

Org. nr 556791-6019

Protokoll fört vid årsstämma i
Cantargia AB (publ) den 23 maj 2024
i Lund.

1 § Stämmans öppnande

På uppdrag av styrelsen öppnades stämman av advokat Erik Sjöman.

2 § Val av ordförande vid stämman

Beslutades att utse Erik Sjöman till ordförande vid stämman. Uppdrogs åt advokat Martin Madsen Svanberg att föra protokollet.

Antecknades att stämman genomfördes med fysisk närvaro av aktieägarna och med möjlighet för aktieägare att utöva sin rösträtt genom poströstning i enlighet med bolagsordningen.

Beslutades att även andra än aktieägare, ombud för och biträden till aktieägare skulle få närvara vid stämman.

3 § Upprättande och godkännande av röstlängd

Bifogad förteckning, Bilaga 1, godkändes att gälla såsom röstlängd vid stämman.

4 § Godkännande av dagordningen

Beslutades att godkänna det i kallelsen intagna förslaget till dagordning att gälla såsom dagordning för stämman.

5 § Val av en eller två justeringspersoner

Beslutades att protokollet skulle justeras av ordföranden samt av Jan Särllvik och Lars Bruzelius.

6 § Prövning av om stämman blivit behörigen sammankallad

Konstaterades att kallelse till dagens stämma varit införd i Post- och Inrikes Tidningar den 23 april 2024 samt publicerats på bolagets hemsida. Att kallelse skett har annonserats i Svenska Dagbladet den 23 april 2024. Konstaterades att stämman var i behörig ordning sammankallad.

7 § Framläggande av årsredovisning och revisionsberättelse

Antecknades att årsredovisningen och revisionsberättelsen för räkenskapsåret 2023 samt revisorsyttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen framlagts genom att handlingarna hållits tillgängliga hos bolaget och på bolagets webbplats under mer än tre veckor före stämman.

8 a § Beslut om fastställande av resultaträkning och balansräkning

Fastställdes resultaträkningen och balansräkningen för 2023 i framlagt skick.

8 b § Beslut om dispositioner beträffande bolagets resultat enligt den fastställda balansräkningen

Beslutades i enlighet med styrelsens förslag att ingen utdelning skulle lämnas och att bolagets ansamlade medel skulle balanseras i ny räkning.

8 c § Beslut om ansvarsfrihet åt styrelsens ledamöter och verkställande direktören

Beviljades de personer som varit styrelseledamöter respektive verkställande direktör ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2023. Antecknades att berörda personer, i den mån de var upptagna i röstlängden, inte deltog i beslutet såvitt avsåg dem själva.

9 § Fastställande av antal styrelseledamöter och revisorer

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att antalet styrelseledamöter för tiden intill slutet av nästa årsstämma ska vara fem, utan suppleanter. Beslutades vidare att bolaget ska ha en revisor, utan suppleanter.

10 § Fastställande av arvoden åt styrelsen och revisorn

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att arvode till styrelseledamöterna ska utgå med totalt 1 675 000 kronor, varav 595 000 kronor ska utgå till styrelsens ordförande och 270 000 kronor vardera till övriga ledamöter.

Beslutades vidare att som ersättning för utskottsarbete ska ordföranden för revisionsutskottet erhålla 100 000 kronor och övriga ledamöter i utskottet 50 000 kronor vardera samt att ordföranden för ersättningsutskottet ska erhålla 50 000 kronor och övriga ledamöter i utskottet 25 000 kronor vardera. Beslutades att ordföranden för läkemedelsutvecklingsutskottet ska erhålla 250 000 kronor och övriga ledamöter i utskottet 50 000 kronor vardera.

Beslutades därutöver att för varje fysiskt styrelsemöte (dock högst sex möten) som hålls i Sverige och där ledamoten närvarar ska utgå ett mötesarvode om 20 000 kronor till varje ledamot boende utanför Norden.

Beslutades slutligen att arvode till revisorn ska utgå enligt godkänd räkning.

11 § Val av styrelse och revisor

Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att omvälja styrelseledamöterna Magnus Persson, Anders Martin-Löf, Flavia Borellini, Magnus Nilsson och Damian Marron för tiden intill slutet av nästa årsstämma. Beslutades vidare att omvälja Magnus Persson till styrelsens ordförande.

Beslutades slutligen att omvälja Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB till bolagets revisor för tiden intill slutet av nästa årsstämma, varvid Mikael Nilsson avses tjänstgöra som huvudansvarig revisor.

12 § Framläggande av styrelsens ersättningsrapport för godkännande

Antecknades att styrelsens ersättningsrapport framlagts genom att den hållits tillgänglig hos bolaget och på bolagets webbplats under mer än tre veckor före stämman.

Beslutades om godkännande av styrelsens ersättningsrapport, Bilaga 2.

13 § Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Beslutades, i enlighet med styrelsens förslag, att anta nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, Bilaga 3.

14 § Beslut om införande av ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram

Antecknades att styrelsens förslag till beslut om införande av ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram, Bilaga 4, framlagts genom att det hållits tillgängligt hos bolaget och på bolagets webbplats under mer än tre veckor före stämman.

Beslutades i enlighet med styrelsens förslag.

15 § Beslut om emissionsbemyndigande

Antecknades att styrelsens förslag till beslut om emissionsbemyndigande, Bilaga 5, framlagts genom att det hållits tillgängligt hos bolaget och på bolagets webbplats under mer än tre veckor före stämman.

Beslutades enhälligt i enlighet med styrelsens förslag.

16 § Bolagsstämmans avslutande

Förklarade ordföranden bolagsstämman avslutad.

Vid protokollet



Martin Madsen Svanberg

Justeras



Erik Sjöman



Jan Särllvik



Lars Bruzelius

Bilaga 2

[Ersättningsrapport]

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Cantargia AB (publ), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2023. 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 54, 57-59 samt 59-61 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 71-76 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 18 på sidorna 57-59 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7-8 i årsredovisningen för 2023.

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 kontantersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Den rörliga kontantersättningen 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 som 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 37-39 i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 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 2023 (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)	2 378	24	635	834	-	972	4 843	3 374/1 469

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2023. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2023 och i den meningen 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.

** Inklusivt semester tillägg om 47 kSEK.

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

**** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet är relaterade 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. Inom ramen för personaloptionsprogram (2020/2023) har totalt 1 741 333 (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. Inom ramen för personaloptionsprogram (2021/2024) har totalt 2 356 000 (exkl. återkallade) optioner tilldelats, varav 510 000 till verkställande direktören.

Personaloptionsprogram 2023/2026

Vid årsstämma 23 maj 2023 infördes ett personaloptionsprogram (2023/2026) för anställda i bolaget. Personaloptionsprogrammet 2023/2026 omfattar högst 3 000 000 personaloptioner. Optionerna ska erbjudas till anställda eller konsulter i bolaget och tilldelas deltagarna vederlagsfritt senast den dag som infaller två år efter årsstämman 2023. Optionerna har en treårig intjäningsperiod räknat från tilldelningsdagen, förutsatt, med sedvanliga undantag, att deltagaren fortfarande är anställd av/fortfarande tillhandahåller tjänster till Cantargia. När optionerna är intjänade kan de lösas in

under en tvåårsperiod. Varje intjänad option ger innehavaren rätt att förvärva 1 aktie i bolaget till ett i förväg bestämt pris. Priset per aktie ska motsvara 130 procent av den volymvägda genomsnittskurs som företags aktier handlas för på Nasdaq Stockholm under de tio handelsdagarna som föregår tilldelningsdagen. Under 2023 genomfördes ingen tilldelning under programmet¹.

Fullt utnyttjande av tilldelade optioner (exkl. återkallade) i alla programmen motsvarande sammanlagt 4 097 333 optioner och 4 916 800 aktier² skulle medföra en utspädning om cirka 2,6 procent av bolagets aktiekapital och röster. Om ytterligare totalt 3 000 000 optioner fullt utnyttjas skulle det medföra en total utspädning om cirka 4,1 procent av bolagets aktiekapital och röster.

Ytterligare information om bolagets aktierelaterade ersättningar finns i not 19 på sidorna 59-61 i årsredovisningen för 2023.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen							Information för 2023					
								Ingående balans	Under året		Utgående balans		
									8 Aktieoptioner vid årets början	9 Tilldelade aktieoptioner	10 Intjänade aktieoptioner	11 Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor **	12 Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats
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	0	0	0
	2021/2024	3 år	2021-09-17	2024-09-17	2024-09-17	2024-09-17 – 2026-09-17	30,62	225 000	-	-	225 000	225 000	225 000
		3 år	2023-02-22	2026-02-22	2026-02-22	2026-02-22 – 2028-02-22	7,63	-	285 000	-	285 000	285 000	285 000
Totalt							575 000	285 000	116 667	510 000	510 000	510 000	

** 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) Uppmått prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Göran Forsberg (VD)	Strategi/projektportfölj	35 %	a) 40% b) 97 kSEK
	Nadunolimab utveckling	40 %	a) 83 % b) 231 kSEK
	CAN10 och CANXX utveckling	25 %	a) 85 % b) 148 kSEK
	Total	100 %	a) 68 % b) 476 kSEK

Aktierelaterat incitamentsprogram 2023

Vid årsstämman den 23 maj 2023 infördes ett långsiktigt rörligt aktierelaterat incitamentsprogram (som baserades på motsvarande program 2019, 2020, 2021 och 2022), riktat till ledande befattningshavare och nyckelanställda inom bolaget. Det långsiktiga aktierelaterade

¹ Under 2024 har en tilldelning om 1 885 000 optioner genomförts, varav 360 000 till den verkställande direktören.

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

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 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 2023 är begränsat till 10 procent av deltagarens fasta grundlön. Den totala storleken på programmet för 2023 är maximalt 2 200 000 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) Uppmått prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Göran Forsberg (VD)	Incitamentsprogram 2023	Strategi/projektportfölj	35 %	a) 40% b) 32 kSEK
		Nadunolimab utveckling	40 %	a) 83 % b) 77 kSEK
		CAN10 och CANXX utveckling	25 %	a) 85 % b) 49 kSEK
		Total	100 %	a) 68 % b) 159 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)

	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	RR 2023
Ersättning till verkställande direktören	2 997 (+18%)	3 753 (+25%) **	4 772 (+27%) **	4 719 (-1%)	4 843 (+3%)	4 843
Bolagets rörelseresultat	-111 589 (+20%)	-173 945 (+56%)	-370 267 (+113%)	-381 549 (+3%)	-290 017 (-24%)	-290 017
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	608 (+5%)	685 (+13%)	832 (+21%)	887 (+7%)	759 (-14%)	-

* Exklusive medlemmar i bolagets ledning

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

Aktierelaterat incitamentsprogram

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om införande av ett långsiktigt rörligt aktierelaterat incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelanställda inom bolaget. Förslaget baseras på de incitamentsprogram som antogs vid årsstämmorna 2019, 2020, 2021, 2022 och 2023 och har initierats av Cantargias styrelse och utarbetats i samråd med externa rådgivare samt beretts av ersättningsutskottet och granskats vid styrelsesammanträden.

Syfte och programmets omfattning

För att stimulera bolagets ledningsgrupp på längre sikt och för att främja investeringar i och ägande av Cantargia-aktier ska samtliga medlemmar i bolagets ledningsgrupp, inklusive verkställande direktören, samt övriga nyckelanställda erbjudas rörlig långsiktig ersättning i form av en gruppbonus för förvärv av aktier i bolaget ("Programmet"). Programmet är en rörlig långsiktig ersättning där deltagarna förbinder sig att använda utbetald rörlig kontantersättning för att förvärva aktier i bolaget. Aktierna förvärvas av deltagarna på aktiemarknaden. Ersättning under Programmet gäller utöver eventuell rörlig ersättning enligt ersättningsriktlinjerna som föreslås att antas på årsstämman 2024. Avsikten är att Programmet ska vara årligen återkommande.

Maximalt belopp för utbetalning till respektive deltagare i Programmet avseende 2024 är begränsat till 10 procent av deltagarens årliga fasta grundlön. Den totala storleken på Programmet för 2024 är maximalt 2 500 000 kronor, exklusive sociala avgifter. Vid partiell måluppfyllelse utgår del av det maximala beloppet.

Prestationskrav och måluppfyllelse

Programmet baseras på det eller de årliga bonusmål som uppställs av styrelsen för bolaget och som hänför sig till bolagets verksamhet, finansiella nyckeltal och hållbara utveckling. Beslutet om det årliga belopp som är tillgängligt inom Programmet kommer att byggas in i den årliga utvärderingsprocessen av totala rörliga ersättningar för att sammanlänka årliga prestationer till långsiktiga mål, att utöka anställdas aktieinnehav i Cantargia och för att behålla kompetenta medarbetare på konkurrenskraftiga villkor.

Måluppfyllelsen bedöms av bolagets styrelse i samband med fastställandet av årsredovisningen respektive år. För att ha rätt att ta del av gruppbonus för förvärv av aktier i Programmet ska den anställda vara fast anställd. Den anställda ska därutöver ha varit anställd i bolaget i minst ett år. Förslag till beslut om vilka medarbetare som ska omfattas av Programmet utarbetas av ersättningsutskottet i samråd med verkställande direktören. Beslut om vilka medarbetare som ska omfattas av Programmet fattas av styrelsen.

Utbetalning och förvärv av Cantargia-aktie

När måluppfyllelsen fastställts av styrelsen i bolaget sker utbetalning av det aktuella beloppet för respektive deltagare i Programmet inom fyra veckor. Deltagarens förvärv av aktier ska ske snarast efter utbetalning från bolaget. Bolagets styrelse kan medge att förvärv av aktier enligt Programmet får ske vid en senare tidpunkt, för det fall deltagaren är förhindrad att förvärva aktier i bolaget på grund av exempelvis tillämpliga marknadsmissbruksregler.

Deltagarna ska använda hela ersättningen inom Programmet, netto efter skatt, till att förvärva Cantargia-aktier på aktiemarknaden. Såvitt avser aktier förvärvade av en deltagare inom Programmet gäller att deltagaren är skyldig att behålla dessa under en treårsperiod efter utbetalningen.

Bolaget betalar sociala avgifter på utbetald rörlig ersättning inom Programmet. Ersättningen inom Programmet grundar dock ej rätt till pensionsavsättning eller semesterlön utöver vad som följer av tvingande lag.

Anställnings upphörande eller avtalsbrott

En deltagare vars anställning upphör, genom egen uppsägning, uppsägning från bolaget eller på annat sätt, är skyldig att behålla de aktier som förvärvats i enlighet med bestämmelserna i Programmet.

I händelse av att en deltagare bryter mot villkoren för Programmet, såsom till exempel genom att underlåta att tillhandahålla information om statusen på sitt aktieinnehav, kan bolaget kräva att denne avyttrar samtliga aktier förvärvade inom Programmet, varvid det bruttobelopp som den deltagaren erhåller genom försäljningen ska återbetalas till bolaget. Om deltagaren avyttrar aktier i strid mot villkoren för Programmet ska deltagaren betala ett vite till bolaget motsvarande det bruttobelopp som den anställde erhållit genom försäljningen av aktierna.

Principer för årlig rörlig ersättning och Programmet

Vid utformningen av årlig rörlig ersättning och Programmet ska styrelsen överväga att införa förbehåll som:

- diskvalificerar en person som säljer aktier i strid mot Programmets bestämmelser från framtida deltagande i rörliga eller långsiktiga ersättningsprogram;
- villkorar utbetalning av viss del av sådan ersättning av att de prestationer på vilka ersättningen grundats visar sig vara hållbara över tid;
- ger bolaget möjlighet att återkräva sådana ersättningar som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga; och
- stadgar att utbetalning till deltagare helt eller delvis ska försenas, reduceras eller utebli om utbetalningen enligt styrelsens uppfattning framstår som olämplig med hänsyn till bolagets resultat, ställning eller likviditetssituation.

[Ersättningsriktlinjer]

Styrelsens för Cantargia AB (publ) förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Cantargia. Riktlinjerna är framåtblickande och ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024.

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar eller aktierelaterade incitamentsprogram som beslutas eller godkänns av bolagsstämman.

Riktlinjerna överensstämmer i allt väsentligt med de riktlinjer som antogs av årsstämman 2020.

Riktlinjernas främjande av Cantargias affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Cantargias affärsmodell och vetenskapliga strategi bygger på partnerskap och Cantargia har slutit avtal med flera olika företag, sjukhus och akademiska grupperingar. I nuläget arbetar ett 30-tal olika internationella och lokala aktörer med forskning och utveckling av Cantargias nadunolimab och CAN10-antikroppar. Strategin bygger på att driva utvecklingen av produktkandidater fram tills en indikation på klinisk aktivitet erhållits. För ytterligare information om Cantargias affärsstrategi, se www.cantargia.com.

En framgångsrik implementering av affärsstrategin och tillvaratagandet av Cantargias långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Cantargia kan rekrytera och behålla kompetenta medarbetare som arbetar för att uppnå maximalt aktieägar- och kundvärde. För detta krävs att Cantargia kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

I Cantargia har inrättats långsiktiga incitamentsprogram. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Totalersättningen till ledande befattningshavare ska innehålla en avvägd blandning av ovan nämnda komponenter. Styrelsen ska årligen utvärdera huruvida långsiktiga incitamentsprogram bör föreslås bolagsstämman.

Den fasta kontantlönen ska vara individuell och baserad på den ledande befattningshavarens ansvarsområden, roll, kompetens och position.

För VD får den rörliga kontantersättningen uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. För övriga ledande befattningshavare får motsvarande ersättning uppgå till högst 20 procent av befattningshavarens fasta årliga kontantlön. Rörlig kontantersättning kan vara pensionsgrundande för det fall så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser

Pensionsförmåner ska vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen. Styrelsen ska ha rätt att utan hinder av ovanstående istället erbjuda andra lösningar som är kostnadsmässigt likvärdiga för bolaget.

Övriga förmåner får innefatta bl.a. sjukvårdsförsäkring och företagshälsovård. Sådana förmåner ska vara av begränsat värde i förhållande till övrig kompensation och överensstämna med vad som marknadsmässigt är brukligt på respektive geografisk marknad. Övriga förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från Cantargias sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, om inte en längre uppsägningstid är obligatorisk i enlighet med gällande kollektivavtal. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader för VD och minst tre månader för övriga ledande befattningshavare.

För VD kan, utöver fast grundlön under uppsägningstiden, avgångsvederlag om upp till tolv månaders fast kontantlön samt anställningsförmåner utgå. För övriga ledande befattningshavare får fast grundlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag tillsammans inte överstiga ett belopp motsvarande befattningshavarens årliga fasta kontantlön.

Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning m.m.

Rörlig kontantersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, som kan vara finansiella eller icke-finansiella, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Kriterierna ska relatera till utvecklingen i de utvecklingsprojekt som Cantargia bedriver 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 för att främja Cantargias affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen avseende rörlig kontantersättning till ledande befattningshavare. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Cantargias långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Cantargias ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Ytterligare information

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i Cantargias årsredovisning.

Styrelsens för Cantargia AB (publ) förslag till beslut om införande av ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om införande av ett långsiktigt rörligt aktierelaterat incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelanställda inom bolaget. Förslaget baseras på de incitamentsprogram som antogs vid årsstämmorna 2019, 2020, 2021, 2022 och 2023 och har initierats av Cantargias styrelse och utarbetats i samråd med externa rådgivare samt beretts av ersättningsutskottet och granskats vid styrelsesammanträden.

Syfte och programmets omfattning

För att stimulera bolagets ledningsgrupp på längre sikt och för att främja investeringar i och ägande av Cantargia-aktier ska samtliga medlemmar i bolagets ledningsgrupp, inklusive verkställande direktören, samt övriga nyckelanställda erbjudas rörlig långsiktig ersättning i form av en gruppbonus för förvärv av aktier i bolaget ("Programmet"). Programmet är en rörlig långsiktig ersättning där deltagarna förbinder sig att använda utbetald rörlig kontantersättning för att förvärva aktier i bolaget. Aktierna förvärvas av deltagarna på aktiemarknaden. Ersättning under Programmet gäller utöver eventuell rörlig ersättning enligt ersättningsriktlinjerna som föreslås att antas på årsstämman 2024. Avsikten är att Programmet ska vara årligen återkommande.

Maximalt belopp för utbetalning till respektive deltagare i Programmet avseende 2024 är begränsat till 10 procent av deltagarens årliga fasta grundlön. Den totala storleken på Programmet för 2024 är maximalt 2 500 000 kronor, exklusive sociala avgifter. Vid partiell måluppfyllelse utgår del av det maximala beloppet.

Prestationskrav och måluppfyllelse

Programmet baseras på det eller de årliga bonusmål som uppställs av styrelsen för bolaget och som hänför sig till bolagets verksamhet, finansiella nyckeltal och hållbara utveckling. Beslutet om det årliga belopp som är tillgängligt inom Programmet kommer att byggas in i den årliga utvärderingsprocessen av totala rörliga ersättningar för att sammanlänka årliga prestationer till långsiktiga mål, att utöka anställdas aktieinnehav i Cantargia och för att behålla kompetenta medarbetare på konkurrenskraftiga villkor.

Måluppfyllelsen bedöms av bolagets styrelse i samband med fastställandet av årsredovisningen respektive år. För att ha rätt att ta del av gruppbonus för förvärv av aktier i Programmet ska den anställde vara fast anställd. Den anställde ska därutöver ha varit anställd i bolaget i minst ett år. Förslag till beslut om vilka medarbetare som ska omfattas av Programmet utarbetas av ersättningsutskottet i samråd med verkställande direktören. Beslut om vilka medarbetare som ska omfattas av Programmet fattas av styrelsen.

Utbetalning och förvärv av Cantargia-aktie

När måluppfyllelsen fastställts av styrelsen i bolaget sker utbetalning av det aktuella beloppet för respektive deltagare i Programmet inom fyra veckor. Deltagarens förvärv av aktier ska ske snarast efter utbetalning från bolaget. Bolagets styrelse kan medge att förvärv av aktier enligt Programmet får ske vid en senare tidpunkt, för det fall deltagaren är förhindrad att förvärva aktier i bolaget på grund av exempelvis tillämpliga marknadsmissbruksregler.

Deltagarna ska använda hela ersättningen inom Programmet, netto efter skatt, till att förvärva Cantargia-aktier på aktiemarknaden. Såvitt avser aktier förvärvade av en deltagare inom Programmet gäller att deltagaren är skyldig att behålla dessa under en treårsperiod efter utbetalningen.

Bolaget betalar sociala avgifter på utbetald rörlig ersättning inom Programmet. Ersättningen inom Programmet grundar dock ej rätt till pensionsavsättning eller semesterlön utöver vad som följer av tvingande lag.

Anställnings upphörande eller avtalsbrott

En deltagare vars anställning upphör, genom egen uppsägning, uppsägning från bolaget eller på annat sätt, är skyldig att behålla de aktier som förvärvats i enlighet med bestämmelserna i Programmet.

I händelse av att en deltagare bryter mot villkoren för Programmet, såsom till exempel genom att underlåta att tillhandahålla information om statusen på sitt aktieinnehav, kan bolaget kräva att denne avyttrar samtliga aktier förvärvade inom Programmet, varvid det bruttobelopp som den deltagaren erhåller genom försäljningen ska återbetalas till bolaget. Om deltagaren avyttrar aktier i strid mot villkoren för Programmet ska deltagaren betala ett vite till bolaget motsvarande det bruttobelopp som den anställde erhållit genom försäljningen av aktierna.

Principer för årlig rörlig ersättning och Programmet

Vid utformningen av årlig rörlig ersättning och Programmet ska styrelsen överväga att införa förbehåll som:

- diskvalificerar en person som säljer aktier i strid mot Programmets bestämmelser från framtida deltagande i rörliga eller långsiktiga ersättningsprogram;
- villkorar utbetalning av viss del av sådan ersättning av att de prestationer på vilka ersättningen grundats visar sig vara hållbara över tid;
- ger bolaget möjlighet att återkräva sådana ersättningar som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga; och
- stadgar att utbetalning till deltagare helt eller delvis ska försenas, reduceras eller utebli om utbetalningen enligt styrelsens uppfattning framstår som olämplig med hänsyn till bolagets resultat, ställning eller likviditetssituation.

Styrelsens för Cantargia AB (publ) förslag till beslut om emissionsbemyndigande

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att vid ett eller flera tillfällen före nästa årsstämma, med eller utan avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, besluta om nyemission av aktier till ett antal som sammanlagt inte överstiger 10 procent av antalet utestående aktier i bolaget per dagen för årsstämman. Nyemission ska kunna ske med eller utan föreskrift om apport, kvittning eller andra villkor.

Syftet med bemyndigandet är att tillföra rörelsekapital till bolaget. Om styrelsen beslutar om nyemission med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt ska anledningen därtill vara att tillföra rörelsekapital till bolaget, att bredda aktieägarkretsen med nya, strategiskt viktiga aktieägare eller att förvärva andra bolag eller verksamheter.

Den verkställande direktören bemyndigas att vidta de justeringar i detta beslut som kan visa sig nödvändiga i samband med registrering därav.