

## 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 sammen med dets datterselskaper 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.

Disse Retningslinjene oppdaterer retningslinjene om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til Ledende Ansatte som ble godkjent av den ordinære generalforsamlingen i Selskapet den 21. mai 2021 ("de forrige godkjente retningslinjene"). De forrige godkjente retningslinjene ble enstemmig godkjent på den ordinære generalforsamlingen i 2021. På den ordinære generalforsamlingen i 2022 vil Selskapet forelegge sin rapport om lønn og annen godtgjørelse for 2021 utarbeidet iht. asal. § 6-16b for generalforsamlingens behandling. Generalforsamlingen skal holde en rådgivende avstemning over rapporten.

De vesentlige endringene i disse Retningslinjene fra de forrige godkjente retningslinjene knytter seg ansettelsen av en ny Konsernsjef og ansettelsesavtalen som ble inngått i den forbindelse.

Styret har ikke mottatt noen innspill fra aksjeeierne til de forrige godkjente retningslinjene siden generalforsamlingen i 2021.

#### 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

## 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 together with its subsidiaries 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.

These Guidelines updates the guidelines for determination of salary and other remuneration to Senior Executives which were approved by the annual general meeting of the Company held on 21 May 2021 ("the last approved guidelines"). The last approved guidelines were unanimously approved by the annual general meeting in 2021. At the annual general meeting in 2022, the board of directors will present the Company's report on salaries and other remuneration to leading personnel for 2021, prepared on the basis of the requirements set out in section 6-16b of the Norwegian Public Limited Companies Act for the general meeting's consideration. The report shall be considered by the general meeting by way of an advisory vote.

The material changes in these Guidelines from the last approved guidelines relates to appointment of a new CEO of the Group and the new employment agreement entered into in that respect.

The board of directors has not received any input from the shareholders after the last approved guidelines were approved by the annual general meeting in 2021.

#### 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.

kommersialisere innovative medtech produkter på det globale markedet.

Selskapets strategi er å ytterligere styrke porteføljen av innovative egneide produkter og å kommersiere disse gjennom et voksende internasjonalt distribusjons- og partnernettverk. Selskapet skal gjennom økt tilstedeværelse for eksisterende og fremtidige kunder generere mersalg av Konsernets produkter. Selskapets strategi i denne forbindelse innebærer:

- global kommersialisering av innovative egen eide produkter
- 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 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:	Rune Nystad
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, resultatbasert bonus, investerings- og opsjonsprogrammer, naturalytelser 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:

The Company's strategy is to further strengthen the portfolio of innovative proprietary products and to commercialize these through a growing international distribution and partner network. Through an increased presence for existing and future customers, the Company will generate additional sales of the Group's products. The Company's strategy in this regard involves:

- global commercialization of innovative proprietary products
- 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 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:	Rune Nystad
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, performance-based 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:

**Basislønn:** De Ledende Ansattes basislønn skal som et utgangspunkt utgjøre hoveddelen av deres totale godtgjørelse. For Ledende Ansatte som i tillegg har bonus, kan den resultatbaserte bonusen utgjøre inntil 50% av basislønnen. 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 kan delta i Selskapets definerte pensjonsinnskuddsordning, som samlet gir et pensjonsinnskudd på 7 % fra 0 – 7,1G og 20% fra 7.1 – 12G.

**Firmabil / Bilgodtgjørelse:** Ledende Ansatte kan velge mellom å disponere en elektrisk eller hybrid firmabil, eller motta en fast bilgodtgjørelse på NOK 7.500 per måned

### 2.3 Særskilt ytelse

I forbindelse med ansettelsen av ny Konsernsjef i mars 2022 ble det i ansettelsesavtalen med denne avtalt at han skulle motta en engangsutbetaling på NOK 800 000 i forbindelse med ansettelsen. Det ble også avtalt at engangsutbetalingen skal gå til fradrag fra en eventuell opptjent bonus for 2022 med utbetaling i 2023.

### 2.4 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 gjennom kommersialisering og utrulling av konsernets egne produkter, samt ytterligere vekst i Norden for Konsernets distribusjonsportefølje. Selskapets viktigste drivere for å vokse er innovative produkter med stort markedspotensiale, 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 som angitt i punkt 1.2.

**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 performance-based bonus may constitute up to 50% of the annual base salary. 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 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.

**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 NOK 7,500 per month.

### 2.3 Specific contribution

In connection with the appointment of a new CEO of the Group in March 2022, it was agreed when entering into his employment agreement that he would receive a one-time pay-off in the amount of NOK 800,000 in connection with the appointment. It was also agreed that the one-time pay-off shall be deducted from any earned bonus for 2022 with payment in 2023.

### 2.4 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 fulfilment of this.

The Company aims to implement its growth strategy, among other things through the commercialization and roll-out of the Group's proprietary products, as well as further growth in the Nordic region for its distribution 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 the fulfilment of the Company's growth strategy as, set out in section 1.2.

Hvorvidt kriteriene for resultatbasert 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.

## 2.5 Opsjoner 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 etablere et investeringsprogram for samtlige ansatte i Konsernet, herunder de Ledende Ansatte eller kun for de Ledende Ansatte. Et slikt samsvar mellom interesser anses som viktig for å oppfylle Selskapets mål angitt i punkt 1.2.

Styret skal kunne tildele aksjeopsjoner ved individuelle tildelinger. Nye opsjonstildelinger skal ha en opptjeningsperiode på mellom 0 og 3 år og salgsrestriksjon fra utstedelsestidspunktet på 12 til 24 måneder, etter styrets skjønn.

. Styret skal også kunne etablere og gjennomføre et investeringsprogram for samtlige av Konsernets ansatte eller kun for de Ledende Ansatte. Styret skal under et slikt program kunne tilby deltakerne å tegne seg for aksjer i Selskapet til en pris som er lavere enn børskursen til Selskapets aksjer, mot at deltakerne påtar seg en bindingstid for aksjene de erverver. Den lavere tilbudsprisen skal reflektere bindingstidens verdireducerende effekt.

## 2.6 Varighet på avtaler som gir Ledende Ansatte godtgjørelse fra Observe Medical

Ansettelsesavtalene med de Ledende Ansatte er permanente ansettelsesavtaler.

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 etterlønnperioden.

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

## 2.7 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 Selskapet ellers tilbyr sine ansatte.

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.

## 2.5 Options and an investment program

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 establish an investment program for all employees of the Group, including the Senior Executives, or only for the Senior Executives. Such alignment of interests is considered important to fulfil the Company's goal set out in section 1.2.

The board of directors may grant share options in connection with individual grants. 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.

The board of directors may also establish and complete an investment program for all employees of the Group or for the Company's Senior Executives only. The board of directors may under such program offer the participants to subscribe for shares in the Company at a price which is lower than the trading price of the Company's shares subject to the participants entering into a lock-up undertaking for the acquired shares. The lower purchase price shall reflect the value reduction effect of the lock-up period.

## 2.6 Duration of agreements that provide Senior Executives remuneration from Observe Medical

The employment agreements of the Senior Executives are permanent employment agreements.

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.

## 2.7 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 Company to its employees.

### **3 BESLUTNINGSPROSESS OG PROSEDYRER FOR FRAVIKELSE OG ENDRING AV RETNINGSLINJENE**

#### **3.1 Beslutningsprosess**

Disse Retningslinjene ble vedtatt av Selskapets styre den 11 mai 2022, og er deretter forelagt endelig godkjenning av Selskapets ordinære generalforsamling den 3. juni 2022.

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 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 lederlønnsrapporten 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.

\*\*\*

### **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 11 May 2022, and were subsequently submitted for final approval by the Company's annual general meeting on 3 June 2022.

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 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.

\*\*\*