



**Retningslinjer for vederlag og
incitamentsafløkning
FOM Technologies A/S**

**Guidelines for remuneration and
incentive pay
FOM Technologies A/S**

1 INDLEDNING

- 1.1 Disse retningslinjer er udarbejdet med henblik på at skabe en vejledende ramme for aflønning af medlemmer af bestyrelsen og direktionen i FOM Technologies A/S ("**Selskabet**") samt for incitamentsaflønning ("**Retningslinjerne**"). Ved direktion forstås de direktører, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører.
- 1.2 Selskabet er p.t. ikke forpligtet til at udarbejde en vederlagspolitik efter reglerne i selskabslovens §§ 139 og 139a. For at øge gennemsigtigheden for Selskabets aflønning af ledelsesmedlemmer har Selskabets bestyrelse imidlertid udarbejdet Retningslinjerne under hensyntagen til principperne i selskabslovens §§ 139 og 139a i det omfang, det er skønnet relevant og proportionelt.
- 1.3 Retningslinjerne har til formål (i) at sikre en høj grad af sammenfald af interesser mellem Selskabets ledelse og aktionærerne, (ii) at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse og direktion, samt (iii) at medvirke til at fremme Selskabets langsigtede værdiskabelse og dermed understøtte Selskabets forretningsstrategi.

INTRODUCTION

These guidelines are prepared to provide a guiding framework for the remuneration of members of the board of directors and the executive board of FOM Technologies A/S ("**the Company**") as well as incentive pay (the "**Guidelines**"). By the executive board is understood the executive managers, who are registered in the Danish Business Authority as such.

The Company is currently not required to prepare a remuneration policy pursuant to sections 139 and 139a of the Danish Companies Act. However, in order to increase the transparency of the Company's remuneration of Company's management members, the Company's board of directors has prepared these Guidelines taking into account the principles in sections 139 and 139a of the Danish Companies Act to the extent deemed relevant and proportionate.

The purpose of the Guidelines is (i) to ensure a high level of alignment of interest between the Company's management and shareholders, (ii) to attract, motivate and retain qualified members of the board of directors and the executive management, and (iii) to contribute to the long-term value creation of the Company and thereby support the Company's business strategy.

2 BESTYRELSENS VEDERLAG

2.1 Alle bestyrelsesmedlemmerne modtager et fast årligt kontant vederlag ("Basisvederlag") men modtager ingen variabel aflønning og er ikke del af nogle aktiebaserede incitamentsprogrammer.

2.2 Formanden er berettiget til at modtage et årligt kontant vederlag på to (2) gange Basisvederlaget for dennes udvidede arbejdsopgaver i forbindelse med formandsposten.

2.3 Medlemmer af bestyrelsen, der på anden måde modtager vederlag fra Selskabet, modtager det faste vederlag fratrukket det beløb, som medlemmet har modtaget på anden måde, såsom ved konsulentaftaler etc.

2.4 Selskabet refunderer rimelige udgifter til bestyrelsesmedlemmerne, f.eks. udgifter til rejser og ophold samt andre udgifter i forbindelse med bestyrelsesmøder og relevant uddannelse.

2.5 Forslag til bestyrelsens årlige vederlag for det indeværende år vil blive meddelt på den ordinære generalforsamling forud for vedtagelsen.

REMUNERATION OF THE BOARD OF DIRECTORS

All members of the board of directors receive a fixed annual cash-remuneration ("Base Fee"), but do not receive any variable remuneration and are not part of any share-based incentive plans.

The chairman is entitled to receive two (2) times the Base Fee for his/her extended duties in connection with this position.

Members of the board of directors, who receive remuneration from the Company by other means, shall receive the fixed remuneration deducted the amount received by the director by other means e.g. by consultant agreements etc.

The Company reimburses reasonable expenses for members of the board of directors, e.g. travel, accommodation and other expenses in connection with board meetings and relevant education.

Proposals for the board of directors' annual remuneration for the current year will be notified at the annual general meeting prior to adoption of the remuneration.

3 AFLØNNING AF DIREKTIONEN

3.1 Med henblik på at sikre et afbalanceret vederlag, der afspejler Selskabets nuværende udviklingsstadiet og position samtidig med, at der sikres en tilstrækkelig konkurrencedygtig aflønning til tiltrækning og fastholdelse af kvalificerede direktionsmedlemmer, består direktionens samlede vederlag af: (i) et fast grundhonorar (grundløn og pensionsbidrag), (ii) mulighed for en kontantbonus og (iii) mulighed for aktiebaseret aflønning i form af warrants.

3.2 Grundlønnen aftales årligt mellem direktionen og bestyrelsen og fastsættes på grundlag af (i) den enkeltes erfaring og bidrag, (ii) relevante eksterne markedsstandarder for stillingen, samt (iii) Selskabets finansielle stilling

3.3 Tildelingen af kontant bonus kan ske årligt og er betinget af opfyldelsen af forud fastlagte økonomiske og ikke-økonomiske mål for Selskabet og/eller personlige mål for den enkelte direktør. Størrelsen af bonussen er afhængig af graden af opfyldelsen af de fastlagte mål.

3.4 Bestyrelsen kan herudover i særlige tilfælde diskretionært beslutte, at der skal tildeles den enkelte direktør en ekstraordinær bonus som honorering af

REMUNERATION OF THE EXECUTIVE BOARD

To ensure a balanced remuneration reflecting the current position and development of the Company, while also ensuring an adequate competitive remuneration to attract and retain qualified members of the executive board, the total remuneration for the executive board consists of: (i) a fixed basis remuneration (basic pay and pension contributions), (ii) the possibility of a cash bonus, and (iii) the possibility of share-based remuneration in the form of warrants.

The fixed basic remuneration is agreed annually between the executive board and the board of directors, and is determined on the basis of (i) the individual's experience and contribution, (ii) relevant external market standards for the position, and (iii) the Company's financial position.

The cash bonus may be awarded annually and is subject to fulfilment of certain financial and non-financial targets for the Company and/or by individual targets for the individual executive manager set in advance. The size of the bonus is dependent on to which extent the targets have been met.

The board of directors may in certain situations also decide, that one specific director shall receive an extraordinary

helt ekstraordinært opnåede resultater eller begivenheder, og som ikke indgår i opnåelsen af resultatkriterierne i henhold til pkt. 3.3. Beløbet af en sådan bonus fastsættes diskretionært af bestyrelsen.

3.5 Medlemmer af direktionen kan tildeles warrants, der giver ret til tegning af aktier i Selskabet. Antallet af warrants tildeles diskretionært af bestyrelsen, der fastsætter de konkrete vilkår og betingelser herfor i forbindelse med tegningen. Warrants tildeles vederlagsfrit og er underlagt en modningsperiode på 1 år, og udnyttelsesperioden er højst 3 år fra tildelingstidspunktet.

3.6 Medlemmer af direktionen vil typisk være ansat uden tidsbegrænsning. For direktionsmedlemmers ansættelseskontrakter er der aftalt sædvanlige opsigelsesvarsler for både Selskabet og det enkelte direktionsmedlem.

4 SKADESLØSHOLDELSE AF LEDELSEN

4.1 Medlemmer af bestyrelsen og direktionen er berettiget til at være omfattet af Selskabets til enhver tid gældende ledelsesansvarsforsikring (D&O-forsikring).

bonus as remuneration for the achievement of extraordinary targets or events, and which are not included in the achievement of the criteria described in section 3.3. The amount of such bonus shall be determined at the discretion of the board of directors.

Members of the executive board can be granted warrants with a right to subscribe for shares in the Company. The number of warrants is granted at the discretion of the board of directors and the board of directors determines the specific terms and conditions related hereto in connection with the subscription of warrants. The warrants will be granted free of charge and are subject to a vesting period of 1 year and the exercise period is maximum 3 years from the date of grant.

The members of the executive board are typically employed on indefinite terms. For the executive board members' service contracts, customary notice periods have been agreed for both the Company and the individual member of the executive board.

INDEMNIFICATION OF MANAGEMENT

Members of the board of directors and executive board are entitled to be covered by the Company's directors' and officers' liability insurance (D&O insurance) in force from time to time.

4.2 I tillæg til ovenstående kan Selskabet vælge at skadesløsholde medlemmer af bestyrelsen og direktionen for ansvar. Selskabets eventuelle skadesløsholdelse af bestyrelsen og direktionen skal være sekundær i forhold til Selskabets D&O-forsikring. Selskabets skadesløsholdelse af bestyrelsen og direktionen er betinget af, at bestyrelsen og direktionen ikke har udvist svig, forsæt, grov uagtsomhed (medmindre grov uagtsomhed er dækket af Selskabets D&O-forsikring) og/eller kriminelle handlinger i relation til bestyrelsen og direktionen udførelse af sit hverv.

In addition to the above, the Company may choose to indemnify members of the board of directors and the executive board against liability. The Company's indemnification of the board of directors and the executive board shall be secondary to the Company's D&O insurance. The Company's indemnification of the board of directors and the executive board is conditional upon the board of directors and the executive board not having committed fraud, intent, gross negligence (unless gross negligence is covered by the Company's D&O insurance) and/or criminal acts in relation to the performance of their duties.

5 DIVERSE

5.1 Bestyrelsen kan i særlige tilfælde, hvor det er nødvendigt for at varetage Selskabets langsigtede interesser, fravige de enkelte elementer af Retningslinjerne. Afvigelserne skal i alle tilfælde være i overensstemmelse med det overordnede formål med Retningslinjerne. Eventuelle afvigelser vil blive fuldt oplyst i den førstkommende årlige vederlagsrapport.

MISCELLANEOUS

The Board of Directors may under certain circumstances, where safeguarding the Company's long-term interests, deviate from the individual elements of the Guidelines. The deviations must in all cases be in accordance with the overall purpose of the Guidelines. Any deviations will be fully disclosed in the next annual remuneration report.

5.2 Bestyrelsen vil årligt tage Retningslinjerne op til revision og sikre, at politikken fortsat understøtter Selskabets forretningsstrategi, langsigtede interesser og bæredygtighed.

The board of directors will review the Guidelines annually and ensure that the policy continues to support the Company's business strategy, long-term interests and sustainability.

5.3 Med henblik på at undgå interessekonflikter må et medlem af bestyrelsen eller direktionen ikke deltage i beslutningsprocessen vedrørende en aftale mellem Selskabet og det pågældende medlem. Da bestyrelsens vederlag består af et honorar, som godkendes på generalforsamlingen, og da direktionens vederlag fastsættes af bestyrelsen, er det Selskabets opfattelse, at der ikke er risiko for interessekonflikter.

To avoid conflicts of interest, a member of the board of directors or the executive board may not participate in the decision-making process regarding an agreement between the Company and such member. As the remuneration of the board of directors consists of a remuneration approved by the general meeting and the remuneration of the executive board is determined by the board of directors, the Company deems that there is no risk of conflicts of interest.

---ooo0ooo---

Retningslinjerne vil blive fremlagt til godkendelse på Selskabets generalforsamling ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år.

The Guidelines will be presented for approval at the Company's general meeting upon any material change and at least every four year.

Retningslinjerne er godkendt af bestyrelsen den 20. marts 2025.

The Guidelines are approved by the Company's board of directors on 20 March 2025.

Retningslinjerne er godkendt på Selskabets ordinære generalforsamling den 7. april 2025.

The Guidelines have been approved at the Company's annual general meeting on 7 April 2025.