

REDEGØRELSE FOR **SAMFUNDSANSVAR**

LOVPLIGTIG REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR
ÅRL § 99A OG 99B

2018

MiCATRONIC

MiCATRONIC
WELDING VALUE

SAMFUNDSANSVAR

Definition

Corporate Social Responsibility (CSR) er den internationale betegnelse for virksomheders sociale ansvar. Vi har valgt at anvende den danske betegnelse 'samfundsansvar'.

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

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

POLITIK FOR SAMFUNDSANSVAR

I Migatronik betragter vi samfundsansvar som en naturlig del af vores forretningsprincipper. Samfundsansvaret sætter sit præg på og sunde grænser for vores forretningsaktiviteter. Samtidig præger hensynet til forretningen, hvilke aktiviteter af samfundsansvarlig karakter vi iværksætter, og hvordan vi udfører dem.

Med inspiration fra FN's 17 verdens mål for bæredygtig udvikling tager Migatronik løbende initiativer, der fx skal forbedre arbejdsmiljøet for medarbejderne, beskytte miljøet samt bidrage til en positiv og bæredygtig samfundsudvikling alle steder, hvor vi driver forretning.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Samfundsansvar

- Side 3. Forretningsmodel
- Side 5. Menneskerettigheder og forretningsetik
- Side 6. Arbejds- og medarbejderforhold
- Side 8. Sociale forhold
- Side 9. Miljø- og klimamæssige forhold

Kønsmæssig sammensætning

- Side 11. Øverste ledelsesorgan
- Side 11. Øvrige ledelsesniveauer

Denne lovpligtige redegørelse for samfundsansvar for Svejsmaskinefabrikken Migatronic A/S er en bestanddel af ledelsesberetningen i Svejsmaskinefabrikken Migatronic A/S' årsrapport for regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2018.

REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR I HENHOLD TIL ÅRSREGNSKABSLOVENS § 99A

FORRETNINGSMODEL

WELDING VALUE

Migatronic er blandt verdens teknologisk førende producenter af svejsmaskiner og automatiseringsløsninger til svejsning. Produktsortimentet dækker alt fra små, bærbare maskiner til avancerede robotanlæg.

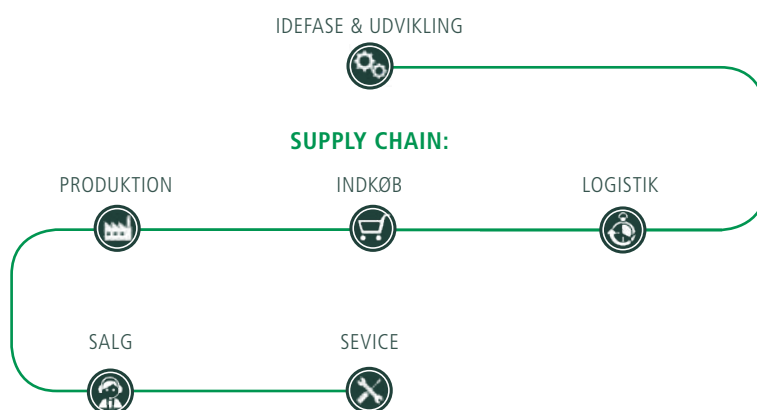
I tillæg til det fysiske produkt tilbyder vi support i form af bl.a. træning, kurser, svejsedemonstrationer, service og rådgivning. Vores strategi er centreret om skabelsen af Welding Value, som fokuserer på at tilføre vores kunder ekstra værdi ved levering af innovative svejseløsninger og professionelle service- og supportydelser.

Teknik er til for menneskets skyld, ikke omvendt. Derfor vægter vi funktionalitet og brugervenlighed højt. Det har gjort, at vores maskiner i dag er kendt for at være nemme at betjene.

Migatronic er førende på det danske hjemmemarked for svejsmaskiner og tilbehør til svejsning og har knap 50 års erfaring med udvikling, produktion og salg i branchen.

Vi sælger produkter og løsninger til virksomheder over hele verden. Vi er repræsenteret med egne selskaber i 11 europæiske lande samt Kina og Indien.

MIGATRONICS VÆRDIKÆDE





MENNESKERETTIGHEDER OG FORRETNINGSETIK

■ POLITIK

Migatronic støtter og respekterer internationalt anerkendte konventioner for menneskerettigheder. Migatronic ønsker at fremstå som en ansvarsbevidst og troværdig samarbejdspartner med fokus på etiske, sociale og miljømæssige forhold. Virksomheden og dens samarbejdspartnere er omfattet af Migatronics Code of Conduct, som er et adfærdskodeks, der beskriver, hvordan vi driver forretning, og hvordan vi forventer, at vores leverandører driver deres forretning.

Migatronic tager afstand fra alle former for tvangs- og børnearbejde.

Migatronic modarbejder alle former for korrupsion, herunder afpresning og bestikkelse, og andre former for upassende betaling for at fremme forretningsaktiviteter eller påvirke forretningsaftaler.

■ AKTIVITETER

Migatronic arbejder aktivt med leverandørstyring og udvælger sine leverandører på et professionelt og retfærdigt grundlag. Betydende leverandører, som har indgået aftaler med Migatronic i 2018, skal tage ansvar for at implementere og følge op på, at Migatronics Code of Conduct efterleveres i leverandørens organisation og hos dennes egne leverandører. For vores eksisterende leverandører gælder det, at der i forbindelse med leverandørbesøg og øvrige statusmøder i 2018 er gennemført en opfølgning på overholdelse af selskabets Code of Conduct. Leverandørerne er løbende blevet vurderet på blandt andet kvalitet, miljøindsats, arbejdsmiljø, overholdelse af menneskerettigheder og antikorrupsionsprincipper.

I slutningen af 2018 er det blevet tilføjet på Migatronics onboarding-program for nye medarbejdere, at de skal introduceres og have kendskab til selskabets Code of Conduct, herunder principper for antikorrupsion.

■ RISICI

Migatronic er eksponeret overfor både medarbejders og leverandørers manglende overholdelse af selskabets Code of Conduct. Brud på menneskerettigheder eller Migatronics antikorrupsionsprincipper kan i værste fald have potentielle juridiske og økonomiske konsekvenser for Migatronic.

Migatronic erkender, at ikke alle leverandører har underskrevet virksomhedens Code of Conduct, og at det ikke er muligt at besøge alle leverandører regelmæssigt.

■ RESULTATER

I 2018 har Migatronic ikke konstateret overtrædelser af selskabets Code of Conduct og ej heller brud på nogen former for menneskerettigheder eller antikorrupsionsprincipper.

ARBEJDS- OG MEDARBEJDERFORHOLD

■ POLITIK

Migatronik tilstræber at skabe et sundt og inspirerende arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives med opgaver og udfordringer, der passer til den enkeltes kompetencer og ambitioner, og hvor der er gode muligheder for karriereudvikling. Vi har en 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 taget i brug hos kunden.

Migatronik skal være et sikkert sted at arbejde, og vi overholder gældende love og regler om arbejdsmiljø. Sikkerhed og ansvarlighed vægtes højt, og alle medarbejdere er forpligtet til at tage ansvar for og samarbejde om at

skabe forbedringer og forebygge skader. Alle prioriterer at motivere medarbejderne gennem et attraktivt arbejdsmiljø med fokus på personlig og faglig udvikling.

Migatronik overholder gældende love og overenskomster for arbejdstagere, herunder håndhævelse af retten til at organisere og forsamle sig samt forhindring af forskelsbehandling uanset medarbejders køn, race, religion eller politiske tilhørsforhold. Desuden overholdes alle gældende lov- og branchebestemte standarder vedrørende arbejdstid og lønninger i de lande, hvor der drives forretning. Alle respekterer medarbejdernes ret til at danne og melde sig ind i fagforeninger efter eget valg.

■ AKTIVITETER

Migatronik håndhæver en række personalepolitikker i det daglige samt ved ansættelser og afskedigelser. Det gælder bl.a. handicappolitik, stresspolitik, alkohol-/rusmiddelpolitik, 'Bevægelse på arbejdspladsen', aidspolitik, rygepolitik, seniorpolitik, forskelsbehandling, elev- og lærlingepolitik, graviditetspolitik og uddannelsespolitik.

'Bevægelse på arbejdspladsen' gælder for alle medarbejdere på hovedkontoret. Her er der mulighed for at bruge syv minutter af arbejdstiden på motion, fx i form af en rask gåtur rundt om fabrikken eller gymnastiske øvelser for at løsne op for eventuelle fysiske spændinger.





I 2018 introducerede Migatronik et nyt medarbejderudviklingssystem, kaldet SUS – Styrkebaserede udviklings-samtaler. Forløbet blev indledt med workshops for alle ledere og udvalgte teamledere fra de to danske selskaber for at udbrede kendskabet og skabe mulighed for sparring lederne imellem, for i sidste ende at skabe et bedre grundlag for udvikling af medarbejderne.

I produktionen er der fokus på, at medarbejderne roterer mellem forskellige arbejdsfunktioner for at undgå ensidigt gentaget arbejde. På kontorerne er der fokus på, at 'den næste arbejdsstilling er den bedste arbejdsstilling'. Der er desuden investeret i nyt kontorinventar for at give medarbejderne de bedst mulige arbejdsvilkår og højne arbejdsglæden.

Tæt-på hændelser bliver registreret i Migatronics interne system og bliver behandlet hurtigst muligt med det formål at forhindre lignende uheldige situationer i at opstå igen.

I enkelte af produktionsområderne har der været et konkret behov for styrke samarbejdet. I samarbejde med TekSam har der været afholdt seminarer, som har resulteret i bedre samarbejde og forbedret arbejdsglæden så markant, at det skal udbredes til flere produktionsområder i 2019.

■ RESULTATER

En stor del af Migatronics medarbejdere udnytter muligheden for enten at lave gymnastik eller at gå en tur rundt om fabrikken i Fjerritslev en gang om

dagen – i al slags vejr, og den friske luft bidrager til øget arbejdsglæde. Det nye kontorinventar har sammen med mantraet 'den næste arbejdsstilling er den bedste arbejdsstilling' resulteret i et bedre helbred for medarbejderne. Medarbejderne får færre af de fysiske skavanker, der ofte kan opstå ved stillesiddende arbejde, fx hovedpine og smerter i skulder- og nakke-regionen. Tre tæt-på hændelser er registreret i 2018, og alle er behandlet efter interne regelsæt.

■ RISICI

De største risici er knyttet til arbejdsulykker og nedslidning af medarbejdere med fysisk krævende jobs.



SOCIALE FORHOLD

■ POLITIK

Siden etableringen af Migatronik i 1970 har vi som en naturlig del af organisationens værdigrundlag arbejdet med social ansvarlighed. Vi er bevidste om, at vores hovedkontor i Fjerritslev har stor betydning i lokalsamfundet, og med det følger der et stort socialt ansvar, som vi stolt påtager os i samarbejde med Jammerbugt Kommune. Det er Migatronics politik på området at bidrage til jobmæssig afklaring for flest mulige mennesker indenfor vores nuværende rammer.

■ AKTIVITETER

Samarbejdet med Jammerbugt Kommune har været formelt siden 2000 og benævnes på Migatronik "Praktikværkstedet". Det er vigtigt for Migatronik at udvise socialt engagement i lokalsamfundet og tage et socialt ansvar i form af arbejdsprøvning af personer, som på grund af helbredsmæssige eller sociale forhold står uden for arbejdsmarkedet.

Ordningen har til formål at være springbræt til et deltids- eller fuldtids-job, fleksjob eller afklaring til førtidspension for mennesker, som ellers har begrænsede muligheder for at få et job.

I 2018 har Migatronik udbygget praktikordningen til også at omfatte vores kantine og vedligeholdelsesafdeling, hvor det primært har været flygtninge, som har været i praktik til glæde for både det enkelte menneske og Migatronik.

Migatronik stiller de fysiske rammer og mentorer til rådighed for ordningen, som der løbende følges op på med kommunen. Opfølgningen på hver enkelt praktikant sker ca. hver 4. uge.

Praktikanternes arbejdsprøvning tager udgangspunkt i mange forskellige typer arbejdsopgaver, fx pakning af blisterpakker, produktionshjælp, affaldssortering med henblik på genanvendelse, vedligeholdelse af udenomsarealer og hjælp til madlavning i køkkenet.



■ RESULTATER

I 2018 har Migatronik i samarbejde med Jammerbugt Kommune afklaret det videre jobmæssige forløb for 35 personer gennem vores praktikordninger. Heraf er 1 blevet fastansat i vores egen produktion.

■ RISICI

Alle personer, som er i praktik på Migatronik, søges afklaret på et professionelt grundlag i hvert enkelt tilfælde. Der eksisterer dog en risiko for, at den enkeltes arbejdsevne vurderes for lav eller for høj i forhold til, hvad vedkommende reelt kan. En forkert vurdering vil bevirke, at den pågældende ikke kommer rigtigt videre i sit arbejdsliv.



MILJØ- OG KLIMAMÆSSIGE FORHOLD

■ POLITIK

Migatronic overholder eksisterende miljø- og klimalovgivning og stræber efter løbende at foretage forbedringer, der har en positiv indvirkning på miljø og klima ved at tænke bæredygtighed bredt i hele værdikæden. Det gør vi blandt andet ved at udvikle og forbedre vores produkter, optimere produktionsprocesser og logistik, herunder også energiforbrug, samt fokusere på bortskaffelse og genanvendelse af vores produkter.

■ AKTIVITETER

Migatronic vil gerne bidrage til mindre klimabelastning hos vores kunder, og derfor udvikler vi teknologiske features til eksisterende og nye maskinmodeller, som sikrer mindre miljøbelastning i brugsfasen, altså når produktet er taget i brug hos vores kunder. En af de features, som kunderne nyder godt af til dagligt, er en gas- og strømsparefunktion. Funktionen sikrer mindre strømforbrug under svejsning og mulighed for reduktion af gasforbruget med op til 50%. I nogle af Migatronics større maskinmodeller er der indført en mekanisk afbryderfunktion, som betyder, at alle interne elektriske kredsløb bliver inaktive, når maskinen slukkes, og standbystrømforbruget reduceres fra 0,8 W til 0 W sammenlignet med tidligere svejsemaskiner. Tomgangsforbruget er reduceret fra ca. 35 W til 30 W.

Migatronic fokuserer på at sælge grønne maskiner og dermed reducere produktionen af de miljøtunge svejsemaskiner. Tillige er dele af produktionsprocessen omlagt fra tidligere at have inkluderet lak til i dag i større udstrækning at inkludere silikone, som er mere bæredygtigt. Migatronic investerer løbende i miljøvenlige processer og har ingen miljøskadelige produktionsprocesser.

Migatronic er omfattet af og overholder RoHS-direktivet, som har til formål at begrænse anvendelsen af en række skadelige stoffer i elektrisk og elektronisk udstyr. Mere konkret vedrører det blyfri lodning i produktionen.

Migatronic er omfattet af og overholder WEEE-direktivet, som pålægger os at sikre en miljømæssig korrekt bortskaffelse af elektriske og elektroniske produkter samt genanvendelse for at minimere miljøbelastningen fra elskrot. Migatronic arbejder målrettet med at sortere affald, som omfatter både elektronik- og metalskrot.

Migatronic har fokuseret på at optimere disponeringen med henblik på at kunne gøre mere brug af de mindst miljøtunge transportformer. Helt konkret er der blevet arbejdet med at mindske brugen af flyfragt markant i forbindelse med fejlDisponeringer og kvalitetsproblemer hos vores leverandører.

■ RESULTATER

Migatronic er ikke registreret som miljøtæt virksomhed.

I 2018 er brugen af en fortynderbaseret lak, et kemisk produkt, reduceret markant. Den er erstattet af en silikone, som ikke belaster miljøet.

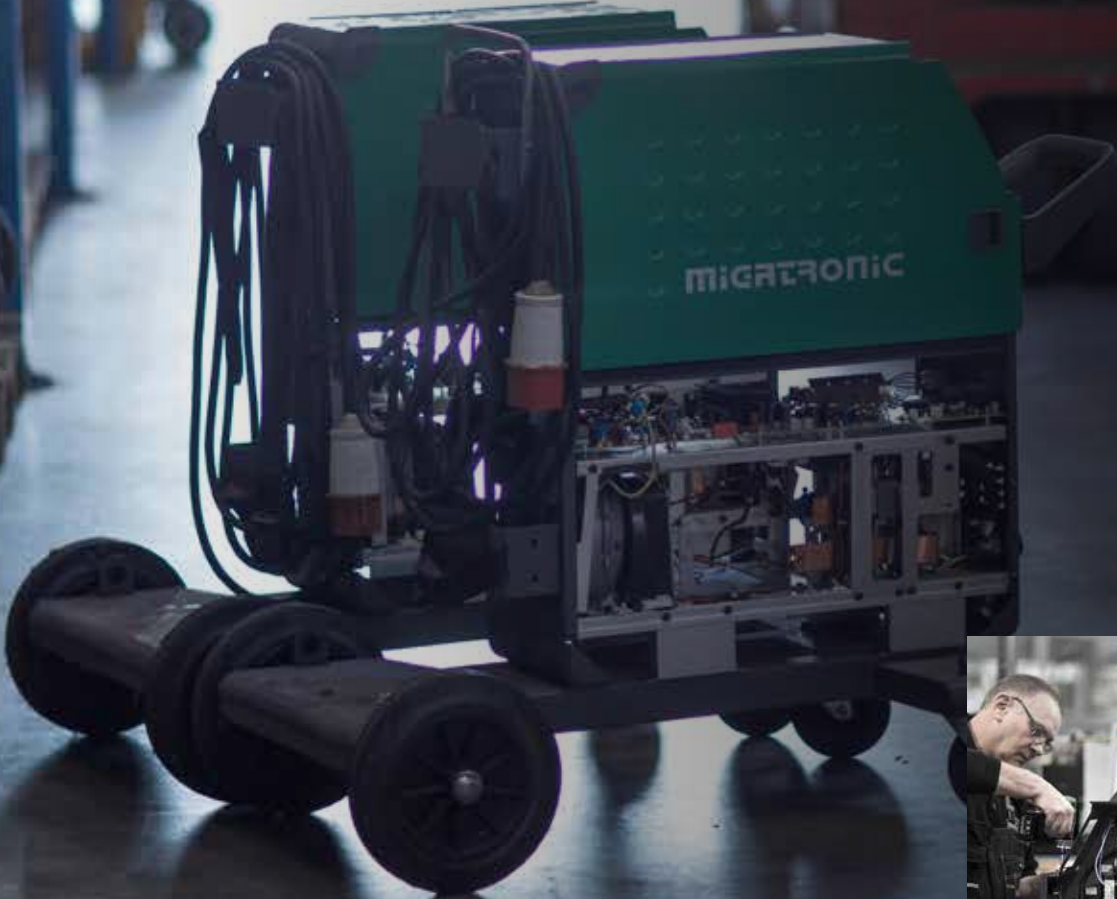
I 2018 har Migatronic investeret i produktionsbygningerne for at mindske energiforbruget, som allerede har resulteret i et lavere forbrug af kWh.

I 2018 har Migatronic reduceret brugen af flyfragt med 60%.

■ RISICI

Der er miljø- og klimarisici forbundet med produktionen af svejsemaskiner, fx utilsigtet udledning af kemikalier eller for høj CO₂-emission på grund af ugunstig drift af procesanlæg. Ligeledes kan brugen af svejsemaskiner og forkert bortskaffelse af elektronikaffald efter endt brug af svejsemaskiner udgøre en miljørisiko.





DENNE REDEGØRELSE TAGER UDGANGSPUNKT I DET DANSKE MODERSELSKAB.

REDEGØRELSE FOR DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN I HENHOLD TIL ÅRSREGNSKABSLOVENS § 99B

ØVERSTE LEDELSESORGAN

Det øverste ledelsesorgan på Migatron er bestyrelsen, der består af 4 generalforsamlingsvalgte medlemmer, som alle er mænd. De 4 generalforsamlingsvalgte medlemmer vælges for ét år ad gangen.

Derudover består bestyrelsen af to medarbejdervalgte medlemmer: en kvinde og en mand

Det vigtigste kriterium for valg af medlemmer til bestyrelsen er, at kandidaten har de rette faglige kompetencer i forhold til vores forretning og kompetencerne i den øvrige bestyrelse.

Der er indtil videre ikke fundet en egnet, kvindelig kandidat til Migatronics generalforsamlingsvalgte 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 Migatron.

Bestyrelsen anerkender, at en mere ligelig fordeling mellem andelen af kvinder og mænd kan have en gunstig indvirkning på arbejdet i bestyrelsen og i virksomheden i øvrigt. Vi har en ambition om, at der senest i 2021 skal være minimum 1 generalforsamlingsvalgt kvinde i bestyrelsen, svarende til 25 % af de generalforsamlingsvalgte medlemmer.

ØVRIGE LEDELSESNIVEAUER

I de øvrige ledelsesniveauer er andelen af kvindelige ledere 50%, samme niveau som i 2017.

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 de øvrige ledelsesmedlemmer. Den endelige udvælgelse vil derfor altid ske ud fra en helhedsbetragtning af det aktuelle stillingsindhold og kandidatens kompetencer.

Vi tilstræber fortsat at have en høj repræsentation af kvinder i ledelsen.