

Til generalforsamlingen i

### **OBSERVE MEDICAL ASA**

STYRETS ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I OBSERVE MEDICAL ASA

Denne erklæringen er utarbeidet av styret i Observe Medical ASA ("**Selskapet**") i henhold til allmennaksjeloven § 6-16 a, i forbindelse med Selskapets ordinære generalforsamling i 2020.

Erklæringen inneholder de retningslinjer som Selskapet vil benytte for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for Selskapets ledende ansatte i kalenderåret 2020.

Det skal avholdes rådgivende avstemming om retningslinjene for lederlønnfastsettelsen i generalforsamlingen, likevel slik at retningslinjer for aksjeverdbasert godtgjørelse skal godkjennes av generalforsamlingen, jf. allmennaksjeloven § 5-6 tredje ledd.

#### Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse

Hovedprinsippet for Selskapets lederlønnspolitikk er at ledende ansatte skal tilbys betingelser som er konkurransedyktige sett under ett, og kan bestå av elementer som grunnlønn, bonus, opsjonsprogram, naturalytelser og pensjonsordning. Selskapet har til hensikt å tilby et markedsmessig og konkurransedyktig lønnsnivå som er sammenlignbart med nivået i tilsvarende selskaper og virksomheter, og som ivaretar Selskapets behov for tiltrekke seg og beholde kvalifisert personell i ledelsen.

Lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte utbetalt av Selskapet vil være i samsvar med ovennevnte hovedprinsipper for regnskapsåret 2020.

De ledende ansatte er medlemmer av Selskapets tjenestepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Ledende ansatte har rett til naturalytelser i form av fri jobbtelefon og privat bredbånd, samt bedriftshelsetjeneste. Andre naturalytelser som bilgodtgjørelse eller firmabil kan avtales individuelt med den ledende ansatte det måtte gjelde.

Hvis selskapets Daglig Leder blir sagt opp av selskapet, har Daglig Leder ha rett på etterlønn tilsvarende seks ganger månedlig grunnlønn som er gjeldende ved ansettelsens utløp. Selskapet vil ved nyansettelser av ledende personell i det enkelt tilfelle vurdere om etterlønnordning er hensiktsmessig.

Ledende ansatte skal kunne gis prestasjonsbasert bonus i tillegg til basislønn og andre ytelser som

[Office translation]

To the general meeting of

### **OBSERVE MEDICAL ASA**

THE BOARD OF DIRECTORS' DECLARATION ON DETERMINATION OF SALARY AND OTHER REMUNERATION TO THE EXECUTIVE MANAGEMENT IN OBSERVE MEDICAL ASA

This declaration has been prepared by the board of directors of Observe Medical ASA (the "**Company**") in accordance with the Norwegian Public Limited Liability Companies Act Section 6-16 a, in connection with the Company's annual general meeting in 2020.

The declaration includes the policies which the Company will use for its determination of salary and other remuneration for the Company's executive management in the calendar year 2020.

The policies for salary and other remuneration to the executive management shall be subject to an advisory vote by the general meeting, however so that the policies regarding equity based remuneration shall be approved by the general meeting, cf. the Norwegian Public Limited Liability Companies Act Section 5-6 (3).

#### Policies for salary and other compensation

The main principle for the Company's remuneration policy is that the executive management shall be offered competitive terms when their total remuneration package is taken into account. Such package may consist of elements such as base-salary, bonus, share option schemes, benefits in kind and pension arrangements. The Company shall seek to offer a remuneration level that is considered competitive and on market terms, compared to the level offered by its peers, and which seeks to satisfy the Company's need to recruit and keep highly qualified personnel in the executive management.

Salary and other remuneration payable by the Company to its executive management will be aligned with the above principles for the calendar year 2020.

The executive management participates in the Company's defined contribution pension scheme in accordance with mandatory law.

The executive management is entitled to free service telephone and private broadband, in addition company health services, as benefits in kind. Other free services as car allowance or company car can be agreed on an individual basis if applicable.

If the CEO's employment is terminated by the Company the CEO shall be entitled to severance pay equivalent to six times the monthly base salary which the CEO had at the expiry of the employment. The company will on appointment of executive management in each individual case consider whether severance scheme is applicable.

The executive management may be offered performance-based bonuses in addition to their base-

beskrevet her. Slik prestasjonsbasert bonus vil avtales individuelt med den ledende ansatte det måtte gjelde.

Andre selskaper i konsernet skal følge hovedprinsippene for Selskapets lederlønnspolitik som beskrevet i dette dokumentet.

Aksjeverdibasert godtgjørelse

Ledende ansatte skal kunne gis aksjeverdibasert godtgjørelse, eller opsjonsprogram for aksjer i selskapet. Eventuell aksjebasert godtgjørelse vil avtales individuelt med den ledende ansatte det måtte gjelde.

Redegjørelse for lederlønnspolitikken i 2019

Ettersom Selskapet ble stiftet i juni 2019, har det ikke tidligere blitt utarbeidet lederlønnserklæring for Selskapets ledende ansatte. Selskapets avlønning av ledende ansatte i 2019 var imidlertid i overensstemmelse med de retningslinjer som angitt ovenfor.

Utover ansettelsen av Selskapets daglige leder i 2019, ble det ikke inngått nye avtaler med ledende ansatte eller gjort endringer i deres eksisterende ansettelsesavtaler i løpet av 2019 som har virkning av betydning for Selskapet eller dets aksjonærer.

Lønn og annen godtgjørelse til Selskapets ledende ansatte for regnskapsåret 2019 fremgår av note 18 i Selskapets konsernårsregnskap for regnskapsåret 2019. Det bemerkes at det kun er Selskapets daglige leder og finansdirektør som i dag anses som Selskapets ledende ansatte.

I 2019 utbetalte ikke Selskapet ytelser utover det som følger av de inngåtte arbeidsavtalene med de ledende ansatte og som nevnt ovenfor.

\* \* \*

salary and other benefits as described herein. Any such performance-based bonus will be agreed on an individual basis if applicable.

The other companies in the group shall follow the main principles for remuneration of executives as described herein.

Equity based remuneration

The executive management may be offered remuneration schemes based on shares values, or option programs for shares in the Company. Any such equity based remuneration will be agreed on an individual basis if applicable.

Statement on the policy for the executive management's salary and other remuneration for 2019

As the Company was incorporated in June 2019, the Company has not previously prepared any declaration regarding the determination of salary and other remuneration for the executive management. However, the Company's remuneration of the executive management in 2019 complied with the guidelines stated above.

Other than the employment of the Company's CEO in 2019, the Company did not enter into new employment agreements with the executive management or amend their existing employment agreements during 2019 in a way that could have a material impact on the Company or its shareholders.

The salary and other remuneration paid to the Company's executive management in 2019 are set out in note 18 in the Company's group annual accounts for the financial year 2019. It is noted that only the Company's CEO and CFO are currently part of the Company's executive management.

In 2019, the Company did not pay any remuneration beyond what follows from the existing employment agreements with the executive management other than as stated above.

\* \* \*

Styret i / the board of directors of  
Observe Medical ASA  
16. april 2020 / 16 April 2020

  
Terje Bakken  
Chair of the Board  
  
Kathrine Gamborg Andreassen  
Director

  
Kristin Nyberg  
Director  
  
Thomas Grunfeld  
Director