

Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse for regnskabsåret 1. januar 2011 – 31. december 2011, jf. årsregnskabslovens § 107 b

Denne redegørelse udgør en del af ledelsesberetningen i Veloxis Pharmaceuticals årsrapport for regnskabsperioden 1. januar - 31. december 2011.

Som krævet af et selskab, der er noteret på NASDAQ OMX Copenhagen, offentliggør Veloxis i henhold til regler for udstedere af aktier nedenstående redegørelse for i hvilken udstrækning selskabet følger Komiteen for god selskabsledelses anbefalinger om god selskabsledelse under anvendelse af "følg eller forklar"-princippet. Anbefalingerne er offentliggjort på www.corporategovernance.dk. Anbefalingerne specificerer, at det er lige så legitimt for et selskab at give en forklaring på, hvorfor et selskab ikke følger en given anbefaling, som det er at følge en given anbefaling, da det afgørende er at etablere gennemsigtighed i relation til god selskabsledelse.

Skemaet nedenfor indeholder Komiteen for god selskabsledelses anbefalinger om god selskabsledelse dateret d. 16. august 2011. NASDAQ OMX Copenhagen besluttede at inkludere anbefalingerne i regler for udstedere af aktier med effekt fra og med d. 1. oktober 2011.

Denne redegørelse for virksomhedsledelse indeholder også en beskrivelse af selskabets risikostyring og interne kontroller i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen.

Praksis for bestyrelsen

Vedtægterne fastsætter, at bestyrelsen vælges af selskabets aktionærer på den ordinære generalforsamling, og at medlemmerne vælges for ét år ad gangen. Medlemmer kan genvælges. Bestyrelsen skal bestå af mindst tre og højst ni medlemmer valgt af sel-

skabets aktionærer på generalforsamlingen. Bestyrelsen har nedsat et kompensationsudvalg og et revisionsudvalg. I 2011 mødtes bestyrelsen fysisk fem gange. Ved fire møder deltog samtlige bestyrelsesmedlemmer; ét medlem måtte melde afbud til møder i løbet af året. Desuden har bestyrelsen afholdt fire telefonmøder, i tre møder deltog samtlige bestyrelsesmedlemmer, ét medlem måtte melde afbud til møder i løbet af året. Endelig har revisionsudvalget mødtes fysisk fire gange i 2011, og kompensationsudvalget har afholdt to telefonmøder i årets løb.

Retningslinjer for incitamentsaflønning

BESTYRELSESMEDLEMMER

Bestyrelsesmedlemmerne modtager et fast årligt honorar. Formanden for bestyrelsen og formanden for revisionsudvalget og formanden for kompensationsudvalget får et tillæg til det faste årlige honorar. Ud over det faste årlige honorar, tildeles bestyrelsesmedlemmerne et fast antal warrants årligt. Den anslåede nutidsværdi af warrants tildelt i et givet regnskabsår må være op til 100% af det faste årlige honorar til det enkelte medlem af bestyrelsen. Den anslåede nutidsværdi er beregnet i overensstemmelse med International Financial Reporting Standards (IFRS). De almindelige vilkår og betingelser, der gælder for tildeling, retserhvervelse, udnyttelse mv. af warrants, skal overholde de generelle vilkår og betingelser, der gælder, hvis warrants tildeles medlemmer af direktionen (jf. nedenfor), og som også gælder for andre medarbejdere i Veloxis, som er blevet tildelt warrants. Efter valget kan hvert medlem af bestyrelsen beslutte at konvertere det årlige honorar til et yderligere antal warrants.

DIREKTIONEN

Kompensationsudvalget foretager en årlig gennemgang af den samlede vederlagspakke udbetalt til medlemmerne af direktionen. Vederlaget til direktionsmedlemmerne består af en fast og en variabel del. Den faste aflønning består af kontant aflønning, pensionsbidrag og andre fordele. Som en del af det variable vederlag kan direktionsmedlemmerne modtage en årlig bonus, afhængigt af opnåelse af bestemte mål. Bonusandelen varierer blandt direktionsmedlemmerne, men kan ikke overstige 100% af den faste, årlige kontante aflønning. Den faktiske bonus udbetalt til direktionsmedlemmer er oplyst i årsrapporten på et samlet niveau. På tidspunktet for indførelsen af disse retningslinjer består bonusmålene primært af fremdriften i virksomhedens udvikling af dens produktkandidater, men de vil kunne ændres af bestyrelsen. Vederlaget til direktionsmedlemmerne er oplyst i årsrapporten for 2011 på side 33.

Et andet element af det variable vederlag består af nye warrants og har til formål at sikre, at direktionens incitament korrelerer med værdiskabelse for aktionærerne. Den anslåede samlede nutidsværdi af nye warrants tildelt i et givet regnskabsår til medlemmerne af direktionen kan være op til 100% af den samlede faste årlige kontante løn til det enkelte medlem af direktionen. Den anslåede nutidsværdi er beregnet i overensstemmelse med International Financial Reporting Standards (IFRS). Tildelingen af nye

warrants kan være betinget af opnåelse af bestemte mål. Udnyttelseskursen for den nye warrant kan ikke være mindre end børskursen for Veloxis' aktier på tildelingstidspunktet. De nye warrants kan have en maksimal løbetid på op til 7 år, og udøvelsen af den nye warrant kan være underlagt en bindingsperiode på op til 4 år. Nye warrants kan tildeles på sådanne vilkår, at gevinsten beskattes som aktieindkomst, mens udgifterne ikke er fradragsberettigede for selskabet. Antallet af warrants tildelt de enkelte medlemmer af direktionen oplyses i årsrapporten for 2011 på side 34.

Risikostyring

Veloxis er udsat for en række risici. Visse af disse risici kan få væsentlig indvirkning på vores evne til at gennemføre vores strategi. Vi kategoriserer sådanne som kritiske risici - og vi har et risikostyringsprogram, der proaktivt identificerer, styrer og imødegår dem.

I modsætning til de fleste biotek- og farmaceutiske selskaber er Veloxis mindre udsat for udviklingsrisici. Veloxis arbejder i øjeblikket kun med lægemiddelstoffer, der allerede er godkendte og som markedsføres af originalproducenterne. Dette formindsker væsentligt typiske udviklingsrisici såsom mangel på virkning eller uacceptable toksikologiske forhold, hvilke normalt udgør mere end 90 % af frafaldet i den farmaceutiske industri.

Veloxis er udsat for kritiske risici inden for områder som forskning og udvikling, kommercialisering, økonomistyring og valutaeksponering, juridiske forhold og i relation til den finansielle rapporteringsproces.

I det følgende beskrives eksempler på disse risici, og hvordan vi forholder os til dem.

FORSKNINGS- OG UDVIKLINGSMÆSSIGE RISICI

Forsknings- og udviklingsarbejde inden for den farmaceutiske industri er forbundet med betydelig risiko. Det er velkendt, at nye potentielle lægemiddelprodukter skal igennem en langvarig proces fra den første forskning til og med kliniske studier og udviklingsaktiviteter, før de kan blive godkendt og opnå markedsføringstilladelse. Nogle produktkandidater bliver aldrig godkendt, og andre projekter opgives af forskellige grunde i forsknings- og udviklingsforløbet.

Kliniske studier er langvarige, tidskrævende og dyre - og de har et usikkert udfald. Ikke desto mindre er det et regulatorisk krav at udføre sådanne for at tilvejebringe den nødvendige dokumentation for, at vores produktkandidater kan opnå markedsføringstilladelse. I udviklingsfasen arbejder vi tæt sammen med sundhedsmyndighederne for at sikre de bedste muligheder for, at vores udviklingsprogrammer lykkes.

KOMMERCIELLE RISICI

Forskellige kommercielle risikofaktorer omfatter risici i forbindelse med markedsaccept, effektiv kommercialisering og konkurrence i forbindelse med Fenoglide[®] og vores produktkandidater samt vores evne til at tiltrække og fastholde medarbejdere og samarbejdspartnere.

Vi overvåger og vurderer løbende markedsudviklingen og konkurrenceforholdene for vores produkter og produktkandidater med henblik på proaktivt at styre de relevante risici.

Vores forretningsstrategi giver os frihed til at søge samarbejdspartnere til visse af vores produktkandidater og til at udvikle egen salgs- og marketingorganisation for andre. I august 2008 indgik vi en aftale med Cowen Healthcare Royalty Partners, hvor vi solgte vores fremtidige licensindtægter fra salg af Fenoglide[®] i Nordamerika og afgrænsede dermed væsentligt den kommercielle risiko.

FINANSIELLE RISICI

Vores omkostninger og investeringer er primært i danske kroner (DKK) og amerikanske dollars (USD). Vores indtægter er imidlertid i andre valutaer end danske kroner, primært i amerikanske dollars og i mindre grad euro (EUR). Derfor kan vores nettoudgifter og eventuelle fremtidige indtægter fra investeringer være påvirkelige af valutakursudsving.

Vi imødegår aktivt sådanne valutakursudsving ved at placere en del af vores kassebeholdning i amerikanske dollars. Hvis vi ikke kan styre vores valutakursrisiko, kan det få negativ indflydelse på vores virksomhed, driftsresultat og fremtidsudsigter samt værdien af Veloxis.

Vi har ingen rentebærende gæld bortset fra i forbindelse med finansiel leasing. Vores renterisiko vedrører derfor hovedsageligt vores likvide position. Det er afgørende for vores aktiviteter at sikre, at vi bevarer vores kapital og samtidig maksimerer indtægterne fra den overskydende likviditet uden en væsentlig forøgelse af risikoen. Veloxis' politik giver selskabet mulighed for at placere likvide midler på anfordringskonti i større danske banker samt i kortfristede danske stats- og realkreditobligationer.

JURIDISKE RISICI

Biotek- og lægemiddelvirksomheder er ofte involveret i retssager vedrørende en række forskellige forhold, herunder produktansvar, krav i forbindelse med kvalitet og sikkerhed samt krænkelse af immaterielle rettigheder. Vi er ikke involveret i nogen retssager i øjeblikket.

Veloxis' forsikringer vurderes regelmæssigt for at sikre, at disse er hensigtsmæssige, og bestyrelsen gennemgår forsikringspoli-

cerne nærmere mindst en gang om året. Veloxis har produktansvarsforsikring for vores produktkandidater i klinisk udvikling.

Hos Veloxis er kvalitets- og sikkerhedsforhold af yderste vigtighed. Der foreligger et detaljeret kvalitetssikringssystem vedrørende interne aktiviteter samt for eksterne samarbejdspartnere og leverandører.

Selvom vi vurderer, at vores aktiviteter vedrørende Fenoglide® og vores produktkandidater ikke krænker andres immaterielle rettigheder, kan vi aldrig udelukke, at vi kan blive involveret i omkostnings- og tidskrævende retssager vedrørende immaterielle rettigheder. Vores produkt og produktkandidater analyseres løbende med hensyn til, om vi patentmæssigt frit kan anvende disse i forhold til tredjemands immaterielle rettigheder, og vores konkurrenters aktiviteter overvåges løbende.

INTERNE KONTROLLER OG RISIKOSTYRING I FORBINDELSE MED REGNSKABSAFLÆGGELSESPROCESSEN

Veloxis' interne kontroller og risikostyring i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen er tilrettelagt med henblik på at sikre, at regnskabsaflæggelsen sker i henhold til de internationale standarder for finansiel rapportering (IFRS), som vedtaget af EU, og yderligere oplysningskrav for årsrapporter for børsnoterede selskaber samt at sikre, at regnskaberne giver et retvisende billede uden væsentlig fejlinformation.

Selskabets direktion og bestyrelse fastlægger og godkender de overordnede politikker, procedurer og kontrolforanstaltninger inden for alle væsentlige forhold i relation til regnskabsaflæggelsen.

Bestyrelsen har nedsat en revisionskomite som hjælper bestyrelsen og direktionen med at overvåge regnskabsaflæggelsesprocessen og effektiviteten i Veloxis' interne kontrol- og risikostyringssystemer.

Direktionen er ansvarlig for at opretholde et effektivt kontrolmiljø samt interne kontrol- og risikostyringssystemer. Veloxis har implementeret et kontrolmiljø med interne systemer med det formål at reducere identificerede risici til et acceptabelt niveau.

Selskabets stillingtagen til de enkelte anbefalinger om god selskabsledelse er beskrevet i det følgende.

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|---|------------------|-----------------------|---|
| 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. | X | | Gennem sin aktionær kommunikation, hjemmeside, den ordinære generalforsamling og investormøder sikrer Veloxis en effektiv kommunikation mellem aktionærerne og Veloxis, som inkluderer brug af informationsteknologi. Veloxis sikrer at investormøder bliver afholdt og at bestyrelsen modtager feedback fra disse møder, og at relevant information om selskabet og dets investor-aktiviteter er tilgængelig på Veloxis' hjemmeside. |
| <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. | X | | Bestyrelsen vurderer regelmæssigt – og mindst en gang årligt – hvorvidt kapital- og aktiestrukturen er i aktionærernes interesse. Årsrapporten indeholder en redegørelse for bestyrelsens vurdering. |
| <i>1.3. Generalforsamling</i> | | | |
| 1.3.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen. | X | | Den ordinære generalforsamling indkaldes med mindst tre ugers varsel i overensstemmelse med Selskabsloven. Indkaldelsen inkluderer en komplet beskrivelse af forslag til behandling på generalforsamlingen. |
| 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 | X | | Bestyrelsen mener for indeværende ikke at elektroniske ordinære generalforsamlinger vil forbedre aktionærdeltagelsen signifikant. |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|--|------------------|-----------------------|---|
| generalforsamling. | | | |
| 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. | X | | Fuldmagter omfatter aktionærernes stillingtagen i forhold 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. | X | | Den samlede bestyrelse og direktion er normalt tilstede ved ordinære generalforsamlinger. |
| 1.4. Overtagelsesforsøg | | | |
| 1.4.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, det får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget. | X | | Veloxis har til hensigt at efterkomme denne anbefaling, såfremt det bliver aktuelt. |
| 1.4.2. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan giver aktionærerne mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår. | X | | Veloxis har til hensigt at efterkomme denne anbefaling, såfremt det bliver aktuelt. |
| 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. | X | | Veloxis har processer der sikrer, at interessenterne og deres behov er kendte og respekteret. Bestyrelsen fører tilsyn med aktiviteterne på dette område. |
| 2.1.2. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan | X | | Veloxis har en kommunikationspolitik og en adfærdskodeks med retnings- |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|---|------------------|-----------------------|--|
| vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder investorerne, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom. | | | linjer for samspil med væsentlige interessenter. |
| 2.2. Samfundsansvar | | | |
| 2.2.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar. | X | | Bestyrelsen har vedtaget konkrete politikker indenfor de områder som bestyrelsen anser for at være af væsentlig betydning for Veloxis – så som arbejdsmiljø. |
| 3. Åbenhed og transparens | | | |
| 3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet | | | |
| 3.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi. | X | | Veloxis' kommunikationspolitik er tilgængelig på Veloxis' hjemmeside www.veloxis.com . Endvidere har bestyrelsen vedtaget procedurer for rettidig offentliggørelse af kursfølsomme oplysninger. |
| 3.1.2. Det anbefales , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk. | X | | Oplysninger offentliggøres på både dansk og engelsk på Veloxis' hjemmeside. |
| 3.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter. | X | | Veloxis offentliggør kvartalsrapporter. |
| 4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar | | | |
| 4.1. Overordnede opgaver og ansvar | | | |
| 4.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet. | X | | Bestyrelsen drøfter og fastlægger Veloxis' overordnede strategi, nødvendige kvalifikationer og ressourcer regelmæssigt og mindst en gang årligt. |
| 4.1.2. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan | X | | Bestyrelsen drøfter og fastlægger Veloxis' overordnede strategi, nødven- |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|--|------------------|-----------------------|--|
| 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. | | | dige kvalifikationer og ressourcer regelmæssigt og mindst en gang årligt. |
| 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. | X | | Bestyrelsen drøfter og vurderer regelmæssigt og mindst en gang årligt selskabets kontrol- og overvågningsprocedurer. |
| 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. | | X | Bestyrelsen støtter lige muligheder for begge køn og drøfter årligt selskabets aktiviteter for at sikre diversitet. Veloxis er et mindre selskab og har ikke intentioner om at formalisere processen på nuværende tidspunkt. |
| 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. | X | | Bestyrelsen gennemgår sin forretningsorden mindst en gang årligt. |
| 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. | X | | Bestyrelsen vurderer løbende direktionens arbejde og præstation. Endvidere gennemgår og godkender bestyrelsen årligt procedurerne for direktionen. |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|--|------------------|-----------------------|--|
| 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. | X | | Bestyrelsen har valgt en formand og 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. | X | | Formandskabets opgaver, pligter og ansvar er beskrevet i bestyrelsens forretningsorden, som kan findes på selskabets hjemmeside. |
| 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. | X | | Formanden har til opgave at organisere, indkalde og lede bestyrelsesmøderne. |
| 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. | X | | Bestyrelsesbeslutninger bliver vedtaget i overensstemmelse med anbefalingen såfremt formanden bliver bedt om at udføre konkrete ledelsesopgaver for selskabet. |
| 5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering | | | |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|--|------------------|-----------------------|---|
| 5.1. Sammensætning | | | |
| 5.1.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf. | X | | Bestyrelsen vurderer de påkrævede kompetencer og sammensætningen af bestyrelsen og forslag til nominering/udskiftning er baseret på en sådan vurdering. |
| 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. | X | | En formel proces for vurdering og udvælgelse af kandidater foretages i forbindelse med nomineringer/udskiftninger for at sikre de nødvendige kompetencer. Bestyrelsen tager behovet for nyt talent og diversitet med i betragtning ved vurderingen af dens sammensætning. |
| 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. | X | | De anbefalede oplysninger gives i indkaldelsen til den pågældende generalforsamling. |
| 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. | X | | En profil på hvert bestyrelsesmedlem er inkluderet i årsrapporten. |
| 5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan | | | |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|--|------------------|-----------------------|---|
| 5.2.1. Det anbefales , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet. | X | | Veloxis giver nye bestyrelsesmedlemmer en 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. | X | | Bestyrelsesformanden vurderer løbende alle bestyrelsesmedlemmer for at afgøre hvorvidt kompetencer og ekspertise skal opdateres. |
| 5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan | | | |
| 5.3.1. Det anbefales , at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt. | X | | Bestyrelsen består af seks medlemmer, hvilket anses for tilstrækkelig til at skabe en konstruktiv debat samt en effektiv beslutnings proces. Ifølge vedtægterne skal bestyrelsen bestå af mellem 3 – 9 medlemmer. |
| 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. | X | | Bestyrelsen vurderer regelmæssigt dens størrelse og har besluttet at bestyrelsens størrelse er hensigtsmæssig. Ifølge vedtægterne skal bestyrelsen bestå af mellem 3 – 9 medlemmer. |
| 5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed | | | |
| 5.4.1. Det anbefales , at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan 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 eller et associeret selskab, | X | | Flertallet af bestyrelsesmedlemmerne er uafhængige som defineret i de danske regler for selskabsledelse. |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|--|------------------|-----------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 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>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> | X | | Oplysninger om uafhængighed er inkluderet i årsrapporten og på Veloxis' hjemmeside. |
| <p>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</p> | | | |
| <p>5.5.1. Det anbefales, at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at</p> | X | | Veloxis har ingen medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|--|------------------|-----------------------|--|
| benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation. | | | |
| 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. | X | | Bestyrelsen mødes som udgangspunkt mindst syv gange om året. Bestyrelsen sikrer via en fast årlig cyklus at den behandler alle væsentlige opgaver rettidigt. Antallet af bestyrelsesmøder offentliggøres i årsrapporten. |
| 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. | X | | Hvert bestyrelsesmedlem vurderer hans/hendes evne til korrekt at udøve sit bestyrelsesarbejde set i lyset af andre forpligtelser. |
| 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. | X | | Årsrapporten indeholder de anbefalede oplysninger. |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|---|------------------|-----------------------|---|
| 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. | X | | Ifølge vedtægterne skal medlemmer af bestyrelsen fratræde på den første ordinære generalforsamling efter at have nået en alder af 70 år, Veloxis angiver alderen af sine bestyrelsesmedlemmer i årsrapporten og på selskabets hjemmeside. |
| 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. | X | | Aktionærvælgede bestyrelsesmedlemmer vælges for ét år ad gangen og kan genvælges på den ordinære generalforsamling. Balance og kontinuitet skal sikres ved indstilling af kandidater. |
| 5.9.2. Det anbefales , at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode. | X | | Veloxis beskriver i sin årsrapport hvert bestyrelsesmedlems embedsperiode, om han/hun er blevet genvalgt og den dato hvor han/hun indtrådte i bestyrelsen. |
| 5.10. Ledelsesudvalg (komitéer) | | | |
| 5.10.1. Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør: <ul style="list-style-type: none"> • ledelsesudvalgenes kommissorier, • udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt • navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er | X | | Selskabet offentliggør informationen i årsrapporten. |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|---|------------------|-----------------------|---|
| medlemmer med særlige kvalifikationer. | | | |
| 5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige. | X | | Flertallet af medlemmerne af Veloxis' revisionsudvalg og vederlagsudvalg er uafhængige. |
| 5.10.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u> . | X | | Bestyrelsen har nedsat et revisionsudvalg med to medlemmer. |
| 5.10.4. Det anbefales , at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at: <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. | X | | Formanden for revisionsudvalget er ikke formand for bestyrelsen. Medlemmerne af Veloxis' revisionsudvalg er højt kvalificerede fagfolk med stor erfaring i finansiell, revisions- og regnskabsmæssige forhold for børsnoterede selskaber. |
| 5.10.5. Det anbefales , at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiell rapportering overvåger og rapporterer til det øverste ledelsesorgan om: <ul style="list-style-type: none"> • regnskabspraksis på de væsentligste områder, • væsentlige regnskabsmæssige skøn, • transaktioner med nærtstående parter, og • usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne. | X | | Revisionsudvalget er i overensstemmelse med denne anbefaling. |
| 5.10.6. 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 in- | X | | Revisionsudvalget er i overensstemmelse med denne anbefaling. |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|--|------------------|-----------------------|--|
| <p>terne revisions budget, og</p> <ul style="list-style-type: none"> • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. | | | |
| <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. | | X | Bestyrelsens formandskab udfører opgaverne for et nomineringsudvalg. |
| <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 incitamentsafløbning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingen | X | | Bestyrelsen har etableret et vederlagsudvalg. Udvalgets formål er at evaluere og komme med anbefalinger til bestyrelsen vedrørende vederlag til medlemmerne af ledelsen og bestyrelsen. Bestyrelsen har godkendt vedtægter for vederlagsudvalget hvori udvalgets ansvarsområde og kompetencer generelt er beskrevet i overensstemmelse med anbefalingerne. |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|---|------------------|-----------------------|--|
| gens godkendelse, <ul style="list-style-type: none"> fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og overvåge, at oplysningerne i 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. | X | | Vederlagsudvalget vælger selv dets eksterne rådgiver. [Ja, men det besvarer ikke anbefalingen. |
| 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. | X | | Bestyrelsen vil implementere en evalueringsprocedure fra 2012. Bestyrelsesformanden vil forestå proceduren. |
| 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. | X | | Bestyrelsen vil implementere en evalueringsprocedure fra 2012. Bestyrelsesformanden vil forestå proceduren.. |
| 5.11.3. Det anbefales , at det øverste ledelsesor- | X | | Bestyrelsen gennemfører en årlig evaluering af direktionen i overens- |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|---|------------------|-----------------------|---|
| gan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier. | | | stemmelse med foruddefinerede kriterier. |
| 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. | X | | Bestyrelsen har vedtaget en formel evalueringsprocedure for at sikre systematisk vurdering af samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen. Yderligere evaluering sker gennem jævnlige møder mellem bestyrelsens formandskab og selskabets administrerende direktør. |
| 6. Ledelsens vederlag | | | |
| <i>6.1. Vederlagspolitikens form og indhold</i> | | | |
| 6.1.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen. | X | | Bestyrelsen har vedtaget en vederlagspolitik som er beskrevet og offentliggjort på selskabets hjemmeside. |
| 6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling. | X | | Ændringer til vederlagspolitikken nævnt under punkt 6.1.1 godkendes på generalforsamlingen. |
| 6.1.3. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen. | X | | Vederlagspolitikken indeholder en sådan beskrivelse. |
| 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. | X | | Vederlagspolitikken indeholder en sådan beskrivelse. |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|---|------------------|-----------------------|---|
| <p>6.1.5. Det anbefales, at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter,</p> <ul style="list-style-type: none"> • fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse, • sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf lønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt, • er klarhed om resultatkriterier og målbarhed for udmøntning af variable dele, og • er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår. | X | | Incitamentsprogrammerne er designet til at fremme både kortsigtet og langsigtet adfærd og de opfylder generelt de fremsatte anbefalinger. |
| 6.1.6. Det anbefales , at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer. | | X | Aflønning af bestyrelsen består af warrantsprogrammer. Fire medlemmer af bestyrelsen har fået udstedt warrants som giver ret til køb af aktier i Veloxis. Veloxis mener at evnen til at tilbyde warrants samt andre former for aktier som incitamentsaf lønning er nødvendig for at kunne tiltrække nøglemedarbejdere fra industrien (enten som bestyrelsesmedlemmer, ledere eller 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. | X | | Warrants tildeles årligt men optjenes over en periode på typisk 36 måneder. Warrants udløber typisk efter 7 år og tildeles altid minimum til markedskursen på dagen for tildelingen. |
| 6.1.8. Det anbefales , at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige. | X | | Veloxis kan i helt særlige tilfælde kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt til direktionen. |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|---|------------------|-----------------------|---|
| 6.1.9. Det anbefales , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag. | X | | Ingen af bestyrelsesmedlemmerne har ret til fratrædelsesgodtgørelse. Ingen af direktionsmedlemmerne har ret til fratrædelsesgodtgørelser der overstiger to års aflønning. |
| 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. | X | | Vederlagspolitikken afspejler de betingelser der er beskrevet i anbefalingerne og er tilgængelige på selskabets hjemmeside (og der er givet reference hertil i årsrapporten). |
| 6.2.2. Det anbefales , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling. | X | | Vederlagspolitikken forklares og begrundes af bestyrelsesformanden på den ordinære generalforsamling. |
| 6.2.3. Det anbefales , at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken. | | X | Det samlede vederlag til hvert bestyrelsesmedlem og direktionsmedlem er ikke oplyst i årsrapporten. Det samlede vederlag til henholdsvis bestyrelsen og direktionen er beskrevet sammen med en forklaring af vederlagets komponenter. Det er selskabets opfattelse at oplysning af vederlag på individuelt basis ikke tilfører yderligere værdi for selskabets aktionærer og interessenter. |
| 6.2.4. Det anbefales , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året. | X | | Der tilbydes ikke sådanne ordninger. |
| 6.2.5. Det anbefales , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport. | X | | Veloxis' fastholdelses program er beskrevet i årsrapporten. |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|--|------------------|-----------------------|--|
| 6.2.6. Det anbefales , at aktionærene på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår. | X | | Vederlag til bestyrelsen præsenteres til godkendelse på den ordinære generalforsamling. |
| 7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering) | | | |
| <i>7.1. Yderligere relevante oplysninger</i> | | | |
| 7.1.1. Det anbefales , at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov. | X | | Veloxis' årsrapport indeholder både finansielle og ikke-finansielle oplysninger der skønnes nødvendige eller relevante. |
| <i>7.2. Going concern forudsætningen</i> | | | |
| 7.2.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt tager stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil. | X | | Bestyrelsen vurderer specifikt fortsat drift (going concern) som et punkt i forbindelse med godkendelsen af årsrapporten. |
| 8. Risikostyring og intern kontrol | | | |
| <i>8.1. Identifikation af risici</i> | | | |
| 8.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsaflæg- | X | | En gang årligt udarbejder direktionen en strategisk plan med identifikation og evaluering af strategiske risici. Bestyrelsen vurderer og godkender den strategiske plan. |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|--|------------------|-----------------------|--|
| gelsen. | | | |
| 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. | X | | Væsentlige risici identificeres og rapporteres løbende til direktionen og bestyrelsen. Direktionen er ansvarlig for risikostyringsprocessen, inklusive identifikation af risici, vurdering af sandsynlighed og potentiel indvirkning og iværksættelse af risikobegrænsende tiltag. |
| 8.2. Whistleblower-ordning | | | |
| 8.2.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom. | X | | Veloxis er i gang med at etablere en whistleblower ordning for hensigtsmæssig og fortrolig rapportering om mulige eller formodede forseelser. |
| 8.3. Åbenhed om risikostyring | | | |
| 8.3.1. Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici. | X | | Årsrapporten inkluderer oplysninger om Veloxis' risikostyringsaktiviteter. |
| 9. Revision | | | |
| 9.1. Kontakt til revisor | | | |
| 9.1.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan. | X | | En regelmæssig kontakt opretholdes. Revisionsudvalget overvåger løbende revisionsprocessen. Resultatet af revisionen drøftes af bestyrelsen blandt andet på baggrund af revisionsprotokollatet. |
| 9.1.2. Det anbefales , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem det | X | | Revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar er aftalt mellem revisor og bestyrelsen. |

| Anbefaling | Selskabet følger | Selskabet følger ikke | Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund: |
|--|------------------|-----------------------|--|
| øverste ledelsesorgan og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget. | | | |
| 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. | X | | Veloxis er i overensstemmelse med denne anbefaling. |
| 9.2. Intern revision | | | |
| 9.2.1. Det anbefales , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrundet beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten. | X | | På vegne af bestyrelsen vurderer og evaluerer revisionsudvalget en gang årligt Veloxis' interne kontroller og behovet for intern revision. |