

## 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](http://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 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 47 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. 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 företagets aktier handlas för på Nasdaq Stockholm under de tio handelsdagarna som föregår tilldelningsdagen. Under 2023 genomfördes ingen tilldelning under programmet<sup>1</sup>.

Fullt utnyttjande av tilldelade optioner (exkl. återkallade) i alla programmen motsvarande sammanlagt 4 097 333 optioner och 4 916 800 aktier<sup>2</sup> skulle medföra en utspädning om cirka 2,6 procent av bolagets aktiekapital och röster. Om ytterligare totalt 3 000 000 optioner fullt utnyttjades 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					
	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	11 Aktieoptioner för föremål för prestationsvillkor **	12 Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	13 Aktieoptioner för 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	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
<b>Totalt</b>							<b>575 000</b>	<b>285 000</b>	<b>116 667</b>	<b>510 000</b>	<b>510 000</b>	<b>510 000</b>	

\*\* 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
	<b>Total</b>	<b>100 %</b>	a) <b>68 %</b> b) <b>476 kSEK</b>

### 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

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

<sup>2</sup> 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) Uppmätt 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
		<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>a) 68 % b) 159 kSEK</b>

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