



Skema til redegørelse vedrørende Retningslinjer for de selvstyrejede aktieselskaber.

Illuut A/S har i overensstemmelse med forventningerne fra aktionæren valgt at redegøre for selskabets praksis i forhold til Retningslinjerne for god selskabsledelse for de selvstyrejede aktieselskaber fra december 2012.

Hensigten med den samlede oversigt er at lette tilgængeligheden og overskueligheden for selskabets interesser.

Redegørelse vedr. Illuut A/S

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 bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionæren, således at bestyrelsen kender aktionærens holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.	X		
<i>1.2. Kapital- og aktiestruktur</i>			
1.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapitalstruktur fortsat er i aktionærens og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport.	X		
2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar			
<i>2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar</i>			
2.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager en politik for selskabets forhold til dets interessenter og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	X		
<i>2.2. Samfundsansvar</i>			
2.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager en politik for selskabets samfundsansvar.	X		
2.2.2 Det anbefales , at selskabet redegør for sin politik for samfundsansvar i årsrapporten, eller at årsrapporten henviser til en redegørelse, som er offentliggjort indenfor det seneste år. Redegørelsen bør som minimum indeholde oplysninger om:	X		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>a) Selskabets politik for samfundsansvar, herunder eventuelle standarder, retningslinjer eller principper for samfundsansvar, som selskabet anvender.</p> <p>b) Hvordan selskabet omsætter sin politik for samfundsansvar til handling, herunder eventuelle systemer eller procedurer herfor.</p> <p>c) Selskabets vurdering af, hvad der er opnået som følge af selskabets arbejde med samfundsansvar i regnskabsåret samt selskabets forventninger til arbejdet fremover.</p> <p>d) Redegørelsen eller henvisningen skal gives i tilknytning til ledelsesberetningen.</p> <p>e) For selskaber som udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at redegørelsen gives for koncernen som helhed.</p>			
3. Åbenhed og transparens			
3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet			
3.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager en kommunikationsstrategi.	X		
3.1.2. Det anbefales , at selskabet på sin hjemmeside offentliggør alt materiale, som kan rekvireres gennem Erhvervsstyrelsen. Derudover skal forretningsordenen for bestyrelsen offentliggøres på hjemmesiden.	X		
3.1.3 Det anbefales , at lønsum pr. årsværk og samlet lønsum oplyses i årsrapporten.		X	Grundet få ansatte oplyses dette ikke
3.1.4. Det anbefales , at selskabet ikke køber ydelser af bestyrelsesmedlemmer personligt eller deres nærtstående, herunder virksomheder hvor medlemmerne indgår i ejerkredsen. I undtagelsesvise situationer hvor bestyrelsesmedlemmer ønsker at byde på opgaver i selskabet, skal dette ske efter principperne i offentlige udbud. Eventuel handel mellem selskabet og bestyrelsesmedlemmer bør fremgå af årsrapportens noter.	X		
3.1.5. Det anbefales , at der i årsrapporten redegøres for de enkelte medlemmer af bestyrelsen og direktionens særlige kompetencer. Årsrapporten bør som minimum indeholde følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen og direktionen:		X	CV og oplysninger deles på hjemmesiden
<p>a) Den pågældendes stilling og alder</p>			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
b) Den pågældendes øvrige ledeshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i grønlandske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver c) De enkelte medlemmers særlige kompetencer d) Tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen/direktionen.			
3.1.6. Det anbefales , at antallet af afholdte bestyrelsesmøder oplyses i årsrapporten.	X		
4. Bestyrelsens opgaver og ansvar			
4.1. Overordnede opgaver og ansvar			
4.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet samt at strategien fortsat understøtter aktionærens overordnede målsætninger.	X		
4.1.2. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde bestyrelsen vil udøve kontrol med direktionens arbejde.	X		
4.2 Mangfoldighed			
4.2.1 Det anbefales, at bestyrelsen hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, og at der sikres lokal forankring. Bestyrelsen fastsætter konkrete mål for mangfoldighed og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.		X	Dette synes ikke relevant henset til at selskabet kun har to ansatte.
4.3. Forretningsordener og instrukser			
4.3.1. Det anbefales , at bestyrelsen årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.	X		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
4.3.2. Det anbefales , at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender en instruks for direktionen, herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til bestyrelsen samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.	X		
<i>4.4 Formand og næstformanden</i>			
4.4.1. 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.	X		
4.4.2. Det anbefales , at forretningsordenen for bestyrelsen indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	X		
4.4.3. 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 offentliggøres i en pressemeddelelse.	X		
5. Bestyrelsens sammensætning og organisering			
<i>5.1. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</i>			
5.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen årligt gennemfører en bestyrelseevaluering. Bestyrelseevalueringens formål er at give aktionæren og bestyrelsen en vurdering af dels den samlede bestyrelse og de enkelte medlemmers arbejde i det forgangne år, og dels af bestyrelsens kompetencemæssige sammensætning i forhold til udfordringer selskabet står overfor. Bestyrelseevaluering skal indeholde følgende elementer: 1) Kompetencebehovsanalyse – beskrivelse af de kvalifikationer, der kræves i den optimale bestyrelse for det konkrete selskab. 2) Evaluering	X		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>a. <i>Vurdering af den samlede bestyrelses performance og kompetencer.</i></p> <p>b. <i>Vurdering af hvilken performance og kompetencer hvert enkelt bestyrelsesmedlem bidrager med.</i></p> <p>c. <i>Vurdering af hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.</i></p> <p>3) Kompetencegabsanalyser – sammenfatning hvor forskelle mellem den optimale bestyrelse og den nuværende bestyrelse vurderes.</p> <p>4) Anbefaling til lukning af eventuelle kompetence- og performancegab, igennem kompetenceudvikling og/eller justeringer i bestyrelsessammensætningen.</p>			
5.1.2. Det anbefales , at bestyrelsevalueringen som minimum hvert andet år gennemføres i samarbejde med en ekstern konsulent.	X		
5.1.3. Det anbefales , at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	X		
5.1.4. Det anbefales , at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem formanden for bestyrelsen og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen og aktionæren.	X		
<i>5.2. Uddannelse af medlemmer af bestyrelsen</i>			
5.2.1. Det anbefales , at bestyrelsesformanden sikrer, medlemmerne af bestyrelsen ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet, herunder aktionærens overordnede politik i forhold til selskabet.	X		
5.2.2. Det anbefales , at bestyrelsesformanden og bestyrelsesmedlemmet én gang årligt sammen vurderer, om bestyrelsesmedlemmets kompetencer bør opdateres eller udvikles.	X		
<i>5.3. Bestyrelsens uafhængighed</i>			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>5.3.1. Det anbefales, at alle de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende <u>ikke</u>:</p> <ol style="list-style-type: none"> være eller inden for de seneste to 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 inden for de seneste to år i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen være eller inden for de seneste to år have været ansat eller partner hos selskabets revisor være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet have været medlem af bestyrelsen i mere end ni år være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige. 	X		
5.4. Medarbejdervalgte medlemmer af bestyrelsen			
5.4.1. Det anbefales , at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.		X	Dette synes ikke relevant eftersom selskabet kun har to ansatte
5.5. Mødefrekvens			
5.5.1. Det anbefales , at bestyrelsen 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.	X		
5.6. Ledelsesudvalg (komitéer)			
<p>5.6.1. 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 Navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer. 		X	Dette synes ikke relevant i forhold til selskabets størrelse

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
5.6.2. Det anbefales , at bestyrelser for selskaber, som følger regnskabsklasse D, nedsætter et <u>revisionsudvalg</u> .		X	Opgaverne dækkes i plenum af bestyrelsen.
5.6.3. Det anbefales , at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at: <ul style="list-style-type: none"> • formanden for bestyrelsen ikke er formand for revisionsudvalget • 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, med sammenlignelige forhold. 		X	Opgaverne dækkes i plenum af bestyrelsen.
5.6.4. 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 • Usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne. 		X	Opgaverne dækkes i plenum af bestyrelsen.
5.6.5. 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 • overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 		X	Opgaverne dækkes i plenum af bestyrelsen.
5.6.6. Hvis der nedsættes et <u>vederlagsudvalg</u> anbefales det, at udvalget som minimum har følgende forberedende opgaver: <ul style="list-style-type: none"> • Indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning) for direktionen til bestyrelsens godkendelse, • Fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til 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 direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen, og overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende. 		X	Opgaverne dækkes i plenum af bestyrelsen.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
6. Ledelsens vederlag			
6.1. Vederlagspolitikens form og indhold			
6.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen vedtager en vederlagspolitik for direktionen og andre ledende ansatte, som indeholder: a) <i>en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</i> b) <i>en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</i>		X	Det synes ikke relevant henset til selskabets størrelse.
6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.		X	Det synes ikke relevant henset til selskabets størrelse.
6.1.3. Det anbefales , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af direktionen.		X	Det synes ikke relevant henset til selskabets størrelse.
6.1.4. Det anbefales , at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.		X	Det synes ikke relevant henset til selskabets størrelse.
6.1.5. Det anbefales , at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	X		
6.1.6. Det anbefales , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om eventuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for direktionen samt disse ordningers aktuariemæssige værdi og forskydninger over året.	X		
6.1.7. Det anbefales , at oplysninger om opsigelsesperioder, fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.		X	Selskabets betingelser er sædvanlig i forhold til grønlandske forhold og følger Selvstyrets retningslinjer.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
<p>6.1.8. Det anbefales, at bestyrelsen, såfremt vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, sikrer følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At de variable lønandele højst udgør halvdelen af den samlede vederlæggelse • En passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf lønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionæren på kort og lang sigt • At der er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele • At der er fastsat kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale har til formål at sikre langsigtet værdiskabelse. 		X	Det synes ikke relevant henset til selskabets størrelse.
<p>6.1.9. Det anbefales, at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.</p>		X	Selskabets betingelser er sædvanlige og der er ingen variable lønandele for direktionen.
<p>6.1.10. Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse, opsigelsesperioder eller lignende maksimalt udgør en værdi, der svarer til et års fast vederlag. Fratrædelsesgodtgørelse kan kun udbetales ved opsigelse fra selskabets side.</p>	X		
7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)			
<i>7.1. Yderligere relevante oplysninger</i>			
<p>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.</p>	X		
<p>7.1.2 Det anbefales, at årsrapporten beskriver opfyldelsen af selskabets målsætninger.</p>	X		
8. Risikostyring og intern kontrol			
<i>8.1. Identifikation af risici</i>			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
8.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen 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.	X		
8.1.2. Det anbefales , at direktionen løbende rapporterer til bestyrelsen om udviklingen inden for de væsentlige risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker og rammer m.v. med henblik på, at bestyrelsen kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.	X		
8.1.3. Det anbefales , at bestyrelsen årligt vurderer om dækningen på ledelsens ansvarsforsikring er korrekt.	X		
<i>8.2. Åbenhed om risikostyring</i>			
8.2.1. Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	X		
9. Revision			
<i>9.1. Kontakt til revisor</i>			
9.1.1. Det anbefales , at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og bestyrelsen.	X		
9.1.2. Det anbefales , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og revisor.	X		Direktionen fremlægger aftalen til bestyrelsens godkendelse.
9.1.3. Det anbefales , at bestyrelsen og i relevant omfang 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		
<i>9.2. Intern revision</i>			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund:
9.2.1. Det anbefales , at bestyrelsen i de store selskaber mindst en gang årligt beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringsystemer samt begrundet beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.		X	Det synes ikke relevant henset til selskabets størrelse