

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.

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"). Selskapet oppdaterer retningslinjene i samsvar med allmennaksjelovens krav om behandling hvert fjerde år, samt for å reflektere endringer i Konsernets ledergruppe og strategiske prioriteringer

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 har som mål å fortsette utrulling av sitt hovedprodukt UnoMeter™, 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 skalering av UnoMeter™-porteføljen
- videreutvikle salgskanaler gjennom distribusjonsnettverk, partnere og direkte salg organisasjon
- global lansering av Sippi® (Europa etterfulgt av Nord- Amerika og Asia)
- videreutvikle produktporteføljen gjennom distribusjonsavtaler og/eller M&A
- nå budsjettmål for salgsinntekter

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.

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 Company updates the guidelines in accordance with the Public Limited Companies Act's requirements for review every four years, as well as to reflect changes in the Group's management team and strategic priorities.

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

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:	Jørgen Mann
Finansdirektør:	Johan M. Fagerli

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, 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:

Basislønn: De Ledende Ansattes basislønn skal som et utgangspunkt utgjøre hoveddelen av deres totale godtgjørelse. Ledende Ansatte som i tillegg har resultatbasert bonus, kan bonusen utgjøre inntil 75% av basislønn. Basislønnen skal fastsettes under hensyntagen til den Ledende Ansattes stilling, erfaring og prestasjoner, konkurransesituasjonen i arbeidsmarkedet og Konsernets lønnsbudsjett. Basislønnen kan justeres årlig.

Naturalytelser: Ledende Ansatte kan tilbys naturalytelser 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 Danmark, har per i dag pensjonsordning som gir 10% av grunnlønn. Likevel, Konsernsjefens pensjonsordning vil kunne justeres for å bli i samsvar med det styret anses som markedspraksis for pensjonsordninger i Danmark for konsernsjefer.

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:	Jørgen Mann
Chief Financial Officer:	Johan M. Fagerli

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 performance-based bonus, the bonus shall constitute up to 75% 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 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 Denmark, currently has a pension scheme granting 10% of base salary. 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 Denmark for CEOs.

Firmabil / Bilgodtgjørelse: Ledende Ansatte har valget mellom å disponere en elektrisk eller hybrid firmabil, eller motta en fast bilgodtgjørelse på inntil DKK 9.000 eller NOK 13.700 per måned

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 ved å maksimere potensialet i den eksisterende produktporteføljen innen urinmåling, med særlig fokus på å styrke markedsandeler og volum for Unometer™-porteføljen globalt. Parallelt skal Konsernet drive målrettet kommersialisering av den digitale løsningen Sippi® for å møte behovet for automatisering, pasientvelferd og helseøkonomi, samtidig som det fokuseres på strategisk porteføljeutvikling for å identifisere og integrere nye innovative løsninger på selskapets skalerbare platform. 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. 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

På den ekstraordinære generalforsamling i 2025 ble styret tildelt en fullmakt til å forhøye Selskapets aksjekapital for å finansiere videre vekst m.v., Fullmakten kunne blant annet benyttes som grunnlag for å tildele nye opsjoner til ansatte i Konsernet.

Styret vil på generalforsamlingen i 2026 be om at fullmakten fornyes og forlenges, og forventer at de vil

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 up to DKK 9,000 or NOK 13,700 per month.

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 execute its growth strategy by maximizing the potential of its existing urine measurement product portfolio, with a particular focus on strengthening market shares and volumes for the Unometer™ portfolio globally. In parallel, the Group will pursue targeted commercialisation of the Sippi® digital solution to meet the demand for automation, patient welfare, and health economics, while focusing on strategic portfolio development to identify and integrate new innovative solutions onto the Company's scalable platform. The Company's primary growth drivers are innovative products with significant market potential, high expertise across all phases of medtech commercialization, and strong customer and supplier relationships. When determining bonuses for Executive Management, the Board of Directors shall assess the achievement of the Company's growth strategy. 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

At the extraordinary general meeting in 2025, the board of directors was given an authorisation to increase the Company's share capital in order to finance further growth etc. The authorisation could inter alia be used as a basis for granting new options in connection.

The board of directors will propose that the authorisation is renewed and extended at the annual

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 opsjoner tildeles på markedsmessige vilkår. Det førende prinsippet for opptjening (vesting) er at opsjonene kan utøves over en treårsperiode, hvorav den første tredjedelen kan utøves ved tildelingstidspunktet. Som hovedregel gjelder en bindingsperiode (lock-up) på 12 måneder for aksjer ervervet gjennom utøvelse av opsjoner.

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

Ansettelsesavtalene med de Ledende Ansatte er permanente ansettelsesavtaler, likevel det slik at Konsernsjefen har sitt ansettelsesforhold med Observe Medical ApS som fakturerer 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 tolv måneders basislønn.

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 28. april 2026, etter innspill fra styrets kompensasjonskomité, og er deretter forelagt endelig godkjenning av Selskapets ordinære generalforsamling den 29. mai 2026.

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

general meeting in 2026, 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.

New options shall be granted on market terms, based on the guiding principle that they vest equally over a three-year period, with the first 1/3 vesting upon grant. As a general rule, a 12-month lock-up period applies to shares acquired following the exercise of options.

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 salary expenditures.

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 twelve months base salary.

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 28 April 2026 following input from the board's remuneration committee, and where subsequently submitted for final approval by the Company's annual general meeting on 29. May 2026.

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

langsigtede 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 langsigtede 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 lederlønnrapporten 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.

* * *

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.

* * *