

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE 2020

Enligt aktiebolagslagen ska bolagsstämman besluta om riktlinjer för ersättning till VD och andra ledande befattningshavare. Vid årsstämman den 27 maj 2020 fastställdes följande riktlinjer.

Riktlinjerna är framåtblickande och tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020.

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 2019 men är mer detaljerade i sin utformning till följd av nya lagkrav.

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 CAN04- 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. Av samma skäl omfattas inte heller det aktierelaterade incitamentsprogram och personaloptionsprogram som styrelsen har föreslagit årsstämman 2020.

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 överensstämma 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. 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 bolaget bedriver och de partnerskap Bolaget ingår för accelerering av den kliniska utvecklingen och framtida kommersialisering, samt de ersättningar (exempelvis engångsbetalningar vid avtalsingående, milstolpeersättningar eller royaltier) denna utveckling resulterar i. Kriterierna ska vidare vara utformade så att de främjar 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 frånga 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.