

Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse for regnskabsåret 2010 jf. årsregnskabslovens § 107 b
Redegørelse af 14. oktober 2011

Denne redegørelse er et supplement til ledelsesberetningen i Genmab A/S' årsrapport for regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2010.

Denne redegørelse er baseret på Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger af 8. april 2010 og skal fortolkes i overensstemmelse med gældende børsregler. Enhver ændring til redegørelsen inkorporeret efter offentliggørelsen af Genmab A/S årsrapport for 2010 er tydeligt markeret som sådan.

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.
1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse			
<i>1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne</i>			
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, interesser og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside.	Ja		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.	Ja		Ifølge forretningsordenen for Selskabets bestyrelse skal bestyrelsen, blandt andet, løbende vurdere, hvorvidt Selskabets overordnede finansielle situation til hver en tid er passende set i forhold til Selskabets drift, og sikre, at passende risikostyring er etableret.
1.3. Generalforsamling			
1.3.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	Ja		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 anbefales , at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.	Ja		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.	Ja		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.	Ja		Alle bestyrelsesmedlemmer og direktionsmedlemmer er til stede på generalforsamlingen, enten fysisk eller via videokonference.

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 aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	Ja		Disse anliggender er blevet vurderet og drøftet detaljeret af bestyrelsen og en formel politik vil blive udformet i løbet af 2011. Ændret efter offentliggørelse af årsrapporten for 2010: 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 interesser.
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.	Ja		Disse anliggender er blevet vurderet og drøftet detaljeret af bestyrelsen og en formel politik vil blive udformet i løbet af 2011. Ændret efter offentliggørelse af årsrapporten for 2010: 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 interesser.
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.	Ja		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.	Ja		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.
2.2. Samfundsansvar			
2.2.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	Ja		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.	Ja		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 anbefales , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	Ja		Selskabet offentliggør information på dansk og engelsk, herunder regnskabsmeddelelser og årsrapporter.
3.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	Ja		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.	Ja		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.	Ja		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 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.	Ja		Bestyrelsen fastlægger mindst en gang årligt de væsentligste opgaver i overensstemmelse med bestyrelsens forretningsorden. Derudover er der vedtaget charters for bestyrelseskomitéerne, der adresserer de enkelte opgaver og pligter for hver af disse komitéer.
4.2. Forretningsordener			
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.	Ja		Bestyrelsen gennemgår bestyrelsens forretningsorden årligt for at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.

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.	Ja		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.
<i>4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</i>			
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.	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 anbefales , 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 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.	Ja		Bestyrelsens forretningsorden indeholder en beskrivelse af formandens opgaver, pligter og ansvar i forbindelse med bestyrelsesmøder.

<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>Ja</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>
<p>5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering</p>			
<p><i>5.1. Sammensætning</i></p>			
<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>Ja</p>		<p>Nominerings- og corporate governancekomitéen evaluerer løbende kompetencer, viden og erfaring for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, 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 kompetencer på Selskabets hjemmeside.</p>
<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>Ja</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>

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 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 anbefales , 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 hvert enkelt bestyrelsesmedlems bestyrelsesfunktionerne og kompetencer er indeholdt i årsrapporten.
5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan			
5.2.1. Det anbefales , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.	Ja		Det fremgår af Nominerings- og corporate governancekomitéens charter, at en af komitéens opgaver er at sørge for et introduktionsprogram for nye bestyrelsesmedlemmer og et løbende uddannelsesprogram for alle bestyrelsesmedlemmer.
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.	Ja		Ifølge Nominerings- og corporate governancekomitéens charter, skal komitéen mindst en gang årligt evaluere kompetencer, viden og erfaring for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen og rapportere indholdet af denne evaluering til bestyrelsen.
5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan			
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.	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 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>Ja</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>5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</p>			
<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 egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan, • 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 ledel- 	<p>Ja</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"> 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>	Ja		<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>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</p>			
<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>	Ja		<p>Selskabets vedtægter blev ændret i forbindelse med den ordinære generalforsamling den 21. april 2010 for at gøre det muligt for medarbejdere i Selskabet og Selskabets datterselskaber at vælge medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.</p>
<p>5.6. Mødefrekvens</p>			
<p>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.</p>	Ja		<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.</p>
<p>5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv</p>			
<p>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.</p>	Ja		<p>De enkelte bestyrelsesmedlemmer og Nominerings- og corporate governance-komiteén vurderer og afgør dette i de enkelte tilfælde.</p>

<p>5.7.2. Det anbefales, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan:</p> <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. 	Ja		<p>Årsrapporten indeholder oplysninger om bestyrelsesmedlemmernes ledelseshverv i andre danske virksomheder samt om bestyrelsesmedlemmernes stillinger. Årsrapporten indeholder endvidere 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 årsrapporten.</p>
5.8. Aldersgrænse			
<p>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.</p>	Ja		<p>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. I forbindelse med Burton Malkiels genvalg i 2010 blev der på generalforsamlingen enstemmigt givet en konkret dispensation til denne regel.</p> <p>Årsrapporten indeholder oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmers alder.</p>
5.9. Valgperiode			
<p>5.9.1. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p>		Nej	<p>Ifølge Selskabets vedtægter er de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer på valg hver tredje år.</p> <p>Valgperioderne er indrettet således for at opnå kontinuitet i bestyrelsen.</p> <p>Ændret efter offentliggørelse af årsrapporten for 2010: Ifølge Selskabets vedtægter er de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer på valg hver andet år.</p>

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.	Ja		Selskabets årsrapport oplyses 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, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. 	Ja		Bestyrelse har nedsat tre bestyrelseskomitéer; Vederlagskomitéen, Revisionskomitéen og Nominerings- og corporate governancekomitéen. Charters for Selskabets bestyrelseskomitéer: Charter for Vederlagskomitéen (kun engelsk version) Charter for Revisionskomitéen (kun engelsk version) Charter for Nominerings- og corporate governancekomitéen (kun engelsk version)
5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	Ja		For nærværende er alle medlemmer af bestyrelseskomitéerne uafhængige. Ingen af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er valgt til bestyrelseskomitéerne.
5.10.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u> .	Ja		Selskabet har nedsat en Revisionskomité.

<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>Ja</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"> • Burton G. Malkiel (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)
<p>5.10.5. Det anbefales, 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"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne. 	<p>Ja</p>		<p>Ifølge Revisionskomitéens charter, skal Revisionskomitéen rapportere 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>Ja</p>		<p>Ifølge Revisionskomitéens charter, skal Revisionskomitéen årligt vurdere behovet for en intern revision, og i givet fald fremkomme med anbefalinger om udvælgelse, udnævnelse og fjernelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</p>
<p>5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i de 	<p>Ja</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 direk-</p>

<p>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,</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, • 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>tion-, 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 anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning) 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 koncer- 	<p>Ja</p>		<p>Ifølge Vederlagskomitéens charter skal komitéen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • Overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til bestyrelsen og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.

<p>nen, og</p> <ul style="list-style-type: none"> • overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende. 			
5.10.9. Det anbefales , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	Ja		Ifølge Vederlagskomitéens charter må komitéen ikke anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i Selskabet.
5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen			
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.	Ja		Ifølge bestyrelsens forretningsorden, skal bestyrelsen og direktionen mindst en gang årligt evaluere deres respektive arbejde og resultater og samarbejdet mellem de to ledelsesorganer.
5.11.2. Det anbefales , at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forstås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.	Ja		Ifølge bestyrelsens forretningsorden, skal formanden sørge for, at 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.
5.11.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	Ja		Et af Vederlagskomitéens ansvarsområder er at føre tilsyn med evalueringen af direktionens resultater, at gennemgå direktionens målsætninger og evaluere den direktionens resultater i lyset af disse selskabsmålsætninger. Ledelsesmøder gennemføres i løbet af året.
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.	Ja		Direktionen og bestyrelsen har et løbende tæt samarbejde, og der er regelmæssige drøftelser/møder mellem den administrerende direktør og bestyrelsesformanden.

6. Ledelsens vederlag			
6.1. Vederlagspolitikens form og indhold			
6.1.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.	Ja		Overordnede retningslinjer for incitamentsordninger er blevet vedtaget på den ordinære generalforsamling i henhold til selskabsloven. Den seneste version er tilgængelig på Selskabets hjemmeside: Overordnede retningslinjer for incitamentsordninger
6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	Ja		Ifølge retningslinjerne for incitamentsordninger må vederlagspolitikken alene ændres i overensstemmelse med disse retningslinjer.
6.1.3. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	Ja		Retningslinjerne for incitamentsordninger indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen.
6.1.4. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder: <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. 	Ja		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 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 ledelses aflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkriterier 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>Ja</p>		<p>Det bliver for øjeblikket overvejet at indsætte en øvre grænse for tildeling af warrants til direktionen.</p> <p>Ændret efter offentliggørelse af årsrapporten for 2010: 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 anbefales, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.</p>		<p>Nej</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 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.</p>		<p>Nej</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 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.</p>		<p>Nej</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 regler og principper herfor,</p>

6.1.9. Det anbefales , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	Ja		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.	Ja		Retningslinjerne for incitamentsordninger er tilgængelig på Selskabets hjemmeside, og det vigtigste indhold af retningslinjerne for incitamentsordninger er omtalt i ledelsesberetningen og noterne til årsrapporten.
6.2.2. Det anbefales , 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 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.	Ja		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 aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.	Ja		Selskabet har alene bidragsbaserede pensionsordninger.
6.2.5. Det anbefales , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	Ja		Selskabet efterlever denne anbefaling.

6.2.6. Det anbefales , 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.
7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)			
<i>7.1. Yderligere relevante oplysninger</i>			
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.	Ja		Selskabet giver ikke-finansielle oplysninger i årsrapporten i henhold til dansk regnskabslovgivning. Disse oplysninger inkluderer oplysninger om Selskabets ansatte, herunder erfaring, uddannelsesniveau etc. Sådan ikke-finansielle oplysninger gives, hvor det skønnes passende og relevant og kan inkludere andre områder end de nuværende.
<i>7.2. Going concern forudsætningen</i>			
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 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.
8. Risikostyring og intern kontrol			
<i>8.1. Identifikation af risici</i>			
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 regnskabsaflæggelsen.	Ja		Evalueringen af direktionens arbejde og opnåede resultater, herunder vurderingen af de forretningsmæssige risici, indgår som en naturlig del af de regelmæssige møder mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør. Derudover har Selskabet implementeret EUROSIX i 2009 (opdateret i 2010).

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.	Ja		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.	Ja		Selskabet har vedtaget 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.	Ja		Selskabet efterlever denne anbefaling. Årsrapporten indeholder et afsnit vedrørende risikostyring.
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.	Ja		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.	Ja		Revisionsaftalen og det tilhørende revisionsvederlag godkendes af bestyrelsen på baggrund af en anbefaling fra Revisionskomitéen.

<p>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.</p>	<p>Ja</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><i>9.2. Intern revision</i></p>			
<p>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 begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.</p>	<p>Ja</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 og overvåge ledelsens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</p>