



Corporate Governance

De danske Corporate Governance-anbefalinger er udarbejdet af Komitéen for god Selskabsledelse og er senest blevet opdateret den 6. maj 2013. I henhold til NASDAQ Copenhagen A/S' regler skal alle børsnoterede forholde sig til Komitéens anbefalinger ud fra følg eller forklar-princippet.

Dette dokument indeholder en gennemgang af selskabets overholdelse af Corporate Governance-anbefalingerne, og på de følgende sider er NeuroSearch's Corporate Governance-praksis angivet for hvert punkt i anbefalingerne. I anbefalingerne oplyses det, at det kan være ligeså velbegrunderet for et selskab at give en forklaring, som at følge en specifik anbefaling, da hovedformålet er at skabe gennemsigtighed om selskabets forhold.

Det er selskabets politik - selskabets status og aktivitetsniveau taget i betragtning - aktivt og konstant at praktisere god selskabsledelse i overensstemmelse med anbefalingerne, og selskabet efterlever pt. 27 af 47 af disse anbefalinger. Årsagen til den manglende efterlevelse, helt eller delvist, af de resterende 17 anbefalinger er forklaret i denne rapport.

NeuroSearch A/S
27. februar 2015

Allan Andersen
Adm. Direktør

Karin Garre
Bestyrelsesformand



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter				
<i>1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</i>				
1.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærene, således at aktionærene får relevant indsigt i selskabets potentiale og politikker, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.		✓		Grundet selskabets situation og lave aktivitetsniveau giver det for tiden ingen mening at føre en løbende dialog med selskabets aktionærer. Alle henvendelser fra aktionærer besvares, og via selskabets hjemmeside er det muligt at rette henvendelse til selskabet.
1.1.2. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer og andre investorer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	✓			
1.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.		✓		NeuroSearch har besluttet at overgå til periodemeddelelser efter Q1 og Q3, mens der stadig udsendes delårsrapport efter H1. Alle periodemeddelelser samt delårs- og helårsrapporter



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
				for de seneste 5 regnskabsår er tilgængelige på selskabets hjemmeside.
<i>1.2. Generalforsamling</i>				
<p>1.2.1. Det anbefales, at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.</p>	✓			<p>NeuroSearch tilstræber at fremme aktivt ejerskab. Ved årets udgang offentliggøres selskabets fuldstændige finanskalender for det kommende år, herunder også datoen for den ordinære generalforsamling. I henhold til selskabets vedtægter har aktionærerne ret til at stille forslag til godkendelse på generalforsamlingen, og selskabet opfordrer alle sine aktionærer til at debattere selskabsforhold og stille spørgsmål til selskabets direktion og bestyrelse på generalforsamlingen. Via selskabets hjemmeside er det muligt at stille</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
				spørgsmål til selskabet og dermed være i løbende kontakt med selskabet.
1.2.2. Det anbefales , at der i fuldmagter til brug for generalforsamlingen gives aktionærene mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	✓			
1.3. Overtagelsesforsøg				
1.3.1. Det anbefales , at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	✓			
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar				
2.1. Overordnede opgaver og ansvar				
2.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.	✓			



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<p>2.1.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.</p>	✓			<p>Selskabets overordnede strategi evalueres og godkendes en gang om året.</p>
<p>2.1.3. Det anbefales, at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	✓			<p>Bestyrelsen evaluerer løbende, om selskabets kapital - og aktiestruktur understøtter selskabets strategi og er i aktionærernes og selskabets interesse. Dette belyses i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport.</p>
<p>2.1.4. Det anbefales, at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen.</p>	✓			<p>Samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen er fastlagt i Retningslinjer for fordelingen af ansvar mellem bestyrelsen og direktionen i NeuroSearch A/S. Disse retningslinjer omfatter rettidig, præcis og passende rapporteringskrav, som rapporteres og godkendes én gang årligt. Disse retningslinjer er kun tilgængelige for bestyrelsen og direktionen.</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
2.1.5. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.	✓			
2.1.6. Det anbefales , at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder fastsætte konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.		✓		NeuroSearch anser mangfoldighed blandt sine medarbejdere, direktører og bestyrelsesmedlemmer som en vigtig faktor for at nå virksomhedens mål. NeuroSearch er i en overgangsfase, hvor virksomhedens aktiviteter er blevet ændret. NeuroSearch agter at undersøge spørgsmålet om mangfoldighed, herunder overvejelser om specifikke mål, når der er klarhed omkring selskabets fremadrettede aktiviteter.
2.2. Samfundsansvar				
2.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.			✓	NeuroSearch tager hensyn til selskabets samfundsansvar og beskriver arbejdet hermed i årsrapporten, men NeuroSearch har henset til selskabets størrelse og



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
				nuværende aktiviteter ikke vedtaget politikker for selskabets samfundsansvar.
<i>2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen</i>				
2.3.1. Det anbefales at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.			✓	Henset til selskabets størrelse og struktur har NeuroSearch ikke fundet det nødvendigt at udpege en næstformand.
2.3.2. Det anbefales , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige driftsopgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør oplyses i en selskabsmeddelelse.	✓			NeuroSearch følger denne anbefaling, såfremt formanden i helt ekstraordinære tilfælde skal udføre særlige arbejdsopgaver for selskabet.
3. Bestyrelsens sammensætning og organisering				
<i>3.1. Sammensætning</i>				
3.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen årligt redegør for		✓		Det er NeuroSearch's opfattelse, at bestyrelsen råder over de nødvendige kompetencer i den



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<ul style="list-style-type: none"> • hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, • sammensætningen af bestyrelsen, samt • de enkelte medlemmers særlige kompetencer. 				<p>overgangsfase, som selskabet befinder sig i. Når der er skabt klarhed om virksomhedens fremadrettede aktiviteter, agter bestyrelsen at følge denne anbefaling.</p>
<p>3.1.2. Det anbefales, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af den samlede bestyrelse. 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. alder, international erfaring og køn.</p>	✓			<p>NeuroSearch tilstræber at følge denne anbefaling i forbindelse med nominering af nye bestyrelsesmedlemmer.</p>
<p>3.1.3. Det anbefales, at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes</p> <ul style="list-style-type: none"> • øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i udenlandske virksomheder • krævende organisationsopgaver, og at det oplyses, • om kandidater til bestyrelsen anses for uafhængige. 	✓			



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
3.1.4. Det anbefales , at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen.			✓	Henset til selskabets størrelse og aktiviteter vurderer bestyrelsen, at det ikke er fornødent at opstille en aldersgrænse i vedtægterne, men forholdet overvejes løbende.
3.1.5. Det anbefales , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.	✓			
3.2. Bestyrelsens uafhængighed				
<p>3.2.1. Det anbefales, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen 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, et datterselskab eller et associeret selskab, • indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen, • repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser, 			✓	NeuroSearch følger ikke denne anbefaling, da et generalforsamlingsvalgt bestyrelsesmedlem har siddet i bestyrelsen i mere end 12 år, et andet generalforsamlingsvalgt bestyrelsesmedlem har fungeret som juridisk rådgiver for NeuroSearch og har i den forbindelse modtaget vederlag fra virksomheden, og idet formanden for bestyrelsen har været ledende medarbejder i selskabet.



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<ul style="list-style-type: none"> • 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, et datterselskab eller et associeret selskab, • være eller inden for de seneste 3 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 bestyrelsen i mere end 12 år, eller • være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige. 				<p>Uanset at bestyrelsesmedlemmerne ikke kan betragtes som uafhængige i henhold til definitionen, er det NeuroSearch's opfattelse at de kan varetage deres bestyrelseshverv uafhængigt af særinteresser.</p>
<p>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv</p>				
<p>3.3.1. Det anbefales, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen 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>	✓			<p>Hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer løbende om han/hun har den fornødne tid til at opfylde de krav, der stilles til bestyrelsesrollen. Denne vurdering foretages også i forbindelse med nomineringen af nye kandidater til bestyrelsen.</p>
<p>3.3.2. Det anbefales, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:</p>	✓			<p>Denne information er tilgængelig både i</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes alder og køn, • om medlemmet anses for uafhængigt, • tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen, • udløbet af den aktuelle valgperiode, • den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i 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. 				<p>ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside.</p>
<h3>3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</h3>				
<p>3.4.1. Det anbefales, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <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 af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. 		✓		<p>NeuroSearch har ikke nedsat stående ledelsesudvalg. Revisionskomiteens opgaver varetages af den samlede bestyrelse. Den information, der refereres til i denne anbefaling, er offentliggjort i årsrapporten og på selskabets hjemmeside.</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<p>3.4.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>			✓	<p>Som følge af selskabets begrænsede kompleksitet varetages revisionskomitéens opgaver af den samlede bestyrelse. De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer kan ikke ifølge definitionen betragtes som uafhængige, jf. punkt 3.2.1 ovenfor.</p>
<p>3.4.3. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u>, der sammensættes således, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • formanden for bestyrelsen 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>Som følge af selskabets begrænsede kompleksitet varetages revisionskomitéens opgaver af den samlede bestyrelse.</p>
<p>3.4.4. Det anbefales, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og 		✓		<p>Som følge af selskabets begrænsede kompleksitet varetages revisionskomitéens opgaver af den samlede bestyrelse, og i den forbindelse følges denne anbefaling.</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<ul style="list-style-type: none"> • usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år. 				
<p>3.4.5. 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. 		✓		Som følge af selskabets begrænsede kompleksitet varetages revisionskomitéens opgaver af den samlede bestyrelse, og i den forbindelse følges denne anbefaling.
<p>3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, der har bestyrelsesformanden som formand og som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen 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 bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer, • årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom, • overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af bestyrelsen og direktionen, til kandidater til bestyrelsen og direktionen, og 			✓	Bestyrelsen har ikke nedsat et permanent nomineringsudvalg, men bestyrelsen vurderer løbende, om det er relevant at nedsætte et ad hoc-udvalg eller et permanent nomineringsudvalg. Som udgangspunkt tager formanden sig af nomineringssager og de opgaver, der er beskrevet i denne anbefaling. Nogle af de opgaver, der er beskrevet i denne anbefaling, er også en integreret del af den årlige evaluering af bestyrelsens



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<ul style="list-style-type: none"> foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer. 				<p>præstation. Formanden nominerer nye kandidater på baggrund af påkrævede kvalifikationer og præsenterer kandidaterne for bestyrelsen, som herefter vil foretage den endelige nominering.</p>
<p>3.4.7. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse, fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen 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, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet. 			✓	<p>Bestyrelsen har ikke nedsat et permanent vederlagsudvalg, men den evaluerer løbende, om det er relevant at etablere et vederlagsudvalg på ad hoc-basis eller et permanent udvalg. Som udgangspunkt er formanden ansvarlig for opgaver vedrørende vederlag og de opgaver, der er beskrevet i denne anbefaling. Nogle af de opgaver der er beskrevet i denne anbefaling er også en integreret del af den årlige evaluering af bestyrelsen.</p>
<p>3.4.8. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>			✓	<p>Se punkt 3.4.7.</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<i>3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</i>				
<p>3.5.1. Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure, hvor den samlede bestyrelses og de individuelle medlemmers bidrag og resultater samt samarbejde med direktionen årligt evalueres. Væsentlige ændringer afledt af evalueringen bør oplyses i ledelsesberetningen eller på selskabets hjemmeside.</p>		✓		<p>En gang årligt foretager bestyrelsen en evaluering af de opnåede resultater, herunder også en evaluering af bestyrelsens individuelle medlemmer. Bestyrelsen har dog ikke fastlagt en evalueringsprocedure.</p>
<p>3.5.2. Det anbefales, at bestyrelsen i forbindelse med forberedelsen af generalforsamlingen overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov. Herunder skal det sikres, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.</p>	✓			<p>Ifølge vedtægterne skal generalforsamlingen vælge mellem tre og otte medlemmer til bestyrelsen, som for øjeblikket består af i alt 3 medlemmer. NeuroSearch mener, at dette antal bestyrelsesmedlemmer er passende og imødekommer denne anbefaling. I forbindelse med forberedelserne til den ordinære generalforsamling og øvrige generalforsamlinger, hvor der skal vælges nye medlemmer til bestyrelsen, vurderer bestyrelsen, om</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
				antallet af medlemmer er passende i relation til selskabets behov.
3.5.3. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	✓			Evalueringen af direktionens arbejde foregår ved løbende møder mellem den administrerende direktør og bestyrelsesformanden. Direktionens arbejdsindsats og præstation evalueres én gang årligt i henhold til prædefinerede kriterier. Resultatet af evalueringsprocessen bliver herefter evalueret af den samlede bestyrelse.
3.5.4. Det anbefales , at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.	✓			Se punkt 3.5.3.
4. Ledelsens vederlag				
<i>4.1. Vederlagspolitikens form og indhold</i>				



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<p>4.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen udarbejder en klar og overskuelig vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder</p> <ul style="list-style-type: none"> • en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen, • 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>Vederlagspolitikken bør godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	✓			<p>Bestyrelsen har vedtaget en vederlagspolitik gældende for bestyrelsen og direktionen. Denne politik er offentliggjort på selskabets hjemmeside og blev i 2011 godkendt på den ordinære generalforsamling. Vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de forskellige vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen, og omfatter alle punkter i denne anbefaling.</p>
<p>4.1.2. 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 ledelsesaflønnning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkræfter og målbarhed for udmøntning af variable dele, 	✓			<p>Selskabets vederlagspolitik omfatter alle punkterne i denne anbefaling.</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<ul style="list-style-type: none"> • er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår, og • indgås en aftale, der giver selskabet ret 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. 				
4.1.3. Det anbefales , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.	✓			Siden 2010 har hverken aktie- eller warrantprogrammer været en del af bestyrelsens aflønning.
4.1.4. Det anbefales , at hvis der anvendes aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. tildeles periodisk og bør have en løbetid på mindst 3 år efter tildelingen.	✓			NeuroSearch's nuværende direktion har ikke modtaget warrants som en del af aflønningen.
4.1.5. Det anbefales , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	✓			
4.2. Oplysning om vederlagspolitikken				
4.2.1. Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	✓			



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
4.2.2. Det anbefales , at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.	✓			
4.2.3. Det anbefales , at der i årsrapporten gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	✓			Det samlede vederlag til hvert enkelt medlem af bestyrelse og direktion fremgår af selskabets årsrapport.
5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision				
<i>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</i>				
5.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring.	✓			
<i>5.2. Whistleblower-ordning</i>				
5.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en			✓	Bestyrelsen har besluttet, at det ikke er nødvendigt at etablere en

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.				whistleblower-ordning på nuværende tidspunkt.
<i>5.3. Kontakt til revisor</i>				
5.3.1. Det anbefales , at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen 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.		✓		Det er en integreret del af bestyrelsens arbejde at være i regelmæssig dialog og informationsudveksling med selskabets revisor. Bestyrelsen mødes med eksterne revisorer i forbindelse med drøftelsen af årsrapporten. Direktøren er en del af bestyrelsen.
5.3.2. Det anbefales , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.			✓	NeuroSearch har ikke et revisionsudvalg, men bestyrelsen følger i øvrigt denne anbefaling.