

Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse for regnskabsåret 2011, jf. årsregnskabslovens § 107b

Denne lovpligtige redegørelse for virksomhedsledelse for Svejsemaskinefabrikken Migatronic A/S er en bestanddel af ledelsesberetningen i Svejsemaskinefabrikken Migatronic A/S' årsrapport for regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2011.

Redegørelsens afsnit om anbefalinger for god selskabsledelse er ikke omfattet af revisors udtalelse om ledelsesberetning i årsrapporten for Svejsemaskinefabrikken Migatronic A/S. Oplysningerne om "Sammensætning og organisering af ledelsen" og Hovedelementerne i koncernens interne kontrol- og risikostyringsystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsen", er omfattet af revisors udtalelse om ledelsesberetningen i årsrapporten for 2011.

Sammensætning og organisering af ledelsen

Bestyrelsen består af 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer samt 2 medarbejdervalgte medlemmer.

De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for et år ad gangen, mens de medarbejdervalgte medlemmer vælges for 4 år ad gangen.

De medarbejdervalgte medlemmer har samme rettigheder og pligter som de generalforsamlingsvalgte.

Medlemmer af direktionen er ikke med medlemmer af bestyrelsen, men deltager i bestyrelsesmøderne.

Revisionsudvalgets opgaver varetages af den samlede bestyrelse.

Svejsemaskinefabrikken Migatronic A/S' bestyrelse er sammensat under hensyntagen til koncernens størrelse og kompleksitet, således, at der er sikret et bredt erfaringsgrundlag i den samlede bestyrelse, med blandt andet generel ledelseserfaring fra industrien, brancheerfaring samt salgs- som produktionserfaring.

Detaljeret beskrivelse af ledelsens opgaver, sammensætning og organisering fremgår af redegørelsen om god selskabsledelse, hvortil der henvises.

Hovedelementerne i koncernens interne kontrol- og risikostyringsystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsen

Bestyrelsen og direktionen har det overordnede ansvar for koncernens risikostyring og interne kontrol i forbindelse med regnskabsprocessen, herunder overholdelsen af relevant lovgivning og anden regulering i relation til regnskabsaflæggelsen. Bestyrelsen og direktionens holdning til god risikostyring og intern kontrol i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen indskræmpes derfor til stadighed.

Koncernens risikostyrings- og interne kontrolsystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen kan alene skabe rimelig, men ikke absolut sikkerhed for, at uretmæssig brug af aktiver, tab og/eller væsentlige fejl og mangler i forbindelse med regnskabsaflæggelsen undgås.

Bestyrelsen/revisionsudvalget og direktionen vurderer løbende væsentlige risici og interne kontroller i forbindelse med koncernens aktiviteter og deres eventuelle indflydelse på regnskabsaflæggelsesprocessen.

Kontrolmiljø

Bestyrelsen vurderer årligt koncernens organisationsstruktur og bemanningen på væsentlige områder i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen.

Bestyrelsen og direktionen vurderer de overordnede procedurer og kontroller på væsentlige områder i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen. Grundlaget herfor er en klar organisationsstruktur, klare rapporteringslinjer, autorisations- og attestationsprocedurer og personadskillelse.

Direktionen har etableret en central controlling-funktion til controlling af den finansielle rapportering fra dattervirksomheder. Direktionen overvåger løbende overholdelsen af relevant lovgivning og andre forskrifter og bestemmelser i forbindelse med regnskabsaflæggelsen og rapporterer løbende herom til bestyrelsen/revisionsudvalget.

Risikovurdering

Bestyrelsen/revisionsudvalget og direktionen foretager mindst årligt en overordnet risikovurdering af risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen. Bestyrelsen og direktionen tager som led i risikovurderingen årligt stilling til risikoen for besvigelser og til de foranstaltninger, der skal tages med henblik på at reducere og/eller eliminere disse risici. Herunder vurderer bestyrelsen den daglige ledelses mulighed for at tilsidesætte kontroller og for at udøve upassende indflydelse på regnskabsaflæggelsen.

Overvågning

Direktionen har etableret en formel koncernrapporteringsproces, der omfatter budgetrapportering og månedlig rapportering inkl. afvigelsesrapporter med kvartalsvis ajourføring af skøn for året. Rapporteringen omfatter ud over resultatopgørelse og balance tillige informationer og supplerende specifikationer.

De generalforsamlingsvalgte revisorer rapporterer i revisionsprotokollen til bestyrelsen væsentlige svagheder i koncernens interne kontrolsystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen. Mindre væsentlige forhold rapporteres i Management Letters til direktionen.

Bestyrelsen/revisionsudvalget overvåger, at direktionen reagerer effektivt på eventuelle svagheder og/eller mangler, og at aftalte tiltag i relation til styrkelse af risikostyring og interne kontroller i relation til regnskabsaflæggelsesprocessen implementeres som planlagt.

Principper for god selskabsledelse

Som børsnoteret er Svejsemaskinefabrikken Migatronic A/S ikke blot underlagt årsregnskabslovens krav men også Regler for udstedere af aktier fastsat af NASDAQ OMX Copenhagen A/S. I henhold til disse regler skal Svejsemaskinefabrikken Migatronic A/S rapportere, om selskabet følger eller ikke følger Anbefalingerne om god selskabsledelse fastsat af Komitéen for god Selskabsledelse, og i det omfang en anbefaling ikke følges, skal det forklares, hvorfor anbefalingen ikke følges. Rapportering skal ske årligt og forholde sig til Svejsemaskinefabrikken Migatronic A/S' finansår, dvs. kalenderåret, og rapporteringen skal foreligge og offentliggøres samtidig med årsrapporten for det pågældende finansår.

Anbefalingerne om god selskabsledelse kan ses på www.corporategovernance.dk, ligesom de er gengivet i rapporteringsskemaet nedenfor.

1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabsledelsen

Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger august 2011	Migatronics holdninger og praksis
1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne	
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.	Såvel aktionærer som andre interessenter har via Migatronics hjemmeside adgang til nyheder, samt mulighed for at abonnere på nyheder inden for forskellige kategorier og rette elektronisk henvendelse til selskabet. Alle forespørgsler og henvendelser fra aktionærer og andre interessenter besvares hurtigst muligt.
1.2. Kapital- og aktiestruktur	
1.2.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur	Bestyrelsen vurderer løbende selskabets finansielle forhold, finansielle mål, udbyttepolitik og aktiestruktur.

<p>fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.</p> <p><i>Kommentar:</i> Kapital- og aktiestruktur betyder i denne sammenhæng aktiekapitalens størrelse, aktiestørrelsen, antallet af aktieklasser og aktieklassernes respektive stemmeret inkl. stemmeretsbegrænsninger, ret til udbytte, forholdet mellem egen- og fremmedfinansiering, egne aktier, aktietilbagekøb m.v. Det centrale i vurderingen er at sikre, at selskabet er passende kapitaliseret, samt sikre passende likviditet i aktien og en rimelig fordeling af risiko og indflydelse.</p>	<p>Migatronics aktiekapital er opdelt i A-aktier og B-aktier, og bestyrelsen er af den opfattelse, at den eksisterende fordeling i to aktieklasser for indeværende er hensigtsmæssig for at sikre en kontinuerlig og stabil udvikling i selskabet. Bestyrelsen er dog opmærksom på, at en ophævelse kan være gunstig, såfremt der skal tiltrækkes ny kapital. Bestyrelsen vil derfor løbende vurdere hensigtsmæssigheden af nævnte opdeling.</p> <p>Bestyrelsens aktuelle vurderinger er indeholdt i årsrapporten.</p>
<p>1.3 Generalforsamling</p>	
<p>1.3.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.</p> <p>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.</p> <p><i>Kommentar:</i> Elektroniske generalforsamlinger giver aktionærerne mulighed for at deltage i en generalforsamling, selvom de f.eks. er forhindret i at møde fysisk frem. En delvis elektronisk generalforsamling betyder, at aktionærerne har mulighed for at deltage enten ved fysisk fremmøde eller elektronisk.</p> <p>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.</p> <p>1.3.4. Det anbefales, at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.</p>	<p>Indkaldelse til generalforsamlingen skal i henhold til vedtægterne udsendes med mindst 3 ugers og højst 5 ugers varsel. Samtidig lægges indkaldelsen på selskabets hjemmeside.</p> <p>Migatronics generalforsamlinger afholdes altid ved fysisk fremmøde.</p> <p>Datoen for generalforsamlingen oplyses i selskabets finanskalender inden udgangen af det foregående kalenderår.</p> <p>Forslag fra aktionærerne til generalforsamlingen skal være indgivet til selskabets bestyrelse senest 6 uger før generalforsamlingens afholdelse.</p> <p>På Migatronics hjemmeside findes formularer til brug for stemmeafgivelse ved fuldmagt eller stemmeafgivelse pr. brev.</p> <p>Migatronics bestyrelse samt direktion tilstræber altid at være til stede på selskabets generalforsamlinger.</p>
<p>1.4. Overtagelsesforsøg</p>	
<p>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.</p> <p><i>Kommentar:</i> Det er ikke afgørende, hvordan det centrale ledelsesorgan får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Kendskab kan være opnået før tilbudsgiver offentliggør beslutningen om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Det er ikke i strid med anbefalingen, at det centrale ledelsesorgan søger at formå andre til at fremsætte alternative (konkurrerende) overtagelsestilbud.</p> <p>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.</p>	<p>Bestyrelsen vil ikke forsøge at imødegå et eventuelt overtagelsesforsøg uden generalforsamlingens godkendelse.</p> <p>Eventuelle overtagelsestilbud vil af bestyrelsen blive forelagt aktionærerne.</p>

2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet

Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger august 2011	Migatronics holdninger og praksis
2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne	
2.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	Migatronics har ikke en egentlig politik for selskabets forhold til sine interessenter. Interessentpolitikken fremgår implicit af selskabets værdigrundlag, som kan læses 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.	Migatronics bestyrelse informeres løbende om selskabets interessenter samt om selskabets samarbejde med disse.
2.2. Samfundsansvar	
2.2.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	Migatronic ønsker at leve op til lovgivning og regler i de lande, hvor koncernen opererer. Bestyrelsen har på nuværende tidspunkt ikke vedtaget egentlige politikker for selskabets samfundsansvar, men henviser til Migatronics værdigrundlag, der overordnet definerer selskabets holdninger til miljø og interessenter, herunder leverandører, nærsamfund og medarbejdere.

3. Åbenhed og transparens

Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger august 2011	Migatronics holdninger og praksis
3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet	
3.1.1. Det anbefales , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi. <i>Kommentar:</i> Et selskabs kommunikationsstrategi omhandler bl.a. hvilken type oplysninger, der skal offentliggøres, samt hvordan, hvornår og over for hvem offentliggørelse skal finde sted.	Migatronic sikrer gennem det interne regelsæt, at alle relevante oplysninger om kurspåvirkende forhold offentliggøres korrekt og rettidigt. Alle forespørgsler og henvendelser fra aktionærer og andre interessenter besvares hurtigst muligt.
3.1.2. Det anbefales , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	Meddelelser offentliggøres på dansk.
3.1.3. Det anbefales , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	Migatronic har for nærværende valgt ikke at offentliggøre kvartalsrapporter. Bestyrelsen er af den opfattelse, at en periode-til-periode sammenligning af koncernens kvartalsresultater ikke vil bidrage til en bedre forståelse af koncernens aktiviteter, herunder give et mere fyldestgørende billede af koncernens aktiver og passiver, finansielle stilling samt resultat. I henhold til Værdipapirhandelsloven offentliggør Migatronic en periodemeddelelse i løbet af både første og anden halvårsperiode af regnskabsåret.

4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar

4.1. Overordnede opgaver og ansvar	
Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger august 2011	Migatronics holdninger og praksis
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.	Migatronics bestyrelse drøfter og fastsætter, i henhold til forretningsordenen for bestyrelsen, selskabets målsætning og overordnede strategi.

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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> <p><i>Kommentar:</i> Der kan med fordel udarbejdes handlingsplaner, der beskriver selskabets indsats for mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer f.eks. ved at arbejde for at øge antallet af kvindelige ledere i selskabet generelt. Der bør fastsættes konkrete mål for selskabets mangfoldighed, f.eks. for andelen af kvinder på udvalgte ledelsesniveauer.</p>	<p>I forbindelse med den årlige budgetudarbejdelse vurderes planerne i forhold til behov for kompetencer samt de finansielle ressourcer til at realisere de fastsatte mål, så den fremtidige indtjening kan sikres.</p> <p>Bestyrelsen drøfter løbende opgaverne omkring den finansielle og ledelsesmæssige kontrol, herunder hvordan de vil udøve kontrol med direktionens arbejde.</p> <p>Migatronic udvælger såvel ledere som medarbejdere under hensyntagen til stillingsindhold, kandidaternes kvalifikationer og kompetencer samt sammensætningen af velfungerende teams. Migatronic er bevidst om, at mangfoldighed er en styrke, og begge køn er således repræsenteret i alle ledelsesniveauer i selskabet. Bestyrelsen har ikke fundet det nødvendigt at opstille konkrete mål for mangfoldighed.</p>
<p>4.2. Forretningsordener</p>	
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Bestyrelsens forretningsorden bliver gennemgået en gang årligt og tilpasset efter behov.</p> <p>Bestyrelsen gennemgår herudover årligt direktionens funktionsbeskrivelse, som fastlægger kravene til direktionen, herunder krav til rapportering samt til kommunikation med bestyrelsen.</p>
<p>4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</p>	
<p>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.</p> <p>4.3.2. Det anbefales, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>I henhold til Migatronics vedtægter samt forretningsorden for bestyrelsen konstituerer bestyrelsen sig med såvel bestyrelsesformand som næstformand.</p> <p>Beskrivelsen af bestyrelsens, herunder bestyrelsesformandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar er integreret i bestyrelsens forretningsorden, og bestyrelsen finder ikke, at yderligere beskrivelse er nødvendig.</p> <p>Bestyrelsesformanden, der er det daglige bindeled mellem selskabets direktion, følger løbende direktionens arbejde.</p> <p>Bestyrelsesformanden sørger for, at forhandlinger finder sted i den samlede bestyrelse og at væsentlige beslutninger træffes af den samlede bestyrelse samt at mødefrekvensen er tilpasset, således at bestyrelsen kan være en effektiv sparringspartner for direktionen.</p> <p>Såfremt bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udføre særlige opgaver for Migatronic, vil der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, inklusive en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem direktionen og bestyrelsen samt de enkelte medlemmer af</p>

<p>Øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.</p> <p><i>Kommentar:</i> Anbefalingen er alene relevant for bestyrelser, da formanden for et tilsynsråd ikke må udføre opgaver for selskabet, som ikke er en del af hvervet som formand.</p> <p>En aftale om, at formanden påtager sig særlige opgaver, skal indeholde bestemmelser om de særlige forholdsregler, der samtidig er vedtaget til sikring af rolle- og ansvarsdeling i bestyrelsen og mellem bestyrelse og direktion.</p>	<p>bestyrelsen.</p>
---	---------------------

5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering

Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger august 2011	Migatronics holdninger og praksis
<p>5.1. Sammensætning</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><i>Kommentar:</i> Den forberedende proces for udvælgelse af kandidater til det øverste ledelsesorgan bør prioritere selskabets målsætning for mangfoldighed. Nomineringsudvalget bør derfor til brug for drøftelsen i det øverste ledelsesorgan fremkomme med forslag til kandidater, der understøtter selskabets målsætning for mangfoldighed i det øverste ledelsesorgan.</p> <p>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.</p> <p><i>Kommentar:</i> Beskrivelsen kan indeholde oplysning om de rekrutteringskriterier, det øverste ledelsesorgan har fastlagt, herunder de krav til professionelle kvalifikationer, brancheerfaring, international erfaring, uddannelsesmæssig baggrund m.v., som det er væsentligt at have repræsenteret i det øverste ledelsesorgan.</p> <p>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</p>	<p>Migatronics bestyrelse er sammensat under hensyntagen til selskabets størrelse og kompleksitet, således der er sikret et bredt erfaringsgrundlag i den samlede bestyrelse, bl.a. generel ledelseserfaring fra industrien, brancheerfaring samt indgående salgserfaring. Bestyrelsen har ikke fundet grundlag for udarbejdelse af en egentlig årlig beskrivelse heraf.</p> <p>Udvælgelse og indstilling af bestyrelseskandidater sker efter en grundig og transparent proces ud for ønsket om et bredt erfaringsgrundlag i den samlede bestyrelse.</p> <p>Under hensyntagen til Migatronics størrelse og kompleksitet vurderer bestyrelsen, at der ikke er behov for, forud for generalforsamlingen, at udsende en detaljeret beskrivelse af de opstillede bestyrelseskandidater. Ved opstilling af nye kandidater vil en kort præsentation af disse dog fremgå af indkaldelsen til generalforsamlingen.</p> <p>Ligeledes vurderer bestyrelsen, at der ikke er behov for en egentlig redegørelse for sammensætningen af bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmernes aktuelle tillidsposter fremgår af årsrapporten.</p>
<p>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste</p>	

<p>ledelsesorgan</p> <p>5.2.1. Det anbefales, at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.</p> <p>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.</p> <p><i>Kommentar:</i> Formanden bør i samarbejde med de enkelte medlemmer tage stilling til, om der er behov for at tilbyde den pågældende relevant supplerende uddannelse.</p>	<p>Bestyrelsesformanden sørger for at introducere nye medlemmer i selskabets bestyrelse i samarbejde med direktionen.</p> <p>Bestyrelsen vurderer løbende, hvorvidt der er områder, hvor bestyrelsesmedlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres, og supplerende uddannelse af bestyrelsesmedlemmer finder sted, hvor det er relevant.</p>
<p>5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</p> <p>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.</p> <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>Migatronic har fire generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og 2 medarbejdervalgte medlemmer.</p> <p>Bestyrelsen drøfter løbende sin sammensætning, størrelse og resultater i forhold til selskabets udfordringer og udviklingskrav.</p>
<p>5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</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><i>Kommentar:</i> Ved uafhængighed forstås, at den pågældende ikke har nære bånd til eller repræsenterer direktionen, formanden for det øverste ledelsesorgan, kontrollerende aktionærer eller selskabet.</p> <p>Ledelsesorganet bør ved anvendelse af uafhængighedskriterierne lægge vægt på det materielle snarere end det formelle.</p>	<p>Migatronics 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er som udgangspunkt alle uafhængige i forhold til koncernen.</p> <p>Såfremt der er bestyrelsesmedlemmer, der i henhold til gældende definition ikke er uafhængige, vil dette blive oplyst i selskabets årsrapport.</p> <p>Migatronics direktion indgår ikke i selskabets bestyrelse.</p>

<p>Det er vigtigt, at ledelsesorganet sikrer fornyelse blandt ledelsesmedlemmerne, og at de enkelte ledelsesmedlemmer er bevidste om værdien af efter omstændighederne at forholde sig kritisk til tidligere truffne beslutninger.</p> <p>Det forhold, at et medlem af det øverste ledelsesorgan er valgt med majoritetsaktionærens stemmer, har ikke i sig selv indflydelse på vurderingen af den pågældende persons uafhængighed.</p> <p>Det er andre forhold, der indvirker på spørgsmålet om uafhængighed, herunder eksempelvis at vedkommende er ledelsesmedlem hos eller i øvrigt har nære bånd til selskabets hovedaktionær.</p> <p>Krydsende ledelsesrepræsentation forekommer eksempelvis, hvor et medlem af det øverste ledelsesorgan i selskab A er direktør i selskab B, samtidig med at et medlem af det øverste ledelsesorgan i selskab B er direktør i selskab A. En lignende situation kan opstå, hvis et medlem af det øverste ledelsesorgan i øvrigt har væsentlige relationer til direktører i selskabet gennem deltagelse i andre selskaber eller enheder.</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><i>Kommentar:</i> Det øverste ledelsesorgan beslutter, hvilke medlemmer der betragtes som afhængige/uafhængige.</p>	<p>Da alle Migatronics generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer som udgangspunkt er uafhængige og dette også vil være et krav til fremtidige kandidater, vil dette ikke blive oplyst særskilt. Det vil som tidligere beskrevet blive oplyst i selskabets årsrapport, hvis et bestyrelsesmedlem er ikke længere er uafhængigt.</p>
<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 benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.</p>	<p>Det fremgår af Migatronics årsrapport, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer vælges for 4 år ad gangen ved afholdelse af medarbejdervalg.</p>
<p>5.6. Mødefrekvens</p>	
<p>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.</p>	<p>Bestyrelsen mødes til 6 ordinære møder henhold til den mødeplan, der fastlægges omkring årsskiftet i forbindelse med indberetning af finanskalenderen.</p> <p>Herudover mødes bestyrelsen, såfremt der skønnes behov herfor. Antallet af bestyrelsesmøder vil fremover blive oplyst i årsrapporten.</p>
<p>5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv</p>	
<p>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.</p> <p><i>Kommentar:</i> Ved vurderingen skal der tages hensyn til antallet og omfanget af udvalgsposter. Som hovedregel må det antages, at et medlem af det øverste ledelsesorgan, der samtidig er direktør i et selskab, ikke kan varetage mere end nogle få poster som menigt bestyrelsesmedlem eller en formandspost og en menig post i selskaber, der ikke er en del af koncernen.</p>	<p>De enkelte bestyrelsesmedlemmer vurderer selv, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet og dermed også hvor mange hverv de kan påtage sig.</p> <p>Den samlede bestyrelse vurderer hvert år resultaterne af det samlede bestyrelsesarbejde.</p>

<p>5.7.2. Det anbefales, at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan:</p> <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. 	<p>Årsrapporten oplyser bestyrelsesmedlemmernes stilling og bestyrelsesposter i danske og udenlandske selskaber samt deres besiddelse af Migatronic aktier.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmerne ejer ikke optioner eller warrants.</p>
<p>5.8. Aldersgrænse</p> <p>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.</p>	<p>Migatronics bestyrelse har ikke fundet det nødvendigt at fastsætte en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer. Årsrapporten indeholder oplysninger om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.</p>
<p>5.9. Valgperiode</p> <p>5.9.1. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.</p> <p>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.</p>	<p>Alle generalforsamlingsvalgte medlemmer er på valg hvert år.</p> <p>Årsrapporten indeholder oplysninger om tidspunktet for medlemmernes indtræden i bestyrelsen.</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>5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p> <p><i>Kommentar:</i> Et ledelsesudvalgs funktion kan varetages af det samlede ledelsesorgan, forudsat at eventuelle særlige krav til udvalget er opfyldt i det øverste ledelsesorgan, herunder om uafhængighed, faglige kvalifikationer m.v.</p> <p>5.10.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt revisionsudvalg.</p> <p><i>Kommentar:</i> I større selskaber og i selskaber med komplekse regnskabs- og revisionsforhold vil det typisk ikke være tilstrækkeligt, at det samlede øverste ledelsesorgan udøver revisionsudvalgets funktion.</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 	<p>På grund af selskabets størrelse og kompleksitet har bestyrelsen besluttet, at den samlede bestyrelse varetager revisionsudvalgets funktion, og revisionsudvalgets opgaver drøftes i tilknytning til de 6 årlige bestyrelsesmøder. Dette oplyses i Migatronics årsrapport.</p> <p>Med baggrund i selskabets størrelse og kompleksitet har bestyrelsen ikke fundet anledning til at nedsætte andre udvalg.</p> <p>Bestyrelsen vurderer regelmæssigt, om den samlede bestyrelse råder over tilstrækkelig sagkundskab og erfaring, herunder har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og</p>

<ul style="list-style-type: none"> • 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>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 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. <p>5.10.7. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et nomineringsudvalg, 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. <p>5.10.8. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et vederlagsudvalg, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitamentsafklønning) 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 koncernen, og • overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende. 	<p>revisionsforholdene for børsnoterede selskaber.</p> <p>Migatronics regnskabspraksis på væsentlige områder samt væsentlige regnskabsmæssige skøn m.v. drøftes af bestyrelsen og Migatronics revisor i forbindelse med gennemgangen af årsrapporten. Herudover overvåger bestyrelsen løbende Migatronics regnskabspraksis, væsentlige regnskabsmæssige skøn, transaktioner med nærtstående parter og usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.</p> <p>Bestyrelsen vurderer hvert år behovet for en intern revision på Migatronic. Med baggrund i Migatronics størrelse og kompleksitet har bestyrelsen på nuværende tidspunkt ikke fundet anledning til at ansætte en intern revisor.</p> <p>Med baggrund i Migatronics størrelse og kompleksitet har bestyrelsen ikke fundet anledning til at nedsætte et nomineringsudvalg.</p> <p>Med baggrund i Migatronics størrelse og kompleksitet har bestyrelsen ikke fundet anledning til at nedsætte et vederlagsudvalg. Vedrørende vederlag henvises til afsnit 6.</p>
---	---

<p>5.10.9. Det anbefales, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	
<p>5.11. Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</p>	
<p>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.</p> <p><i>Kommentar:</i> Evalueringen bør indeholde en vurdering af det øverste ledelsesorgans sammensætning. Evalueringen af formanden bør forestås af et andet medlem end formanden.</p> <p>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.</p> <p>5.11.3. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.</p> <p><i>Kommentar:</i> Direktører, som er medlemmer af selskabets bestyrelse, bør ikke deltage i bestyrelsens evaluering af direktionen, da de i denne sammenhæng er inhabile.</p> <p>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.</p>	<p>Med baggrund i Migatronics størrelse og kompleksitet har bestyrelsen har ikke fundet det nødvendigt at etablere en formaliseret procedure for evaluering af de individuelle medlemmers arbejde, men drøfter løbende samarbejdet i bestyrelsen, ligesom bestyrelsesformanden løbende giver tilbagemeldinger til de enkelte bestyrelsesmedlemmer vedrørende deres indsats i bestyrelsen. Bestyrelsen anser denne form for evaluering for værende fyldestgørende og optimal for Migatronic.</p> <p>Evaluering af direktionens arbejde sker løbende. Herudover drøfter bestyrelsesformand og direktion de opnåede resultater én gang årligt i forbindelse med forhandling af direktionens vederlag.</p> <p>Samarbejdet mellem Migatronics bestyrelse og direktion evalueres løbende. Med baggrund i selskabets størrelse og kompleksitet har bestyrelsen ikke fundet anledning til at gennemføre en formaliseret evaluering af samarbejdet.</p>

6. Ledelsens vederlag

<p>Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger august 2011</p>	<p>Migatronics holdninger og praksis</p>
<p>6.1. Vederlagspolitikens form og indhold</p>	
<p>6.1.1. Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.</p> <p>6.1.2. Det anbefales at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.</p> <p>6.1.3. Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.</p> <p>6.1.4. Det anbefales, at vederlagspolitikken indeholder:</p> <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. <p><i>Kommentar:</i> Komitéens vejledning til beskrivelse af overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning (jf. selskabslovens § 139), som supplerer selskabslovens krav til beskrivelse af overordnede retningslinjer for incitamentsaflønnning, kan naturligt indgå i selskabets</p>	<p>Med baggrund i Migatronics størrelse og kompleksitet har bestyrelsen ikke fundet det nødvendigt at udarbejde en vederlagspolitik.</p> <p>Det samlede vederlag til direktion og bestyrelse ligger på et markedsæssigt rimeligt niveau i forhold til selskabets størrelse, udvikling og forhold i øvrigt.</p> <p>Såfremt der planlægges en væsentlig stigning i bestyrelsens vederlag, vil forslaget blive fremlagt til godkendelse på generalforsamlingen.</p>

<p>overvejelser på området.</p> <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 ledelses aflønning, 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 vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår. <p>6.1.6. Det anbefales, at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>6.1.9. Det anbefales, at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.</p>	<p>Migatronik har ikke udstedt aktie- eller tegningsoptioner ligesom selskabet heller ikke har anden aktiebaseret incitamentsordning for direktion eller bestyrelse.</p> <p>Der indgår ikke variable lønandele i vederlagsaftaler med direktionen.</p> <p>Migatronik har ikke etableret fratrædelsesordninger.</p>
<p>6.2. Oplysning om vederlagspolitikken</p> <p>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.</p> <p>6.2.2. Det anbefales, at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.</p> <p>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.</p> <p>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 aktuar mæssige værdi og forskydninger over året.</p> <p>6.2.5. Det anbefales, at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.</p> <p><i>Kommentar:</i> Fratrædelsesordninger omfatter et bredt</p>	<p>Det samlede vederlag for henholdsvis bestyrelse og direktion fremgår af årsrapporten. Grundet selskabets størrelse har bestyrelsen ikke fundet anledning til at oplyse vederlaget pr. bestyrelses- og direktionsmedlem.</p> <p>Migatronik har ikke indgået ydelsesbaserede pensionsordninger med hverken direktion, bestyrelsesmedlemmer eller andre medarbejdere.</p> <p>Migatronik har ikke indgået fastholdelses- eller fratrædelsesaftaler med direktion og bestyrelse.</p>

<p>område inkl. opsigelsesvarsel og eventuel optjening heraf, fratrædelsesgodtgørelse, "change of control"-aftaler, forsikrings- og pensionsordninger, pensionsindbetalinger efter fratræden m.v.</p> <p>6.2.6. Det anbefales, at aktionæerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.</p>	<p>Med baggrund i selskabets størrelse og kompleksitet, og da Migatronics bestyrelse og direktion aflønnes på markedsvilkår, har bestyrelsen ikke fundet anledning til at få vederlaget til bestyrelsen godkendt på selskabets generalforsamling.</p>
--	---

7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)

Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger august 2011	Migatronics holdninger og praksis
<p>7.1. Yderligere relevante oplysninger</p>	
<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>	<p>Migatronics bestyrelse og direktion vurderer hvert år, hvorvidt det skønnes nødvendigt at supplere årsrapporten med yderligere finansielle eller ikke finansielle oplysninger, for at give et retvisende billede af moderselskabet og koncernens udvikling.</p>
<p>7.2. Going concern forudsætningen</p>	
<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><i>Kommentar:</i> Ved denne stillingtagen bør der lægges vægt på selskabets konkrete situation, finansielle stilling og fremtidsudsigter herunder budgetter, forventninger til fremtidige pengestrømme, tilstedeværende kreditfaciliteter og disses kontraktlige og forventede forfaldsperioder, samt overholdelse af låneaftaler og eventuelle covenants m.v. Er de nødvendige forudsætninger ikke til stede, kan regnskabet ikke aflægges under forudsætning om going concern. Det øverste ledelsesorgans stillingtagen bør fremgå af ledelsesprotokollen.</p>	<p>Hvert år i forbindelse med behandling og godkendelse af selskabets årsrapport tager bestyrelsen stilling til om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift, herunder de usikkerheder, der kan knytte sig til forholdet. Endvidere vurderer bestyrelsen i den sammenhæng, hvorvidt der er nedskrivningsbehov på selskabets aktiver.</p>

8. Risikostyring og intern kontrol

Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger august 2011	Migatronics holdninger og praksis
<p>8.1. Identifikation af risici</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>8.1.2. Det anbefales, at direktionen løbende rapporterer til det øverste ledelsesorgan om udviklingen inden for de væsentligste 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>I forbindelse med den årlige revision af Migatronics strategi identificeres de forretningsmæssige risici, og der foretages årligt en vurdering af de regnskabsmæssige risici.</p> <p>Ud over de forretningsmæssige og regnskabsmæssige risici fastlægger bestyrelsen rammer for selskabets valuta- og værdipapirhandel samt forsikringsdækning.</p> <p>Direktionen rapporterer løbende til bestyrelsen omkring udvikling i og forandringer inden for de væsentligste risikoområder, samt om overholdelse af gældende politikker, rammer m.v.</p>
<p><i>Kommentar:</i> Rapporteringen til det øverste ledelsesorgan</p>	<p>Hovedelementerne i koncernens kontroller og risikostyring for regnskabsaflæggelsen er beskrevet i årsrapporten.</p>

kan bl.a. omfatte tiltag og handlingsplaner, som kan acceptere, eliminere, øge, reducere eller dele disse risici.	
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. <i>Kommentar:</i> Denne anbefaling ventes primært relevant i internationalt arbejdende koncerner. Rapporteringen fra en whistleblower-ordning bør forankres i revisionsudvalget.	Migatronics bestyrelse drøfter minimum en gang om året behovet for at etablere en whistleblower-ordning. Der er på nuværende tidspunkt ikke fundet behov for etablering af en sådan ordning.
8.3. Åbenhed om risikostyring	
8.3.1. Det anbefales , at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici. <i>Kommentar:</i> Denne oplysning supplerer den lovpligtige redegørelse i ledelsesberetningen om virksomhedens interne kontrol- og risikostyringssystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen (den finansielle rapportering).	De væsentligste forhold vedr. risikostyring er omtalt særskilt i årsrapporten.

9. Revision

Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger august 2011	Migatronics holdninger og praksis
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.	Migatronics bestyrelse har efter behov, dog minimum en gang årligt, dialog og informationsudveksling med selskabets revisor. Herudover gennemgås revisionsprotokollen på førstkommande bestyrelsesmøde efter rapportens udarbejdelse.
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.	Direktionen forhandler revisionsaftale og honorering med selskabets revisor og fremlægger forslag til godkendelse i bestyrelsen.
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.	Migatronics bestyrelse mødes med selskabets revisor minimum en gang årligt, uden at direktionen er til stede.
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 begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.	Bestyrelsen tager en gang årligt stilling til behovet for etablering af intern revision. Det interne kontrolsystem gennemgås én gang årligt af Migatronics revision, der rapporterer til bestyrelsen. Der er ikke fundet anledning til at etablere intern revision.