche Tätigkeit ist eine Tätigkeit, die nicht in diesen delegierten Rechtsakten beschrieben ist. Die Bewertung der Taxonomiefähigkeit der Tätigkeiten von Evotec wurde auf der Grundlage der Taxonomie und den delegierten Verordnungen durchgeführt.

Im Rahmen ihres Klassifizierungssystems hat die Europäische Kommission Sektoren mit hohem Potenzial für die Anpassung an den Klimawandel oder dessen Abschwächung als vorrangig eingestuft. Gemäß der Taxonomie-Verordnung wurde davon ausgegangen, dass die Tätigkeiten des Pharmasektors nicht wesentlich zu diesen ursprünglichen Klimazielen beitragen. Mit der Veröffentlichung der neuen Umweltziele und im Rahmen der Bewertung für das Geschäftsjahr 2023 hat Evotec jedoch zum ersten Mal die Taxonomiefähigkeit der folgenden Aktivitäten im Rahmen des Umweltziels „Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung“ bewertet, da sie den einzigen Teil des Kerngeschäfts und der Umsatzgenerierung von Evotec darstellen:

TÄTIGKEITEN

- 1.1. Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen (PW) oder aktiven Substanzen
- 1.2. Herstellung von Arzneimitteln

Innerhalb der Investitionsaufwendungen gibt es Tätigkeiten, die zum Gesamtbetrieb von Evotec beitragen, auch wenn sie nicht direkt zu Einnahmen führen. Diese Tätigkeiten, wie z. B. der Bau oder die Anschaffung neuer Produktionsanlagen sowie Investitionen in energieeffiziente Geräte, werden nicht separat als taxonomiefähige wirtschaftliche Tätigkeiten ausgewiesen. Stattdessen spielen sie eine wichtige Rolle bei der Unterstützung unserer umsatzgenerierenden Tätigkeiten. Daher hat Evotec die Taxonomiefähigkeit unter den Zielen 1 & 2 – den Klima-Umwelt-Zielen – neu bewertet und die folgenden Aktivitäten als taxonomiefähig identifiziert:

TÄTIGKEITEN

- 7.1. Neubau
- 7.2. Renovierung bestehender Gebäude

Die Finanzdaten im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten beschränken sich auf die Investitionsaufwendungen, da die Robustheit der Daten zu den taxonomiefähigen Betriebsaufwendungen a) begrenzt ist und b) als unwesentlich angesehen wird (weniger als 1 % der gesamten Betriebsaufwendungen). Daher hat Evotec beschlossen, diese Daten im Rahmen der diesjährigen Analyse nicht zu analysieren. Evotec prüft derzeit Optionen zur Aktualisierung unserer Informationssysteme, um die automatische Kennzeichnung von zulässigen Posten zu verbessern. Diese Verbesserungen stehen im Einklang mit Evotecs umfassenderen Untersuchungen, insbesondere im Bereich der Beschaffung, wo wir Strategien zur Identifizierung grüner oder nachhaltiger Einkäufe prüfen.

Im Ergebnis hat Evotec zwei Kerngeschäftstätigkeiten (mit Einnahmen) und zwei Nebentätigkeiten (ohne Einnahmen) gefunden, die förderfähig sind. Das Ergebnis für die Taxonomiefähigkeit ist in Tabelle 16 dargestellt.

TABELLE 16: ERGEBNIS DER TAXONOMIEFÄHIGKEIT VON EVOTEC IN 2023

ZIEL	TÄTIGKEIT	2023					
		INVESTITIONS AUFWENDUNGEN		BETRIEBSAUFWENDUNGEN		UMSATZ	
		ABSOLUT (€K)	%	ABSOLUT (€K)	%	ABSOLUT (€K)	%
1	7.1 Neubau	76	0	0	0	0	0
1	7.2 Renovierung bestehender Gebäude	10.724	5	0	0	0	0
4	1.1. Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen	2.949	1	10.082	1	27.099	3
4	1.2. Herstellung von Arzneimitteln	132.228	63	27.291	4	53.161	7
	Gesamt taxonomiefähig		69		5		10

Die Gesamtwerte von Evotec für das Jahr 2023, die wir der Berechnung zugrunde gelegt haben, belaufen sich auf 781.010.990 EUR Umsatz, 210.954.303 EUR für Investitionsaufwendungen und 714.300.000 EUR für Betriebsaufwendungen. 10 % unseres Umsatzes im Jahr 2023 können für das Ziel der Vermeidung und des Schutzes der Umwelt verwendet werden. Für das Jahr 2023 sind 69 % von Evotecs Investitionsausgaben förderfähig, da hohe Investitionen in Just Evotec Biologics in Toulouse in Frankreich getätigt wurden. Evotec hat noch keinen CapEx-Plan im Rahmen der EU-Taxonomie entwickelt. 5 % der gesamten Betriebsausgaben sind im Rahmen des Ziels der Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung förderfähig, das sich auf die Kernaktivitäten von Evotec bezieht. absolut (€k)

Kriterien für Taxonomiekonformität

Nach Überprüfung der Alignment-Kriterien kommt Evotec zu dem Schluss, dass es die Kriterien nicht erfüllt und berichtet Null Alignment.

Mindestschutz

Bei der Analyse der Einhaltung des Mindestschutzes wurden die verschiedenen Anforderungen in diesem Bereich berücksichtigt:

- ▶ Artikel 18 der Taxonomie-Verordnung 2020/852, der in Absatz 1 besagt, dass die von einem Unternehmen ausgeübten Wirtschaftstätigkeiten die folgenden Dokumente in übereinstimmenden Betracht ziehen müssen:
 - a) Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.
 - b) Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, einschließlich der Grundsätze und Rechte, wie in den acht Kernübereinkommen der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dargelegt.
 - c) Die Internationale Menschenrechtskonvention.
- ▶ Der Abschlussbericht zum Mindestschutz, veröffentlicht von der Plattform für nachhaltiges Finanzwesen der Europäischen Kommission. Dieser Bericht umfasst die folgenden Bereiche: Menschenrechte, Korruption, Steuern und fairer Wettbewerb.
- ▶ Nachhaltigkeitsindikatoren für negative Auswirkungen gemäß Anhang I der delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 (SFDR) und Wissenschafts-, Technologie- und Innovationskriterien (abgeleitet aus der Aktualisierung 2023 der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln).

Die Überprüfung des sozialen Mindestschutzes durch Evotec basiert auf einer Mindestschutz Fit Analyse. Evotec wandte sich an die relevanten internen Funktionen, um die verschiedenen Kriterien aus Menschen- und Arbeitsrechte, Bestechung und Korruption, Steuern, fairer Wettbewerb, Investitionen, Wissenschaft, sowie Technologie und Innovation zu überprüfen. Evotec hält die Kriterien im Wesentlichen ein. Es gibt noch Raum für Verbesserungen, und wir arbeiten daran, die Einhaltung des Mindestschutzes zu verbessern

Zukunft

Trotz der begrenzten Taxonomiefähigkeit und -konformität spiegeln Evotecs Taxonomie-Indikatoren das Umweltengagement des Unternehmens im Rahmen seiner langjährigen Bemühungen zur Bekämpfung des Klimawandels und zum Schutz des Planeten nicht angemessen wider. Evotec plant weitere Maßnahmen, um seine Ambitionen für SBTi und seine Nachhaltigkeitsstrategie mit seinem EU-Taxonomie-Ansatz in Einklang zu bringen. Dabei ist es das Ziel von Evotec, seinen Ansatz bis 2024 weiter zu verbessern. Unter anderem plant das Unternehmen, im Jahr 2024 eine Bewertung der Klimarisiken und -anfälligkeiten durchzuführen.

6. Governance –

Responsible Business

6.1. COMPLIANCE

Unser Compliance-Management-System (CMS) wirkt sich auf verschiedene geschäftliche Aspekte aus. Ein wichtiger Eckpfeiler unseres CMS ist die systematische Identifizierung und Bewertung von Risiken, um die mit unseren Geschäftsaktivitäten verbundenen Risiken zu mindern. Der Anwendungsbereich des CMS umfasst die gesamte Evotec-Gruppe. Dabei weitet es seinen Einfluss auch auf umfassendere gesellschaftliche und ethische Themenbereiche aus, einschließlich Umwelt und Menschenrechte.

Unser CMS zielt nicht nur auf die Absicherung gegenüber finanziellen und rechtlichen Risiken ab, sondern dient auch als Katalysator für positive Veränderungen im Bereich der Menschenrechte. Durch die Förderung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken kann ein CMS zu einer ethischeren und gewissenhafteren Gesellschaft beitragen.

Eine der Schlüssel-Initiativen im Jahr 2023 war die Schaffung eines neuen, umfassenderen Ethik- und Geschäftsverhaltenskodex („Kodex“), der unseren derzeitigen Verhaltenskodex ersetzt. Der Kodex ist ein integraler Bestandteil unseres CMS und unterstreicht nicht nur unsere Verpflichtung zu rechtlichen und ethischen Standards, sondern umfasst auch eine breitere Palette von Themen, die sich mit sozialer Verantwortung und dem Schutz der Menschenrechte befassen. Durch die Ausweitung des Geltungsbereichs des Kodex befinden wir uns in einer besseren Lage, die komplexen Gegebenheiten der modernen Geschäftswelt zu bewältigen. Der Kodex wird im ersten Quartal 2024 veröffentlicht.

Zusätzlich zu unserem Verhaltenskodex unterhalten wir eine webbasierte Meldeplattform („Whistleblowing-Plattform“), *EVOwhistle*, für alle Mitarbeiter und externen Stakeholder, die als Kanal für die Meldung von Compliance-bezogenen Anliegen wie vermutetes oder beobachtetes Fehlverhalten dient. Es handelt sich um eine sichere Website, die außerhalb des Unternehmensnetzwerks gehostet wird. Im Jahr 2023 erhielten wir 29 Meldungen über die *EVOwhistle*-Plattform (2022: neun), die alle bearbeitet wurden oder noch bearbeitet werden. Nach einer Plausibilitätsprüfung werden die Meldungen entweder abgeschlossen oder weiter untersucht. Die Ermittlungen können Befragungen und die Überprüfung der vorgelegten Unterlagen umfassen. Diese Untersuchungen werden durchgeführt, um

zu beurteilen, ob Verstöße gegen das Gesetz oder unseren Verhaltenskodex vorliegen. Alle Hinweise, die über *EVOwhistle* eingehen, müssen in Übereinstimmung mit unseren jeweiligen Richtlinien bearbeitet werden.

Wir sind uns der Bedeutung der Humanressourcen bei der Umsetzung von Compliance-Initiativen bewusst und haben in den weiteren Ausbau eines speziellen Teams zur Überwachung und Durchsetzung unseres CMS investiert.

Darüber hinaus haben wir einen Prozess zur Risikobewertung im Bereich der Bekämpfung von Finanzkriminalität eingeführt. Indem wir diese Risiken identifizieren, können wir gezielte Strategien entwickeln, um sie wirksam zu mindern.

Unser Engagement für die Weiterentwicklung unseres CMS spiegelt unser Bekenntnis zu ökologischer Nachhaltigkeit, sozialer Verantwortung und dem Schutz der Menschenrechte wider. Diese Maßnahmen dienen nicht nur dazu, negative Auswirkungen zu verhindern, sondern tragen auch aktiv zur Schaffung eines Geschäftsumfelds bei, das positive Veränderungen fördert. Wir werden diese Initiativen weiter verbessern, um unsere hohen Standards für ethisches Verhalten und unternehmerische Verantwortung aufrechtzuerhalten.

TABELLE 17: ZIELE

ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Compliance				
Auffrischung der Compliance-Schulung	Auffrischung der Compliance-Schulung für jene Mitarbeiter, die die Schulung vor mehr als einem Jahr abgeschlossen haben	Evotec Group	Laufend	In Bearbeitung
Whistleblowing-Plattform in Compliance mit der EU Whistleblower-Richtlinie und lokaler Gesetzgebung	Aktualisierung der Whistleblowing-Plattform und der damit verbundenen Prozesse, um die Anforderungen der EU-Richtlinie und lokaler Gesetzgebung zu erfüllen	Evotec Group	Q1 2024	In Bearbeitung
Weitere Verbesserung unseres Compliance-Management-Systems	Weiterentwicklung des an der ISO 37301:2021 orientierten Compliance-Management-Systems	Hamburg, Deutschland für ausgesuchte Compliance-Themen	Q4 2024	In Bearbeitung
Globales Compliance-Management-System	Einführung des CMS auf globaler Ebene	Evotec Group	Q4 2024	In Bearbeitung
Anti-Korruption				
Prävention von Korruption und Bestechung	Risikobewertung zur Bekämpfung von Finanzkriminalität und Erneuerung der ABC-Richtlinie	Evotec Group	Q2 2024	In Bearbeitung
Sensibilisierung der Mitarbeiter für Korruption und Bestechung	Compliance-Schulung und Kontrolle des Schulungsabschlusses	Evotec Group	Jährlich	In Bearbeitung
Einrichtung von Compliance-Kontrollen hinsichtlich der ABC-Richtlinie	Im Rahmen unseres Compliance-Management-Systems, weitere Definition und Dokumentation von Prozessen und Verfahren für Compliance-Kontrollen im Zusammenhang mit der ABC-Richtlinie	Abhängig von den Ergebnissen der laufenden AFC-Risikobewertung	Q3 2024	In Bearbeitung

Unsere Global Compliance setzt mehrere Mechanismen ein, um die Wirksamkeit unseres Managementansatzes zu bewerten. Wir überprüfen regelmäßig und in bestimmten Abständen die Teilnahme an unseren Compliance-Schulungen. Im Jahr 2023 ergab dies eine Teilnahmequote von 72,8 %¹² (2022: 86 %). Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Infrastruktur ist darauf ausgerichtet, diesen KPI zu verbessern und die Zuverlässigkeit und dauerhafte Gültigkeit unserer Berichtszahlen zu gewährleisten.

Durch die Kontrolle der Teilnahmequoten an Compliance-Schulungen und der Anerkennung von Richtlinien messen wir die Wirksamkeit unserer Initiativen.

Wir integrieren die daraus gezogenen Lehren aktiv in unsere operativen Richtlinien und Verfahren. Ein Beispiel ist die Verbesserung unseres Ansatzes zur Motivation der Mitarbeiter zur Teilnahme an obligatorischen Compliance-Schulungen.

Effektive Kommunikation zwischen Global Compliance und den relevanten Interessengruppen ist ein entscheidender Aspekt unseres Commitments zu Transparenz und umfassendem Engagement. In bestimmten Fällen, wie etwa bei der Erneuerung des Kodex und der Risikobewertung zur Bekämpfung von Finanzkriminalität, legen wir Wert auf eine direkte Abstimmung durch gezielte Ansprache der wichtigsten Mitarbeiter. Dies beinhaltet die Koordination zwischen Fachexperten und Global Compliance, um sicherzustellen, dass relevante Perspektiven, Nuancen und Interessen gründlich berücksichtigt werden.

Um unsere Mitarbeiter umfassender zu informieren, kommunizieren und veröffentlichen wir unsere Kommuniqués auf unserer internen Kommunikationsplattform. Auf diese Weise sollen wichtige Aktualisierungen, Änderungen von Richtlinien und Informationen zur Einhaltung von Vorschriften jedes Mitglied unserer Organisation rechtzeitig und umfassend erreichen. Diese Methode fördert nicht nur die Transparenz, sondern auch ein gemeinsames Verständnis für unser Engagement für ethische Geschäftspraktiken.

Bei der Bearbeitung konkreter Fälle ist unsere Kommunikationsstrategie anpassungsfähig und bezieht bei Bedarf relevante Stakeholder ein. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass der Lösungsprozess vom kollektiven Fachwissen und den Erkenntnissen einzelner Personen aus verschiedenen Disziplinen profitiert und eine interdisziplinäre Zusammenarbeit gefördert wird, die einem ganzheitlichen Ansatz entspricht.

Wir sind bestrebt, unsere Kommunikationspraktiken zu verbessern, um den dynamischen Anforderungen unserer Organisation gerecht zu werden, während wir uns durch die komplizierte Landschaft der Compliance bewegen. Uns ist bewusst, dass eine wirksame Kommunikation für eine Compliance-Kultur von grundlegender Bedeutung ist, und wir sind weiterhin bestrebt, unsere Strategien für eine noch größere Effizienz zu verbessern.

¹²Die Schulungsquote umfasst Mitarbeiter, die zur Teilnahme an der Compliance-Schulung angemeldet waren und diese abgeschlossen haben.

6.2. BUSINESS ETHIK

Evotec ist ein weltweit tätiges Unternehmen, das die Entwicklung neuer Medikamente und Behandlungen unterstützt. Dazu gehört auch die Beschaffung menschlicher Proben für die Forschung sowie die Durchführung von Tierversuchen, wenn keine alternativen Methoden zur Verfügung stehen. Die Verwendung solcher Proben und das Wohlergehen von Tieren sind wichtige Überlegungen, wenn es um Business Ethik geht. Sie werden unter dem Begriff Bioethik zusammengefasst. Es ist uns wichtig, unsere eigene Position in Bezug auf die Bioethik in Übereinstimmung mit allen globalen und lokalen Gesetzen und Rechtsvorschriften klar zu definieren.

Bioethik

Regelkonforme Beschaffung und Verwendung von Humanproben

In unserer Rolle als integriertes Unternehmen für die Erforschung und Entwicklung von Medikamenten sind wir auf den Zugang zu menschlichen Bioproben angewiesen. Eine unserer wichtigsten Prioritäten bei der Beschaffung und dem Umgang mit solchen Bioproben ist es, verantwortungsvoll zu handeln. Technologien wie Next Generation Sequencing (NGS; Sequenzierung der nächsten Generation), die Stammzellenforschung oder die genetische Modifizierung mittels Clustered Regularly Interspaced Short Palindromic Repeats (CRISPR) haben bioethische Implikationen. In Anbetracht der bestehenden Möglichkeit, die Identität einer Person durch genetische Sequenzierung aufzudecken, kann das Vertrauen, das uns die Spender entgegenbringen, nicht hoch genug eingeschätzt werden. In den letzten Jahren hat das allgemeine Bewusstsein für Bioethik beständig zugenommen, was zu einem regelmäßigen Austausch mit Kunden und Lieferanten im Hinblick auf unseren Ansatz im Umgang mit diesem Thema geführt hat. Wir handeln entsprechend der Zustimmung des Spenders und in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften zur Bioethik und der Allgemeinen Datenschutzverordnung (GDPR). Ein Versagen in einem dieser Bereiche könnte das allgemeine Vertrauen der Spendergemeinschaft in die biomedizinische Forschung beeinträchtigen. Darüber hinaus könnte es zu Geldstrafen und einem Verlust von Ansehen und Geschäftsaufkommen führen, mit negativen Folgen für das gesamte Unternehmen. Bei Evotec haben wir ein spezielles Team für das Management menschlicher Proben. Es ist auf alle Aspekte von Bioproben spezialisiert, von der Beschaffung und dem Erwerb bis zur Lagerung und Handhabung. Gemeinsam mit den vielen Menschen, die großzügig menschliche Bioproben spenden (Patienten oder gesunde Spender), können wir für Medikamente entwickeln, die von Relevanz sind.

Verantwortungsvoller Umgang mit menschlichen Bioproben

Humanprobenmanagement bei Evotec, welches nicht dem GCP (Good Clinical Practice) bzw. GMP (Good Manufacturing Practices-) Ansatz folgt, entspricht dafür unserer globalen Richtlinie (Evotec Policy on Use of Human Samples and Associated Data for Research: Evotec-Richtlinie zur Verwendung von Humanproben und damit in Verbindung stehenden Daten zu Forschungszwecken) und globalen sowie lokalen Standardverfahrensanweisungen (Standard Operating Procedures; SOPs).

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, den Inhalt der im Jahr 2022 veröffentlichten Richtlinie zu lesen und zu Kenntnis zu nehmen. Der tägliche Umgang mit Humanproben wird durch ein Expertenteam für Humanprobenmanagement sichergestellt, dessen Arbeit sich auf die Beschaffung und den Betrieb von Humanproben (Lagerung, Nachverfolgung, Qualitätssicherung) konzentriert. Das Team dient als Ansprechpartner für alle unsere Mitarbeiter bei Fragen zu Humanbioproben. Zusammen mit Evotecs Legal & Compliance-Organisation

fungiert das Team als Schnittstelle zu unseren externen Lieferanten, um zu gewährleisten, dass die Probenentnahme und -behandlung allen Vorschriften und ethischen Standards entspricht. Wir sind derzeit dabei, ein Evotec-weites Probenmanagementsystem einzuführen, um alle Humanbioproben bei Evotec auf globaler Ebene zu verfolgen.

Unser Qualitätsmanagement-Team ist eng eingebunden, um die Qualität der Proben während des gesamten Prozesses sicherzustellen. Um mit den aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet der Bioethik sowie Standards und Anforderungen im Umgang mit menschlichen Bioproben Schritt zu halten, werden unsere Teams kontinuierlich intern und extern geschult, z. B. durch die Teilnahme an einschlägigen Konferenzen. Außerdem sind wir Mitglied der International Society for Biological and Environmental Repositories (ISBER). Die Entwicklung einer internen Schulungseinheit, die allen Mitarbeitern zur Verfügung steht, wird dazu beitragen, das Wissen weiter zu verbreiten und das Bewusstsein für das Thema zu schärfen. Im Jahr 2022 verpflichteten wir uns, ein internes Evotec Human Sample Ethics and Compliance Advisory Board (HSECC) einzurichten, das im Jahr 2023 seine Arbeit aufnahm. Die Mitglieder dieses Gremiums sind Evotec-Mitarbeiter, die relevante Forschungsbereiche leiten oder einen Hintergrund in Compliance- und Rechtsfragen haben. Darüber hinaus bitten wir auch externe Experten um ihren Rat in ethischen und Compliance-Fragen.

Unser zweckbestimmter GxP-akkreditierter Standort in Verona, Italien, arbeitet nach den Richtlinien der Europäischen Arzneimittel-Agentur (EMA) und der US-amerikanischen Food and Drug Administration (FDA), und alle Analysen werden in Übereinstimmung mit den Verordnungen zu Good Laboratory Practice (GLP) oder Good Clinical Practice (GCP) durchgeführt. Zudem sind unsere bioanalytischen Labors in Verona vom italienischen Gesundheitsministerium GxP-akkreditiert und von der italienischen Arzneimittelbehörde (AIFA) autorisiert, Analysen zur Unterstützung klinischer Studien durchzuführen. Dazu gehören auch die höchsten Standards für das Management menschlicher Proben.

Wir erachten induzierte pluripotente Stammzellen (iPSCs) als eine äußerst wertvolle Ressource, sowohl für die Modellierung menschlicher Krankheiten als auch für die regenerative Medizin, wodurch sich die Möglichkeiten zur Entdeckung neuer Wirkstoffe in Screening-Formaten und zur Behandlung lebensbedrohlicher Krankheiten durch zelltherapeutische Strategien erheblich verbessern. Die iPSC-Reprogrammierung wird beim Partner oder bei Evotec nach standardisierten Verfahren durchgeführt. Bei seltenen Erkrankungen, die nur einen kleinen Prozentsatz der Bevölkerung betreffen, sowie bei spezifischen Mutationen, für die nur schwer Patienten zu finden sind, wenden wir Gentechnik an, um krankheitsspezifische Mutationen bei iPSC-Linien einzuführen. Alle Patientenproben werden unter einer eindeutigen Proben-ID-Nummer behandelt, und zum Schutz der Patientenrechte werden keine persönlichen Informationen an Evotec weitergegeben.

Weiterentwicklung unserer Strukturen und Prozesse zur Handhabung von Bioproben

Im vergangenen Jahr setzten wir unsere Bemühungen fort, unsere internen Prozesse für die Beschaffung und das Management von Humanproben zu rationalisieren und zu harmonisieren. Wir erweiterten unsere zentralisierte Infrastruktur für die Lagerung von Humanproben, um sicherzustellen, dass die wertvollen Proben noch besser vor Katastrophen und Qualitätsverlusten geschützt sind. Um die Einhaltung der Vorschriften und die kontinuierliche Verfügbarkeit von Proben aus ethischen Quellen zu gewährleisten, nahmen

wir neue kommerzielle Anbieter in unsere Lieferantendatenbank auf, wobei wir auf einer Standardvorlage und -terminologie für Material Transfer Agreements aufbauen.

TABELLE 18: ZIELE

ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Überprüfung der Lieferanten im Bereich HSA	Weitere Anbieter wurden in die Liste der bevorzugten Lieferanten aufgenommen	Evotec Group	Laufend	In Bearbeitung
Globale Harmonisierung der Dokumente (SOPs, Arbeitsanweisungen) an allen Evotec-Standorten im Einklang mit der Evotec-Richtlinie zur Verwendung von Humanproben und damit in Verbindung stehenden Daten zu Forschungszwecken	Lokale SOPs/Arbeitsanweisungen wurden angepasst, um mit den globalen Dokumenten in Einklang zu stehen	Evotec Group	Laufend	In Bearbeitung

In den letzten Jahren haben wir in globale Strukturen für die Beschaffung und das Management von Humanproben investiert. Im Jahr 2023 haben wir mit der Gründung des internen HSECC unser Ziel erreicht, dem eine zusätzliche Dimension hinzuzufügen. Wir haben unseren Ansatz zur Zentralisierung der Beschaffung von Humanproben weiter erfolgreich umgesetzt. Unsere Bemühungen um ein weltweit standardisiertes Qualitätsmanagement für Humanproben sind deutlich vorangekommen und werden fortgesetzt.

unsere Aktivitäten auswirken, wenn wir die Standards nicht einhielten. Daher gewährleiten unsere hohen Ansprüche und unsere kontinuierliche Arbeit das Wohlergehen der Tiere gemäß den Gesetzen und Vorschriften, und wir streben danach, eine Verringerung der Anzahl an eingesetzten Tieren und die bestmögliche Qualität der Ergebnisse zu erreichen. Besuche und Audits durch Vertreter verschiedener Behörden in den letzten Jahren belegen die ordnungsgemäße Einhaltung unserer Arbeit, wie in der folgenden Tabelle aufgeführt.

Wir evaluieren unseren Ansatz für das Management von Humanproben und seine Gültigkeit, indem wir ihn mit neuen Entwicklungen im Bereich der Bioethik und der Compliance abgleichen. Darüber hinaus tauschen wir uns auch mit Fachleuten aus, um sicherzustellen, dass wir jederzeit angemessen mit Humanproben umgehen.

Wir interagieren häufig mit externen Stakeholdern in Bezug auf unsere Due Diligence und freuen uns über jedes Feedback, um unsere internen Prozesse weiter zu verbessern. Für die interne Kommunikation zu den Themen Bioethik und Best-Practice-Ansätze für Humanproben nutzen wir verschiedene Kanäle.

Tierwohl

Der Einsatz von Tieren ist derzeit immer noch ein notwendiger Bestandteil der Arzneimittelforschung. Wir arbeiten jedoch ständig daran, wissenschaftlich robuste Methoden zu finden, die Tierversuche ersetzen können. In den Fällen, in denen Tierversuche weiterhin erforderlich sind, muss dies unserer Meinung nach entsprechend hohen ethischen Standards geschehen. Daher verlangen wir von uns selbst ein hohes Maß an Bemühungen im Tierwohl und hinsichtlich wissenschaftlicher Robustheit. Wir fokussieren uns bei Evotec nicht nur auf das Endprodukt der Forschung, d.h. auf medizinische Lösungen für Patienten, sondern auch auf die Art und Weise, wie wir unsere Arbeit durchführen, um die psychologische Sicherheit unserer Mitarbeiter bei der Arbeit an Tieren und die ethische Behandlung von Tieren zu gewährleisten.

Tierwohl ist in Europa und dem Vereinigten Königreich ein stark reguliertes Thema, welches mit einer Vielzahl an gesetzlichen Anforderungen und regelmäßigen Audits einhergeht. Dies könnte sich möglicherweise auf

TABELLE 19: BEHÖRDLICHE PRÜFUNGEN UND BESUCHE VON IN-VIVO-EINRICHTUNGEN 2021–2023

	LAND	STANDORT	DATUM	BEHÖRDE
2021	Österreich	Orth	20. Oktober	Unangekündigte Prüfung gem. §32(2) TVG 2012
	Deutschland	Hamburg	7. Juli	Prüfung gem. Tierschutztransportverordnung
		Göttingen	18. Oktober	Unangekündigte Prüfung gem. Tierschutztransportverordnung
	Frankreich	Toulouse	26., 28. und 29. Oktober	AAALAC
	Italien	Verona	31. Mai und 1. Juni	AAALAC
19. Oktober			Unangekündigter Besuch der Behörden	
2022	Österreich	Orth an der Donau	14. Juli	Unangekündigte Prüfung gem. §32(2) TVG 2012
			10. November	AAALAC
	Deutschland	Göttingen	21. und 22. April	Interne Qualitätsmanagement-Prüfung
			6. Juli	AAALAC
		Hamburg	7. April	Behörden auf Basis §16 Tierschutzgesetz (Behörde für Justiz und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg; Amt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen)
			17. Oktober	Tierärztekammer Hamburg
	UK	Alderley Park	4. und 18. November	AAALAC
2023	Österreich	Orth an der Donau	14. Juli	Unangekündigter Besuch der zuständigen Behörde
			27. und 28. November	Kundenaudit zum Thema Forschungsqualität

Das Management von In-vivo-Arbeiten erfolgt gemäß unserer globalen Richtlinie (Global Animal Welfare Policy), die durch Standardarbeitsanweisungen (SOPs) unterstützt wird. Die Richtlinie wurde erstmals im Jahr 2012 veröffentlicht und wird jährlich überprüft. Alle Mitarbeiter, die mit Tieren arbeiten, sind verpflichtet, den Inhalt der Richtlinie zu lesen und zu Kenntnis zu nehmen. Die tägliche Arbeit mit Tieren wird durch ein Team von Veterinärsachverständigen abgesichert.

Im Rahmen einer Initiative zur Verbesserung der Harmonisierung arbeiten wir an einem Leitfaden für die RFT- („Right First Time“-) Bewertung und an einer globalen SOP, die das Verfahren der Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care (AAALAC) beschreibt. Darüber hinaus ist die Bewertung der Belastung ein Thema, für das an allen Standorten die gleichen Regeln gelten sollten.

TABELLE 20: ZIELE

ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Right First Time (Auf Anrieb richtig; RFT) > 95%	Bewertung aller Studien auf der Grundlage von RFT	Evotec Group	Vierteljährliche Überprüfung	In Bearbeitung
Veterinärmedizinische Spezialisierung in Labortierkunde	Ausbildung entsprechend dem Lehrplan der Veterinärbehörde	Evotec Germany	Dauer: 4–6 Jahre – erste Absolventen 2026	In Bearbeitung
Harmonisierung der gemeinsamen Verfahren und Beurteilungsrichtlinien	Identifizierung relevanter Themen und Erstellung zusätzlicher globaler Dokumente von hoher Qualität	Evotec Group	Laufend	In Bearbeitung

Um unnötige Tierversuche zu vermeiden, überwachen wir die Right-at-First-Time-(RFT-) Rate. Bei Evotec streben wir eine Quote von über 95% an; im Jahr 2023 lag sie im Durchschnitt bei 95,55% und somit über unserer Zielrate von 95%. Zusätzlich zur RFT-Rate verpflichtet sich Evotec, die Anzahl der eingesetzten Tiere auf Basis eines erfolgsbasierten integrierten Projekt-Leistungsindikators zu messen und darüber zu berichten, d. h. die Anzahl der Tiere, die für die Nominierung eines Projektkandidaten verwendet wurden. Dieser Indikator ist wichtig, denn er misst den Einsatz von Tieren relativ zu einem erfolgreichen Ergebnis in der Wirkstoffforschung und nicht an der Gesamtgröße des Unternehmens oder daran, wie viele Projekte in einem bestimmten Jahr laufen. Es wäre daher zu erwarten, dass Evotecs Investition in die 3Rs (Replacement, Reduction, Refinement: Ersatz, Reduktion, Verbesserung) zu einer Verringerung des Tiereinsatzes im Verhältnis zur Nominierung erfolgreicher Wirkstoffkandidaten führen sollte.

Auf dem Gebiet des Tierwohls sind verschiedene Interessengruppen involviert. Dazu gehören unter anderem Experten aus verschiedenen Disziplinen wie Tierärzte aus dem Bereich der Versuchstierkunde, Wissenschaftler mit Spezialisierung auf verschiedene Krankheitsbereiche, in-vitro-Wissenschaftler und Tierpflegespezialisten. Daher legen wir auch großes Augenmerk auf den Grad der Standardisierung, um gemeinsame Themen bei der Arbeit mit Tieren einzubeziehen. So können wir sicher sein, in den wichtigsten Bereichen an allen Standorten gleich vorzugehen. Es ist uns wichtig, gute Vergleichbarkeit herzustellen. Wir setzen uns kontinuierlich mit dem Thema der internen und externen Kommunikation unserer Arbeit mit Tieren und des Tierschutzes auseinander, um den aktuellen Standards der Branche gerecht zu werden.

6.3 LIEFERKETTEN-MANAGEMENT

Bei Evotec beziehen wir Materialien, Sachanlagen und Dienstleistungen von Lieferanten aus der ganzen Welt. Die Auswahl der richtigen Lieferanten und ein gutes Management der Lieferantenbeziehungen sind wichtig, um eine ungestörte und nachhaltige Geschäftskontinuität zu gewährleisten.

Einerseits streben wir eine zuverlässige Lieferung an, um die Kontinuität unseres Geschäfts zu gewährleisten, und die Beschaffung von qualitativ hochwertigen Waren zu wettbewerbsfähigen Preisen, um den Unternehmenserfolg zu verbessern. Andererseits streben wir eine nachhaltigere Beschaffung und die Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Corporate-Governance-Standards an. Unser Hauptaugenmerk liegt auf der Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette und der Erfüllung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Dieses ist ab dem 1. Januar 2024 für alle Unternehmen mit mindestens 1.000 Mitarbeitern in Deutschland verpflichtend einzuhalten, so auch für Evotec. Die Auswahl und Zusammenarbeit mit den richtigen Lieferanten stellt eine große Chance dar, unseren CO₂-Fußabdruck positiv zu beeinflussen und somit einen positiven Beitrag auf den Klimawandel zu haben.

Unser Ansatz für das Lieferkettenmanagement bei Evotec basiert auf drei übergreifenden Prinzipien: Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Vorrang für Nachhaltigkeit, um einen positiven Einfluss auf die Welt und die Gesellschaft zu gewährleisten. Die Priorisierung der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sowie von ESG ermöglicht es uns, Risiken in unserer Lieferkette zu managen und zu vermeiden und unsere Geschäftseffizienz zu unterstützen.

Für Evotec ist die Einhaltung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) ab dem 1. Januar 2024 verpflichtend. Wir haben daher die Gelegenheit ergriffen, mit einer sehr vertrauenswürdigen Plattform für Unternehmensnachhaltigkeit, EcoVadis, zusammenzuarbeiten, um einen vollständigen Scan unserer Lieferantenbasis durchzuführen. Das Tool führt einen ersten Scan durch, um die Risiken der Zulieferer auf der Grundlage der Branche, des geografischen Standorts, der Größe, unserer internen Kennzahlen und öffentlich zugänglicher Informationen zu ermitteln. Auf diese Weise können wir Prioritäten für Verbesserungsmaßnahmen setzen und bestimmen, welche Lieferanten einer detaillierten Prüfung mittels Fragebogens¹³ unterzogen werden müssen (einschließlich Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Bekämpfung von Bestechung, Korruption, Kohlenstoffemissionen usw.).

Über die Plattform überwachen wir 5.660 Lieferanten, die alle über einen Zeitraum von 24 Monaten (01.01.2022–31.12.2023) Geschäftspartner von Evotec waren. Im ersten Schritt konzentrieren wir uns darauf, die detaillierten Scorecards von 108 Lieferanten¹⁴ zu erhalten, die derzeit als riskant eingestuft werden.¹⁵ In einem zweiten Schritt werden wir Scorecards für alle unsere 475 A-Lieferanten anfordern. Diese Lieferanten decken etwa 80% der Ausgaben von Evotec ab. Schließlich werden wir in Anlehnung an die EcoVadis-Methode gemeinsam mit unseren Lieferanten Aktionspläne aufstellen, um die Bereiche zu verbessern, die im Bewertungsfragebogen als Risiko eingestuft wurden, und wir werden Zieltermine für die Erfüllung festlegen, die mit unseren eigenen Zielen übereinstimmen.

Unser Ziel für 2024 ist es, eine Risikobewertung der Lieferanten in unser „Onboarding“-Verfahren zu integrieren, um sicherzustellen, dass sie die Vorschriften einhalten, bevor wir eine Geschäftsbeziehung eingehen.

Darüber hinaus haben wir in Evotecs Verhaltenskodex für Lieferanten die erwarteten Verhaltensstandards festgelegt, um sie entlang der Wertschöpfungskette zu implementieren; unser Verhaltenskodex für Lieferanten ist im Governance-Bereich unserer Website unter folgendem Link verfügbar: <https://www.evotec.com/de/sustainability/governance>

¹³ Alle Informationen zu den Bewertungen und ihren Ergebnissen in diesem Kapitel beziehen sich daher auf die Verwendung der Kriterien und Methoden der neuen Plattform, was bedeutet, dass die Kennzahlen und KPIs nicht mit den früheren Angaben vergleichbar sind.

¹⁴ 5.660 Lieferanten wurden nach ökologischen und sozialen Kriterien überprüft. Darüber hinaus wurden 238 der 475 A-Lieferanten einer eingehenden Bewertung unterzogen.

¹⁵ Bei den Bewertungsergebnissen über die Plattform wurden Lieferanten als riskant in Bezug auf ökologische und soziale Auswirkungen eingestuft. Diese Ergebnisse können auf das Fehlen von Richtlinien, Zertifizierungen und/oder Bewertungen in Bezug auf die Kriterien zurückzuführen sein.

Auf dem Weg zur Erreichung unseres SBTi-Ziels, das darin besteht, bis 2045 Netto-Null-Emissionen zu erreichen, gehören zu den wichtigsten Meilensteinen die Verpflichtungen, dass 80% unserer Lieferanten von eingekauften Waren, Dienstleistungen und Investitionsgütern, die 80% unserer Emissionen verursachen, bis 2027 wissenschaftsbasierte Emissionsziele festgelegt haben und die Scope-3-Emissionen bis 2032 um 72% reduzieren. Unser Partner wird uns auch dabei unterstützen und es uns ermöglichen, Transparenz über die Commitments und Maßnahmen unserer Lieferanten in Bezug auf Kohlenstoffemissionen zu erhalten. Auf dieser Grundlage werden wir ab 2024 unsere Kampagne zur Einbindung der Lieferanten starten.

Im Rahmen unserer Governance-Struktur haben wir spezielle EcoVadis-Champions (in der Regel einen pro Land), die die Nachhaltigkeitsaktivitäten

und die Zusammenarbeit mit den Lieferanten über EcoVadis auf lokaler Ebene koordinieren.

Die EcoVadis Champions werden geschult und sind dafür verantwortlich, die lokalen Beschaffungsteams zu schulen und sie bei Fragen usw. zu unterstützen.

Um das unternehmensinterne Wissen zu erweitern, werden über die Plattform unseres Partners Schulungsmaßnahmen und obligatorische Kurse für die EcoVadis Champions angeboten.

Ein weiteres Ziel ist es, ab 2024 eine Richtlinie zu Menschenrechten und nachhaltiger Beschaffung einzuführen.

TABELLE 21: ZIELE

ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEITPLAN)	STAND
Einhaltung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)	Kontrolle des Lieferantenrisikos via Plattform unseres Partners	Evotec Group	Laufend	In Bearbeitung
Reduzierung der Scope-3-Emissionen um 72% bis 2032	Lieferanten-Engagement-Kampagne	Evotec Group	2024–2032	Ausstehend
80% unserer Lieferanten von Waren, Dienstleistungen und Investitionsgütern sollen bis 2027 über wissenschaftsbasierte Emissionsziele verfügen.	Lieferanten-Engagement-Kampagne	Evotec Group	2024–2027	Ausstehend
Einführung einer Richtlinie zu Menschenrechten und nachhaltiger Beschaffung	Erstellung einer Richtlinie	Evotec Group	2024	In Bearbeitung
Verbesserung der Lieferantenauswahl	Implementierung einer ESG-Lieferantenrisikobewertung in den Onboarding-Prozess von Lieferanten	Evotec Group	2024	In Bearbeitung

Um unser Lieferkettenmanagement zu überwachen, haben wir für jedes Ziel Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators, KPIs) definiert. Aufgrund des Wechsels zu einer neuen Nachhaltigkeitsplattform und der Definition neuer Ziele haben wir auch unsere KPIs und Methoden entsprechend angepasst.

Der erste wichtige KPI, um zu beurteilen, über wie viel Transparenz wir in Bezug auf unsere Lieferantenbasis verfügen, ist der Anteil der Lieferanten, die über die Plattform unseres Partners kontrolliert werden, basierend auf den Ausgaben nach Eingangsdatum innerhalb eines 24-Monats-Zeitraums. Um unsere Fortschritte in Bezug auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zu verfolgen, überprüfen wir separat den Prozentsatz der kritischen Lieferanten in Bezug auf das LkSG; dieser lag im Jahr 2023 bei 2,9%.

Da einer unserer ersten Schritte für 2023 und 2024 darin besteht, detaillierte Bewertungen für alle unsere A-Lieferanten zu erhalten, werden wir den Anteil jener A-Lieferanten verfolgen, die einen gültigen Score von 45 erreicht haben bzw. erreichen werden. Im Jahr 2023 verfügten 50,1% unserer A-Lieferanten über eine gültige Scorecard, wobei 44,4% von ihnen das Kriterium einer Scorebewertung von 45 erfüllten.

Um unsere Fortschritte bei der Erreichung unseres SBTi-Ziels zu überprüfen, wonach 80% unserer Lieferanten von bezogenen Waren, Dienstleistungen und Investitionsgütern, die 80% unserer Emissionen abdecken, bis 2027 wissenschaftsbasierte Emissionsziele haben sollen, werden wir außerdem den Prozentsatz der Lieferanten überwachen, die an der SBTi-Initiative teilnehmen. Per Dezember 2023 haben insgesamt 26 von 295 in Frage kommenden Partnern (8,8%) wissenschaftsbasierte Ziele festgelegt.

Anhand dieser Kennzahlen können wir feststellen, ob unser neuer Ansatz und die Bemühungen unserer Beschaffungsteams, die mit unseren Lieferanten zusammenarbeiten, erfolgreich waren. Auf der Grundlage der Ergebnisse können wir unseren Ansatz anpassen und zusätzliche Instrumente einsetzen, um die oben genannten KPIs zu verbessern.

Wir haben unsere EcoVadis-Initiative allen Evotec-Mitarbeitern gegenüber kommuniziert. Darüber hinaus wurden monatliche Treffen mit den „EcoVadis Champions“ und den Country Heads im Beschaffungsbereich eingerichtet, um die nächsten Schritte abzustimmen. Auch informieren wir die in diesem Zusammenhang relevantesten Abteilungen (Risk Management, IR & ESG sowie Legal und Compliance) jedes Quartal.

Um unsere Kommunikation mit allen relevanten Stakeholdern weiter zu verbessern, planen wir ein zweiwöchentliches Update über die internen Kommunikationssysteme des Unternehmens.

Schließlich steht externen Stakeholdern über humanrights@evotec.com ein Beschwerdekanaal gemäß § 8 des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zur Verfügung. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Governance (Unternehmensführung)“ auf unserer Website: <https://www.evotec.com/de/sustainability/governance>

6.4. INFORMATIONSSICHERHEIT

Das gefährlichste Risiko im Bereich der Informationssicherheit ist derzeit die Bewältigung eines Cyberangriffs, der im April 2023 stattfand und einen erheblichen Schaden anrichtete. Weite Bereiche der IT waren infiziert, Daten wurden verschlüsselt. Der Angriff wurde sowohl in der Presse als auch in Evotecs Kommunikationskanälen kommuniziert.

Neben diesem Ransomware-Risiko gibt es viele weitere Risiken im Bereich der Informations- und Cybersicherheit, darunter:

	Compliance-Verstöße (Kunden, Gesetze, Versicherungen, Börse)
	Reputationsschäden (z. B. durch Datenlecks)
	Verlust von Kunden (z. B. durch Ausfall nach einem Cyber-Angriff)
	Finanzielle Risiken (Kosten für Sicherheitsvorfälle, Kundenverluste)
	Risiken für die Umwelt , wenn technische Systeme zur Sicherung der Umweltkontrolle aufgrund eines Sicherheitsvorfalls ausfallen
	Potenzielle gesellschaftliche Risiken

Chancen

Eine ausgereifte IT- und Cybersicherheitsimplementierung kann bedeutende Geschäftsmöglichkeiten und Alleinstellungsmerkmale (USPs) mit sich bringen:

- ▶ Bereitschaft für hochsensible Kundenprojekte
- ▶ Schneller und sicherer Markteintritt mit neuen Dienstleistungen und Produkten
- ▶ Verbesserte Reputation durch nachgewiesene Vertrauenswürdigkeit im Cyberspace

Management

Das Management der Informationssicherheit bei Evotec wurde im Vergleich zu dem im Nachhaltigkeitsbericht 2022 vorgestellten Ansatz aktualisiert. Obwohl wir im Allgemeinen weiterhin ein Managementsystem mit entsprechenden Richtlinien unterhalten, wurden diese Richtlinien deutlich gestärkt und in allen Bereichen Evotecs kommuniziert. Zusammen mit den Richtlinien haben wir unseren Sicherheitsansatz neu organisiert und den Governance-Teil (Information Security Governance) sowie den

operativen Teil (IT Security Operations) zwei entsprechenden Einheiten zugeordnet.

Der Governance-Teil ist direkt dem Vorstand unterstellt und konzentriert sich auf Risikomanagement, Audit und Kontrolle sowie die Implementierung eines IT-Sicherheitsmanagementsystems auf der Grundlage von ISO 27001. Der operative Teil verbleibt im IT-Bereich und konzentriert sich auf die Erfüllung der Informationssicherheitsanforderungen auf operativer Ebene. Ein neuer Fahrplan für unser Zertifizierungsprogramm nach ISO 27001 ist für Q1/2024 geplant.

Der Auslöser für diese Veränderungen war der oben erwähnte gezielte Ransomware-Angriff. Der Angriff wurde mit höchster Professionalität und modernsten Methoden der Incident Response bewältigt. Der Schwerpunkt lag dabei auf:

- ▶ Eingehende digitale forensische Analyse durch ein Expertenteam
- ▶ Etablierung einer speziellen Geschäfts- und IT-Dienst-Wiederherstellungsstruktur
- ▶ Konzeption und Implementierung der neuen, hochsicheren IT-Zielarchitektur
- ▶ Transparente Kommunikation mit externen Stakeholdern und Kunden

Das Hauptziel nach dem Angriff war eine sichere, qualitätsgeprüfte Wiederherstellung der Geschäftsprozesse. Dies wird durch die folgenden zentralen Maßnahmen erreicht:

- ▶ Gesicherte, auf Notfalleinsätzen basierende Abschottung
- ▶ Aufbau neuer, sauberer Kommunikationskanäle zum Kunden über neue Geräte und neu erworbenen M365-Tenant
- ▶ Strenges Risikomanagement mit kontinuierlichen Risikoanalysen, die in die Wiederherstellungsprozesse integriert sind
- ▶ Etablierung einer effizienten, speziellen Programmmanagementstruktur mit direkter Berichterstattung an den Vorstand

Als Teil der Sofortmaßnahmen wurden die Fähigkeiten des Sicherheitsbetriebs mit Hilfe eines externen SOC-Dienstleisters (Security Operation Centre) verbessert.

Nach der erfolgreichen Bewältigung der unmittelbaren Folgen ist Evotec nun dabei, seine Sicherheitsprozesse kontinuierlich zu verbessern und seine IT zu erneuern. Damit einher geht das Programm zur Zertifizierung nach ISO 27001, das im Jahr 2024 wieder aufgenommen wird. Der bisherige Fahrplan musste aufgrund des Cyberangriffs angepasst werden. Nach unserer Zertifizierung in England werden ab 2026 alle Evotec-Standorte weltweit im Rahmen eines Programms zertifiziert. Teil des Programms ist die Stärkung der globalen Organisation im Bereich Information Security Governance mit regionalen Verantwortlichkeiten.

In der ersten Hälfte des Jahres 2024 wird der Bereich Security Operations weiter zu einem „Cyber Defence Centre“ ausgebaut. Zu diesem Zweck werden wir Partnerschaften mit führenden internationalen Sicherheitsdienstleistern schließen.

Auf der Grundlage des umfassenden Risikomanagementprozesses in der Reaktions- und Wiederherstellungsphase auf Vorfälle wird ein ISO 27001-konformes Risikomanagement eingeführt. Es wird risikobezogene KPIs für die Kommunikation mit dem Vorstand enthalten.

Im Bereich des Managements von Sicherheitsvorfällen wurden festgestellte Angriffsversuche erfolgreich bewältigt. Der implementierte Cyber-Krisenmanagementprozess baut auf den Fähigkeiten auf, die bei der Reaktion auf die Angriffe erworben wurden, und ist Teil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf einem der derzeit größten marktweiten Risiken: Mit erweiterten Risikomanagementprozessen und zusätzlichen Ressourcen wenden wir uns der Sicherheit der Lieferkette zu.

Alle Maßnahmen werden kontinuierlich mit den IT-Sicherheitsanforderungen der Evotec-Kunden abgeglichen und daran gemessen.

TABELLE 22: ZIELE

ZIEL	MASSNAHME	UMFANG	MEILENSTEINE (ZEIT-PLAN)	STAND
ISO/IEC 27001-Zertifizierung	Globale Einführung von IT-Sicherheits-Management-systemen (ISMS) und Zertifizierungsaudit	Group Evotec	2023–2024	In Bearbeitung
Erweiterung der IT-Sicherheitsorganisation	Einführung eines regionalen Beauftragten für Informationssicherheit	US und Europa	2023(Q2) – 2024(Q4)	In Bearbeitung
Erweiterung der IT-Sicherheit auf F & E und Produktion	Erweiterung der Governance-Richtlinien	Group Evotec	2023–2024(Q2)	In Bearbeitung

Nach dem Vorfall wurde die Kommunikation mit unseren Kunden und deren Sicherheitsorganisationen ausgebaut und stärker fokussiert. Im Rahmen eines kontinuierlichen engen Austauschs wurden Anforderungen und Umsetzungen mit durchweg positivem Feedback von Kunden und Partnern abgestimmt.

Unser allgemeiner Kommunikationsansatz zum Thema Informationssicherheit umfasst einen kontinuierlichen Austausch mit unseren internen Stakeholdern wie dem Vorstand über Berichte, dem IT-Management über Projekte und Managementausschüsse und allen anderen Anwendern über E-Learning und Informationsmails.

Mit unseren Unternehmensabteilungen werden wir 2024 einen speziellen, aktualisierten Kommunikationsplan aufstellen (z. B. Facility Management, HR, Einkauf).

7. Ausblick

2023 hat uns gelehrt, dass ein nachhaltiges Unternehmen auf belastbaren Strukturen und engagierten Mitarbeitern beruhen muss, um erfolgreich zu sein. Deshalb erholten wir uns innerhalb weniger Monate von dem Cyberangriff und hielten gleichzeitig die Zufriedenheit unserer Partner auf einem sehr hohen Niveau, was sich in einer Mitarbeiterbindungsquote von 93 % zeigt.

Die erfolgreiche Erfüllung unserer Mission, gemeinsam mit unseren Partnern wichtige Medikamente zu erforschen, zu entwickeln und herzustellen und das Leben von Patienten auf der ganzen Welt positiv zu beeinflussen, bedeutet, dass wir uns auch in Zukunft kontinuierlich um eine bessere Unternehmensführung bemühen und uns auf die Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds für unsere Mitarbeiter konzentrieren müssen. Die Einsetzung von Nachhaltigkeits-Champions und die Durchführung einer konzernweiten Mitarbeiterbefragung waren die entsprechenden Schritte, die wir 2023 unternommen haben und auf denen wir 2024 weiter aufbauen werden.

Die Ernennung von Aurélie Dalbiez in die neu geschaffene Vorstandsfunktion eines Chief People Officer (CPO) ist ein Beleg für unser Commitment, uns gleichzeitig auf Governance-Strukturen und Personalthemen zu konzentrieren.

Im Bereich der Umweltthemen begannen wir das Jahr 2024 mit der Vorlage unserer langfristigen SBTi-Ziele am 31. Januar 2024, die sich am 1,5°C-Pfad orientieren und darauf abzielen, bis spätestens 2045 Netto-Null zu erreichen. Um eine sorgfältige Umsetzung zu gewährleisten und ein besseres Verständnis für potenziell notwendige Klimaanpassungsschritte in der Zukunft zu erlangen, werden wir 2024 einen Klimaübergangsplan erstellen.

Neben der weiteren Verbesserung unseres Umwelteinflusses sowie der Verfeinerung unserer Prozesse und Methoden zur Erhebung zuverlässiger Daten, werden wir uns auch weiterhin vor allem sozialen Themen widmen. Das Feedback unserer mehr als 4.000 Kolleginnen und Kollegen hat uns wertvolle Anregungen gegeben, um Evotec in Zukunft zu einem noch inklusiveren und gerechteren Arbeitsplatz zu machen. Die Umsetzung der wichtigsten Erkenntnisse aus unserer Mitarbeiterbefragung EVOvoice steht ganz oben auf unserer Agenda. Eine zweite Maßnahme wird ein funktionsübergreifendes internes Projekt zur Entwicklung und Verbesserung einer Strategie für Diversität, Gleichstellung, Inklusion und Wohlbefinden im Jahr 2024 sein.

Mit der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2023 wurde die Grundlage für unsere laufenden Bemühungen um die weitere Umsetzung einer nachhaltigen Geschäftsstrategie gelegt. Der Prozess wird daher im Jahr 2024 weiter an Dynamik gewinnen. Darüber hinaus werden die anstehenden Vorbereitungen für die Einhaltung der neuen Vorschriften zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD; der „EU-Nachhaltigkeitsrichtlinie“), sowie die Veröffentlichung eines integrierten finanziellen und nichtfinanziellen Berichts für 2024 im Frühjahr 2025 von der Wesentlichkeitsanalyse profitieren.

Die Entwicklung von relevanten Medikamenten, ohne unsere Umwelt zu gefährden, ist unser Beitrag zur Menschheit. Das ist unser Nordstern, der uns in den letzten 30 Jahren geleitet hat und er wird dies auch in Zukunft tun.

8. GRI - Index

Evotec hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 berichtet.

VERWENDETER GRI 1 GRI 1: GRUNDLAGEN 2021

GRI STANDARD	ANGABEN	SASB	ZU FINDEN UND KOMMENTARE
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil		Seite 8–9. Unsere Organisationsstruktur
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		Seite 4. Über diesen Bericht
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		Seite 3–4. Über diesen Bericht
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Seite 4. Über diesen Bericht
	2-5 Externe Prüfung		Seite 52–53. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zum Erlangung begrenzter Sicherheit
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		Seite 9. Unser Geschäftsmodell
	2-7 Angestellte		Seite 8. Unsere Struktur
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung		Governance-Website
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		Governance-Website
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans		Governance-Website
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		Governance-Website
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		Seite 13. Unser ESG-Ansatz zur Umsetzung von Nachhaltigkeit
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Seite 13. Unser ESG-Ansatz zur Umsetzung von Nachhaltigkeit
	2-15 Interessenkonflikte		Ethik- und Verhaltenskodex von Evotec
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen		Governance-Website
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Governance-Website
	2-19 Vergütungspolitik		Governance-Website
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Governance-Website
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		Seite 10–15. Unser Nachhaltigkeitsmanagement
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		Seite 38. Compliance
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Im Jahr 2023 wurden keine Verstöße gemeldet.	
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		Seite 51. Mitgliedschaften (& Initiativen)	
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		Seite 10. Stakeholder- & Materialitätsanalyse	
2-30 Tarifverträge		Seite 21. Beschäftigung	

VERWENDETER GRI 1 GRI 1: GRUNDLAGEN 2021

GRI STANDARD	ANGABEN	SASB	ZU FINDEN UND KOMMENTARE
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		Seite 10. Stakeholder- & Materialitätsanalyse
	3-2 Liste der wesentlichen Themen		Seite 10. Stakeholder- & Materialitätsanalyse
GRI 201: Wirtschaftliche Leistungen 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 28. Geschäftsbericht
	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		Seite 33–46. Geschäftsbericht
GRI 205: Antikorruption 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 38–39. Compliance
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		Seite 39. Compliance
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	HC-BP-510a.1	Im Jahr 2023 gab es keine bestätigten Fälle von Korruption.
GRI 302: Energie 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 32–35. Klimawandel
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation		Seite 35. Klimawandel
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation		Seite 57. Anhang
	302-3 Energieintensität		Seite 35. Klimawandel
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs		Seite 34. Klimawandel
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 31–32 Wasser und damit verbundene Auswirkungen
	303-3 Wasserentnahme		Seite 32. Wasser und damit verbundene Auswirkungen
GRI 305: Emissionen 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 32–35. Klimawandel
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope-1)		Seite 34 & 57. Klimawandel und Anhang
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope-2)		Seite 34 & 57. Klimawandel und Anhang
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope-3)		Seite 34 & 58. Klimawandel und Anhang
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen		Seite 34 & 58. Klimawandel und Anhang
GRI 306: Abfall 2020	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 31. Abfallmanagement
	306-3 Angefallener Abfall		Evotec's Contribution to UN Sustainable Development Goals
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		Evotec's Contribution to UN Sustainable Development Goals
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall		Evotec's Contribution to UN Sustainable Development Goals
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 43–45. Lieferketten-Management
	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		Seite 43. Lieferketten-Management
GRI 401: Beschäftigung 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 19–23. Beschäftigung
	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		Seite 20. Beschäftigung
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		Seite 21–22. Beschäftigung
	401-3 Elternzeit		Seite 22. Beschäftigung

VERWENDETER GRI 1 GRI 1: GRUNDLAGEN 2021

GRI STANDARD	ANGABEN	SASB	ZU FINDEN UND KOMMENTARE
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 28–30. Gesundheit & Sicherheit
	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		Seite 29. Gesundheit & Sicherheit
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		Seite 28. Gesundheit & Sicherheit
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		Seite 30. Gesundheit & Sicherheit
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		Seite 29. Gesundheit & Sicherheit
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		Seite 29. Gesundheit & Sicherheit
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen		Seite 29. Gesundheit & Sicherheit
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 23–25. Entwicklung von Kompetenzen und Talenten
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		Seite 24. Entwicklung von Kompetenzen und Talenten
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Seite 6. Über diesen Bericht
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 25–27. Diversität, Gleichstellung und Inklusion
	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		Seite 27 & 8. Diversität, Gleichstellung und Inklusion, Unsere Organisationsstruktur und Governance-Website
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 25–27. Diversität, Gleichstellung und Inklusion
	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		2023 wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 43–45. Lieferketten-Management
	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		Seite 43. Lieferketten-Management
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen		Seite 45–46. Informationssicherheit

9. Mitgliedschaften & Initiativen

Mitgliedschaften

International Society for Biological and Environmental Repositories (ISBER)
Accelerating COVID-19 Therapeutic Interventions and Vaccines (ACTIV)
COVID R&D Alliance
Advanced Oxford
TB Drug Accelerator Consortium (TBDA)
European Regimen Accelerator for Tuberculosis (ERA4TB)
Project to Accelerate New Treatments for Tuberculosis (PAN-TB)
International Society for Antiviral Research (ISAR)
International Society for Influenza and other Respiratory Viruses diseases (ISIRV)
American Association for the Study of Liver Disease (AASLD)
European Association for the Study of Liver (EASL)
European Society of Clinical Microbiology and Infectious Diseases (ESCMID)
AMR Industry Alliance
Gram-Negative Antibacterial NOW (GNA NOW) Consortium
IMI AMR Accelerator Consortium
Mitglied von ENABLE-2

Externe Initiativen

Charta der Vielfalt
Science Based Targets initiative (SBTi)

10. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die Evotec SE, Hamburg

Wir haben den im Nachhaltigkeitsbericht für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 der Evotec SE, Hamburg (im Folgenden „Evotec“ oder „die Gesellschaft“) enthaltenen, zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht, einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Die Inhalte des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts sind Teil des Nachhaltigkeitsberichts der Gesellschaft und entsprechend gekennzeichnet.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren auftragsgemäß die im zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht gemachten Angaben nach Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) sowie die genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden der nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernberichts) oder Irrtümern ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Anforderungen an die Unabhängigkeit sowie weitere berufsrechtlichen Vorschriften eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie die vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätsmanagementsystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der im zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen sowie der Angaben nach Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“), in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- ▶ Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- ▶ Befragungen der für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeiter, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen zu erlangen
- ▶ Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung der Angaben einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über die Angaben in dem zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- ▶ Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben
- ▶ Bewertung der Eignung von intern entwickelten Definitionen
- ▶ Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben
- ▶ Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht

- ▶ Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- ▶ Beurteilung der Darstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Die sonstigen im Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts sowie die Angaben nach Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) haben wir nicht geprüft. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den im zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Hinweis auf Auftragsbedingungen

Diesem Auftrag liegen die mit der Gesellschaft vereinbarten "Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft" vom 1. März 2021 sowie die vom IDW herausgegebenen "Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften" vom 1. Januar 2017 (<https://www.bdo.de/de-de/auftragsbedingungen>) zugrunde.

Berlin, 22. April 2024

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Julia Wirth
Wirtschaftsprüfer

Viola Möller
Partnerin Sustainability Services

11. Anhang

A. PRÄVALENZ DER INDIKATIONEN

Die vorgelegten Daten stammen aus offiziellen Quellen wie der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und der Panamerikanischen Gesundheitsorganisation (PAHO) oder aus (akademischen) Forschungsquellen wie der National Library of Medicine.

THERAPIE- GEBIET	INDIKATION	VARIANTEN	WELTWEITE PRÄVALENZ (GESCHÄTZTER DURCHSCHNITT DER JAHRE 2019-2023)	HINWEISE
Weltweite Gesundheit	Tuberkulose	-	10,6 Mio.	
	Chikungunya	-	911.715	Nach Angaben der WHO wird die Zahl der von Chikungunya betroffenen Menschen aufgrund der Schwierigkeiten bei der Meldung und Diagnose unterschätzt.
Stoffwechsel- erkrankungen	Herzversagen	-	64 Mio.	
	Diabetes	Typ 1	8,75 Mio.	
		Typ 2	462 Mio.	
	Chronische Nierenerkrankung	-	> 800 Mio.	
	Adipositas	Erwachsene (über 18 Jahre)	890 Mio.	
		Kinder (5-19 Jahre)	160 Mio.	
		(Kategorie I, II und III) ≥ 30 kg/m ²	764 Mio.	
		(Kategorie II und III) ≥ 35 kg/m ²	238 Mio.	
		(Kategorie III) ≥ 40 kg/m ²	77 Mio.	
	Metabolisches Syndrom	-	1 Mrd.	Nach Angaben des NCBI sind die Daten für MetS schwer zu messen, aber „die globale Prävalenz kann für das Jahr 2018 auf etwa ein Viertel der Weltbevölkerung geschätzt werden“.
Nichtalkoholische Fettlebererkrankun- gen	-	100 Mio.	„1,5 %-6,45 % der Bevölkerung und mindestens 100 Mio. Menschen“ (Xu, H.E., Guo, Js. All about NASH: disease biology, targets, and opportunities on the road to NASH drugs. Acta Pharmacol Sin)	
Entzündliche Darmerkrankun- gen	-	6,8 Mio.	Schätzung für 2017	
Gaucher	-	1 in 40.000	1 von 40.000 Lebendgeburten in der Allgemeinbevölkerung	

THERAPIE- GEBIET	INDIKATION	VARIANTEN	WELTWEITE PRÄVALENZ (GESCHÄTZTER DURCHSCHNITT DER JAHRE 2019-2023)	HINWEISE
Neurologie	Neuro-Entzündungen	Z.B. Multiple Sklerose	1,8 Mio.	
	Neurodegeneration	ALS	4,1 – 8,4 pro 100.000 Personen	
		Alzheimer	33 Mio.	Etwa 33 Mio. (laut WHO „leiden weltweit mehr als 55 Millionen Menschen an Demenz, wobei die Alzheimer-Erkrankung die häufigste Form der Demenz ist und für 60-70 % der Fälle verantwortlich sein dürfte“)
		Parkinson-Krankheit	8,5 Mio.	
	Insomnia (China)	-	15 %	Die gepoolte Prävalenz von Schlaflosigkeit in China betrug 15,0 %. Die Studien wurden zwischen 1996 und 2011 durchgeführt
Augenheilkunde	Netzhautdegeneration	Altersbedingte Makuladegeneration (AMD)	196 Mio.	
		Diabetische Retinopathie	103 Mio.	
	Grüner Star	-	7,7 Mio.	
Onkologie	Nierenkrebs	-	1.369.974	5-Jahres-Prävalenz
	Multiples Myelom	-	538.948	5-Jahres-Prävalenz
	Feste Tumoren	Kaposi-Sarkom	88.122	
		Hodgkin-Lymphom	292.256	
		Nicht-Hodgkin-Lymphom	1.738.516	
		Hautmelanom	1.262.756	
	Flüssige Tumore	Leukämie	1.454.585	
Multiples Myelom		538.948		
Virologie	Hepatitis	HBV	296 Mio.	Plus 1,5 Mio. pro Jahr
		HDV	48 Mio./60 Mio.	Nach Angaben der WHO „sind weltweit fast 5 % der Menschen mit einer chronischen Hepatitis-B-Virus-Infektion (HBV) vom Hepatitis-D-Virus (HDV) betroffen“.
	NIPAH	-	209	Da die Ausbrüche sporadisch auftreten, kann die Prävalenz im Laufe der Zeit schwanken. Als allgemeinen Ansatz hat die WHO angegeben, dass Ausbrüche von NiV-Infektionen in Malaysia, Singapur, Bangladesch und Indien gemeldet wurden. So wurden beispielsweise bis zum 31. März 2012 insgesamt 209 Fälle von NiV-Infektionen beim Menschen in Bangladesch gemeldet; 161 (77 %) von ihnen starben. Die Sterblichkeitsrate wird auf 40 % bis 75 % geschätzt.
	COVID	-	774.699.366	Der WHO seit Dezember 2019 gemeldete Fälle (kumulierte Gesamtzahl)
	Grippe	Saisonale Grippe	1 Mrd.	Eine Mrd. Fälle pro Jahr, darunter 3-5 Millionen Fälle von schwerer Erkrankung
	Epstein-Barr-Virus	-	90 %	90 % der erwachsenen Bevölkerung weltweit sind infiziert

THERAPIE- GEBIET	INDIKATION	VARIANTEN	WELTWEITE PRÄVALENZ (GESCHÄTZTER DURCHSCHNITT DER JAHRE 2019-2023)	HINWEISE
Frauen- gesundheit	Polyzystisches Ovarialsyndrom	-	8–13 %	Nach Angaben der WHO sind schätzungsweise 8-13 % der Frauen im reproduktiven Alter davon betroffen, aber bis zu 70% der betroffenen Frauen bleiben weltweit undiagnostiziert. Im Jahr 2017 wurden weltweit 1,55 Mio. (95 % UI: 1,19-2,08 Fälle von PCOS bei Frauen im reproduktiven Alter (15-49 Jahre) gemeldet, was einem Anstieg von 4,47 % (2,86-6,37 %) von 2007 bis 2017 entspricht.
Antibakterielle Erkrankungen	Harnwegs- infektionen	-	404,61 Mio.	
	Sepsis	-	48,9 Mio.	2017
	Im Krankenhaus erworbene Lungenentzündung	-	5-10 pro 1.000 Krankenhausaufnahmen	Im American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine heißt es: „Obwohl HAP keine meldepflichtige Krankheit ist, deuten die verfügbaren Daten darauf hin, dass sie mit einer Rate von 5 bis 10 Fällen pro 1.000 Krankenhausaufnahmen auftritt, wobei die Häufigkeit bei mechanisch beatmeten Patienten um das 6- bis 20-Fache ansteigt.“
	Beatmungs- gerät-assozierte Lungenentzündung	-	7 % bis 32 %	Sie macht 7 % bis 32 % der therapieassoziierten Infektionen und 10 % aller dem National Healthcare Safety Network (NHSN) gemeldeten Infektionen im Zusammenhang mit pädiatrischen Geräten aus. VAP betraf fast die Hälfte der mechanisch beatmeten COVID-19-Patienten (GoleNaz A. Kohbodi; Venkat Rajasurya; Asif Noor, NCBI)

B.GRI-TABELLEN

GRI 302-1 UND 302-2

KATEGORIE	GATTUNG	2022	2023	VERÄNDERUNG IN %
Zugekaufte Energie	Nicht erneuerbare Strom (MWh) ¹⁶	68.632	41.468	-40 %
Zugekaufte Energie	Erneuerbare Strom (MWh)	18.118	45.058	149 %
Zugekaufte Energie	Fernwärme	6.130	22.082	260 %
Nicht erneuerbarer Brennstoffverbrauch	Diesel (MWh)	4	53	1136 %
Nicht erneuerbarer Brennstoffverbrauch	Heizöl (MWh)	143	206	43 %
Nicht erneuerbarer Brennstoffverbrauch	Propangas (MWh)	-	0.4	0 %
Nicht erneuerbarer Brennstoffverbrauch	Biokraftstoffmischung	-	1	
Nicht erneuerbarer Brennstoffverbrauch	Gasöl (MWh)	8	-	-100 %
Nicht erneuerbarer Brennstoffverbrauch	Erdgas (MWh)	90.260	79.148	-12 %
	Gesamt in MWh¹⁷	183.295	188.015	3 %

GRI 302-2

KATEGORIE	2022	2023	EINHEITEN	% VERÄN- DERUNG
	ENERGIEIN- TENSITÄT	ENERGIEIN- TENSITÄT		
Umsatz	0,24	0,24	MWh/k€	-20 %
Grundfläche	0,95	0,89	MWh/m2	-11 %
Mitarbeiter	41,82	37,92	MWh/FTE	-25 %

GRI 303-3

WASSERTYP (IN M3)	2022	2023	VERÄN- DERUNG IN %
Drittquellen	104.602	97.784	-7 %
Grundwasser	207.788	304.054	47 %
Gesamt	312.390	401.837	29 %

GRI 305-1

NAME	2022	2023	% VERÄNDERUNG
Brutto-Emissionen Scope-1 (t CO ₂ e)	17.242	15.720	-9 %
Enthaltene Gastypen ¹⁸	CO ₂ , CH ₄ , HFCs, N ₂ O	CO ₂ , CH ₄ , HFCs, N ₂ O	
Biogenische Emissionen (t CO ₂ e)	-	-	-
Quelle des Emissionsfaktors	DEFRA, US EPA	DEFRA, US EPA	
Konsolidierungsansatz für Emissionen	Betriebliche Kontrolle	Betriebliche Kontrolle	
Methodologie	GHG Protocol	GHG Protocol	

GRI 305-2

NAME	2022	2023	% VERÄNDERUNG
Scope-2-Emissionen, nach Örtlichkeit erfasst (t CO ₂ e)	17.817	19.498	9 %
Scope-2-Emissionen, nach Markt erfasst (t CO ₂ e)	21.308	11.554	-46 %
Enthaltene Gastypen ¹⁹	CO ₂ , CH ₄ , HFCs, N ₂ O	CO ₂ , CH ₄ , HFCs, N ₂ O	
Quelle des Emissionsfaktors	DEFRA, US EPA, IEA, AIB	DEFRA, US EPA, IEA, AIB	
Konsolidierungsansatz für Emissionen	Betriebliche Kontrolle	Betriebliche Kontrolle	
Methodologie	GHG Protocol	GHG Protocol	

¹⁶Die nicht-erneuerbare Energie für 2022 wurde korrigiert.

¹⁷Der Gesamtenergieverbrauch 2022 wurde korrigiert.

¹⁸Unser Management-Plan zur Treibhausgas-Inventur ist unter folgendem Link verfügbar: <https://www.evotec.com/en/sustainability/esg-performance-reporting>

¹⁹Unser Management-Plan zur Treibhausgas-Inventur ist unter folgendem Link verfügbar: <https://www.evotec.com/en/sustainability/esg-performance-reporting>

GRI 305-3

NAME	2022	2023	% VERÄNDERUNG
Gesamte Scope-3-Emissionen (t CO₂e)²⁰	204.344	272.674	-
1. Zugekaufte Güter und Dienstleistungen (t CO₂e)²¹	115.114	185.479	-
2. Kapitalgüter (t CO₂e) (t CO₂e)²²	73.093	68.358	-
3. Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (t CO₂e)²³	8.107	9.309	15 %
4. Vorgelagerter Transport & Vertrieb (t CO₂e)	704	454	-35 %
5. Beim Betrieb erzeugter Abfall (t CO₂e)	302	1.500	397 %
6. Geschäftsreisen (t CO₂e)	3.032	3.210	6 %
7. Pendeln der Mitarbeiter (t CO₂e)²⁴	3.819	4.286	12 %
8. Vorgelagerte geleaste Vermögenswerte (t CO₂e)	Nicht relevant	Nicht relevant	-
9. Nachgelagerter Transport und Vertrieb (t CO₂e)	Nicht relevant	Nicht relevant	-
10. Verarbeitung verkaufter Produkte (t CO₂e)	Nicht relevant	Nicht relevant	-
11. Verwendung verkaufter Produkte (t CO₂e)	Nicht relevant	Nicht relevant	-
12. Behandlung verkaufter Produkte am Ende ihres Lebenszyklus (t CO₂e)	Nicht relevant	Nicht relevant	-
13. Nachgelagerte geleaste Vermögenswerte (t CO₂e)	Nicht relevant	Nicht relevant	-
14. Franchises (t CO₂e)	Nicht relevant	Nicht relevant	-
15. Investitionen (t CO₂e)	173	77	-55 %
Enthaltene Gastypen	CO ₂ , CH ₄ , HFCs, N ₂ O	CO ₂ , CH ₄ , HFCs, N ₂ O	
Biogenische Emissionen (t CO₂e)	-	-	
Scope-3-Kategorien	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15	
Quelle des Emissionsfaktors	DEFRA, US EPA, IEA, AIB	DEFRA, US EPA, IEA, AIB	
Methodologie	Treibhausgas-Protokoll	Treibhausgas-Protokoll	

GRI 305-4

NAME	2022 EMISSIONSINTENSITÄT				2023 EMISSIONSINTENSITÄT				EINHEITEN	GESAMT-EMISSIONEN VERÄNDERUNG IN % ²⁵
	Scope-1-Emissionen	Scope-2, markt-basierte Emissionen	Scope-3-Emissionen	Gesamt-Emissionen	Scope-1-Emissionen	Scope-2, markt-basierte Emissionen	Scope-3-Emissionen	Gesamt-Emissionen		
Umsatz	0,02	0,03	0,27	0,32	0,02	0,01	0,35	0,38	t CO ₂ e /k€	-
Grundfläche	0,09	0,11	1,06	1,26	0,07	0,05	1,29	1,42	t CO ₂ e/m ²	-
Mitarbeiter	3,93	4,86	46,62	55,41	3,17	2,33	55,00	60,50	t CO ₂ e/FTE	-

²⁰ Scope-3-Emissionen sind nicht vergleichbar, da die Methodik der Daten für 2023 in Bezug auf die Kategorien 1 und 2 geändert wurde.

²¹ Scope-3-Emissionen der Kategorie 1 sind aufgrund von Änderungen an der Methodik in den Daten für 2023 nicht vergleichbar.

²² Scope-3-Emissionen der Kategorie 2 sind aufgrund von Änderungen an der Methodik in den Daten für 2023 nicht vergleichbar.

²³ J.POD2-Daten wurden für 2022 hinzugefügt, was zu einer Änderung von 8.094 t CO₂e auf 8.107 t CO₂e führte.

²⁴ Die Daten wurden im Vergleich zum Bericht von 2022 korrigiert.

²⁵ Scope-3-Emissionen sind nicht vergleichbar, da die Methodik der Daten für 2023 in Bezug auf die Kategorien 1 und 2 geändert wurde.

C. PERFORMANCE-ERGEBNISSE DER WISSENSCHAFTSBASIERTEN ZIELE

1. KURZFRISTIGE PERFORMANCE-ZIELVORGABEN FÜR SCOPE-3

INTENSITÄTSZIEL (PRO EUR MIO. MEHRWERT)	2021 (EUR MIO.)	2022 (EUR MIO.)	2023 (EUR MIO.)
EBIDTA	107.270	101.654	66.684
Personalkosten	319.353	388.050	377.587
EBIDTA + Personalkosten	426.623	489.704	444.271
1: Zugekaufte Güter und Dienstleistungen (t CO₂e)	114.046	115.114	185.479
2: Kapitalgüter (t CO₂e)	40.233	73.093	68.358
Emissionen (t CO₂e)	154.279	188.207	253.837
Intensität (t CO₂e /Mehrwert) (t CO₂e /EUR Mio.)	0,362	0,384	0,571
% Veränderung im Geschäftsjahr	-	-	58,0 %

2. LIEFERANTEN-ENGAGEMENT-PERFORMANCE

INTENSITÄTSZIEL (PRO EUR MIO. MEHRWERT)	2021 (EUR MIO.)	2022 (EUR MIO.)	2023 (EUR MIO.)
1: Zugekaufte Güter und Dienstleistungen (t CO₂e)	114.046	115.114	185.479
2: Kapitalgüter (t CO₂e)	40.233	73.093	68.358
Emissionen (t CO₂e)	154.279	188.207	253.837
Lieferanten mit wissenschaftsbasierten Zielen und deren Emissionen	NA	NA	21.548
Zugekaufte Güter und Dienstleistungen (t CO₂e)	NA	NA	18.667
Kapitalgüter (t CO₂e)	NA	NA	2.881
% von Evotec's Emissionen	-	-	8,5 %



D. ANGABEN ZUR TAXONOMIE

1. Übersichtstabellen

ANTEIL VON UMSATZ/ UMSATZ

	TAXONOMIEKONFORM JE ZIEL	TAXONOMIEFÄHIG JE ZIEL
CCM	0%	0%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	10%
BIO	0%	0%

ANTEIL VON BETRIEBSAUSGABEN / BETRIEBSAUSGABEN

	TAXONOMIEKONFORM JE ZIEL	TAXONOMIEFÄHIG JE ZIEL
CCM	0%	0%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	5%
BIO	0%	0%

ANTEIL INVESTITIONSAUSGABEN/ INVESTITIONSAUSGABEN

	TAXONOMIEKONFORM JE ZIEL	TAXONOMIEFÄHIG JE ZIEL
CCM	0%	5%
CCA	0%	0%
WTR	0%	0%
CE	0%	0%
PPC	0%	64%
BIO	0%	0%

2. Anteil des Umsatz aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für Evotec, Wirtschaftsjahr 2023

UMSATZ

GESCHÄFTSJAHR 2023	JAHR	KRITERIEN FÜR EINEN WESENTLICHEN BEITRAG								DNSH-KRITERIEN („KEINE ERHEBLICHE BEEINTRÄCHTIGUNG“)										
		Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (€k)	Umsatzanteil (%)	Klimaschutz (5)	Anpassung an Klimawandel(6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung(9)	Biodiversity and ecosystems (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biodiversity and ecosystems (16)	Minderschutz (17)	Taxonomiekonformer Umsatz-anteil 2022 (18)	Kategorie Übergangstätigkeiten T (21)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) E (20)
		Wirtschaftstätigkeiten																		

A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN

A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)

Umsatz aus ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)	N/A	0	0%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N	N/EL	N	N	N	N	N	N	N	0%		
---	-----	---	----	---	------	------	------	---	------	---	---	---	---	---	---	---	----	--	--

A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nich taxonomiekonforme Tätigkeiten)

7.1. Neubau	CCM 7.1	0	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
7.2. Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2	0	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
1.1. Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen	PPC 1.1	27.099	3%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
1.2. Herstellung von Arzneimitteln	PPC 1.2	53.161	7%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL										
Total (A.1+A.2.)	N/A	80.260.123	10%																

B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN

Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)“	N/A	700.751	90%																
Gesamt (A+B) (€k)		781.011	100%																

3. Anteil der Betriebsausgaben aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für Evotec, Wirtschaftsjahr 2022

OPEX

GESCHÄFTS- JAHR 2023	JAHR	KRITERIEN FÜR EINEN WESENTLICHEN BEI- TRAG								DNSH-KRITERIEN („KEINE ERHEB- LICHE BEEINTRÄCHTIGUNG“)										
		Code(s) (2)	Absoluter Opex (€k)	Umsatzanteil (%)	Klimaschutz (5)	Anpassung an Klimawandel(6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung(9)	Biodiversity and ecosystems (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biodiversity and ecosystems (16)	Mindestschutz (17)	Taxonomiekonformer Umsatz-anteil 2022 (18)	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten) E (20)	Kategorie Übergangstätigkeiten T (21)
Wirtschaftstätigkeiten																				

A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN

A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)

"Opex aus ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)"	N/A	0	0%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N	N/EL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
---	-----	---	----	---	------	------	------	---	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nich taxonomiekonforme Tätigkeiten)

7.1. Neubau	CCM 7.1	0	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											
7.2. Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2	0	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											
1.1. Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen	PPC 1.1	10.082	1%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL											
1.2. Herstellung von Arzneimitteln (Verona)	PPC 1.2	27.291	4%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL											
Total (A.1+A.2.)		37.373	5%																	

B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN

"Opex nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)"		676.927	95%																	
Gesamt (A+B)		714.300	100%																	

4. Anteil der Investitionsausgaben aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für Evotec, Wirtschaftsjahr 2023

CAPEX

GESCHÄFTS- JAHR 2023	JAHR	KRITERIEN FÜR EINEN WESENTLICHEN BEI- TRAG								DNSH-KRITERIEN („KEINE ERHEB- LICHE BEEINTRÄCHTIGUNG“)									
		Code(s) (2)	Wirtschaftstätigkeiten	Absoluter Capex (€k)	Umsatzanteil (%)	Klimaschutz (5)	Anpassung an Klimawandel(6)	Wasser- und Meeresressourcen (7)	Kreislaufwirtschaft (8)	Umweltverschmutzung(9)	Biodiversity and ecosystems (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an Klimawandel (12)	Wasser- und Meeresressourcen (13)	Kreislaufwirtschaft (14)	Umweltverschmutzung (15)	Biodiversity and ecosystems (16)	Mindestschutz ((17)	Taxonomiekonformer Umsatz-anteil 2022 (18)

A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN

A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)

"Capex aus ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)"	N/A	0	0%	N	N/EL	N/EL	N/EL	N	N/EL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
--	-----	---	----	---	------	------	------	---	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

A.2. Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)

7.1. Neubau	CCM 7.1	76	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											
7.2. Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2	10.724	5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											
1.1. Herstellung von pharmazeutischen Wirkstoffen	PPC 1.1	2.949	1%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL											
1.2. Herstellung von Arzneimitteln	PPC 1.2	132.478.851	63%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL											
Total (A.1+A.2.)		146.228	69%																	

B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN

"Capex nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)"		64.727	31%																	
Gesamt (A+B)		210.955	100%																	

5. Meldebogen 1 Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas

ZEILE TÄTIGKEITEN IM BEREICH KERNENERGIE

1	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
2	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
3	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein

TÄTIGKEITEN IM BEREICH FOSSILES GAS

4	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
5	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
6	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmeengewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein

**E. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS**

AAALAC – Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care
-“Bewertung und Akkreditierung der Pflege von Labortieren”

ABC – Anti-corruption, Bribery and Compliance – „Gesetze zur
Bekämpfung von Schmiergeldzahlungen und Korruption“

AMR – Anti-microbial Resistance – „antimikrobielle Resistenz“

API – Active Pharmaceutical Ingredient „Pharmawirkstoff“

CO_{2e} – Kohlendioxidäquivalent

CRISPR – Clustered Regularly Interspaced Short Palindromic Repeats
“Regelmäßig verteilte kurze palindromische Wiederholungen“

CSRD – Corporate Social Responsibility Directive „Richtlinie über
Nachhaltigkeitsberichterstattung“

CSR-RUG – Corporate Social Responsibility -Richtlinie-Umsetzungsgesetz

DEI – Diversity, Equity & Inclusion „Vielfalt, Gleichberechtigung und
Inklusion“

EHS – Environment, Health & Safety „Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

EMA – European Medicine Agency „Europäische Arzneimittelagentur“

ESG – Environment, Social, and Governance - Umwelt, Soziales und
Governance

EUT – EU Taxonomie

FDA – Food and Drugs Administration „US Behörde für Lebens- und
Arzneimittel“

FTE – Full Time Equivalent „Vollzeitäquivalent

GDPR – General Data Protection Regulation „Allgemeine
Datenschutzverordnung“

GHG – Greenhouse Gas – „Treibhausgas“

GNA NOW – Gram-negative Antibacterial now „Gram-negative
antibakterielle Wirkstoffe NOW“

GRI – Global Reporting Initiative

IAS – International Accounting Standard „Internationale
Rechnungslegungsstandards“

IFRS – International Financial Reporting Standards “Internationale
Standards für Finanzberichterstattung”

iPSC – induce Pluripotent Stem Cells „Induzierte pluripotente
Stammzellen“

ISBER – International Society for Biological and Environmental
Repositories „Internationale Gesellschaft für biologische und ökologische
Endlagerstätten“

ISMS – Information Security Management System „Managementsystem
für Informationssicherheit

LkSG - Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

NGS – Next Generation Sequencing „Next Generation Sequenzierung

OECD – Organisation for Economic Cooperation and Development
„Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung“

PCOS – Polycystic Ovary Syndrome „polyzystischen Ovarialsyndrom“

R&D – Research and Development „Forschung und Entwicklung“

RFT – Right at First Time „Beim ersten Mal richtig

SASB – Sustainability Accounting Standard Board „unabhängiger
gemeinnütziger Verein, der Standards für die Bilanzierung von
Nachhaltigkeit entwickelt

SBTi – Science Based Targets initiative „Initiative Wissenschaftsbasierte
Ziele

SDG – Sustainable Development Goal „Ziel für nachhaltige Entwicklung“

SEC – Stock Exchange Commission „Amerikanische
Börsenaufsichtsbehörde“

SFDR – Sustainable Finance Disclosure Regulation “Verordnung
über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im
Finanzdienstleistungssektor“

WHO – World Health Organisation „Weltgesundheitsorganisation“



**Für weitere Informationen
wenden Sie sich gerne an**

Volker Braun

EVP, Global Head of
Investor Relations & ESG
+ 49.(0)40.56081-755
volker.braun@evotec.com

