



Corporate Governance

De danske Corporate Governance-anbefalinger er udarbejdet af Komitéen for god Selskabsledelse og er senest blevet opdateret november 2017. 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 lige så 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. 29 af 47 af disse anbefalinger. Årsagen til den manglende efterlevelse, helt eller delvist, af de resterende 18 anbefalinger er forklaret i denne rapport.

NeuroSearch A/S
25. februar 2019

Allan Andersen
Adm. Direktør

Mikkel Primdal Kæregaard
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 selskabet, 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, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	✓			
1.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.		✓		Selskabet udsender delårsrapport efter H1, men offentliggør på grund af selskabets nuværende lave aktivitetsniveau ikke øvrige kvartalsrapporter. Alle periodemeddelelser samt delårs- og



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
				helårsrapporter 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</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
				det muligt at stille spørgsmål til selskabet.
1.2.2. Det anbefales , at der i fuldmagter eller brevstemmer 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
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.	✓			Selskabets overordnede strategi evalueres og godkendes en gang om året.
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.	✓			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.
2.1.4. Det anbefales , at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.	✓			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.



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.	✓			
<i>2.2. Samfundsansvar</i>				
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 nuværende meget begrænsede 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.	✓			
2.3.2. Det anbefales , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer om at udføre særlige	✓			NeuroSearch følger denne anbefaling, såfremt formanden i helt



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<p>opgaver 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 eller andre bestyrelsesmedlemmers deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør offentliggøres.</p>				<p>ekstraordinære tilfælde skal udføre særlige arbejdsopgaver for selskabet.</p>
<h3>3. Bestyrelsens sammensætning og organisering</h3>				
<h4>3.1. <i>Sammensætning</i></h4>				
<p>3.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen redegør for</p> <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>Det er NeuroSearch's opfattelse, at bestyrelsen råder over de nødvendige kompetencer i den 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 bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>		✓		<p>NeuroSearch anser mangfoldighed blandt sine medarbejdere, direktører og bestyrelsesmedlemmer som en vigtig faktor for at nå virksomhedens mål.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
				NeuroSearch er i en overgangsfase, hvor virksomhedens aktiviteter er blevet ændret, og bestyrelsen har derfor ikke haft drøftelser på årlig basis. Selskabet vil snarest udarbejde og offentliggøre en politik.
<p>3.1.3. Det anbefales, at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af bestyrelsen. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater bør der, ud over behovet for kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed.</p>	✓			
<p>3.1.4. 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 danske og udenlandske virksomheder, og 	✓			



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<ul style="list-style-type: none"> krævende organisationsopgaver. Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.				
3.1.5. Det anbefales , at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab.			✓	I den nuværende overgangsfase for selskabet er det skønnet hensigtsmæssigt, at den adm. dir. fortsat er medlem af bestyrelsen.
3.1.6. Det anbefales , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.	✓			
3.2. Bestyrelsens uafhængighed				
3.2.1. Det anbefales , at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke: <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, 			✓	NeuroSearch følger ikke denne anbefaling, da et generalforsamlingsvalgt bestyrelsesmedlem er medlem af direktionen og har siddet i bestyrelsen i mere end 12 år, og et andet generalforsamlingsvalgt bestyrelsesmedlem er bestyrelsesformand for selskabets største aktionær



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<ul style="list-style-type: none"> • repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær, • 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 i samme selskab som den generalforsamlingsvalgte 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 et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan der være andre forhold, der gør, at bestyrelsen beslutter, at et eller flere medlemmer ikke kan betegnes som uafhængige.</p>				<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>
<h3>3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv</h3>				
<p>3.3.1. Det anbefales, at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende hverv, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv</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</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.				vurdering foretages også i forbindelse med nomineringen af nye kandidater til bestyrelsen.
<p>3.3.2. Det anbefales, at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den pågældendes stilling, • den pågældendes alder og køn, • den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet, • om medlemmet anses for uafhængigt, • tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen, • udløbet af den aktuelle valgperiode, • medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder, • 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. 	✓			Denne information er tilgængelig i ledelsesberetningen.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<p>3.3.3. Det anbefales, at den årlige evalueringsprocedure, jfr. Afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, hvor der tages hensynt til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelseshverv.</p>	✓			
<p>3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</p>				
<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>
<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. To af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer kan ikke ifølge definitionen</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
				betragtes som uafhængige, jf. punkt 3.2.1 ovenfor.
3.4.3. Det anbefales , at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et <u>revisionsudvalg</u> , og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.			✓	Som følge af selskabets begrænsede kompleksitet varetages revisionskomitéens opgaver af den samlede bestyrelse.
3.4.4. Det anbefales , at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til bestyrelsen om: <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år. 		✓		Som følge af selskabets begrænsede kompleksitet varetages revisionskomitéens opgaver af den samlede bestyrelse, og i den forbindelse følges denne anbefaling.
3.4.5. Det anbefales , at revisionsudvalget: <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, • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen, • påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og 	✓			Som følge af selskabets begrænsede kompleksitet varetages revisionskomitéens opgaver af den samlede bestyrelse, og i den forbindelse følges denne anbefaling.



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<ul style="list-style-type: none"> • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 				
<p>3.4.6. Det anbefales, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, 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, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom, • indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen, og • foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer. 			✓	<p>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 nomineringsager 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 præstation. Formanden nominerer nye kandidater på baggrund af påkrævede kvalifikationer og præsenterer kandidaterne for bestyrelsen, som herefter vil foretage den endelige nominering.</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<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 incitamentsafløbning") 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, • indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet, og • bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport. 			✓	<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>
<p><i>3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</i></p>				
<p>3.5.1. Det anbefales, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer.</p>		✓		<p>En gang årligt foretager bestyrelsen en evaluering af de opnåede resultater, herunder også en</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<p>Der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bidrag og resultater, • samarbejde med direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer), • arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og • arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen. <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.</p>				<p>evaluering af bestyrelsens individuelle medlemmer. Bestyrelsen har dog ikke fastlagt en egentlig evalueringsprocedure.</p>
<p>3.5.2. Det anbefales, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.</p>	✓			<p>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</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
				evalueringsprocessen bliver herefter evalueret af den samlede bestyrelse.
<p>3.5.3. 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.</p>	✓			Se punkt 3.5.2.
<h4>4. Ledelsens vederlag</h4>				
<h5>4.1. Vederlagspolitikens form og indhold</h5>				
<p>4.1.1. Det anbefales, at bestyrelsen udarbejder en 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, • en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og • en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor. 		✓		<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</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<p>Vederlagspolitikken bør minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring, godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>				<p>bestyrelsen og direktionen, og omfatter - med undtagelse af sidste punkt vedrørende redegørelse for sammenhængende mellem vederlagspolitikken og selskabets værdiskabelse og relevante mål herfor - alle punkter i denne anbefaling.</p> <p>Grundet selskabets nuværende situation, herunder det i efteråret gennemførte overtagelsestilbud, har bestyrelsen besluttet ikke at ændre den gældende vederlagspolitik. Bestyrelsen forventer at fremsætte forslag til ændret vederlagspolitik senest på selskabets ordinære generalforsamling 2020.</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, 		✓		<p>Ifølge selskabets gældende vederlagspolitik består det variable vederlag kun af ikke-aktiebaserede bonusaftaler, hvor bonus udbetales på årlig basis.</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<ul style="list-style-type: none"> • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning, og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele, • sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og • sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige. 				<p>Politikken indeholder ikke mulighed for tilbagebetaling.</p> <p>Der henvises i øvrigt til punkt 4.1.1 ovenfor.</p>
<p>4.1.3. Det anbefales, at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.</p>	✓			<p>Siden 2010 har hverken aktie- eller warrantprogrammer været en del af bestyrelsens aflønning.</p>
<p>4.1.4. Det anbefales, at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, bør programmerne have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling.</p>	✓			<p>NeuroSearch's nuværende direktion har ikke modtaget warrants som en del af aflønningen.</p>
<p>4.1.5. Det anbefales, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl.</p>	✓			



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
<p>fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.</p>				
<p><i>4.2. Oplysning om vederlag</i></p>				
<p>4.2.1. Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.</p>	✓			
<p>4.2.2. Det anbefales, at aktionærerne på generalforsamlingen behandler forslag om godkendelse af vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.</p>	✓			
<p>4.2.3. Det anbefales, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor.</p> <p>Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	✓			<p>Vederlagsrapporten er indeholdt i selskabets årsrapport.</p>



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
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 etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.			✓	Bestyrelsen har besluttet, at det ikke er nødvendigt at etablere en whistleblower-ordning på nuværende tidspunkt, idet selskabet udover den adm. direktør pt. ikke har nogen ansatte.
<i>5.3. Kontakt til revisor</i>				
5.3.1. Det anbefales , at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsvalgte revisor uden, at	✓			Det er en integreret del af bestyrelsens og dermed revisionsudvalgets arbejde at være i regelmæssig dialog og informationsudveksling



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger delvist	Selskabet følger ikke	Forklaring
direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.				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 den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	✓			NeuroSearch har ikke et særskilt revisionsudvalg, men bestyrelsen udgør udvalget og følger i øvrigt denne anbefaling.