



Corporate Governance

De danske Corporate Governance-anbefalinger er udarbejdet af Komitéen for god Selskabsledelse og er senest blevet opdateret den 16. august 2011. I henhold til NASDAQ OMX Copenhagen A/S' regler skal alle børsnoterede forholde sig til Komitéens anbefalinger ud fra følg eller forklar-princippet.

Dette dokument indeholder en detaljeret gennemgang af selskabets overholdelse af Corporate Governance-anbefalingerne, og på de følgende sider er Corporate Governance-praksissen i NeuroSearch ud fra hvert punkt i anbefalingerne. I anbefalingerne oplyses det, at det kan være ligeså velbegrunder 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 aktivt og konstant at praktisere god selskabsledelse i overensstemmelse med anbefalingerne, og selskabet efterlever pt. 70 af 79 af disse anbefalinger. Årsagen til den manglende efterlevelse af de resterende 9 anbefalinger er forklaret i denne rapport.

NeuroSearch A/S
28. februar 2012

Patrik Dahlen
Adm. Direktør

Thomas Hofman-Bang
Bestyrelsesformand



Corporate Governance anbefalinger	Corporate Governance-praksis for NeuroSearch	
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.	NeuroSearch tilstræber at være i åben og løbende dialog med sine aktionærer. Dette sker via møder med aktionærer og potentielle investorer, aktionærbreve og telekonferencer i forbindelse med vigtige selskabsmeddelelser. Via selskabets hjemmeside er det muligt for aktionærerne at stille spørgsmål til selskabet, og her er også adskillige præsentationer og andre investor relations-dokumenter tilgængelige for investorerne.	✓
<i>1.2. Kapital- og aktiestruktur</i>		
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.	Bestyrelsen evaluerer løbende, om selskabets kapital- og aktiestruktur er i aktionærernes og selskabets interesse. Dette belyses i selskabets årsrapport.	✓
<i>1.3. Generalforsamling</i>		
1.3.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	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 ledelse og bestyrelse på generalforsamlingen. Via selskabets hjemmeside er det muligt at stille spørgsmål til selskabet og dermed være i løbende kontakt med selskabet.	✓
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.	Indtil nu har alle generalforsamlinger været afholdt ved aktionærernes fysiske fremmøde. NeuroSearch evaluerer imidlertid om fremtidige generalforsamlinger kunne afholdes elektronisk.	÷
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.	Aktionærer der stemmer pr. fuldmagt eller brev har mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	✓
1.3.4. Det anbefales , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	NeuroSearch tilstræber, at alle medlemmer af bestyrelsen og direktionen er til stede på den ordinære generalforsamling.	✓



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.	NeuroSearch har ingen bestemmelser, der modgår overtagelse, hverken i form af stemmebegrænsninger eller andre ejerskabsbegrænsninger etc. I tilfælde af et overtagelsestilbud vil NeuroSearch følge denne anbefaling.	✓
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.	NeuroSearch følger denne anbefaling, men selskabet forbeholder sig ret til at vurdere overtagelsestilbudet.	✓
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.	NeuroSearch følger denne anbefaling. Selskabets kommunikationspolitik identificerer selskabets vigtigste interessenter inden for investeringssamfundet, og CSR-rapporten omfatter andre hovedinteressenter. Disse dokumenter beskriver også, hvordan selskabet skal interagere med interessenterne. CSR-rapporten er tilgængelig på selskabets hjemmeside.	✓
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.	Se ovenfor.	✓
2.2. Samfundsansvar		
2.2.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	NeuroSearch følger denne anbefaling og yderligere information er indeholdt i CSR-rapporten, som kan hentes på selskabets hjemmeside.	✓
3. Åbenhed og transparens		
3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet		
3.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	Bestyrelsen har godkendt selskabets kommunikationspolitik vedrørende al ekstern NeuroSearch-kommunikation. Denne politik indeholder procedurer, der sikrer, at selskabets nyhedsstrøm distribueres i henhold til gældende lovgivning og regler og holder selskabets forskellige interessenter velinformeret om selskabets forretning. Kommunikationspolitikken er ikke offentlig	✓



	tilgængelig.	
3.1.2. Det anbefales , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	NeuroSearch offentliggør information til markedet på både dansk og engelsk.	✓
3.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	NeuroSearch offentliggør kvartalsrapporter, og rapporter fra de sidste fem år er tilgængelige på selskabets hjemmeside.	✓
4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar		
<i>4.1. Overordnede opgaver og ansvar</i>		
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.	Selskabets overordnede strategi nedfældes bestyrelsen i selskabets strategiplan, som evalueres og godkendes en gang om året.	✓
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.	I forbindelse med den årlige evaluering godkendelse af strategiplanen er det en integreret del af processen, at bestyrelsen sørger for at de nødvendige kvalifikationer og finansielle ressourcer er tilgængelige for at kunne implementere målene i strategiplanen.	✓
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.	NeuroSearch følger denne anbefaling.	✓
4.1.4. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.	<p>NeuroSearch anser mangfoldighed blandt sine medarbejdere, direktører og bestyrelsesmedlemmer som en vigtig faktor for at nå virksomhedens mål. Med hensyn til fordeling på køn og nationalitet er den aktuelle status som følger.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koncern: 57% kvinder / 43% mænd • Leder af afdelinger: 53% kvinder / 47% mænd • Vice Presidents: 33% kvinder / 67% mænd • Direktion: 25% kvinder / 75% mænd • Bestyrelse: 100% mænd • Dansk vs. ikke-dansk nationalitet på koncernniveau: 76% dansk / 24% ikke-dansk • Dansk vs ikke-danske medlemmer af bestyrelsen (valgt af generalforsamlingen): Dansk: 40% / ikke-dansk 60% <p>NeuroSearch er ved at gennemføre en større omstrukturering af virksomheden, og virksomheden agter at undersøge spørgsmålet om mangfoldighed, herunder overvejelser om specifikke mål, når omstruktureringen er gennemført.</p>	÷



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.	Bestyrelsens forretningsorden og andre relaterede politikker tages årligt op til vurdering. Forretningsordenen er kun tilgængelig for bestyrelsen.	✓
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.	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.	✓
4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan		
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.	Set ud fra selskabets størrelse og struktur har NeuroSearch ikke fundet det nødvendigt at udpege en næstformand.	÷
4.3.2. Det anbefales , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	NeuroSearch følger denne anbefaling.	✓
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.	Bestyrelsesformanden følger denne anbefaling. Bestyrelsens arbejde evalueres og optimeres løbende, og mindst én gang om året evaluerer bestyrelsen sin egen arbejdsindsats og arbejdsprocedurer.	✓
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.	NeuroSearch følger denne anbefaling, såfremt formanden i helt ekstraordinære tilfælde skal udføre særlige arbejdsopgaver for selskabet.	✓
5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering		
5.1. Sammensætning		
5.1.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde	Bestyrelsen i NeuroSearch har udarbejdet en liste over kvalifikationer, der er nødvendige for at den kan	✓



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.	udføre sit hverv. Listen er tilgængelig på selskabets hjemmeside og vil blive evalueret mindst én gang årligt. Nomineringen af nye bestyrelsesmedlemmer vil ske ud fra nøje overvejelse i henhold til denne liste.	
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.	NeuroSearch tilstræber at følge disse anbefalinger i forbindelse med nominering af nye bestyrelsesmedlemmer.	✓
5.1.3. Det anbefales , at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.	NeuroSearch følger denne anbefaling.	✓
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.	Denne information er tilgængelig i årsrapporten og på selskabets hjemmeside.	✓
<i>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>		
5.2.1. Det anbefales , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.	Bestyrelsesformanden sørger for, at nye bestyrelsesmedlemmer får en grundig og fyldestgørende introduktion til selskabet.	✓
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.	Det er en del af den årlige evaluering af bestyrelsens præstation at vurdere, om bestyrelsens kvalifikationer og ekspertise bør opgraderes.	✓
<i>5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>		
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.	Ifølge vedtægterne skal generalforsamlingen vælge mellem tre og otte medlemmer til bestyrelsen, som for øjeblikket består af i alt otte medlemmer: fem generalforsamlingsvalgte medlemmer og tre medarbejdervalgte medlemmer. NeuroSearch mener, at dette antal bestyrelsesmedlemmer er passende og imødekommer denne anbefaling.	✓



<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>I forbindelse med forberedelserne til den ordinære generalforsamling og øvrige generalforsamlinger, hvor der skal vælges nye medlemmer til bestyrelsen, vurderer bestyrelsen, om antallet af medlemmer er passende i relation til selskabets behov.</p>	<p>✓</p>
<p>5.4. <i>Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</i></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 ledelsesorgan i mere end 12 år, eller • være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige. 	<p>NeuroSearch opfylder uafhængighedskravet i denne anbefaling.</p>	<p>✓</p>
<p>5.4.2. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.</p>	<p>NeuroSearch følger denne anbefaling.</p>	<p>✓</p>
<p>5.5. <i>Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i></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</p>	<p>Medarbejderne i NeuroSearch har valgt at følge bestemmelserne i selskabslovgivningen vedrørende medarbejderrepræsentation. NeuroSearch har for øjeblikket tre medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Reglerne for</p>	<p>✓</p>



medarbejderrepræsentation.	medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og selskabets anvendelse heraf er beskrevet på selskabets hjemmeside.	
5.6. Mødefrekvens		
5.6.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når det i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.	NeuroSearch følger denne anbefaling.	✓
5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv		
5.7.1. Det anbefales , at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.	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.	✓
5.7.2. Det anbefales , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> den pågældendes stilling, den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	Denne information er tilgængelig både i årsrapporten og på selskabets hjemmeside.	✓
5.8. Aldersgrænse		
5.8.1. Det anbefales , at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.	NeuroSearch følger denne anbefaling og kræver at bestyrelsesmedlemmer udtræder af bestyrelsen på eller før den ordinære generalforsamling, der følger det pågældende bestyrelsesmedlems 70-års-fødselsdag.	✓
5.9. Valgperiode		
5.9.1. Det anbefales , at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.	De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år.	✓
5.9.2. Det anbefales , at årsrapporten oplyser	NeuroSearch følger denne anbefaling, og den	✓



<p>tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.</p>	<p>nødvendige information er tilgængelig på selskabets hjemmeside.</p>	
<p>5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)</p>		
<p>5.10.1. Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller 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 i 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 nedsat to komitéer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisionskomitéen, der består af to medlemmer • Den Videnskabelige Komité, der består af tre medlemmer <p>Den information, der refereres til i denne anbefaling, er offentliggjort i årsrapporten og på selskabets hjemmeside.</p>	✓
<p>5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	<p>Revisionskomitéen består af 2 bestyrelsesmedlemmer. Som defineret i paragraf 5.4.1. af disse anbefalinger anses et medlem af Revisionskomitéen ikke for at være uafhængigt. Bestyrelsesmedlemmet har været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år. NeuroSearch anser denne sammensætning i Revisionskomitéen for at være passende.</p> <p>Den Videnskabelige Komité er sammensat af tre bestyrelsesmedlemmer, som alle er uafhængige. Den Videnskabelige Komité er sammensat af tre bestyrelsesmedlemmer, som alle er uafhængige.</p>	÷
<p>5.10.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt revisionsudvalg.</p>	<p>NeuroSearch har nedsat en Revisionskomité, som er sammensat af to medlemmer fra bestyrelsen.</p>	✓
<p>5.10.4. Det anbefales, at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at • udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked. 	<p>NeuroSearch følger denne anbefaling.</p>	✓
<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 	<p>NeuroSearch følger denne anbefaling.</p>	✓



<ul style="list-style-type: none"> usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne. 		
<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. 	NeuroSearch følger denne anbefaling.	✓
<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 to ledelsesorganer og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer, årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer, årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom, 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. 	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 præstation. Formanden nominerer nye kandidater på baggrund af påkrævede kvalifikationer og præsenterer kandidaterne for bestyrelsen, som herefter vil foretage den endelige nominering.	÷
<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 incitamentsaf lønning) 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 	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 vederlagssager 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>koncernen, 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.	Se ovenfor.	÷
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.	En gang årligt foretager bestyrelsen en præstationsevaluering, herunder også en evaluering af bestyrelsens individuelle medlemmer. Der anvendes spørgeskemaer, og resultaterne præsenteres for bestyrelsen for efterfølgende drøftelse heraf.	✓
5.11.2. Det anbefales , at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forestås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.	Hvert år foretager formanden en evaluering af bestyrelsen. Den anvendte procedure og resultatet af evalueringen offentliggøres 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.	Evalueringen af direktionens arbejde foregår ved månedlige 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.	✓
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.	Se punkt 5.11.3	✓
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.	Bestyrelsen har vedtaget en vederlagspolitik gældende for bestyrelsen og direktionen. Denne politik er offentliggjort på selskabets hjemmeside og vil fra 2011 blive fremsat til godkendelse på den ordinære generalforsamling.	✓
6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	Ændringer til vederlagspolitikken fremsættes til godkendelse på den ordinære generalforsamling.	✓
6.1.3. Det anbefales , at vederlagspolitikken	Vederlagspolitikken indeholder en udtømmende	✓



indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	beskrivelse af de forskellige 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. 	Selskabets vederlagspolitik omfatter alle punkterne i denne anbefaling.	✓
6.1.5. Det anbefales , at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, <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 aktionærerne på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele, og • er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlægsaftale strækker sig over mere end et kalenderår. 	Selskabets vederlagspolitik omfatter alle punkterne i denne anbefaling.	✓
6.1.6. Det anbefales , at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.	Siden 2010 har hverken aktie- eller warrantprogrammer været en del af bestyrelsens aflønning. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er i deres egenskab af ansatte i selskabet stadig berettiget til at deltage i selskabets warrantprogram, der er etableret for direktionen og andre medarbejdere.	✓
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.	Direktionen modtager warranter som en del af deres aflønning, og disse warrantprogrammer er revolverende og kan tidligst udnyttes tre år efter tildelingen. På selskabets hjemmeside findes en forklaring på forholdet mellem indløsnings- og markedskursen på tildelingstidspunktet.	✓
6.1.8. Det anbefales , at vederlægsaftaler 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.	NeuroSearch har for nuværende ingen bonusprogrammer, men såfremt selskabet implementerer sådanne programmer vil anbefalingen blive fulgt. I selskabets warrantprogram er der ikke nogen bestemmelse om, at selskabet er berettiget til at kræve tilbagebetaling af overskud, der blev opnået på grundlag af oplysninger, der viser sig at være fejlagtige.	÷
6.1.9. Det anbefales , at aftaler om	NeuroSearch følger denne anbefaling.	✓



fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.		
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.	NeuroSearch følger denne anbefaling.	✓
6.2.2. Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	NeuroSearch følger denne anbefaling.	✓
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.	Det samlede vederlag til hvert enkelt medlem af bestyrelse og direktionen fremgår af selskabets årsrapport.	✓
6.2.4. Det anbefales , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuariemæssige værdi og forskydninger over året.	NeuroSearch følger denne anbefaling. Selskabet anvender for nuværende ikke ydelsesbaserede pensionsordninger.	✓
6.2.5. Det anbefales , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	NeuroSearch følger denne anbefaling.	✓
6.2.6. Det anbefales , at aktionærene på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.	NeuroSearch følger denne anbefaling.	✓
7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)		
7.1. Yderligere relevante oplysninger		
7.1.1. Det anbefales , at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.	NeuroSearch følger denne anbefaling. Selskabet tilstræber en grundig og transparent rapportering ved at inkludere yderligere relevante finansielle og ikke-finansielle oplysninger i årsrapporten og i delårsrapporter.	✓
7.2. Going concern forudsætningen		



<p>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.</p>	<p>NeuroSearch følger denne anbefaling.</p>	<p>✓</p>
<p>8. Risikostyring og intern kontrol</p>		
<p>8.1. <i>Identifikation af risici</i></p>		
<p>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.</p>	<p>NeuroSearch følger denne anbefaling.</p>	<p>✓</p>
<p>8.1.2. Det anbefales, at direktionen løbende rapporterer til det øverste ledelsesorgan om udviklingen inden for de væsentlige risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.</p>	<p>NeuroSearch følger denne anbefaling.</p>	<p>✓</p>
<p>8.2. <i>Whistleblower-ordning</i></p>		
<p>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.</p>	<p>Bestyrelsen har besluttet, at det ikke er nødvendigt at etablere en whistleblower-ordning på nuværende tidspunkt.</p>	<p>÷</p>
<p>8.3. <i>Åbenhed om risikostyring</i></p>		
<p>8.3.1. Det anbefales, at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.</p>	<p>NeuroSearch følger denne anbefaling. NeuroSearch beskriver de største risici i årsrapporten.</p>	<p>✓</p>
<p>9. Revision</p>		
<p>9.1. <i>Kontakt til revisor</i></p>		
<p>9.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.</p>	<p>Det er integreret del af bestyrelsen arbejde at være i regelmæssig dialog og informationsudveksling med selskabets revisor.</p>	<p>✓</p>



<p>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.</p>	<p>NeuroSearch følger denne anbefaling.</p>	<p>✓</p>
<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>Bestyrelsen mødes med eksterne revisorer i forbindelse med drøftelsen af årsrapporten. Ledelsen deltager ikke i dette møde.</p>	<p>✓</p>
<p>9.2. <i>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>NeuroSearch følger denne anbefaling.</p>	<p>✓</p>