

## Ersättningsrapport 2021

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Cantargia AB (publ), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2021. 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 58, 62-64 samt 65-67 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 77-81 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 18 på sidorna 63-64 i årsredovisningen för 2021.

### Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7-9 i årsredovisningen för 2021.

### 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 kontanterättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Den rörliga kontanterättningen 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 41-42 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 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 2021 (kSEK)\***

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning****
	Grundlön**	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig***				
Göran Forsberg (VD)	2 236	38	737	834	-	927	4 772	3 201/1 571

\* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2021. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2021 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.

\*\* Inklusiv semesterlägg om 43 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) tilldelades totalt 1 860 333 (exkl. återkallade) optioner 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. Under 2021 tilldelades totalt 1 310 000 (exkl. återkallade) optioner varav 225 000 till verkställande direktören.

Fullt utnyttjande av tilldelade optioner motsvarande sammanlagt 3 170 333 aktier skulle medföra en utspädning av aktieägare med 3,1 procent. Om beslutade, men ej tilldelade optioner, ytterligare totalt 1 666 000, fullt utnyttjas skulle det medföra en total utspädning av aktieägare med 4,7 procent.

Ytterligare information om bolagets aktierelaterade ersättningar finns i not 19 på sidorna 65-67 i årsredovisningen för 2021.

**Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)**

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen						Information för 2021						
	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 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	31,71	350 000	-	116 667	350 000	233 333	350 000
	2021/2024	3 år	2021-09-17	2024-09-17	2024-09-17	2024-09-17 – 2026-09-16	36,66	0	225 000 *)	0	225 000	225 000	225 000
<b>Totalt</b>							<b>350 000</b>	<b>225 000</b>	<b>116 667</b>	<b>575 000</b>	<b>458 333</b>	<b>575 000</b>	

\* Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 5 134 kSEK. Det sammanlagda lösenpriset är 8 248 kSEK.

\*\* Med prestationsvillkor avses krav på bibehållen anställning.

**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	12 %	a) 78% b) 61 kSEK
	Klinisk utveckling	60 %	a) 88 % b) 345 kSEK
	Övrig FoU	28 %	a) 80 % b) 147 kSEK

### Aktierelaterat incitamentsprogram 2021

Vid årsstämman den 26 maj 2021 infördes ett långsiktigt rörligt aktierelaterat incitamentsprogram (som baserades på motsvarande program 2019 och 2020), 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 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 2021 är begränsat till 10 procent av deltagarens fasta grundlön. Den totala storleken på programmet för 2021 är maximalt 1 800 000 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 2021	Strategi/projektportfölj	12 %	a) 78% b) 20 kSEK
		Klinisk utveckling	60 %	a) 88 % b) 115 kSEK
		Övrig FoU	28 %	a) 80 % b) 49 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)**

	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	RR 2021
Ersättning till verkställande direktören	2 566 (+16%)	2 531 (-1%)	2 997 (+18%)	3 753 (+25%) **	4 772 (+27) **	4 772
Bolagets rörelseresultat	-60 009 (+26%)	-93 306 (+55%)	-111 589 (+20%)	-173 945 (+56%)	-370 267 (+113)	-370 267
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	-	577 (-)	608 (+5%)	685 (+13%)	832 (+21%)	-

\* Exklusive medlemmar i bolagets ledning

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