

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Cantargia AB (publ), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7, 18 och 19 på sidorna 52-53, 56-58 samt 58-60 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 70-72 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 18 på sidorna 56-58 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7-9 i årsredovisningen för 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kompetenta medarbetare som arbetar för att uppnå maximalt aktieägar- och kundvärde. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning, vilket möjliggörs av bolagets ersättningsriktlinjer. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Kriterierna ska relatera till utvecklingen i de utvecklingsprojekt bolaget bedriver, finansieringen av bolaget och de partnerskap bolaget ingår för accelerering av den kliniska utvecklingen och framtida kommersialisering, samt de ersättningar (exempelvis engångsbetalningar vid avtalsingående, milstolpeersättningar eller royaltyer) denna utveckling resulterar i. Kriterierna ska vidare vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Riktlinjerna finns på sidorna 35-37 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.cantargia.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (kSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön**	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig***	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning****
Göran Forsberg (VD)	2 285	23	645	834	-	932	4 719	3 240/1 479

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2022. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2022 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 10 i Tabell 2 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

** Inklusive semester tillägg om 45 kSEK.

*** Intjänade aktierätter såsom framgår av kolumn 10 i Tabell 2 nedan.

**** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet är relaterad till Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Personaloptionsprogram 2020/2023

Vid årsstämman den 27 maj 2020 infördes ett personaloptionsprogram (2020/2023) för anställda i bolaget. Personaloptionsprogrammet 2020/2023 omfattade högst 1 900 000 personaloptioner. Personaloptionerna skulle erbjudas till anställda eller konsulter i bolaget och tilldelas deltagarna vederlagsfritt senast den dag som inföll ett år efter årsstämman 2020. Personaloptionerna har en treårig intjäningsperiod (1/3 per år) räknat från tilldelningsdagen, förutsatt, med sedvanliga undantag, att deltagaren fortfarande är anställd i eller på annat sätt engagerad i bolaget och att deltagaren inte har sagt upp anställningen eller sitt engagemang i bolaget per dagen då respektive intjäning sker. När personaloptionerna är intjänade kan de lösas in under en tvåårsperiod, dock inte tidigare än tre år efter tillämplig tilldelningsdag. Varje intjänad personaloption ger innehavaren rätt att förvärva en aktie i bolaget till ett i förväg bestämt pris. Teckningskursen ska motsvara 150 procent av den volymvägda genomsnittskurs som bolagets aktier handlas för på Nasdaq Stockholm under de tio handelsdagar som föregår tilldelningsdagen. Enligt personaloptionsprogram 2020/2023 kunde högst 350 000 personaloptioner tilldelas verkställande direktören. Inom ramen för personaloptionsprogram (2020/2023) har totalt 1 750 333 (exkl återkallade) optioner tilldelats, varav 350 000 till verkställande direktören.

Personaloptionsprogram 2021/2024

Vid årsstämman den 26 maj 2021 infördes ett personaloptionsprogram (2021/2024) för anställda i bolaget. Personaloptionsprogrammet 2021/2024 omfattar högst 3 000 000 personaloptioner. Personaloptionerna ska erbjudas till anställda eller konsulter i bolaget och tilldelas deltagarna vederlagsfritt senast den dag som infaller tre år efter årsstämman 2021. Personaloptionerna har en treårig intjäningsperiod räknat från tilldelningsdagen, förutsatt, med sedvanliga undantag, att deltagaren fortfarande är anställd i eller på annat sätt engagerad i bolaget och att deltagaren inte har sagt upp anställningen eller sitt engagemang i bolaget per dagen då respektive intjäning sker. När personaloptionerna är intjänade kan de lösas in under en tvåårsperiod, dock inte tidigare än tre år efter tillämplig tilldelningsdag. Varje intjänad personaloption ger innehavaren rätt att förvärva en aktie i bolaget till ett i förväg bestämt pris. Teckningskursen ska motsvara 150 procent av den volymvägda genomsnittskurs som bolagets aktier handlas för på Nasdaq Stockholm under de tio handelsdagar som föregår tilldelningsdagen. Enligt personaloptionsprogram 2021/2024 kan högst 500 000 personaloptioner tilldelas verkställande direktören. Inom ramen för personaloptionsprogram (2021/2024) har totalt 1 319 000 (exkl återkallade) optioner tilldelats, varav 225 000 till verkställande direktören.¹

¹ Under 2023 har ytterligare en tilldelning gjorts om 1 406 000 optioner, varav 285 000 till den verkställande direktören.

Fullt utnyttjande av tilldelade optioner (exkl återkallade) i båda programmen motsvarande sammanlagt 3 069 333 optioner och 3 683 199 aktier² skulle medföra en utspädning om cirka 2,2 procent av bolagets aktiekapital och röster. Om ytterligare totalt 1 406 000 optioner fullt utnyttjas skulle det medföra en total utspädning om cirka 3,1 procent av bolagets aktiekapital och röster.

Ytterligare information om bolagets aktierelaterade ersättningar finns i not 19 på sidorna 58-60 i årsredovisningen för 2022.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen							Information för 2022					
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	6 Period för utnyttjande	7 Lösenpris (SEK)***	8 Aktieoptioner vid årets början	9 Tilldelade aktieoptioner	10 Intjänade aktieoptioner	Utgående balans		
										11 Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor**	12 Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	13 Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod	
Göran Forsberg (VD)	2020/2023	3 år	2020-06-09	1/3 2021-06-09 1/3 2022-06-09 1/3 2023-06-09	2023-06-09	2023-06-09 – 2025-06-09	26,48	350 000	-	116 667	350 000	116 667	350 000
	2021/2024	3 år	2021-09-17	2024-09-17	2024-09-17	2024-09-17 – 2026-09-16	30,62	225 000	0	0	225 000	225 000	225 000
Totalt								575 000	0	116 667	575 000	341 667	575 000

** Med prestationsvillkor avses krav på bibehållen anställning.

*** Omräkning av personaloptionsprogram efter genomförd företrädesemission under 2022 innebär uppdaterat lösenpris samt att varje option berättigar till teckning av 1,2 aktier.

Tabell 3(a) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Göran Forsberg (VD)	Strategi/projektportfölj	35 %	a) 90% b) 212 KSEK
	Klinisk utveckling	40 %	a) 55 % b) 148 KSEK
	Övrig FoU	25 %	a) 75 % b) 126 KSEK

Aktierelaterat incitamentsprogram 2022

Vid årsstämman den 23 maj 2022 infördes ett långsiktigt rörligt aktierelaterat incitamentsprogram (som baserades på motsvarande program 2019, 2020 och 2021), riktat till ledande befattningshavare och nyckelanställda inom bolaget. Det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet infördes i syfte att stimulera bolagets ledningsgrupp och övriga anställda på längre sikt samt för att främja investeringar i och ägande av bolagets aktier. Programmet är utformat så att deltagarna erbjuds rörlig långsiktig ersättning i form av en gruppbonus som ska användas för att förvärva aktier i bolaget. Programmet baseras på det eller de årliga bonusmål som uppställs av Cantargias styrelse och som hänför sig till bolagets verksamhet, finansiella nyckeltal och interna processer. Måluppfyllelsen bedöms av bolagets styrelse i samband med fastställandet av årsredovisningen respektive år. När måluppfyllelsen fastställts av styrelsen sker utbetalning av det aktuella beloppet för respektive deltagare i programmet, varefter deltagarens förvärv av aktier ska ske snarast. Deltagarna ska

² Omräkning av personaloptionsprogram efter genomförd företrädesemission under 2022 innebär att varje option berättigar till teckning av 1,2 aktier.

använda hela ersättningen inom respektive program, netto efter skatt, till att förvärva Cantargia-aktier på aktiemarknaden. Vid partiell måluppfyllelse utgår del av det maximala beloppet.

Maximalt belopp för utbetalning till respektive deltagare i programmet avseende 2022 är begränsat till 10 procent av deltagarens fasta grundlön. Den totala storleken på programmet för 2022 är maximalt 2 300 000 kronor, exklusive sociala avgifter. Av tabellen nedan framgår utfallet av programmet för bolagets verkställande direktör.

Tabell 3(b) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Befattnings-havarens namn (position)	Programmets namn	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Göran Forsberg (VD)	Incitamentsprogram 2022	Strategi/projektportfölj	35 %	a) 90% b) 71 kSEK
		Klinisk utveckling	40 %	a) 55 % b) 49 kSEK
		Övrig FoU	25 %	a) 75 % b) 42 kSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören	2 531 (-1%)	2 997 (+18%)	3 753 (+25%) **	4 772 (+27%) **	4 719 (-1%)	4 719
Bolagets rörelseresultat	-93 306 (+55%)	-111 589 (+20%)	-173 945 (+56%)	-370 267 (+113%)	-381 549 (+3%)	-381 549
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	577 (-)	608 (+5%)	685 (+13%)	832 (+21%)	887 (+7%)	-

* Exklusive medlemmar i bolagets ledning

** Exklusive redovisningsmässiga kostnader för ej intjänade (vestade) personaloptioner