

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

1 BAKGRUNN OG STRATEGI

1.1 Innledning

Disse retningslinjene ("**Retningslinjene**") regulerer fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder og andre ledende ansatte (samlet "**Ledende Ansatte**") i Observe Medical ASA ("**Selskapet**" eller "**Observe Medical**", og Selskapet og dets datterselskaper er samlet benevnt "**Konsernet**").

Godtgjørelse til Ledende Ansatte er et nøkkelinstrument for å harmonisere Selskapets interesser med de Ledende Ansattes interesser. Hovedformålet med disse Retningslinjene er å gi aksjeeierne mulighet til å påvirke rammene for lønn og annen godtgjørelse til Ledende Ansatte, slik at det skapes en lønnskultur som fremmer Selskapets langsiktige interesser, forretningsstrategi og økonomiske bæreevne.

Retningslinjene er utformet i tråd med bestemmelsene i allmennaksjeloven § 6-16a og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

1.2 Forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

Observe Medical er et medtech konsern notert på Euronext Expand Oslo, med mål og visjoner om å utvikle, markedsføre og kommersialisere innovative medtech produkter på det globale markedet.

Selskapet ønsker å fortsette utrulling av sitt hovedprodukt Sippi®, samt å ha økt tilstedeværelse for eksisterende og fremtidige kunder for å generere mersalg av Konsernets øvrige produkter. Selskapets strategi i denne forbindelse innebærer:

- global lansering av Sippi® (Europa etterfulgt av Nord-Amerika og Asia)
- videreutvikle produktporteføljen gjennom distribusjonsavtaler og/eller M&A
- videreutvikle salgskanaler gjennom distribusjonsnettverk, partnere og direkte salg organisasjon
- nå budsjettmål for salgsinntekter

For å oppnå disse målene, anser Selskapet det som nødvendig å være i stand til å rekruttere og beholde høyt kvalifiserte Ledende Ansatte. Den overordnede ambisjonen er at Retningslinjene skal sikre at Selskapet har en godtgjørelsespolitikk som gjør det mulig for Selskapet å rekruttere og beholde høyt kvalifisert

GUIDELINES FOR DETERMINATION OF SALARY AND OTHER REMUNERATION TO EXECUTIVE PERSONNEL IN OBSERVE MEDICAL ASA

1 BACKGROUND AND STRATEGY

1.1 Introduction

These guidelines (the "**Guidelines**") govern the determination of salary and other remuneration to the Chief Executive Officer and other senior executives (jointly, the "**Senior Executives**") in Observe Medical ASA (the "**Company**" or "**Observe Medical**", and the Company together with its subsidiaries are jointly referred to as the "**Group**").

The remuneration payable to the Senior Executives is a key instrument for aligning the Company's interests with the interests of the Senior Executives. The main purpose of these Guidelines is to allow shareholders to influence the principles for determination of salary and other remuneration to the Senior Executives, in order to create a remuneration culture that promotes the Company's long-term interests, business strategy and the Company's financial sustainability.

The guidelines have been prepared in accordance with the provisions of section 6-16a of the Norwegian Public Limited Companies Act and the Regulation on guidelines and report on remuneration payable to executive personnel.

1.2 Business strategy, long-term interests and financial sustainability

Observe Medical is a medtech group listed on Euronext Expand Oslo, having goals and visions to develop, market and commercialize innovative medtech products in the global markets.

The Company aims to continue the roll-out of its main product Sippi®, and to have increased presence towards its existing and future customers in order to generate upsell of the Group's other products. The Company's strategy implies

- global launch of Sippi® (Europe followed by North America and Asia),
- developing the product portfolio further through distribution agreements and/or M&A;
- expand the sales channels network through distributors, partners and direct sales organization
- achieve & surpass corporate sales goals

To achieve these goals, the Company is of the view that it is necessary to be able to recruit and keep highly qualified Senior Executives. The overall ambition with these Guidelines is to ensure that the Company has a remuneration policy enabling it to recruit and retain highly qualified personnel, so that its

personell, slik at forretningsstrategien, langsiktige mål, interesser og økonomisk bærekraft kan oppnås.

1.3 Selskapets Ledende Ansatte

Følgende personer utgjør Selskapets Ledende Ansatte på datoen for disse Retningslinjene:

Stilling	Navn
Konsernsjef:	Björn Larsson
Finansdirektør:	Per Arne Nygård

2 PRINSIPPER FOR FASTSETTELSE AV LEDERLØNN

2.1 Overordnede prinsipper for fastsettelse av lederlønn

Hovedprinsippet for Observe Medicals godtgjørelsespolitikk er at Ledende Ansatte skal tilbys konkurransedyktige vilkår når den samlede godtgjørelsespakken tas i betraktning. Den samlede godtgjørelsen kan bestå av elementer som basislønn, bonus, investerings- og opsjonsprogrammer, naturalytelse og pensjonsordninger. Selskapet vil forsøke å tilby et godtgjørelsesnivå som anses som konkurransedyktig og på markedsvilkår, sammenlignet med nivået som tilbys av sammenlignbare selskaper, og som bidrar til å tilfredsstille Konsernets behov for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert personell.

2.2 Fast godtgjørelse

Ledende Ansatte kan motta følgende faste godtgjørelseselementer fra Selskapet:

Basislønn: De Ledende Ansattes basislønn skal som et utgangspunkt utgjøre hoveddelen av deres totale godtgjørelse. For Ledende Ansatte som i tillegg har bonus, skal basislønnen utgjøre ca. 55 til 70 % av summen av basislønn og bonus. Basislønnen skal fastsettes under hensyntagen til den Ledende Ansattes stilling, erfaring og prestasjoner, konkurransesituasjonen i arbeidsmarkedet og Konsernets lønnsbudsjett. Basislønnen kan justeres årlig.

Naturalytelse: Ledende Ansatte kan tilbys naturalytelse som del av sin lønn, slik som dekning av telefon og mobilabonnement, privat bredbånd, bedriftshelsetjeneste, forsikringer, kjøregodtgjørelse og dekning av reiseutgifter.

Pensjonsordning: De Ledende Ansatte med fast bosted i Norge kan delta i Selskapets definerte pensjonsinnskuddsordning, som samlet gir et pensjonsinnskudd på 7 % fra 0 – 7,1G og 20% fra 7.1 – 12G. Selskapets Konsernsjef, som har fast bosted i Sverige, har per i dag pensjonsordning som gir 4,5% av månedslønn inntil SEK 42 625, og 30% av månedslønn over SEK 42 625. Likevel slik at Konsernsjefens pensjonsordningen vil kunne justeres for å bli i samsvar med det styret anses som markedspraksis for pensjonsordninger i Sverige for konsernsjefer.

Firmabil / Bilgodtgjørelse: Ledende Ansatte har valget mellom å disponere en elektrisk eller hybrid firmabil, eller motta en fast bilgodtgjørelse på SEK 8.500 eller NOK 7.500 per måned

business strategy, long-term interests and financial sustainability can be achieved.

1.3 The Company's leading personnel

The following persons comprise the Company's Senior Executives at the date of these Guidelines:

Position	Name
Chief Executive Officer:	Björn Larsson
Chief Financial Officer:	Per Arne Nygård

2 PRINCIPLES FOR THE STIPULATION OF REMUNERATION TO SENIOR EXECUTIVES

2.1 Main principles for the stipulation of remuneration to executive personnel

The main principle for Observe Medical's remuneration policy is that the Senior Executives 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, investment and option programmes, 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 similar companies, and which contribute to satisfy the Group's need to recruit and keep highly qualified personnel

2.2 Fixed remuneration

The Senior Executives may receive the following fixed remuneration elements from the Company:

Base salary: The base salary paid to the Senior Executives shall as a starting point constitute the main part of their total remuneration. For Senior Executives also having bonus, the base salary shall constitute approximately 55 to 70% of the total amount of base salary and bonus. When determining the base salary, the Senior Executive's position, experience and performance, the competitiveness in the market and the Group's salary budget shall be taken into account. The base salary may be adjusted annually.

Contribution in kind: Senior Executives may be offered contribution in kind as a part of their remuneration, such as coverage of phone and phone expenses, private broadband, company health services, insurances, car allowance and coverage of travel expenses.

Pension scheme: The Senior Executives residing in Norway, participate in the Company's defined contribution pension scheme granting a total pension contribution of 7% from 0 – 7.1G and 20% from 7.1 – 12G. The Company's CEO, who resides in Sweden, currently has a pension scheme granting 4.5% of the monthly salary up to SEK 42,625, and 30 percent of the portion of the monthly salary above SEK 42,625. However this pension scheme may be amended by the board of directors to a level which it finds to be in accordance with market practice for pension schemes in Sweden for CEOs.

Company car / Car allowance: The Senior Executives may choose between disposing of an electric or hybrid company car, or receive a fixed car allowance of SEK 8,500 or NOK 7,500 per month.

2.3 Variabel godtgjørelse

For å gjennomføre og oppnå Konsernets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne vil Ledende Ansatte kunne motta følgende variable godtgjørelse:

Bonus: Ledende Ansatte kan bli tilbudt bonus i tillegg til basislønn. Slik godtgjørelse skal avtales i det enkelte tilfellet der dette er aktuelt.

Kriteriene for eventuell bonus skal fastsettes av styret og være linket til selskapets strategi og oppfyllelse av denne.

Selskapet har som mål å gjennomføre sin vekststrategi blant annet gjennom kommersialisering av Sippi®, samt ytterligere vekst i Norden for den øvrige produktporteføljen. Selskapets viktigste drivere for å vokse er innovative produkter med store markedspotensialer, høy kompetanse innenfor de ulike fasene av kommersialisering av medtech produkter, samt sterke kunde- og leverandørrelasjoner. Ved fastsettelse av bonus til de Ledende ansatte skal styret vurdere oppfyllelse av selskapets vekststrategi.

Hvorvidt kriteriene for bonus er oppfylt for et gitt år, skal avgjøres av styret i løpet av det første kvartalet i det påfølgende året.

Selskapet har ikke anledning til å kreve tilbakebetalt variabel godtgjørelse med mindre det har skjedd åpenbare feil i avregning eller utbetalingsprosessen.

2.4 Opsjonsprogram og investeringsprogram

For å sørge for samsvar mellom interessene til de Ledende Ansatte og Selskapets interesser kan opsjoner på aksjer i Selskapet tildeles de Ledende Ansatte som en del av deres totale godtgjørelsespakke. Selskapet kan også implementere aksjekjøpsprogram. Et slikt samsvar mellom interesser anses som viktig for å oppfylle Selskapets mål angitt i punkt 1.2.

Konsernsjefen ble tildelt 120 000 aksjeopsjoner i januar 2020 i forbindelse med sin ansettelse. Utøvelseskursen for samtlige opsjoner tildelt Konsernsjefen er NOK 11,09. Opsjonene var oppdelt i 60 000 serie A opsjoner og 60 000 serie B opsjoner. Hver opsjon vil ved utøvelse gi rett til å erverve én aksje i Selskapet. Serie A opsjonene opptjenes over en 3 års periode, hvor 1/3 opptjenes etter 12 måneder, 1/3 etter 24 måneder og den siste tredjedelen opptjenes etter 36 måneder fra tildeling. Serie A opsjonsaksjene vil være underlagt en 12 måneders salgsrestriksjon fra utstedelsestidspunktet. Serie A opsjoner som ikke er utøvet innen 3,5 år fra tildelingsdatoen vil forfalle og termineres. Serie B opsjonene ble opptjent på tildelingsdatoen, og serie B opsjoner som ikke var utøvd 1. januar 2021 forfalt og terminerte. Serie B opsjonsaksjene er underlagt en 24 måneders salgsrestriksjon fra utstedelsestidspunktet.

På den ordinære generalforsamling i 2020 ble styret tildelt en fullmakt til å forhøye Selskapets aksjekapital i tilknytning til eksisterende og nye opsjonsprogram, i tillegg til honorering av allerede tildelte opsjoner i Selskapet. Fullmakten kunne blant annet benyttes som grunnlag for å tildele nye opsjoner i forbindelse med rekrutteringen av nye ansatte i Konsernet, samt

2.3 Variable remuneration

In order to implement and achieve the Group's business strategy, long-term interests and financial sustainability, the Senior Executives may receive the following variable remuneration:

Bonus: The Senior Executives may be offered bonuses in addition to their base salary. Such bonus shall be agreed on an individual basis if applicable.

The criteria for any bonus shall be determined by the board of directors and shall be linked to the company's strategy and fulfillment of this.

The Company aims to implement its growth strategy, among other things through the commercialization of Sippi®, as well as further growth in the Nordic region for the rest of the product portfolio. The company's most important drivers for growth are innovative products with great market potential, high competence within the various phases of commercialization of medtech products, as well as strong customer and supplier relationships. When determining bonuses for senior executives, the board shall consider fulfillment of the company's growth strategy.

Whether the criteria for bonus have been fulfilled for any given year, shall be determined by the board of directors during the first quarter of the subsequent year.

The Company may not require repayment of variable remuneration, except in the event of obvious errors in the calculation or the payment process.

2.4 Option and investment programmes

In order to further align the interests of the Senior Executives by those of the Company, share options in the Company may be granted to the Senior Executives as a part of their total remuneration package. The Company may also implement share purchase programmes. Such alignment of interests is considered important to fulfil the Company's goal set out in section 1.2

The CEO was granted 120,000 share options in January 2020 in connection with his employment. The strike price for the options granted to the CEO is NOK 11.09. The options were divided into 60,00 series A options and 60,000 series B options. Each option, when exercised, will give the right to acquire one share in the Company. The series A options vest over a 3 year period, with 1/3 after 12 months, 1/3 after 24 months and the last third after 36 months following the grant date. The series A option shares will be subject to a 12 month lock-up period upon issuance. Serie A options that have not been exercised will lapse 3.5 years after the grant date. The series B options vested on the date of the option agreement and series B options that were not exercised on 1 January 2021 lapsed at that date. The series B option shares will be subject to a 24 month lock-up period upon issuance.

At the annual general meeting in 2020, the board of directors was given an authorisation to increase the Company's share capital in connection with existing and new share option programmes, in addition to facilitating settlement of already granted options in the Company. The authorisation could inter alia be used as a basis for granting new options in connection

for å tildele opsjoner til eksisterende ansatte i Konsernet. Styret vil på generalforsamlingen i 2021 be om at fullmakten fornyes og forlenges, og forventer at de vil foreslå slik forlengelse på fremtidige generalforsamlinger slik at styret kan tildele aksjeopsjoner til blant annet nye og eksisterende Ledende Ansatte. Styret skal kunne tildele aksjeopsjoner både ved individuelle tildelinger og ved implementering av nye opsjonsprogrammer eller investeringsprogrammer for Konsernets ansatte, inkludert de Ledende Ansatte, eller bare til de Ledende Ansatte.

Nye opsjonstildelinger skal ha en opptjeningsperiode på mellom 0 og 3 år og salgsrestriksjon fra utstedelsestidspunktet på 12 til 24 måneder, etter styrets skjønn. Eventuelle aksjer utstedt eller solgt under aksjekjøpsprogram skal være underlagt salgsrestriksjoner fra utstedelsestidspunktet på 12 til 24 måneder, etter styrets skjønn.

2.5 Varighet på avtaler som gir Ledende Ansatte godtgjørelse fra Observe Medical

Ansettelsesavtalene med de Ledende Ansatte er permanente ansettelsesavtaler, likevel slik at Konsernsjefen har sitt ansettelsesforhold med Observe Medical AB som viderefakturerer Konsernsjefens lønnskostnader til Selskapet.

Konsernsjefen har i henhold til sin ansettelsesavtale seks måneders oppsigelsestid fra den siste dagen i måneden hvor oppsigelse ble gitt. Konsernsjefen har rett på etterlønn tilsvarende seks måneders basislønn fratrukket lønn eller annen ytelse Konsernsjefen mottar fra annet lønnet arbeid i etterlønsperioden.

Finansdirektøren har 3 måneders oppsigelsestid fra den siste dagen i måneden hvor oppsigelse ble gitt.

2.6 Lønn og ansettelsesvilkår for øvrige ansatte

Ved utformingen av Retningslinjene er lønn og ansettelsesvilkår for Konsernets øvrige ansatte tatt i betraktning, slik at den godtgjørelsen som tilbys til de Ledende Ansatte, ikke skal stå i et urimelig misforhold til den lønnen Konsernet ellers tilbyr sine ansatte.

3 BESLUTNINGSPROSESS OG PROSEDYRER FOR FRAVIKELSE OG ENDRING AV RETNINGSLINJENE

3.1 Beslutningsprosess

Disse Retningslinjene ble vedtatt av Selskapets styre den 29. april 2021, etter innspill fra styrets kompensasjonskomité, og er deretter forelagt endelig godkjenning av Selskapets ordinære generalforsamling den 21. mai 2021.

Kompensasjonskomiteen fungerer som et rådgivende organ for styret, med sikte på å sikre en grundig og uavhengig forberedelse av saker som gjelder godtgjørelse til de Ledende

with the recruitment of new employees in the Group and for incentivising existing employees in the Group. The board of directors will propose that the authorisation is renewed and extended at the annual general meeting in 2021, and expects that it will propose that it is renewed and extended at future general meetings in order for the Company to grant share options to inter alia new and existing Senior Executives. The board of directors may grant share options both in connection with individual grants and in connection with implementation of new share option programs or investment programs for the Group's employees, including the Senior Executives, or only to the Senior Executives.

Any new options granted shall vest over a period of 0 - 3 year and shall be subject to a 12 to 24 months lock-up period upon issuance, at the board of directors' discretion. Any shares issued or sold under a share purchase program shall be subject to a 12 to 24 months lock-up period upon issuance, at the board of directors' discretion.

2.5 Duration of agreements that provide Senior Executives remuneration from Observe Medical

The employment agreements of the Senior Executives are permanent employment agreements, however so that the CEO is employed by Observe Medical AB which invoices the Company for accrued salary expenditure.

The CEO has pursuant to his employment agreement a six months' notice period from the last day of the month in which notice is given. The CEO is entitled to severance pay equal to six months base salary deducted for income that the CEO earns from any other employment and/or other proceeds from other business during the period the CEO receives severance pay.

The CFO has a three months' notice period from the last day of the month in which notice is given.

2.6 Salary and terms of employment of other employees

In the preparation of these Guidelines, the salary and terms of employment of the other employees of the Group have been taken into consideration, so that the remuneration offered to the Senior Executives, is not in an unreasonable disproportion compared to the salary otherwise offered by the Group to its employees.

3 DECISION MAKING PROCESS AND PROCEDURES FOR DEVIATIONS FROM AND AMENDMENTS TO THE GUIDELINES

3.1 Decision making process

These Guidelines were resolved by the Company's board of directors on 29 April 2021 following input from the board's remuneration committee, and where subsequently submitted for final approval by the Company's annual general meeting on 21. May 2021.

The remuneration committee functions as an advisory body to the board of directors, with the purpose of ensuring a thorough and independent preparation of matters regarding

Ansatte, herunder å vurdere den samlede godtgjørelsespakken, og sikre at denne er konkurransedyktig.

3.2 Fravikelse av Retningslinjene

Styret kan etter eget skjønn midlertidig fravike ethvert punkt i disse Retningslinjene for å sikre Selskapets langsiktige interesser, økonomiske bæreevne eller levedyktighet i følgende tilfeller:

- ved endringer av Ledende Ansatte;
- ved endringer i Selskapets konsernstruktur, organisasjon, eierskap og/eller virksomhet (f.eks. fusjon, overtakelse, fisjon, oppkjøp mv.);
- ved vesentlige endringer i Selskapets strategi;
- ved endringer eller tillegg til relevant lovgivning, regler eller reguleringer; og
- ved andre ekstraordinære omstendigheter der fravikelse vil være påkrevd for å ivareta Selskapets helhetlige langsiktige interesser og økonomiske bæreevne eller for å sikre dets levedyktighet.

Dersom styret fraviker Retningslinjene skal det gis en begrunnelse for dette i den aktuelle styreprotokollen, og dette skal rapporteres i lederlønsrapporten som fremlegges på neste ordinære generalforsamling i Selskapet. For det tilfellet at avviket vedvarer slik at det ikke lenger kan regnes som midlertidig, skal styret oppdatere disse Retningslinjene og legge frem forslag om at de oppdaterte retningslinjene vedtas av generalforsamlingen så raskt som praktisk mulig.

3.3 Endring av Retningslinjene

Retningslinjene skal behandles og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Uvesentlige tilpasninger av Retningslinjene kan foretas av styret uten generalforsamlingens godkjenning.

* * *

remuneration to the Senior Executives, including to assess the total remuneration package, and ensuring that the terms are competitive.

3.2 Deviations from the Guidelines

The board of directors may at its sole discretion, temporarily deviate from any section of these Guidelines in order to ensure the Company's long term interests, financial sustainability and sustainability in the following circumstances:

- upon changes of the Senior Executives;
- upon changes to the Company's group structure, organization, ownership and or business (e.g. in connection with mergers, takeovers, demergers, acquisitions etc.);
- upon material changes to the Company's strategy;
- upon changes in or amendments to relevant laws, rules, or regulations;
- upon other exceptional circumstance where the deviation may be required to serve the long-term interests and sustainability of the Company as a whole or to assure its viability.

If the board of directors deviates from these Guidelines, a justification shall be given in the relevant board meeting minutes and the deviation shall be reported on in the remuneration report to be presented at the next annual general meeting of the Company. In the event that a deviation is continued so that it cannot be deemed temporary, the board of directors shall update these Guidelines and propose that the updated guidelines are resolved by the general meeting as soon as practically possible.

3.3 Amendment of the Guidelines

These Guidelines shall be presented to and be approved by the general meeting upon any material change and at least every fourth year. Immaterial amendments to these Guidelines may be made by the board of directors, without the general meeting's approval.

* * *