

Redegørelse for
virksomhedsledelse 2012

Innovative
antistoffer,
forbedret livskvalitet



Del af lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabsloven § 107 b

Denne redegørelse udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i Genmab A/S' årsrapport for regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2012.

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

 = Selskabet følger  = Selskabet følger ikke

ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
------------	------------------------	--

1. AKTIONÆRERNES ROLLE OG SAMSPIL MED SELSKABETS LEDELSE

1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne

1.1.1. Det anbefales, 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, interesse og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside.



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.

1.2. Kapital- og aktiestruktur

1.2.1. Det anbefales, 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.



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

ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
		risikostyring er etableret. Årsrapporten indeholder oplysninger om denne vurdering under afsnittet Risikostyring i ledelsesberetningen og i note 12.

1.3. Generalforsamling

1.3.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	✓	<p>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.</p> <p>Derudover tilstræber Selskabet at afholde den ordinære generalforsamling på et tilgængeligt sted og på et belejligt tidspunkt for at tilsikre tilgængeligheden hertil.</p>
1.3.2. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.	✓	Bestyrelsen har besluttet, at den ordinære generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde og hverken som hel eller delvis elektronisk møde.
1.3.3 Det anbefales, at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	✓	Fuldmagter kan gives som generalfuldmagter til bestyrelsen eller i relation til hvert enkelt punkt på dagsordenen for generalforsamlingen.
1.3.4. Det anbefales, at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	✓	Alle bestyrelsesmedlemmer og direktionsmedlemmer var til stede på generalforsamlingen den 25. april 2012.

1.4. Overtagelsesforsøg

1.4.1. Det anbefales, 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 aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	✓	<p>Selskabets Nominerings- og corporate governancekomité har udarbejdet et overtagelsesmemorandum samt retningslinjer, der gennemgås årligt af bestyrelsen.</p> <p>Selskabet er principielt enig i anbefalingen. Der vil blive taget stilling fra sag til sag under behørig hensyntagen til aktionærer og andre interessenter.</p>
--	---	--

ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
1.4.2. Det anbefales, 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.	✓	<p>Selskabets Nominerings- og corporate governancekomité har udarbejdet et overtagelsesmemorandum samt retningslinjer, der gennemgås årligt af bestyrelsen.</p> <p>Selskabet er principielt enig i anbefalingen. Der vil blive taget stilling fra sag til sag under behørig hensyntagen til aktionærer og andre interessenter.</p>

2. INTERESSENTERNES ROLLE OG BETYDNING FOR SELSKABET OG SELSKABETS SAMFUNDSANSVAR

2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar

2.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	✓	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 anbefales, 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.	✓	<p>Bestyrelsen har i henhold til bestyrelsens forretningsorden fastlagt retningslinjer i overensstemmelse med gældende ret vedrørende børsnoterede selskabers offentliggørelse af information.</p> <p>Selskabet har en Investor Relations politik på dets hjemmeside, og bestyrelsen har vedtaget en politik for Selskabets forhold til dets interessenter.</p>

2.2. Samfundsansvar

2.2.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	✓	Bestyrelsen har vedtaget en strategi for Selskabets samfundsansvar.
--	---	---

3. ÅBENHED OG TRANSPARENS

3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet

3.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	✓	<p>Bestyrelsen har i henhold til bestyrelsens forretningsorden fastlagt retningslinjer i overensstemmelse med gældende ret vedrørende børsnoterede selskabers offentliggørelse af information.</p> <p>Selskabet har en Investor Relations politik og en politik for Selskabets forhold til dets interessenter, der regelmæssigt gennemgås og opdateres.</p>
---	---	---

ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
3.1.2. Det anbefales, at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	✓	Selskabet offentliggør information på dansk og engelsk, herunder regnskabsmeddelelser og årsrapporter.
3.1.3. Det anbefales, at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	✓	Selskabets offentliggør kvartalsrapporter.



4. DET ØVERSTE OG DET CENTRALE LEDELSESORGANS OPGAVER OG ANSVAR

4.1. Overordnede opgaver og ansvar



4.1.1. Det anbefales, at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	✓	Bestyrelsen fastlægger selskabets overordnede strategi mindst en gang årligt.
4.1.2. Det anbefales, 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.	✓	Bestyrelsen drøfter og sikrer løbende, i overensstemmelse med bestyrelsens forretningsorden, at de finansielle ressourcer er tilstrækkelige i forhold til Selskabets drift. Selskabets 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 anbefales, 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.	✓	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.
4.1.4. Det anbefales, 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	✓	Bestyrelsen drøfter løbende Selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed og redegør i ledelsesberetningen i Selskabets årsrapport, hvorledes mangfoldighed er opnået. Ansættelse i Selskabet sker på baggrund af evner, egenskaber og resultater og foretages uafhængigt af race, hudfarve, etnicitet, nationalitet, social baggrund, køn, religion,



ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
<p>såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.</p>		<p>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 nøglemedarbejdere i ledelsesberetningen.</p>

4.2. Forretningsordener

<p>4.2.1. Det anbefales, 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>Bestyrelsen gennemgår bestyrelsens forretningsorden årligt for at sikre, at den til hver en tid er dækkende og tilpasset Selskabets virksomhed og behov.</p>
<p>4.2.2. Det anbefales, 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>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

<p>4.3.1. Det anbefales, 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.</p>		<p>Bestyrelsen har valgt en næstformand for bestyrelsen, der skal udfylde formandens rolle, når formanden har forfald samt fungere som en effektiv sparringspartner for formanden.</p>
<p>4.3.2. Det anbefales, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.</p>		<p>Bestyrelsens forretningsorden indeholder beskrivelser af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.</p>


ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
<p>4.3.3. Det anbefales, 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.</p>		<p>Bestyrelsens forretningsorden indeholder en beskrivelse af formandens opgaver, pligter og ansvar i forbindelse med bestyrelsesmøder.</p>
<p>4.3.4. Det anbefales, 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.</p>		<p>Bestyrelsen har indtil nu ikke anmodet bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for Selskabet.</p> <p>Skulle bestyrelsen bede bestyrelsesformanden om at udføre sådanne særlige opgaver for Selskabet, vil Selskabet følge anbefalingen.</p>

5. DET ØVERSTE LEDELSESORGANS SAMMENSÆTNING OG ORGANISERING

5.1. Sammensætning

<p>5.1.1. Det anbefales, 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>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>
--	---	---


ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
<p>5.1.2. Det anbefales, 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>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 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 i forbindelse med gennemgangen af den årlige samarbejdsevaluering af bestyrelsen og dets enkelte medlemmer.</p>
<p>5.1.3. Det anbefales, 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 ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.</p>		<p>Indkaldelsen til en generalforsamling, hvor der skal vælges nye bestyrelsesmedlemmer, ledsages i henhold til bestyrelsens forretningsorden af en beskrivelse af de opstillede kandidaters baggrund.</p>
<p>5.1.4. Det anbefales, at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</p>		<p>En beskrivelse af bestyrelsens sammensætning og hvert enkelt bestyrelsesmedlems bestyrelsesfunktioner og særlige kompetencer er indeholdt i årsrapporten.</p>
<p>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</p>		
<p>5.2.1. Det anbefales, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.</p>		<p>Nominerings- og corporate governancekomitéen sørger for et introduktions-program for nye bestyrelsesmedlemmer og efter behov et løbende uddannelsesprogram for alle bestyrelsesmedlemmer i overensstemmelse med Nominerings- og corporate governancekomitéens charter.</p>


ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
<p>5.2.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.</p>		<p>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 punkt 5.11.2 nedenfor.</p>

5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan


<p>5.3.1. Det anbefales, 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.</p>		<p>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.</p> <p>Bestyrelsen størrelse evalueres årligt af Nominerings- og corporate governancekomitéen. Indholdet af denne evaluering rapporteres til bestyrelsen.</p>
<p>5.3.2. Det anbefales, 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>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>

5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed

<p>5.4.1. Det anbefales, 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"> • være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret selskab, • have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden 		<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>
--	---	---

ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
<p>egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan,</p> <ul style="list-style-type: none"> repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser, 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, være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor, være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige. 		
<p>5.4.2. Det anbefales, 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>		<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>

5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan



<p>5.5.1. Det anbefales, 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>		<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</p>
---	---	--

ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
		generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Ordningen for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er beskrevet i Selskabets vedtægter, der er tilgængelige på Selskabets hjemmeside (link til selskabsdokumenter).




5.6. Mødefrekvens




5.6.1. Det anbefales, 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.		Bestyrelsen mødes i overensstemmelse med en mødeplan, der fastlægges forud for hvert kalenderår, og yderligere møder kan planlægges, hvor det skønnes nødvendigt eller passende. I 2012 afholdt bestyrelsen 14 møder udover den mere uformelle løbende kommunikation imellem bestyrelsesmedlemmerne og direktionen.
--	---	--


5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv


5.7.1. Det anbefales, 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.		De enkelte bestyrelsesmedlemmer og Nominerings- og corporate governancekomitéen vurderer og afgør dette i de enkelte tilfælde.
5.7.2. Det anbefales, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og • 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. 		Årsrapporten indeholder under afsnittet Bestyrelse oplysninger om bestyrelsesmedlemmernes ledelseshverv i andre virksomheder samt om bestyrelsesmedlemmernes stillinger og krævende organisationsopgaver. Oplysninger om antal aktier, warrants og lignende samt ændringer i sådanne beholdninger i løbet af regnskabsåret er anført i note 18 årsrapporten. Genmab har ikke fastsat regler for antallet af bestyrelsesposter uden for Genmab, som hvert enkelt bestyrelsesmedlem må have. Det vurderes, at de enkelte bestyrelsesmedlemmer og Nominerings- og corporate governance komitéen vil være i stand til at afgøre dette i de enkelte tilfælde, da der ikke kan fastsættes generelle retningslinjer for arbejdsmængden forbundet med sådanne poster. Der henvises til afsnittet "Bestyrelse" i denne årsrapport for

ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
<ul style="list-style-type: none"> • 		yderligere informationer om antallet af bestyrelsesposter uden for Selskabet såvel som krævende organisationsopgaver.
5.8. Aldersgrænse		
5.8.1. Det anbefales, 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.		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.
5.9. Valgperiode		
5.9.1. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.		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 anbefales, at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.		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 valgperioder.
5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)		
5.10.1. Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør: <ul style="list-style-type: none"> • ledelsesudvalgenes kommissorier, • udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt • navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, 		Bestyrelse har nedsat tre bestyrelseskomitéer; Vederlagskomitéen, Revisions-komitéen og Nominerings- og corporate governancekomitéen. Afsnittet Corporate Governance i årsrapporten indeholder detaljeret information om bestyrelseskomitéerne. I 2012 afholdt Vederlagskomitéen to møder, Revisionskomitéen fem møder og Nominerings- og corporate



ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
<p>samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.</p>		<p>governancekomitéen syv møder.</p> <p>Charters for Selskabets bestyrelseskomitéer er tilgængelige på Selskabets hjemmeside: Charter for Vederlagskomitéen (kun engelsk version) Charter for Revisionskomitéen (kun engelsk version) Charter for Nominerings- og corporate governancekomitéen (kun engelsk version)</p>
<p>5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>		<p>For nærværende er alle medlemmer af bestyrelseskomitéerne uafhængige. Ingen af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er valgt til bestyrelseskomitéerne.</p>
<p>5.10.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt revisionsudvalg.</p>		<p>Selskabet har nedsat en Revisionskomité.</p>
<p>5.10.4. Det anbefales, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at • 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. 		<p>Ifølge Revisionskomitéen charter må bestyrelsesformanden ikke være formand for Revisionskomitéen.</p> <p>Medlemmerne af Revisionkomitéen er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Burton G. Malkiel (uafhængigt medlem og formand for Revisionskomitéen med stor erfaring inden for økonomi og finansiering især i relation til værdifastsættelse af værdipapirer og virksomhedsfinansiering) • Hans Henrik Munch-Jensen (uafhængigt medlem med betydelig erfaring inden for finansiell, investor relations og strategisk kommunikation samt erfaring med virksomhedsledelse) • Karsten Havkrog Pedersen (uafhængigt medlem med omfattende erfaring inden for dansk selskabsret og indgående kendskab til corporate governance best practices) • Toon Wilderbeek (uafhængigt medlem med omfattende erfaring med virksomhedsledelse inden for den farmaceutiske industri, herunder erfaring med forskning og udvikling samt fremstilling af lægemidler)



ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
<p>5.10.5. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiel rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne. 		<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 anbefales, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> • årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald, • fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 		<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 vedrørende den interne revision jfr. punkt 9.2.1 nedenfor.</p>
<p>5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et nomineringsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, • årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer, • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom, 		<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 komitemedlem, og (iii) anbefale bestyrelsen enhver hensigtsmæssig ændring til direktionens og bestyrelsens, herunder bestyrelseskomitéernes, størrelse, bemyndigelse, drift, forretningsorden eller sammen-sætning. 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 bestyrelsen, hver for sig og samlet, tilføjer Selskabet den nødvendige kompetence, viden og erfaring.</p> <p>Medlemmerne af Nominerings- og corporate</p>

ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
<ul style="list-style-type: none"> • overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og • indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne. 		<p>governancekomitéen er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hans Henrik Munch-Jensen (uafhængigt medlem og formand for Nominerings- og corporate governancekomitéen med betydelig erfaring inden for finansiel, investor relations og strategisk kommunikation samt erfaring med virksomhedsledelse) • Anders Gersel Pedersen (uafhængigt medlem med betydelig erfaring med virksomhedsledelse inden for den farmaceutiske industri, herunder erfaring med klinisk forskning, udvikling, regulatoriske forhold og product life cycle management) • Karsten Havkrog Pedersen (uafhængigt medlem med omfattende erfaring inden for dansk selskabsret og indgående kendskab til corporate governance best practices)
<p>5.10.8. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et vederlagsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsafløbning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, • 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 indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og • overvåge, at oplysningerne i 		<p>I overensstemmelse med Vederlagskomitéens charter skal komitéen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsafløbning) for medlemmer af bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse. Komitéen skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen. • Gennemgå og fremkomme med anbefalinger til bestyrelsen vedrørende vederlagsstrukturen for direktionen og bestyrelsesmedlemmerne. Sådanne anbefalinger skal være i overensstemmelse med Selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. • Overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til bestyrelsen og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.

ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
<p>årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.</p>		<p>Medlemmerne af Nominerings- og corporate governancekomitéen er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Michael B. Widmer (uafhængigt medlem og formand for Vederlagskomitéen med stor forskningserfaring inden for immunologi og onkologi, ledelseserfaring inden for bioteknologi og viden om udvikling af biofarmaceutiske produkter) • Anders Gersel Pedersen (uafhængigt medlem med betydelig erfaring med virksomhedsledelse inden for den farmaceutiske industri, herunder erfaring med klinisk forskning, udvikling, regulatoriske forhold og product life cycle management)
<p>5.10.9. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>		<p>Ifølge Vederlagskomitéens charter må komitéen ikke anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i Selskabet.</p>


5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen






<p>5.11.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.</p>		<p>Mindst en gang årligt evaluerer bestyrelsen sine præstationer og resultater såvel som de enkelte bestyrelsesmedlemmers respektive arbejde og resultater.</p>
<p>5.11.2. Det anbefales, 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.</p>		<p>Bestyrelsesformanden sikrer, at bestyrelsen foretager regelmæssige evalueringer af sit eget arbejde for at sikre, at bestyrelsen er i stand til at opfylde sin funktion og sit ansvar, samt at resultatet af disse evalueringer drøftes i bestyrelsen. Det er bestyrelsens vurdering, at den med sin nuværende sammensætning besidder den fornødne ekspertise og kompetencer inden for de relevante områder. Bestyrelsen overvejer dog sin størrelse fremadrettet. Bestyrelsen foretager desuden regelmæssige evalueringer af direktionen og af samarbejdet imellem parterne for at identificere eventuelle områder, der kan forbedres. Samarbejdet er baseret på et naturligt element af kontrol, men er også karakteriseret ved interaktion og teamwork med det formål at udvikle og fremme Selskabet. Da Selskabet er et innovativt og dynamisk selskab, er det af særlig vigtighed,</p>






ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
		<p>at bestyrelsen har en aktiv kontakt med direktionen under gensidig respekt og tillid.</p> <p>Resultatet af bestyrelsens selvevaluering har været positivt, og der blev kun identificeret mindre områder, med henblik på forbedring. Generelt var der stor tilfredshed med planlægningen, indholdet og gennemførelsen af møder, og den generelle opfattelse var, at udbyttet af møderne var af høj kvalitet. Der var enighed om, at de nuværende bestyrelsesmedlemmers kompetencer og ekspertise var omfattende og tilstrækkelige. Det blev endvidere konkluderet, at samarbejdet med direktionen var tilfredsstillende.</p>
<p>5.11.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.</p>		<p>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.</p>
<p>5.11.4. Det anbefales, 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.</p>		<p>Direktionen og bestyrelsen har et løbende tæt samarbejde, og der er regelmæssige drøftelser/møder mellem den administrerende direktør og bestyrelsesformanden.</p> <p>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.</p>

6. LEDELSENS VEDERLAG

6.1. Vederlagspolitikens form og indhold

<p>6.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.</p>		<p>Overordnede retningslinjer for incitamentsordninger er blevet vedtaget på den ordinære generalforsamling i henhold til selskabsloven. Retningslinjerne indeholder en udtømmende beskrivelse af vederlagskomponenterne.</p> <p>Den seneste version er tilgængelig på Selskabets hjemmeside: Overordnede retningslinjer for incitamentsordninger.</p>
--	---	--

ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
<p>6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.</p>		<p>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.</p>
<p>6.1.3. Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.</p>		<p>Retningslinjerne for incitamentsordninger indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen.</p>
<p>6.1.4. Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>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>
<p>6.1.5. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf lønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkræfter og målbarhed for udmøntning af variable dele, og • er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår. 		<p>Selskabet vederlagspolitik er i overensstemmelse med denne anbefaling. Retningslinjerne for incitamentsordninger blev i forbindelse med den ordinære generalforsamling i 2012 ændret med den virkning, at warrants tildelt i henhold til retningslinjerne for incitamentsordninger bortfalder på syvårsdagen for tildelingen i overensstemmelse med det ændrede warrantprogram.</p>
<p>6.1.6. Det anbefales, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller</p>		<p>Selskabet aflønner medlemmer af bestyrelsen med warrants, idet warrantprogrammer er en almindelig del af</p>

ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
tegningsoptionsprogrammer.		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.
6.1.7. Det anbefales, 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.		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. Warrants tildeles til markedskursen på tildelingsdagen.
6.1.8. Det anbefales, 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.		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.
6.1.9. Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.		Selskabet følger denne anbefaling.
6.2. Oplysning om vederlagspolitikken		
6.2.1. Det anbefales, at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.		Retningslinjerne for incitamentsordninger er tilgængelig på Selskabets hjemmeside, og det vigtigste indhold af retningslinjerne for incitamentsordninger er omtalt i ledelsesberetningen og i note 18 til årsrapporten.
6.2.2. Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.		Selskabets vederlagspolitik og efterlevelse af denne politik forklares og begrundes i formandens beretning på Selskabets ordinære generalforsamling.

ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
6.2.3. Det anbefales, 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.	✓	Selskabets årsrapport indeholder oplysninger om det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af direktionen og bestyrelsen.
6.2.4. Det anbefales, 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 aktuariemæssige værdi og forskydninger over året.	✓	Selskabet har alene bidragsbaserede pensionsordninger.
6.2.5. Det anbefales, at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	✓	Årsrapporten indeholder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold i note 18.
6.2.6. Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	✓	Bestyrelsens vederlag behandles og godkendes som et separat punkt på dagsordenen for den ordinære generalforsamling.

7. REGNSKABSAFLÆGGELSE (FINANSIEL RAPPORTERING)

7.1. Yderligere relevante oplysninger

7.1.1. Det anbefales, 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.	✓	Selskabet giver yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger i årsrapporten, hvor dette skønnes relevant eller påkrævet i henhold til dansk regnskabslovgivning.
---	---	--

7.2. Going concern forudsætningen

7.2.1. Det anbefales, 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	✓	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
---	---	--

ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.		hertil.

8. RISIKOSTYRING OG INTERN KONTROL

8.1. Identifikation af risici

8.1.1. Det anbefales, 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 regnskabsaflægningen.	✓	<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 EU forskrifterne om corporate governance, intern kontrol og risikostyring og har således designet, implementeret og dokumenteret et effektivt internt kontrolmiljø.</p>
8.1.2. Det anbefales, 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.	✓	Direktionen rapporterer løbende til bestyrelsen om udviklingen inden for de væsentligste risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v.

8.2. Whistleblower-ordning

8.2.1. Det anbefales, 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.	✓	Selskabet har etableret en whistleblower-ordning, som er blevet godkendt af Datatilsynet.
--	---	---




8.3. Åbenhed om risikostyring

8.3.1. Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	✓	Selskabet efterlever denne anbefaling. Årsrapporten indeholder et afsnit vedrørende risikostyring.
--	---	--


ANBEFALING	GENMAB FØLGER (JA/NEJ)	SELSKABET FØLGER/FØLGER IKKE ANBEFALINGEN AF FØLGENDE GRUND:
------------	------------------------	--

9. REVISION

9.1. Kontakt til revisor

9.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.		Ifølge Revisionskomitéens charter mødes Revisionskomitéen kvartalsvis med ledelsen og de uafhængige revisorer for at gennemgå Selskabets regnskabsmeddelelser.
9.1.2. Det anbefales, at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem det øverste ledelsesorgan og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.		Revisionsaftalen og det tilhørende revisionsvederlag godkendes af bestyrelsen på baggrund af en anbefaling fra Revisionskomitéen.
9.1.3. Det anbefales, 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.		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.

9.2. Intern revision

9.2.1. Det anbefales, 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 begrundet beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.		<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.</p> <p>Som følge af Selskabets nuværende størrelse og forretningsstruktur er det besluttet ikke at etablere en intern revisionsfunktion i 2012.</p>
--	---	---