

**Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse for regnskabsåret 2011 jf. årsregnskabslovens § 107 b**

Denne redegørelse er et supplement til ledelsesberetningen i Genmab A/S' årsrapport for regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2011.

Denne redegørelse er baseret på Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger af 16. august 2011 og skal fortolkes i overensstemmelse med gældende børsregler.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: Det fremgår af årsregnskabslovens § 107 b, stk.1, nr. 3, at selskabet skal angive årsagerne til, at selskabet har besluttet at fravige dele af anbefalingerne. Selskabet kan her oplyse, hvorfor man ikke følger en given anbefaling, og hvad man har gjort i stedet.
<b>1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse</b>			
<i>1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne</i>			
1.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan bl.a. gennem investor relations arbejde sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at det centrale ledelsesorgan kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside.	<b>Ja</b>		Genmab A/S ("Selskabet") kommunikerer regelmæssigt til aktionærerne via NASDAQ OMX København A/S ("NASDAQ OMX København") i form af selskabsmeddelelser og investornyheder. Selskabet kommunikerer derudover gennem nyhedsbreve og opdateret information på Selskabets hjemmeside.  Selskabet deltager i investormøder og selskabspræsentationer, hvor det er muligt for de enkelte aktionærer at mødes og kommunikere.  Selskabet giver en detaljeret liste over alle selskabsmeddelelser i årsrapporten og på hjemmesiden.

<b>1.2. Kapital- og aktiestruktur</b>			
1.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.	<b>Ja</b>		Ifølge forretningsordenen for Selskabets bestyrelse skal bestyrelsen (også betegnet det centrale ledelsesorgan eller det øverste ledelsesorgan) blandt andet, løbende vurdere, hvorvidt Selskabets overordnede finansielle situation og kapitalressourcer til hver en tid er passende set i forhold til Selskabets drift, og sikre, at passende risikostyring er etableret. Årsrapporten indeholder oplysninger om denne vurdering under afsnittet Risikostyring i ledelsesberetningen.
<b>1.3. Generalforsamling</b>			
1.3.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	<b>Ja</b>		Selskabet indkalder til generalforsamling med et passende varsel og med en detaljeret dagsorden. Indkaldelse sker endvidere ved almindelig post eller elektronisk post til alle aktionærer noteret i Selskabets ejerbog, der har fremsat begæring herom.  Derudover tilstræber Selskabet at afholde den ordinære generalforsamling på et tilgængeligt sted og på et belejligt tidspunkt for at til sikre tilgængeligheden hertil.
1.3.2. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.	<b>Ja</b>		Bestyrelsen har besluttet, at den ordinære generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde og hverken som hel eller delvis elektronisk møde.
1.3.3 Det <b>anbefales</b> , at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	<b>Ja</b>		Fuldmagter kan gives som generalfuldmagter til bestyrelsen eller i relation til hvert enkelt punkt på dagsordenen for generalforsamlingen.
1.3.4. Det <b>anbefales</b> , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	<b>Ja</b>		Alle bestyrelsesmedlemmer og direktionsmedlemmer var til stede på generalforsamlingen den 6. april 2011.

<b>1.4. Overtagelsesforsøg</b>			
1.4.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, det får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	<b>Ja</b>		Selskabets Nominerings- og corporate governancekomité har udarbejdet et overtagelsesmemorandum samt retningslinjer, der gennemgås årligt af bestyrelsen.  Selskabet er principielt enig i anbefalingen. Der vil blive taget stilling fra sag til sag under behørig hensyntagen til aktionærer og andre interessenter.
1.4.2. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan giver aktionærene mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår.	<b>Ja</b>		Selskabets Nominerings- og corporate governancekomité har udarbejdet et overtagelsesmemorandum samt retningslinjer, der gennemgås årligt af bestyrelsen.  Selskabet er principielt enig i anbefalingen. Der vil blive taget stilling fra sag til sag under behørig hensyntagen til aktionærer og andre interessenter.
<b>2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar</b>			
<b>2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar</b>			
2.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	<b>Ja</b>		Identifikation af Selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til Selskabet er anført som en specifik opgave for bestyrelsen i henhold til bestyrelsens forretningsorden.
2.1.2. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder investorerne, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	<b>Ja</b>		Bestyrelsen har i henhold til bestyrelsens forretningsorden fastlagt retningslinjer i overensstemmelse med gældende ret vedrørende børsnoterede selskabers offentliggørelse af information.  Selskabet har en Investor Relations politik på dets hjemmeside, og bestyrelsen har vedtaget en politik for Selskabets forhold til dets interessenter.

<i>2.2. Samfundsansvar</i>			
2.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	<b>Ja</b>		Bestyrelsen har vedtaget en strategi for Selskabets samfundsansvar.
<b>3. Åbenhed og transparens</b>			
<i>3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet</i>			
3.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	<b>Ja</b>		Bestyrelsens har i henhold til bestyrelsens forretningsorden fastlagt retningslinjer i overensstemmelse med gældende ret vedrørende børsnoterede selskabers offentliggørelse af information.  Selskabet har en Investor Relations politik og en politik for Selskabets forhold til dets interessenter, der regelmæssigt gennemgås og opdateres.
3.1.2. Det <b>anbefales</b> , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	<b>Ja</b>		Selskabet offentliggør information på dansk og engelsk, herunder regnskabsmeddelelser og årsrapporter.
3.1.3. Det <b>anbefales</b> , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	<b>Ja</b>		Selskabets offentliggør kvartalsrapporter.

## 4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar

### 4.1. Overordnede opgaver og ansvar

4.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	<b>Ja</b>		Bestyrelsen fastlægger selskabets overordnede strategi mindst en gang årligt.
4.1.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at selskabet kan nå sine strategiske mål.	<b>Ja</b>		Bestyrelsen drøfter og sikrer løbende, i overensstemmelse med bestyrelsens forretningsorden, at de nødvendige finansielle ressourcer er tilstrækkelige i forhold til Selskabets drift.  Selskabet Nominerings- og corporate governancekomité evaluerer derudover mindst en gang årligt kompetencer, viden og erfaring for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen. Indholdet af denne evaluering rapporteres til bestyrelsen.
4.1.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.	<b>Ja</b>		Bestyrelsen fastlægger mindst en gang årligt de væsentligste opgaver i overensstemmelse med bestyrelsens forretningsorden. I delårsrapporterne redegøres for selskabets målsætninger og resultater til dato.  Derudover er der vedtaget charters for bestyrelseskomitéerne, der adresserer de enkelte opgaver og pligter for hver af disse komitéer.

<p>4.1.4. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.</p>	<p><b>Ja</b></p>		<p>Bestyrelsen drøfter løbende Selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed og redegør i ledelsesberetningen i Selskabets årsrapport, hvorledes mangfoldighed er opnået.</p> <p>Ansættelse i Selskabet sker på baggrund af evner, egenskaber og resultater og foretages uafhængigt af race, hudfarve, etnicitet, nationalitet, social baggrund, køn, religion, alder, handicap, politiske holdninger eller seksuel orientering.</p> <p>Selskabet er overbevist om, at en arbejdsstyrke med en høj grad af mangfoldighed er en vigtig forudsætning for innovation og af væsentlig betydning for en succesfuld international virksomhed. Selskabet fortolker mangfoldighed bredt for at inkludere blandt andet social, uddannelsesmæssig og kulturel baggrund såvel som nationalitet og køn.</p> <p>Årsrapporten indeholder oplysninger om alder, nationalitet, uddannelsesmæssig baggrund og køn for hvert enkelt bestyrelsesmedlem, direktionen og de ansatte i ledelsesberetningen.</p>
<p><b>4.2. Forretningsordener</b></p>			
<p>4.2.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.</p>	<p><b>Ja</b></p>		<p>Bestyrelsen gennemgår bestyrelsens forretningsorden årligt for at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.</p>
<p>4.2.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.</p>	<p><b>Ja</b></p>		<p>Bestyrelsen gennemgår direktionens forretningsorden årligt for blandt andet at sikre, at kravene til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til og kommunikation med bestyrelsen er fastlagt.</p>

4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan			
4.3.1. Det <b>anbefales</b> , at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, som fungerer i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.	Ja		Bestyrelsen har valgt en næstformand for bestyrelsen, der skal udfylde formandens rolle, når formanden har forfald samt fungere som en effektiv sparringspartner for formanden.
4.3.2. Det <b>anbefales</b> , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	Ja		Bestyrelsens forretningsorden indeholder beskrivelser af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.
4.3.3. Det <b>anbefales</b> , at formanden for det øverste ledelsesorgan organiserer, indkalder og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet.	Ja		Bestyrelsens forretningsorden indeholder en beskrivelse af formandens opgaver, pligter og ansvar i forbindelse med bestyrelsesmøder.
4.3.4. Det <b>anbefales</b> , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Der skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.	Ja		Bestyrelsen har indtil nu ikke anmodet bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for Selskabet.  Skulle bestyrelsen bede bestyrelsesformanden om at udføre sådanne særlige opgaver for Selskabet, vil Selskabet følge anbefalingen.

## 5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering

### 5.1. *Sammensætning*

<p>5.1.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.</p>	<p><b>Ja</b></p>		<p>Nominerings- og corporate governancekomitéen evaluerer løbende de kompetencer, som bestyrelsen skal have for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, såvel som kompetencer, viden og erfaring for hvert enkelt medlem af bestyrelsen, såvel som balancen heraf. Indholdet af denne evaluering rapporteres til bestyrelsen mindst en gang årligt. Forslag til udvælgelse/udskiftning af bestyrelsesmedlemmer bliver forberedt i overensstemmelse hermed og i overensstemmelse med kompetencebeskrivelsen m.v. i Nominerings- og corporate governancekomitéens charter.</p> <p>Der er redegjort for hvert enkelt bestyrelsesmedlems særlige kompetencer på Selskabets hjemmeside og i årsrapporten.</p>
<p>5.1.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.</p>	<p><b>Ja</b></p>		<p>Nominerings- og corporate governancekomitéen har til formål løbende at sikre en bestyrelsessammensætning med medlemmer, der besidder en viden, ekspertise og erfaring inden for bioteknologi, kommercialisering, regnskab, jura og ledelsesforhold, som er relevant for Selskabets virksomhed. Bestyrelsens professionelle erfaring og brugen af eksterne rådgivere betragtes generelt set som værende tilstrækkeligt til at sikre, at rekrutteringskriterierne er passende, og at de mest velegnede kandidater identificeres.</p> <p>Bestyrelsen er opmærksom på vigtigheden af at have de nødvendige kompetencer til stede blandt sine medlemmer og drøfter dette åbent i forbindelse med gennemgangen af den årlige samarbejdsevaluering af bestyrelsen og dets enkelte medlemmer.</p>



5.1.3. Det <b>anbefales</b> , at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelsehverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.	Ja		Indkaldelsen til en generalforsamling, hvor der skal vælges nye bestyrelsesmedlemmer, ledsages i henhold til bestyrelsens forretningsorden af en beskrivelse af de opstillede kandidaters baggrund.
5.1.4. Det <b>anbefales</b> , at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.	Ja		En beskrivelse af bestyrelsens sammensætning og hvert enkelt bestyrelsesmedlems bestyrelsesfunktioner og særlige kompetencer er indeholdt i årsrapporten.
<b>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>			
5.2.1. Det <b>anbefales</b> , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.	Ja		Nominerings- og corporate governancekomitéen sørger for et introduktionsprogram for nye bestyrelsesmedlemmer og efter behov et løbende uddannelsesprogram for alle bestyrelsesmedlemmer i overensstemmelse med dets charter.
5.2.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.	Ja		Nominerings- og corporate governancekomitéen evaluerer mindst en gang årligt kompetencer, viden og erfaring for hvert enkelt medlem af bestyrelsen samt behovet for at opdatere disse og rapporterer indholdet af denne evaluering til bestyrelsen. Resultatet af denne evaluering beskrives i årsrapporten.
<b>5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>			
5.3.1. Det <b>anbefales</b> , at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.	Ja		Det fremgår af Selskabets vedtægter, at bestyrelsen består af mellem tre og ni generalforsamlingsvalgte medlemmer. Bestyrelsen består for nærværende af seks generalforsamlingsvalgte medlemmer og tre medarbejdervalgte medlemmer.  Bestyrelsen størrelse evalueres årligt af Nominerings- og corporate governancekomitéen. Indholdet af denne evaluering rapporteres til bestyrelsen.

<p>5.3.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.</p>	<p><b>Ja</b></p>		<p>Ifølge Nominerings- og corporate governancekomitéens charter, er komitéen bemyndiget til at foreslå den samlede bestyrelse politikker vedrørende bestyrelsens størrelse og sammensætning. Komitéen overvejer i forbindelse med forberedelsen af hvert års ordinære generalforsamling, hvorvidt antallet af bestyrelsesmedlemmer er passende.</p>
<p><b>5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</b></p>			
<p>5.4.1. Det <b>anbefales</b>, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab,</li> <li>• have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan,</li> <li>• repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser,</li> <li>• inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet eller et associeret selskab,</li> <li>• være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af det øverste ledel-</li> </ul>	<p><b>Ja</b></p>		<p>For nærværende anses alle de seks generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer for værende uafhængige i overensstemmelse med anbefalingen.</p> <p>I juni 2010 offentliggjorde Selskabet, at tre Genmab ansatte var blevet valgt til bestyrelsen. Disse medlemmer anses ikke for værende uafhængige.</p> <p>Uanset at anbefalingen om uafhængighed kun gælder for de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, anses flertallet af den samlede bestyrelse for værende uafhængige.</p>

<p>sesorgan i mere end 12 år, eller</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige.</li> </ul>			
<p>5.4.2. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.</p>	<b>Ja</b>		<p>Navnene på de bestyrelsesmedlemmer, der betragtes som værende uafhængige, er anført i årsrapporten. Endvidere indeholder indkaldelsen til generalforsamling oplysninger om, hvorvidt nye kandidater til bestyrelsen betragtes som værende uafhængige.</p>
<p><b>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b></p>			
<p>5.5.1. Det <b>anbefales</b>, at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.</p>	<b>Ja</b>		<p>Medarbejderne i Selskabet og dets datterselskaber har, i henhold til en frivillig aftale, ret til at vælge et antal bestyrelsesmedlemmer svarende til halvdelen af de på generalforsamlingen valgte bestyrelsesmedlemmer samt suppleanter for disse. Ordinært valg af bestyrelsesmedlemmer og suppleanter, der skal vælges af medarbejderne, finder sted hver tredje år. Genvalg kan finde sted. Valget gennemføres som direkte valg i henhold til et af bestyrelsen godkendt valgregulativ. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har samme rettigheder og ansvar som de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Ordningen for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er beskrevet i Selskabets vedtægter, der er tilgængelige på Selskabets hjemmeside (<a href="#">link til selskabsdokumenter</a>).</p>
<p><b>5.6. Mødefrekvens</b></p>			
<p>5.6.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når det i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.</p>	<b>Ja</b>		<p>Bestyrelsen mødes i overensstemmelse med en mødeplan, der fastlægges forud for hvert kalenderår, og yderligere møder kan planlægges, hvor det skønnes nødvendigt eller passende. Antallet af møder offentliggøres i årsrapporten under afsnittet Corporate Governance.</p>

5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv			
5.7.1. Det <b>anbefales</b> , at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.	Ja		De enkelte bestyrelsesmedlemmer og Nominerings- og corporate governance-komiteén vurderer og afgør dette i de enkelte tilfælde.
5.7.2. Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• den pågældendes stilling,</li> <li>• den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og</li> <li>• det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.</li> </ul>	Ja		Årsrapporten indeholder under afsnittet Bestyrelse oplysninger om bestyrelsesmedlemmernes ledelseshverv i andre danske virksomheder samt om bestyrelsesmedlemmernes stillinger. Årsrapporten indeholder endvidere under afsnittet Bestyrelse oplysninger om ledelseshverv i udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver. Oplysninger om antal aktier, warrants og lignende samt ændringer i sådanne beholdninger i løbet af regnskabsåret er anført i note 20 årsrapporten.
5.8. Aldersgrænse			
5.8.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.	Ja		Ifølge Selskabets vedtægter kan ingen bestyrelsesmedlemmer være medlem af bestyrelsen efter den første generalforsamling, som afholdes i det kalenderår, i hvilket personen fylder 75 år, medmindre generalforsamlingen, som tidligere, giver en konkret dispensation til denne regel.  Årsrapporten indeholder oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmers alder under afsnittet Bestyrelse.

<b>5.9. Valgperiode</b>			
5.9.1. Det <b>anbefales</b> , at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.		<b>Nej</b>	Ifølge Selskabets vedtægter er de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer på valg hver andet år. Selskabet tilstræber endvidere, at antallet af bestyrelsesmedlemmer på valg er jævnt fordelt.  Valgperioderne er indrettet således for at opnå tilstrækkelig kontinuitet og stabilitet i bestyrelsen..
5.9.2. Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.	<b>Ja</b>		Selskabets årsrapport oplyser under afsnittet Bestyrelse for nærværende tidspunktet for bestyrelsesmedlemmernes indtræden i bestyrelsen, hvor lang tid bestyrelsesmedlemmerne har siddet samt udløbet af deres aktuelle valgperiode.
<b>5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)</b>			
5.10.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.</li> </ul>	<b>Ja</b>		Bestyrelse har nedsat tre bestyrelseskomitéer; Vederlagskomitéen, Revisionskomitéen og Nominerings- og corporate governancekomitéen. Afsnittet Corporate Governance i årsrapporten indeholder detaljeret information om bestyrelseskomitéerne.  Charters for Selskabets bestyrelseskomitéer er tilgængelige på Selskabets hjemmeside: <a href="#">Charter for Vederlagskomitéen (kun engelsk version)</a> <a href="#">Charter for Revisionskomitéen (kun engelsk version)</a> <a href="#">Charter for Nominerings- og corporate governancekomitéen (kun engelsk version)</a>
5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	<b>Ja</b>		For nærværende er alle medlemmer af bestyrelseskomitéerne uafhængige. Ingen af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er valgt til bestyrelseskomitéerne.
5.10.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u> .	<b>Ja</b>		Selskabet har nedsat en Revisionskomité.

<p>5.10.4. Det <b>anbefales</b>, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at</li> <li>• udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked.</li> </ul>	<p><b>Ja</b></p>		<p>Ifølge Revisionskomitéen charter må bestyrelsesformanden ikke være formand for Revisionskomitéen.</p> <p>Medlemmerne af Revisionskomitéen er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Burton G. Malkiel (formand for Revisionskomitéen med stor erfaring inden for økonomi og finansiering især i relation til værdifastsættelse af værdipapirer og virksomhedsfinansiering)</li> <li>• Hans Henrik Munch-Jensen (uafhængigt medlem med betydelig erfaring inden for finansiell, investor relations og strategisk kommunikation samt erfaring med virksomhedsledelse)</li> <li>• Karsten Havkrog Pedersen (uafhængigt medlem med omfattende erfaring inden for dansk selskabsret og indgående kendskab til corporate governance best practices)</li> <li>• Toon Wilderbeek (uafhængigt medlem med omfattende erfaring med virksomhedsledelse inden for den farmaceutiske industri, herunder erfaring med forskning og udvikling samt fremstilling af lægemidler)</li> </ul>
<p>5.10.5. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.</li> </ul>	<p><b>Ja</b></p>		<p>I overensstemmelse med Revisionskomitéens charter rapporterer Revisionskomitéen til bestyrelsen om regnskabspraksis på de væsentligste områder og væsentlige regnskabsmæssige skøn såvel som transaktioner med nærtstående parter, og usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.</p>
<p>5.10.6. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald,</li> <li>• fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>	<p><b>Ja</b></p>		<p>I overensstemmelse med Revisionskomitéens charter vurderer Revisionskomitéen årligt behovet for en intern revision, og fremkommer i givet fald med anbefalinger om udvælgelse, udnævnelse og fjernelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, samt overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</p>

<p>5.10.7. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beskrive de kvalifikationer, der kræves i de to ledelsesorganer og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,</li> <li>• årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer,</li> <li>• årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom,</li> <li>• overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og</li> <li>• indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.</li> </ul>	<p><b>Ja</b></p>		<p>Ifølge Nominerings- og corporate governancekomitéen charter skal komitéen mindst en gang årligt (i) evaluere direktionens og bestyrelsens, herunder bestyrelseskomitéernes størrelse, resultater, bemyndigelse, drift, forretningsorden og sammensætning og (ii) evaluere resultater opnået af hvert enkelt direktion-, bestyrelses- og komiteemedlem, og (iii) anbefale bestyrelsen enhver hensigtsmæssig ændring til direktionens og bestyrelsens, herunder bestyrelseskomitéernes, størrelse, bemyndigelse, drift, forretningsorden eller sammensætning. Ifølge charteret skal der etableres processer for periodisk gennemgang og vurdering af bestyrelsens og bestyrelseskomitéernes resultater med input fra direktionen, den samlede bestyrelse og andre, herunder hvorvidt medlemmerne af direktionen tilføjer Selskabet den nødvendige kompetence, viden og erfaring.</p>
<p>5.10.8. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes ind-</li> </ul>	<p><b>Ja</b></p>		<p>I overensstemmelse med Vederlagskomitéens charter skal komitéen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning) for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen.</li> <li>• Gennemgå og fremkomme med anbefalinger til bestyrelsen vedrørende vederlagsstrukturen for de registrerede direktører og bestyrelsesmedlemmerne. Sådanne anbefalinger skal være i overensstemmelse med Selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats.</li> <li>• Overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til bestyrelsen og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.</li> </ul>

<p>sats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.</li> </ul>			
5.10.9. Det <b>anbefales</b> , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	<b>Ja</b>		Ifølge Vederlagskomitéens charter må komitéen ikke anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i Selskabet.
<b>5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</b>			
5.11.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.	<b>Ja</b>		Mindst en gang årligt evaluerer bestyrelsen sine præstationer og resultater såvel som de enkelte bestyrelsesmedlemmers respektive arbejds og resultater.
5.11.2. Det <b>anbefales</b> , at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forestås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.	<b>Ja</b>		I overensstemmelse med bestyrelsens forretningsorden sørger formanden for, at evalueringen af bestyrelsen finder sted, og at resultatet af denne evaluering diskuteres i bestyrelsen. samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen evalueres på et årligt møde, og at resultatet af dette møde præsenteres for bestyrelsen. Hovedkonklusionerne af denne evaluering oplyses i årsrapporten under afsnittet Corporate Governance.
5.11.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	<b>Ja</b>		Et af Vederlagskomitéens ansvarsområder er at føre tilsyn med evalueringen af direktionens resultater, at gennemgå direktionens målsætninger og evaluere direktionens resultater i lyset af disse selskabsmålsætninger. Ledelsesmøder gennemføres i løbet af året.



5.11.4. Det <b>anbefales</b> , at direktionen og det øverste ledelsesorgan fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem formanden for det øverste ledelsesorgan og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for det øverste ledelsesorgan.	<b>Ja</b>		Direktionen og bestyrelsen har et løbende tæt samarbejde, og der er regelmæssige drøftelser/møder mellem den administrerende direktør og bestyrelsesformanden.  Bestyrelsesformanden sørger for, at samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen evalueres årligt ved et møde mellem den Selskabets CEO og bestyrelsesformanden, og at resultatet af dette møde forelægges for bestyrelsen.
<b>6. Ledelsens vederlag</b>			
<i>6.1. Vederlagspolitikken form og indhold</i>			
6.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.	<b>Ja</b>		Overordnede retningslinjer for incitamentsordninger er blevet vedtaget på den ordinære generalforsamling i henhold til selskabsloven. Retningslinjerne indeholder en udtømmende beskrivelse af vederlagskomponenterne.  Den seneste version er tilgængelig på Selskabets hjemmeside: <a href="#">Overordnede retningslinjer for incitamentsordninger</a>
6.1.2. Det <b>anbefales</b> at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	<b>Ja</b>		Vederlagspolitikken er beskrevet i retningslinjerne for incitamentsordninger, som er blevet vedtaget på generalforsamlingen. Bestyrelsen kan inden for rammerne af disse retningslinjer ændre eller afvikle en eller flere incitamentsordninger indført i medfør af disse retningslinjer. Videregående ændringer skal godkendes af generalforsamlingen.
6.1.3. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	<b>Ja</b>		Retningslinjerne for incitamentsordninger indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen.
6.1.4. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken indeholder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</li> </ul>	<b>Ja</b>		Retningslinjerne for incitamentsordninger indeholder en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter og en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.

<p>6.1.5. Det <b>anbefales</b>, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt,</li> <li>• er klarhed om resultatkriterier og målbarhed for udmøntning af variable dele, og</li> <li>• er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår.</li> </ul>	<p><b>Ja</b></p>		<p>Selskabet vederlagspolitik er i overensstemmelse med denne anbefaling. En øvre grænse for tildelingen af warrants til direktionen blev tilføjet retningslinjerne for incitamentsordninger i forbindelse med den ordinære generalforsamling i 2011.</p>
<p>6.1.6. Det <b>anbefales</b>, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.</p>		<p><b>Nej</b></p>	<p>Selskabet aflønner medlemmer af bestyrelsen med warrants, idet warrantprogrammer er en almindelig del af aflønningen af bestyrelsesmedlemmer i konkurrerende internationale biotekselskaber. Med henblik på at forblive konkurrencedygtig på det internationale marked og løbende kunne tiltrække og fastholde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer vurderes det som værende i Selskabets bedste interesse at følge denne praksis.</p>
<p>6.1.7. Det <b>anbefales</b>, at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.</p>		<p><b>Nej</b></p>	<p>Det optjenes ret til Selskabets warrants over en periode på fire år. Warrantindehaveren kan som hovedregel kun udnytte 25 % af de tildelte warrants pr. hele års ansættelse eller tilknytning til Selskabet efter datoen for tildelingen.</p> <p>Warrants tildeles til markedskursen på tildelingsdagen.</p>
<p>6.1.8. Det <b>anbefales</b>, at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.</p>		<p><b>Nej</b></p>	<p>Det er Selskabets vurdering, at et krav om evt. hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige, bør være baseret på de efter dansk ret almindeligt gældende principper.</p>

6.1.9. Det <b>anbefales</b> , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	Ja		Selskabet følger denne anbefaling.
<b>6.2. Oplysning om vederlagspolitikken</b>			
6.2.1. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.	Ja		Retningslinjerne for incitamentsordninger er tilgængelig på Selskabets hjemmeside, og det vigtigste indhold af retningslinjerne for incitamentsordninger er omtalt i ledelsesberetningen og i note 20 til årsrapporten.
6.2.2. Det <b>anbefales</b> , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	Ja		Selskabets vederlagspolitik og efterlevelse af denne politik forklares og begrundes i formandens beretning på Selskabets ordinære generalforsamling.
6.2.3. Det <b>anbefales</b> , at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	Ja		Selskabets årsrapport indeholder oplysninger om det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af direktionen og bestyrelsen.
6.2.4. Det <b>anbefales</b> , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.	Ja		Selskabet har alene bidragsbaserede pensionsordninger.
6.2.5. Det <b>anbefales</b> , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	Ja		Årsrapporten indeholder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold i note 20.

6.2.6. Det <b>anbefales</b> , at aktionærene på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	Ja		Fra og med generalforsamlingen i 2011, bliver bestyrelsens vederlag behandlet og godkendt som et separat punkt på dagsordenen.
<b>7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)</b>			
<i>7.1. Yderligere relevante oplysninger</i>			
7.1.1. Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.	Ja		Selskabet giver yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger i årsrapporten, hvor dette skønnes relevant eller påkrævet i henhold til dansk regnskabslovgivning.
<i>7.2. Going concern forudsætningen</i>			
7.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt tager stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.	Ja		Ved behandling og godkendelse af årsrapporten tager bestyrelsen specifikt stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.
<b>8. Risikostyring og intern kontrol</b>			
<i>8.1. Identifikation af risici</i>			
8.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.	Ja		<p>Evalueringen af direktionens arbejde og opnåede resultater, herunder vurderingen af de forretningsmæssige risici, indgår som en naturlig del af de regelmæssige bestyrelsesmøder mellem bestyrelsen og direktionen.</p> <p>Derudover har Selskabet implementeret EUROSIX og har således designet, implementeret og dokumenteret et effektivt internt kontrolmiljø.</p>

8.1.2. Det <b>anbefales</b> , at direktionen løbende rapporterer til det øverste ledelsesorgan om udviklingen inden for de væsentlige risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.	Ja		Direktionen rapporterer løbende til bestyrelsen om udviklingen inden for de væsentligste risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v.
<b>8.2. Whistleblower-ordning</b>			
8.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	Ja		Selskabet har etableret en whistleblower-ordning, som er blevet godkendt af Datatilsynet.
<b>8.3. Åbenhed om risikostyring</b>			
8.3.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	Ja		Selskabet efterlever denne anbefaling. Årsrapporten indeholder et afsnit vedrørende risikostyring.
<b>9. Revision</b>			
<b>9.1. Kontakt til revisor</b>			
9.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.	Ja		Ifølge Revisionskomitéens charter mødes Revisionskomitéen kvartalsvis med ledelsen og de uafhængige revisorer for at gennemgå Selskabets regnskabsmeddelelser.
9.1.2. Det <b>anbefales</b> , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem det øverste ledelsesorgan og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	Ja		Revisionsaftalen og det tilhørende revisionsvederlag godkendes af bestyrelsen på baggrund af en anbefaling fra Revisionskomitéen.

<p>9.1.3. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.</p>	<p><b>Ja</b></p>		<p>Ifølge bestyrelsens forretningsorden mødes bestyrelsen og Revisionskomitéen med revisoren mindst en gang årligt, uden at direktionen er til stede. Dette gælder også for så vidt angår den interne revisor, hvis relevant.</p>
<p><b>9.2. Intern revision</b></p>			
<p>9.2.1. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.</p>	<p><b>Ja</b></p>		<p>Ifølge Revisionskomitéens charter skal komitéen årligt overveje, hvorvidt der er behov for en intern revision i Selskabet og i bekræftende fald formulere anbefalinger om udvælgelse, udnævnelse og fjernelse af lederen for den interne revision og om budgettet for den interne revision samt overvåge ledelsens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. Begrundelsen for beslutningen om ikke at etablere en intern revision i 2011 fremgår af årsrapporten under afsnittet Corporate Governance.</p>