



**Entsprechens-
erklärung**

Convenience Translation

Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Formycon AG zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ gemäß § 161 AktG

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Formycon AG („**Gesellschaft**“) erklären gemäß § 161 AktG, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 („**DCGK**“) seit der erstmaligen Zulassung der Aktien der Gesellschaft zum Handel an einem geregelten Markt am 11. November 2024 („**Uplisting**“) mit nachfolgenden Ausnahmen entsprochen wurde und auch in Zukunft entsprochen wird:

Empfehlung A.3 des DCGK:

Gemäß der Empfehlung A.3 des DCGK sollen das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken; dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließen. Mit dem internen Kontrollsystem und dem Risikomanagementsystem hält sich die Gesellschaft strikt an die Vorgaben des Aktiengesetzes. Nachhaltigkeitsbezogene Ziele, die über diese Anforderungen hinausgehen, setzt die Gesellschaft im Interesse schlanker und funktionierender Verwaltungsprozesse derzeit nicht um. Die Gesellschaft legt jedoch großen Wert darauf, dass nachhaltigkeitsbezogene Ziele zukünftig

Declaration of the Management Board and the Supervisory Board of Formycon AG on the recommendations of the “Government Commission on the German Corporate Governance Code” pursuant to Section 161 of the German Stock Corporation Act (AktG)

The management board and the supervisory board of Formycon AG (“**Company**“) declare pursuant to Section 161 of the German Stock Corporation Act (Aktiengesetz – *AktG*) that the recommendations of the “Government Commission on the German Corporate Governance Code” in the version dated 28 April 2022, published by the Federal Ministry of Justice in the official section of the Federal Gazette on 27 June 2022 (“**GCGC**“), have been complied with since the first admission of the Company’s shares to trading on a regulated market on 11 November 2024 (“**Uplisting**“), and will continue to be complied with in the future, with the following exceptions:

Recommendation A.3 of the GCGC:

Pursuant to recommendation A.3 of the GCGC, the internal control system and the risk management system shall also cover sustainability-related objectives, unless required by law anyway; this shall include processes and systems for collecting and processing sustainability-related data. With its internal control system and risk management system, the Company strictly follows the requirements of the German Stock Corporation Act. The Company currently does not implement sustainability-related objectives that go beyond these requirements in the interest of lean and functioning administrative processes. However, the Company attaches great importance to ensuring that sustainability-related objectives are adequately

in der Unternehmensstrategie und -planung angemessen berücksichtigt werden. Daher sollen das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem des Unternehmens zukünftig um nachhaltigkeitsbezogene Ziele erweitert werden.

Empfehlung C.10 des DCGK:

Gemäß der Empfehlung C.10 des DCGK soll der Aufsichtsratsvorsitzende unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein. Für den derzeitigen Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Gesellschaft („**Aufsichtsrat**“), Wolfgang Essler, wird vorsorglich eine Abweichung von dieser Empfehlung erklärt. Aufsichtsratsmitglieder sind als von der Gesellschaft und deren Vorstand als unabhängig anzusehen, wenn sie in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand stehen, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Herr Essler ist Geschäftsführer der Santo Holding (Deutschland) GmbH, die 24,04 % der Aktien der Gesellschaft hält und damit der größte Aktionär der Gesellschaft ist. Zwischen der Santo Holding (Deutschland) GmbH oder der mit ihr verbundenen Unternehmen und der Gesellschaft bestehen Geschäftsbeziehungen. Diese Umstände stellen bzw. stellen keinen Interessenkonflikt dar und beeinträchtigen bzw. beeinträchtigen auch nicht die Wahrnehmung der Aufgaben von Herrn Essler als Aufsichtsratsvorsitzender. Allerdings kann die Gesellschaft in bestimmten Fällen Interessen verfolgen, die mit den Interessen der Santo Holding (Deutschland) GmbH kollidieren.

Im Übrigen wurde und wird der Empfehlung C.10 des DCGK, insbesondere in Bezug auf den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, entsprochen.

considered in the corporate strategy and corporate planning in the future. Therefore, the Company's internal control system and risk management system shall be extended to sustainability-related objectives in the future.

Recommendation C.10 of the GCGC:

Pursuant to recommendation C.10 of the GCGC, the chairperson of the supervisory board shall be independent from the company and the management board. As a precautionary measure, a deviation is declared from this recommendation with respect to Wolfgang Essler, the current chairman of the supervisory board of the Company (“**Supervisory Board**”). Members of the supervisory board are to be considered independent from the company and its management board if they have no personal or business relationship with the company or its management board that may cause a substantial and not merely temporary conflict of interest. Mr. Essler is managing director of Santo Holding (Deutschland) GmbH, which holds 24.04% of the shares of the Company and, therefore, is the Company's largest shareholder. There are business relations between Santo Holding (Deutschland) GmbH or its affiliates and the Company. These circumstances did not or do not constitute a conflict of interest, nor did they or do they impair the performance of the duties of Mr. Essler as chairman of the Supervisory Board. However, in certain cases, the Company may pursue interests that conflict with the interests of Santo Holding (Deutschland) GmbH.

In all other respects, in particular regarding the chairperson of the Audit Committee, the recommendation C.10 of the GCGC has been and will be complied with.

Empfehlungen G.1 und G.2 des DCGK:

Die Empfehlungen G.1 und G.2 des DCGK enthalten Vorgaben, die der Aufsichtsrat bei der Festlegung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft („**Vorstand**“) gemäß § 87a Abs. 1 AktG und der Festlegung der konkreten Vergütung für die Vorstandsmitglieder auf Grundlage dieses Vergütungssystems berücksichtigen sollte. Zum Zeitpunkt des Uplisting hatte der Aufsichtsrat noch kein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder nach Maßgabe des § 87a Abs. 1 AktG und der Empfehlung G.1 des DCGK beschlossen. Der Aufsichtsrat beabsichtigt, ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu beschließen, das § 87a Abs. 1 AktG und der Empfehlung G.1 des DCGK entspricht und auf dessen Grundlage er die konkrete Vergütung für die Vorstandsmitglieder gemäß Empfehlung G.2 des DCGK festlegt. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder soll der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Juni 2025 zur Billigung vorgeschlagen werden und bis zu diesem Zeitpunkt in sämtlichen bestehenden Vorstandsdienstverträgen umgesetzt werden.

Empfehlung G.7 des DCGK:

Nach der Empfehlung G.7 Satz 1 des DCGK soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen. Im Dezember 2024 wurden den Vorstandsmitgliedern (virtuelle) Performance Share Units („**PSUs**“) zugeteilt. Die PSUs haben eine Performance Periode vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2028. Die Leistungskriterien für die

Recommendations G.1 and G.2 of the GCGC:

Recommendations G.1 and G.2 of the GCGC contain requirements that the Supervisory Board shall take into account when determining the remuneration system for the members of the management board of the Company (“**Management Board**“) in accordance with Section 87a(1) AktG and when determining the specific remuneration for the Management Board members on the basis of this remuneration system. At the time of the Uplisting, the Supervisory Board had not yet adopted a remuneration system for the Management Board members in accordance with Section 87a(1) AktG and recommendation G.1 of the GCGC. The Supervisory Board intends to adopt a remuneration system for the Management Board members that complies with Section 87a(1) AktG and recommendation G.1 of the GCGC and on the basis of which it determines the specific remuneration for the Management Board members in accordance with recommendation G.2 of the GCGC. The remuneration system for the Management Board members is to be proposed to the annual general meeting of the Company in June 2025 for approval and to be implemented by this date in all existing Management Board service contracts.

Recommendation G.7 of the GCGC:

According to recommendation G.7 sentence 1 of the GCGC, the Supervisory Board shall determine the performance criteria for all variable remuneration components for each Management Board member for the upcoming financial year. In December 2024, the Management Board members were allocated (virtual) performance share units (“**PSUs**“). The PSUs have a performance period from 1 October 2024 to 30 September 2028.

PSUs wurden ebenfalls im Dezember 2024 und somit nicht „für das bevorstehende Geschäftsjahr“ festgelegt.

Hintergrund für die Festlegung der Leistungskriterien im Dezember 2024 war, dass die PSUs auf Grundlage eines neuen, im Geschäftsjahr 2024 entwickelten Long-Term Incentive Plans („**LTI-Plan 2024**“) ausgegeben wurden, und dieser LTI-Plan 2024 erst nach dem Uplisting beschlossen wurde.

Im Übrigen wurde der Empfehlung G.7 des DCGK entsprochen. Es ist beabsichtigt, der Empfehlung G.7 des DCGK in Zukunft vollumfänglich zu entsprechen.

Empfehlungen G.9, G.10 und G.12 des DCGK:

Nach der Empfehlung G.9 des DCGK soll der Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres die Höhe der individuell für dieses Jahr zu gewährenden Vergütungsbestandteile in Abhängigkeit von der Zielerreichung festlegen, wobei die Zielerreichung dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar sein soll. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Vorstandsmitglied nach der Empfehlung G.10 Satz 2 des DCGK erst nach vier Jahren verfügen können. Die Empfehlung G.12 des DCGK sieht schließlich vor, dass im Fall der Beendigung eines Vorstandsdienstvertrags die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitzeitpunkten oder Haltedauern erfolgen soll.

The performance criteria for the PSUs were also determined in December 2024 and therefore not “for the upcoming financial year”.

The reason for setting the performance criteria in December 2024 was that the PSUs were issued on the basis of a new long-term incentive plan developed in the 2024 financial year (“**LTI Plan 2024**”), and this LTI Plan 2024 was adopted after the Uplisting.

In all other respects, recommendation G.7 of the GCGC was complied with. It is intended that recommendation G.7 of the GCGC will be fully complied with in the future.

Recommendations G.9, G.10 and G.12 of the GCGC:

According to recommendation G.9 of the GCGC, after the end of every financial year, the Supervisory Board shall determine the amount of the individual remuneration components to be granted for this year depending on the achievement of targets, whereby the achievement of targets shall be comprehensible in terms of reason and amount. According to recommendation G.10 sentence 2 of the GCGC, the Management Board member shall only have access to the granted long-term variable remuneration components after four years. Finally, recommendation G.12 of the GCGC stipulates that in the event of the termination of a Management Board service contract, the payment of outstanding variable remuneration components attributable to the period up to the termination of the contract shall be made in accordance with the originally agreed targets and comparison parameters and in accordance with the due dates

Der LTI-Plan 2024 sieht für den Fall eines Kontrollwechsels (d.h. das unmittelbare und/oder mittelbare Halten von mindestens 50 % der Stimmrechte an der Gesellschaft durch den Erwerb von Aktien oder in sonstiger Weise durch einen Dritten, der Abschluss eines Beherrschungsvertrags zwischen der Gesellschaft als beherrschtem Unternehmen und einem anderen Unternehmen als herrschendem Unternehmen oder ein vergleichbares Ereignis) vor, dass der LTI-Plan 2024 endet und die Anzahl der zugeteilten PSUs zeitanteilig (*pro rata temporis*) mit einem Performance-Faktor von 100 % unabhängig von der konkreten Zielerreichung bereits mit Beendigung des LTI-Plans 2024 ausbezahlt werden.

Im Übrigen wurde und wird den Empfehlung G.9, G.10 und G.12 des DCGK entsprochen.

Planegg-Martinsried, 21. März 2025

**Der Vorstand
Der Aufsichtsrat**

or holding periods specified in the contract.

The LTI Plan 2024 provides in the event of a change of control (i.e. the direct and/or indirect holding of at least 50% of the voting rights in the Company through the acquisition of shares or in any other way by a third party, the conclusion of a domination agreement between the Company as the controlled company and another company as the controlling company or a comparable event), for the LTI Plan 2024 to end and the number of PSUs granted to be paid out on a *pro rata temporis* basis with a performance factor of 100% regardless of the specific target achievement upon termination of the LTI Plan 2024.

In all other respects, recommendations G.9, G.10 and G.12 of the GCGC have been and will be complied with.

Planegg-Martinsried, March 21, 2025

**The Management Board
The Supervisory Board**