

## REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR 2013

### Politik for samfundsansvar

Corporate Social Responsibility (CSR) er den internationale betegnelse for virksomhedernes sociale ansvar, også benævnt samfundsansvar. Migatronik har valgt at anvende den danske betegnelse samfundsansvar.

En officiel definition på CSR eller samfundsansvar fremgår af Årsregnskabslovens § 99 a:

*”Ved virksomheders samfundsansvar forstås, at virksomheder frivilligt integrerer hensyn til blandt andet menneskerettigheder, sociale forhold, miljø- og klimamæssige forhold samt bekæmpelse af korruption i deres forretningsstrategi og -aktiviteter.”*

**Migatronik betragter samfundsansvarlighed som en naturlig del af selskabets forretningsprincipper. Samfundsansvarligheden sætter sit præg på og sunde grænser for forretningsaktiviteterne, ligesom hensynet til forretningen præger og afgrænser de aktiviteter af samfundsansvarlig karakter, der iværksættes af selskabet.**

**Migatronics tilstræber at udvise samfundsansvar gennem hele værdikæden, fra ideen til et nyt produkt genereres til det færdige produkt tages i brug hos slutkunden.**

Migatronics forretning er baseret på udvikling, produktion og salg af manuelle og automatiserede løsninger til lysbuesvejsning samt salg af tilbehør til svejsning.

#### Migatronics værdikæde:



#### Udvikling

For Migatronik er den grønne farve meget mere end farven på de svejsemaskiner, som vi udvikler og producerer. Hos Migatronik stræber vi efter at give ordet “grøn” en ekstra dimension, når det drejer sig om miljømæssige forbedringer i vores produkter.

Op til 96% af alle de materialer, der bliver brugt i en Migatronik svejsemaskine kan i dag genbruges, og med vores valg af materialer og produktionsmetoder forsøger vi hele tiden at øge den procentdel.

Udviklingsafdelingen søger hele tiden efter nye grønne mål og miljøfordele, når der udvikles nye features og funktioner til både nye og eksisterende maskinmodeller, bl.a. mindre strømforbrug, mindre gasforbrug, øget svejsekvalitet med mindre varmetilførsel etc.

#### Indkøb og sourcing

Migatronik har siden sin certificering efter ISO:9001 arbejdet med leverandørstyring. Der aflægges besøg hos alle væsentlige leverandører, og i vurderingen af disse fokuseres bl.a. på medarbejder- og miljøforhold. I takt med at en større og større andel af virksomhedens leverandører er hjemmehørende i udlandet, specielt Fjernøsten, er der opstået et stigende behov for mere

omfattende leverandørvurderinger. Migatronics indkøb var i 2013 fordelt med 54% på Skandinavien, 13% på Vesteuropa, 8% på Sydeuropa, 2% på Østeuropa og 23% på Fjernøsten. Der er for 2013 ikke et samlet overblik over foretagne leverandørvurderinger.

### **Produktion**

Migatronic har ingen produktionsprocesser, der kan betegnes som miljøskadelige. Der er gennem årene investeret i miljøvenlige processer, bl.a. et pulverlakeringsanlæg til erstatning for vådlakering, og Migatronic er derfor ikke registreret som en miljøtung virksomhed.

Selskabets produkter er omfattet af WEEE-direktivet, der pålægger producenten at sikre en miljømæssig korrekt bortskaffelse af elektriske og elektroniske produkter samt genanvendelse i størst muligt omfang. Migatronic har etableret de nødvendige systemer til håndtering af elektronisk affald og overholder dermed direktivet.

En del af genanvendelsesprocessen foregår i Migatronics Praktikværksted, der bl.a. sorterer elektronikskrot.

### **Salg**

Migatronic afsætter sine produkter til mere end 40 lande fordelt over det meste af verden. Over 60% af omsætningen går til eksport, hvor salget primært foregår gennem forhandlere og importører, som dermed er vigtige samarbejdspartnere og ambassadører for Migatronic, også når det gælder forretningsmetoder og etik.

### **Medarbejdere/arbejds miljø**

Migatronic tilstræber at skabe et sundt og inspirerende arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives med opgaver og udfordringer, der passer til den enkelte medarbejders kompetencer og ambitioner. Migatronic har en meget stabil og loyal medarbejderstyrke, som i høj grad er motiveret af at arbejde i en virksomhed, hvor det er muligt at følge produktet hele vejen fra idé til det færdige produkt er solgt til kunden. Den gennemsnitlige anciennitet i moderselskabet er 14 år og 7 måneder.

Migatronic har fortsat et samarbejde med Jammerbugt Kommune omkring "Praktikværkstedet", hvor Migatronic medvirker til arbejdsprøvning af personer, der pga. helbreds mæssige eller sociale forhold står uden for arbejdsmarkedet eller er i fare for at miste tilknytningen hertil, og som ved hjælp af kortere eller længere forløb i afdelingen kan øge deres muligheder for at opnå varig beskæftigelse på ordinære eller særlige vilkår på en arbejdsplads, f.eks. på Migatronic. Samtidig giver afdelingen Migatronic mulighed for at fastholde egne medarbejdere, der af forskellige årsager ikke længere kan leve op til kravene i den ordinære produktion.

Migatronic har ikke en udarbejdet politik for at respektere menneskerettighederne.

Migatronic har ikke en udarbejdet politik for reduktion af virksomhedens klimapåvirkning.

### **Indsats i 2013**

Der er i 2013 særligt arbejdet med følgende områder:

1. Struktureret arbejde med samfundsansvar
2. Medarbejdere/arbejds miljø

### **Struktureret arbejde med samfundsansvar**

Migatronic har siden sin etablering - som en naturlig del af virksomhedens værdigrundlag – arbejdet med social ansvarlighed og markeret sig som socialt ansvarlig specielt i forhold til medarbejderstaben, herunder ansættelse og inkludering af personer på særlige vilkår og med særlige udfordringer i forhold til at få eller fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Arbejdet har dog ikke hidtil haft en struktureret og målrettet form, og der er derfor i 2013 etableret en platform for et fremtidigt struktureret arbejde med CSR, herunder fastlæggelse af virksomhedens politik for samfundsansvar.

Denne platform vil løbende blive udbygget, således at Migatronic kan opnå sit mål om at udvise samfundsansvar gennem hele værdikæden samt dokumentere og måle dette.

### **Medarbejdere/arbejdsmiljø**

En analyse af et stigende sygefravær blandt virksomhedens produktionsmedarbejdere i slutningen af 2012 viste, at 62% af det samlede fravær på 5,85% skyldtes langtidssygdom, mens andelen af langtidssygdom på landsplan kun udgjorde 2,6% af det samlede sygefravær. Fraværet skyldtes for hovedpartens vedkommende problemer med nakke/ryg/skulder, og der var endvidere tale om medarbejdere med høj anciennitet. Ud over at sætte yderligere fokus på rotation mellem forskellige arbejdsfunktioner for at undgå ensidigt, gentaget arbejde, førte analysen til iværksættelse af projekt "Bevægelse på arbejdspladsen". Fra juni måned 2013 har alle medarbejdere hver dag haft mulighed for at bruge 7 minutter af arbejdstiden på motion, enten i form af en rask spadseretur rundt om fabrikken, eller i form af gymnastik under ledelse af en række tovholdere rundt omkring i virksomheden. Der er meget stor opbakning omkring tiltaget, og effekten skal evalueres i løbet af 1. kvartal 2014.

### **CSR-arbejdet i 2014**

I 2014 vil Migatronic først og fremmest udbygge og dokumentere CSR-arbejdet ud fra den platform og de politikker, der er opbygget i 2013, herunder udarbejde en fælles Code of Conduct for koncernens medarbejdere samt skærpe leverandørvurderingerne.

Endvidere vil Migatronic påbegynde udarbejdelsen af en klimapolitik.

### **Det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan**

Bestyrelsen er Migatronics øverste ledelsesorgan. Bestyrelsen har i dag 4 generalforsamlingsvalgte medlemmer, som alle er mænd.

Herudover er der 2 medarbejdervalgte medlemmer, heraf 1 kvinde.

Det vigtigste kriterium for valg af medlemmer til bestyrelsen er, at kandidaten har de rette faglige kompetencer i forhold til virksomhedens forretning og i forhold til kompetencerne i den øvrige bestyrelse. Relevante og kvalificerede bestyrelsesmedlemmer skal findes i industrivirksomheder, og da der kun er få kvinder i ledende stillinger i industrien, er det vanskeligt at tiltrække kvinder med de rette kompetencer til en virksomhed som Migatronic.

Bestyrelsen anerkender, at en mere ligelig fordeling blandt kønnene kan have en gunstig indvirkning på arbejdet i bestyrelsen og i virksomheden i øvrigt, og Migatronic vil derfor senest i 2017 have minimum 1 kvinde i bestyrelsen, svarende til en andel på 25%.

## **Det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer**

I de øvrige ledelsesniveauer er andelen af kvindelige ledere 35%.

En stor del af de kvindelige ledere er rekrutteret internt, hvilket afspejler, at der i virksomheden er en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte kan udnytte sine kompetencer og udfolde sit potentiale bedst muligt uanset køn.

Det vigtigste kriterium for valg af ledelsesmedlemmer er, at kandidaten har de rette faglige kompetencer i forhold til det givne job og i forhold til de øvrige ledelsesmedlemmer. Den endelige udvælgelse vil derfor altid ske ud fra en helhedsbetragtning af det aktuelle stillingsindhold og kandidatens kompetencer.

Migatronic vil tilstræbe fortsat at have en høj repræsentation af kvinder i ledelsen.