

# NAVIAIR



**Naviair**  
Naviair Allé 1  
DK 2770 Kastrup  
CVR-nr.: 26059763

## CSR-rapport 2018

# Indholdsfortegnelse

CSR-rapport 2018.....	3
Vi leverer sikker og effektiv trafikstyring.....	4
Vi investerer i vores medarbejdere.....	6
Sociale forhold.....	13

# CSR-rapport 2018

Naviair leder fly sikkert, effektivt og uden forsinkelser gennem det danske luftrum. Med det vigtige arbejde kommer også en central rolle i luftfartbranchens værdikæde og som spiller i det globale arbejde for en bæredygtig udvikling. Derfor er bevidst og god samfundsansvarlig optræden et fuldt integreret element i Naviairs arbejde og kultur. Vi arbejder konsekvent med at gøre det nemmere, bedre og billigere for vores kunder at bruge luftrummet og derigennem også reducere påvirkning af miljøet, samtidig med at vi for vores medarbejdere er en attraktiv og udfordrende arbejdsplads, hvor den enkelte har mulighed for at udnytte og udvikle sine ressourcer. Som en del af arbejdet med samfundsansvar kommer vores ambition om at påvirke en ansvarlig samfundsudvikling og demonstrere det i praksis.

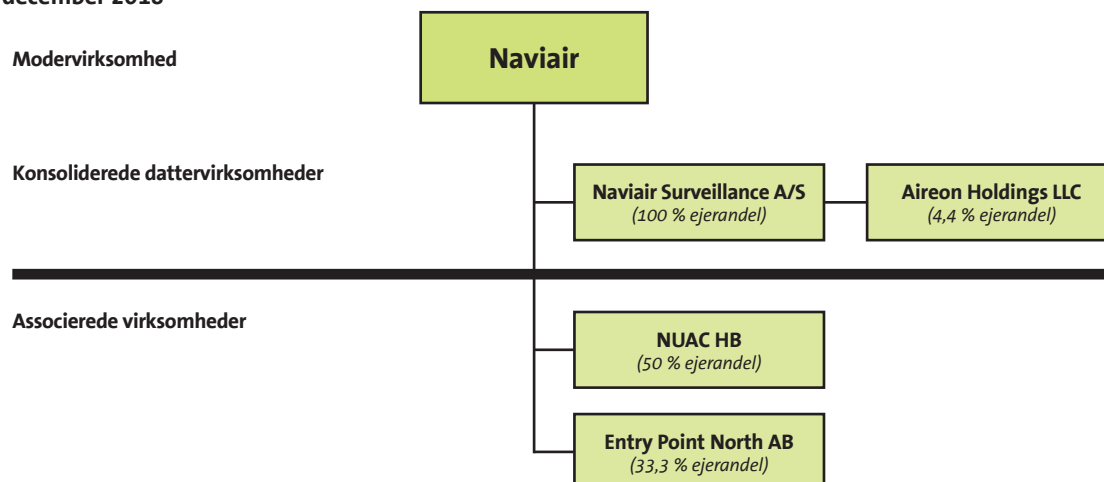
Vores samfundsansvar er forankret i vores klimastrategi samt personalepolitik, som sikrer, at vores medarbejdere trives og udvikles. Dertil har vi en safety- og kvalitetspolitik, som sikrer, at vi har flyvesikkerhed som højeste prioritet. Arbejdet med samfundsansvar forankres yderligere i Naviairs strategiske målsætninger på lige fod med øvrige initiativer i Naviairs samlede strategi. Uden at vi direkte har formuleret et egentligt etisk regelsæt, arbejder vi efter en række interne retningslinjer, som sikrer dels medarbejdernes trivsel og udvikling, dels at vi ikke medvirker til brud på menneskerettigheder, korruption eller overtrædelse af nogen former for lovgivning, som er relevant for vores virksomhed.

Naviairs CSR-rapport 2018 giver et overblik over Naviairs redegørelse for samfundsansvar, årets initiativer, risici samt fremtidige målsætninger.

God læselyst.

## Naviairs koncernstruktur

Pr. 31. december 2018



# Vi leverer sikker og effektiv trafikstyring

Naviairs direkte påvirkning af klimaet er begrænset til udledninger fra vores bygninger – primært forbundet med vores strømforbrug, som vi til enhver tid søger at reducere mest muligt. Gennem vores klimaarbejde arbejder vi på indirekte at minimere den del af luftfartens belastning af klima og miljø, som vi igennem vores ydelser og services giver kunderne mulighed for at vælge at reducere. Samtidig arbejder vi altid på at udnytte mulighederne for at medvirke til en positiv klimaindsats.

Arbejdet gennemføres i løbende dialog og samarbejde med vores kunder, og vi deltager i miljø- og klimaarbejdet i en række sammenhænge, herunder i NUAC, COOPANS, SES og SESAR. Med udgangspunkt i Eurocontrol og IATA's fælles Flight Efficiency Plan fortsætter vi arbejdet med at udvikle og sikre fleksibel brug af luftrummet globalt gennem:

- Korte ruter, direkte ruteføring mod destinationen og brændstoføkonomiske flyvehøjder.
- Mulighed for brændstofbesparende indflyvninger til lufthavne, hvor Naviair leverer tårnkontrolltjeneste.
- Minimal ventetid på jorden med motorer i drift gennem effektiv trafikafvikling i lufthavnene.
- Continuous Climb Operations, hvor det overheadet er muligt – med direkte ruteføring og stigning til marchhøjde.
- Deltagelse i samarbejdet om udvikling af satellitbaseret global overvågning af lufttrafikken med de muligheder et sådant system vil give for at optimere luftrumsudnyttelsen og nedsætte brændstofforbruget.

Konkret udmønter vi vores klimaarbejde i to områder: Flyvekontrol og Energi.

## Flyvekontrol

På alle de mest brændstofforbrugende indsatsområder er vi langt fremme med udviklingen og brugen af klimavenlige trafikkoncepter. Det gælder både inden for fri planlægning af flyvevej, Continuous Climb Operations, Continuous Descent Operations, Extended Arrival Management og Required Navigation Performance. På alle disse områder har vi fortsat indsatsen i 2018. Der er ingen konkrete målsætninger for disse indsatser, men de fungerer i stedet som en fast integreret del af den måde, vi udøver flyveledelse på. Vi søger altid at optimere vores processer, således at vores kunder får mulighed for at flyve miljørigtigt og sikkert på én og samme tid. Ved at tilbyde fri planlægning af flyvevej i det dansk-svenske luftrum medvirker vi indirekte til at reducere luftfartens udledning af CO<sub>2</sub>.

Der har været fri planlægning af flyvevej i den dansk-svenske FAB siden 2011, og siden har vi deltaget aktivt i det internationale samarbejde om at udvide området med fri planlægning af flyvevej, og i november 2015 blev den frie planlægning af flyvevej udvidet til at omfatte hele det nordiske område. Gennem Borealis – et samarbejde mellem lufttrafikstyrselskaberne i Danmark, Sverige, Norge, Finland, Estland, Letland, UK, Irland og Island – medvirker vi til en yderligere udbredelse, så hele det nord-europæiske område efter planen vil være omfattet i 2021. Beregninger fra

Eurocontrol viser, at fri planlægning af flyvevej i det nordeuropæiske område samlet kan reducere luftfartsselskabernes CO<sub>2</sub>-udledning med 47.000 ton pr. år og 210.000 ton NO<sub>x</sub>-udledning pr. år. Samtidig vil selskaberne samlet set kunne spare 15.000 ton brændstof pr. år, hvilket er beregnet til at give en årlig besparelse på 158 mio. kr. Hvis selskaberne vælger at benytte sig af frie flyveveje, bidrager Naviair altså indirekte med en betydelig reduktion af CO<sub>2</sub>-udledning.

I alle lufthavne, hvor Naviair afvikler trafikken, er der fastsat klare støjrestriktioner, som sikrer omgivelserne imod unødvendige støjgener fra luftfarten. Vi følger naturligvis restriktionerne nøje og medvirker i øvrigt aktivt til at nedbringe støjen i og omkring lufthavnene gennem anvendelse af de mest hensigtsmæssige trafikprocedurer. På det globale plan medvirker Naviair til at skabe grundlaget for meget betydelige fremtidige reduktioner i udledningen af klimagasser gennem partnerskabet i Aireon. Med Aireons satellitbaserede overvågning får lufttrafikstyringsselskaberne adgang til fuld overvågning af flytrafikken over hele kloden, og sikkerhedsafstandene kan derfor reduceres, så flytrafikken over oceaner, ørkener og andre fjerne egne kan afvikles langt mere effektivt end hidtil, blandt andet fordi flyene kan opnå en række højde- og kurskorrektioner undervejs, så de kan udnytte de optimale vindforhold. Yderligere vil en fuld flyovervågning give mulighed

for at etablere en langt mere fleksibel rutestruktur end hidtil. Den forbedrede overvågning bliver et stort fremskridt for lufttrafikstyringen.

Ud over de sikkerhedsmæssige fordele giver systemet også lufttrafikstyringsselskaberne mulighed for at udnytte luftrummet langt mere effektivt end i dag. Dermed kan luftfartsselskaberne spare brændstof og flyvetid, og miljøet bliver sparet for betydelige mængder af klimagasser. Helt konkret viser en beregning gennemført af NAV Canada, at der på denne baggrund er betydelige økonomiske og miljømæssige gevinster at hente. Globalt vil flere end 900.000 interkontinentale flyvninger årligt få fordele af bedre overvågning. Det vil medføre en årlig reduktion af drivhusgasser i CO<sub>2</sub>-ækvivalenter på flere end 10 mio. ton og besparelser på brændstof på over 1 mia. kr. Det er vores målsætning i alle vores ydelser at give kunderne det miljømæssigt bedste valg uden dog at gå på kompromis med sikkerheden. Det er ikke vores vurdering, at Naviair gennem vores håndtering af miljø- og klimaspørgsmål udsætter samfundet for væsentlige klima- eller miljømæssige risici.

## Energiforbrug

Det er vores mål til enhver tid at nedbringe vores energiforbrug mest muligt. Naviair har mange store og energiforbrugende anlæg, og med aktiviteter døgnet rundt på alle årets dage har vi derfor et betydeligt behov for energi. Vi anvender blandt andet energi til vores tekniske anlæg, der kræver meget energi til både drift og køling. I 2018 var vores elforbrug i København på 5.521 MWh mod 5.718 MWh i 2017. Faldet i forbruget skyldes primært vores kølestrategi og de deraf følgende omlægninger. I 2016 udskiftede vi vores kølemaskiner til mere energieffektive maskiner og nedlagde decentrale køleanlæg. I 2017 tog vi den første del af et nyt grundvandskøleanlæg i drift, og dette kan ses på elforbruget både i 2017 og i 2018. Vi forventer, at vi kan reducere vores årlige energiforbrug med ca. 500 MWh. Samtidig er det forventningen, at vi kan reducere vores CO<sub>2</sub>-belastning med omkring 275 ton årligt. Vores varmemeforbrug i København var i 2018 på 3.554 MWh mod 3.466 MWh i 2017. Det er ikke vores vurdering, at Naviair gennem vores el- og varmemeforbrug udsætter det omgivende samfund for væsentlige miljø- eller klimarisici.

# Vi investerer i vores medarbejdere

Vores medarbejdere er grundlaget for vores succes, og vi stræber efter at opretholde et sundt arbejdsmiljø, hvor vores medarbejdere trives. Vi arbejder derfor målrettet på at fastholde Naviairs position som en attraktiv virksomhed og en god arbejdsplads for medarbejderne. Det er nødvendigt for at sikre, at medarbejderne er i stand til at opfylde de høje krav, som vi stiller til deres daglige indsats og resultater.

Derfor har vi en overordnet personalepolitik, der sætter rammerne og sikrer, at vi er en attraktiv og udfordrende arbejdsplads, der skal give den enkelte medarbejder mulighed for at udnytte og udvikle sine faglige og personlige ressourcer og som samtidig tilgodeser Naviairs mål og opgaver. Vores personalepolitik er en integreret del af Naviairs daglige ledelse og kultur og udvikles i takt med Naviairs strategier.

## Medarbejderforhold

Naviairs politikker og praksis i forbindelse med rekruttering, aflønning, fremmelse, arbejdsforhold og kompetenceudvikling sikrer, at diskrimination undgås, og at beslutninger træffes på basis af objektive kriterier. I 2018

gennemførte vi 40 interne og eksterne rekrutteringer, ansatte 27 nye medarbejdere samt gennemførte den årlige forhandling om aflønning mellem de faglige organisationer og ledelsen.

I vores stillingsopslag opfordrer vi alle kvalificerede til at søge job i Naviair uanset alder, køn, etnisk baggrund mv. Det gør vi, fordi vi tror på, at mangfoldighed styrker vores virksomhed. Gennem de interne opslag sikrer Naviair transparens i de jobmæssige muligheder og understøtter derved også den enkeltes karrierevej.

Vi har i vores medarbejderforhold identificeret nogle risici, som vi vil arbejde på at minimere; nemlig høj og stigende alder og anciennitet samt ulig kønsfordeling.

Medarbejderne i Naviair har i gennemsnit en anciennitet på mere 17 år. At Naviairs anciennitet er stigende skal ses i lyset af, at en stor del af vores medarbejdere – flyvelederne – har livslang ansættelse i Naviair. Det påvirker aldersgennemsnittet, som er højt og stigende. Aldersgennemsnittet påvirkes også af, at Naviair ofte rekrutterer erfarne medarbejdere. Da personale-

omsætningen samtidig er lav, er det ikke givet, at der vil være tilstrækkelig omsætning til at fastholde kompetenceniveauet i alle dele af Naviairs arbejdsstyrke, når 'de store årgange' går på pension. Det skyldes, at der generelt – Naviairs størrelse taget i betragtning – er få eksterne stillinger, som slås op. For at imødekomme denne risiko, har vi derfor opmærksomhed på at sikre en løbende yngre rekruttering samt fastholde disse medarbejdergrupper, så der sikres en bred aldersfordeling i Naviairs arbejdsstyrke.

En lignende tendens gør sig gældende i forhold til kønsfordeling. Naviairs kønsfordeling er ca. 70 procent mænd og 30 procent kvinder. En kønsfordeling som ligeledes reflekteres i ledelsen. Fordelingen reflekterer den generelle kønsfordeling i samfundet i de faggrupper, der er ansat i Naviair. Mulighederne for på kort sigt at ændre kønsfordelingen inden for fx det tekniske område er derfor også begrænsede. Naviair arbejder for, at der kommer en mere ligelig fordeling i afdelinger, hvor det er muligt, fx ved rekruttering af nye medarbejdere.

## Naviairs rekrutteringsforløb i 2016-2018

	2018	2017	2016
Eksterne rekrutteringer	23	25	14
Interne rekrutteringer	17	22	35
<b>Rekrutteringer i alt</b>	<b>40</b>	<b>47</b>	<b>49</b>

## Gennemsnitligt antal medarbejdere og gennemsnitsalder

	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Antal medarbejdere	631	625	646	637	641	667
Gennemsnitsalder (pr. 31/12)	46,8	46,3	46,0	45,1	44,6	44,1

## Målsætninger

På medarbejderområdet har Naviair tre målsætninger. De er på sygefravær, personaleomsætning samt beståelsesprocent for uddannelsen af flyveledere.

### Sygefravær

Naviair har en politik for sygefravær, der gennem opfølgning på medarbejdernes fravær med fokus på fastholdelse minimerer fraværet mest muligt. Det er målet, at det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder skal være under 7,5 dag pr. år – og opgjort uden langtidssygdom – under 5,5 dag pr. år. I 2018 var det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder 7,4 dag, hvilket var tilfredsstillende.

Naviair har i 2018 haft to tilfælde af mindre ikke-indberetningspligtige arbejdsskader. Naviair har dog valgt at indberette dem til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, selvom de ikke har medført fravær.

### Personaleomsætning

Det er målet, at vores personaleomsætning er 8 procent. Måltallet opgør antallet af fratrådte medarbejdere over de sidste 12 måneder i procent af det gennemsnitlige antal ansatte i samme periode. Personaleomsætningen i 2018 var 4,2 procent. Særlig lav omsætning ses på de operative og tekniske områder, mens de administrative områder generelt har en højere omsætning.

Forskellen skyldes primært, at opgaverne og Naviair på det administrative område er i konkurrence med det øvrige arbejdsmarked, hvor der er en naturlig – om end lav – udskiftning af medarbejderne. Til gengæld er det

forventeligt, at omsætningen inden for det operative område er begrænset, da Naviair er eneste leverandør af flyvekontrol i Danmark. En række af de tekniske områder er ligeledes yderst specialiserede, hvorfor samme tendens gør sig gældende for dette område.

### Beståelsesprocent

Gennem Entry Point North og intern uddannelse sikrer vi, at nye flyveledere begynder i Naviair på højeste niveau og med løbende efteruddannelse sikrer vi, at flyveledergruppen til enhver tid er fortrolig med de nyeste procedurer. Naviair har et mål om, at 75 procent flyvelederaspiranter skal bestå deres uddannelse på henholdsvis Entry Point North og i Unit Training, som er den uddannelsesdel, der varetages i Naviair. Naviair har i 2018 ikke haft hold, der har gennemgået Initial Training, men har haft et hold i Unit training. Deres beståelsesprocent er 66,7 procent, hvilket betyder at to ud af tre har bestået i 2018.

## Viden, kompetencer og uddannelse

Medarbejderne informeres løbende via vores medarbejderportal, som alle har adgang til. Vi har stort fokus på medarbejdernes ret til at blive hørt og dermed yde indflydelse på virksomheden og virksomhedens forhold samt information om samme til medarbejderne. Derfor afholdes også fx kantine møder, hvor direktionen går på talerstolen og fortæller om udvalgte emner, der har indflydelse på forretningsgangen i Naviair. Emnerne afspejler ledelsens ambitioner, mål og holdninger, og medarbejderne bliver inviteret til dialog om emnerne.

Ligeledes har ledelsen i 2018 haft en inddragende proces omkring udviklingen af en ny strategi for Naviair.

Ud over dialog med vores medarbejdere, er det vigtigt, at deres kompetencer altid er på et niveau, som kan opfylde ethvert behov, der opstår både ved udøvelse og udvikling af luftfartstjenester og de understøttende aktiviteter. Med udgangspunkt i vores personalepolitik sørger vi for, at vores medarbejders uddannelses- og kompetenceniveau lever op til den højeste standard. Det gælder både inden for luftfartstjenester, det tekniske og det administrative område.

Vi har struktureret vores efteruddannelser og kompetenceudvikling i en kompetenceplan for organisation og medarbejdere, som er virksomhedens styrende dokument for området. Planen understøtter sammen med Teknisk-Operativ Udviklingsplan vores overordnede Forretningsplan som styringsværktøj for virksomhedens og medarbejdernes videre udvikling.

### Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er en del af den overordnede forretningsstrategi for Naviair. Medarbejdernes kompetencer udvikles og vedligeholdes systematisk og gennem sparring og efteruddannelse motiveres de til at yde deres bedste i forhold til en sikker, kompetent og effektiv varetagelse af opgaverne.

Kompetenceudvikling knyttes tæt sammen med Naviairs strategier og mål, og i arbejdet med Naviairs nye Strategi 2023 er der igangsat en proces for at sætte ramme og retning omkring styrket kompetence- og ledelsesudvikling.

Kompetenceudviklingen består af tre hoveddele:

- Bistand til grunduddannelse af elever, lærlinge, aspiranter m.fl.
- Efteruddannelse betinget af lov-mæssige krav til medarbejdernes kompetencer (overvejende tekniske og operative medarbejdere)
- Øvrig kompetenceudvikling

Ansatte har i 2018 i gennemsnit modtaget 23,5 timers uddannelse. Det inkluderer alle typer registreret kompetenceudvikling, dog ikke den uddannelsesindsats som lærlinge, aspiranter med flere modtager som led i deres grunduddannelse, da denne opgøres særskilt. Herudover har nogle medarbejdere modtaget yderligere faglig uddannelse som led i deres daglige arbejde.

#### Grunduddannelse

I Naviair medvirker vi til at løfte et samfundsansvar for at sikre uddannelse og job til unge. Naviair har i 2018

øget sit antal af aspiranter, lærlinge og elever i forhold til foregående år, særligt på grund af et større optag af aspiranter. Dermed bidrager Naviair til, at flere unge gennemfører en erhvervsuddannelse. Som arbejdsgiver har Naviair et måltal for, hvor mange elever vi skal have ansat i løbet af året. Måltallet var for Naviairs vedkommende 5,35 elevpoint i 2018. Naviair lå 1,33 elevpoint over målet i 2018.

Naviair vil sikre en aktiv indsats omkring at bistå til at understøtte samfundets uddannelsesbehov ved fortsat at ansætte elever, aspiranter og lærlinge – og fremover at understøtte flere unge i forskellige faser af deres uddannelsesforløb ved at tage erhvervspraktikanter og ansætte studerende.

Naviair samarbejder med en række erhvervsfaglige skoler om uddannelsen af unge mennesker, hvoraf en del efterfølgende tilbydes ansættelse i

virksomheden. Naviair står for bistand til uddannelse af økonomelever, kontorelever, datateknikerelever og elektronikfagteknikerelever. Dog varetages grunduddannelse af flyveledere og flyveinformationsoperatører af Entry Point North.

I 2018 begyndte 15 nye lærlinge, elever og aspiranter i Naviair.

Naviairs bistand til den operative grunduddannelse er betydelig, og vi prioriterer uddannelsen af nye flyveledere og andre aspiranter højt – ligesom både omskoling og skoling af medarbejdere tilbagevendt fra orlov er en prioritet.

I 2018 blev der gennemført 11.163 timers operativ grunduddannelse. Nedenstående skema viser omfanget af den operative grunduddannelse.

#### Antal personer startet på grunduddannelse pr. år

	2018	2017	2016	2015	2014
Lærlinge	2	0	0	1	1
Elever	2	1	1	2	0
Flyvelederaspiranter på skoleforløb	6	0	4	0	6
Flyvelederaspiranter på Naviairforløb	0	4	1	7	0
Apronaspiranter	5	0	0	0	0
FIC-aspiranter til Grønland	0	5	1	4	5
AFIS-aspiranter til Færøerne	0	2	3	0	0
Øvrige aspiranter: COIF, AIS, FDA	0	0	0	3	0

#### Operativ grunduddannelse i 2018

	Antal timer	Gns. antal timer aspirant/deltager
Grunduddannelse til apronaspiranter	6.750	1.350
Grunduddannelse til flyvelederaspiranter på skoleforløb	3.774	629
Øvrig gennemført grunduddannelse	1.139	127

Tabellen viser det timemæssige omfang af operativ grunduddannelse i Naviair. Opgørelsen inkluderer alle typer af operativ grunduddannelse inklusive omskolinger. Instruktørers tidsforbrug indgår ikke i opgørelsen.



### Efteruddannelse

Ansatte tilbydes kompetenceudvikling på forskellig måde og i forskellige faser af deres ansættelse. Et kerneelement i kompetenceudviklingen er den systematiske efteruddannelse. Efteruddannelsen fokuserer typisk på oplæring i nye systemer og ændrede regler, mens det for operative også indbefatter fx kapacitetstræning.

Inden for administrationsområdet fastholder vi et højt viden- og kompetenceniveau gennem løbende efteruddannelse og kompetenceudvikling, om end administrativt ansatte ikke er underlagt lovkrav om efteruddannelse.

#### Lovpligtig efteruddannelse i 2018

	Gns. antal timer pr. medarbejder
Teknisk	30,3
Operativ	20,5

### Øvrig kompetenceudvikling

Foruden efteruddannelse tilbydes medarbejdere medarbejderudviklingssamtaler og trivselssamtaler med nærmeste leder, hvor der følges op på det forgange år, målsætninger og resultater for afdelingen, og der lægges en plan for kommende år.

I sammenhæng til MUS aftales også, hvilken øvrig uddannelse, der skal gennemføres. Tabellen opgør omfanget af øvrig uddannelse i gennemsnit pr. ansat indenfor det enkelte forretningsområde.

Øvrig uddannelse udgør i gennemsnit 4,8 timer pr. medarbejder og dækker over en række varierende tilbud, der spænder fra individuelle lederforløb, faglig opkvalificering for administrative medarbejdere, førstehjælpskurser med mere.

Som led i at løfte et samfundsansvar ved at understøtte medarbejdere i hele den arbejdsmæssige livscyklus udbyder Naviair særlige seniorkurser. Vi sætter en ære i at hjælpe medarbejdere i slutningen af deres arbejdsliv videre i tilværelsen som pensionister og på kurset gennemgås blandt andet emner som pension, arv og livskvalitet. Forløbet består af to hele dage med delvis deltagelse af medarbejdernes partnere. I 2017 gennemførte Naviair seniorkurset for 11 medarbejdere med en varighed af to dage. I 2018 deltog 18 deltagere på kurset, hvis forløb strækker sig ind i 2019.

### Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg

Udviklingen af vores virksomhed bygger på en høj grad af involvering af medarbejderrepræsentanter. Dialogen og samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne både i formelle og uformelle fora udgør et af de grundlæggende principper for vores virksomhed.

Der er nedsat samarbejdsudvalg både på overordnet og lokalt niveau, og næstformændene i både vores hovedsamarbejdsudvalg og lokale samarbejdsudvalg er medarbejderrepræsentanter. Naviairs samarbejdsorganisation består af et hovedsamarbejdsudvalg (HSU) og to lokalsamarbejdsudvalg (LSU) for henholdsvis den operative og administrative del af virksomheden.

Herudover har Naviair et arbejdsmiljøudvalg (AMU) og ni lokale arbejdsmiljøgrupper, som dækker Naviair i Danmark og samarbejdsaftaler med arbejdsmiljøgrupperne på Færøerne og i Grønland. AMU mødes mindst fire gange årligt, hvor der drøftes arbejdsmiljø og relevante tiltag både i forhold til det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. På det sidste møde i året planlægges fokusområderne for næste år. I 2018 var trivsel og indførelse af Remote Tower Service blandt fokusområderne. Naviair har i de seneste år udelukkende fået tildelt grønne smileys i forbindelse med Arbejdstilsynets besøg.

### Øvrig uddannelse i 2018 - fordelt på medarbejdergrupper

	Gns. antal timer pr. medarbejder
Teknisk	6,3
Operativ	3,2
Administrativ	8,8

## Sammensætningen af udvalg

	Deltagere i alt	Ledelses-repræsentanter	Medarbejder-repræsentanter	Antal møder årligt
Hovedsamarbejdsudvalg (HSU)	18	8	10	4
Lokalsamarbejdsudvalg Operations/NUAC (LSU-O)	11	5	6	4
Lokalsamarbejdsudvalg Support (LSU-S)	8	4	4	3
Arbejdsmiljøudvalg (AMU)	9	5*	4	4

\*inkl. formandskab

Vi respekterer og overholder arbejds-markedslovgivning, herunder overenskomster, aftaler, arbejdsmiljølovgivningen og konkrete sikkerhedskrav samt andre cirkulærer, vejledninger og bestemmelser, der danner rammen for Naviair.

Naviair forhandler ikke selv overenskomster på centralt niveau. Moderiseringsstyrelsen forhandler på vores vegne. Vi har dog et stort antal lokalaftaler om arbejdstid, herunder fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse og hensyntagen til work-life balance, forskellige løntillæg, rådighedsordninger mv. Alle aftalerne er forhandlet mellem ledelsen og de relevante faglige organisationer.

Vi respekterer den enkeltes rettigheder til at organisere sig og forhandle løn inden for de rammer, der er vedtaget i lovgivningen og aftaler. Vi lægger vægt på, at der er fuldstændig frihed til at organisere sig i en fagforening.

## Trivsel og sundhed

Naviair støtter et aktivt og sundt, fysisk og psykisk arbejdsmiljø og arbejder aktivt for at sikre en høj trivsel. Det kommer til udtryk gennem flere aktiviteter.

### Sundhed

Kantinen i Naviairhuset serverer minimum 30 procent økologisk mad, der tilberedes i eget køkken. Der er tillige en frugtordning, hvor der leveres frisk frugt på alle hverdage.

Derudover støtter vi en række sportslige aktiviteter både løbende og ad hoc. Der afholdes en årlig sundhedsuge med en række sundhedsaktiviteter, herunder deltagelse i DHL Stafetten.

Som ansat i Naviair er det muligt at modtage massage (for en reduceret pris), akut behandling, vejning, blodtryksmålinger, influenzavaccination med mere. I København tilbydes medarbejderne ugentlig træning ved trivselskonsulent og personlig træner, ligesom der i Naviairhuset er et motionsrum for fællestræning, et fitnessrum, musikrum og bordtennis tilgængeligt for alle.

## Trivsel

Som en del af et arbejdsliv i balance har medarbejderne i Naviair i stort omfang mulighed for at planlægge egen arbejdstid. De operative medarbejdere kender vagtplanen ca. 40 dage før iværksættelse og har mulighed for bytning og omplacering af vagter, såfremt det ønskes. De administrative og tekniske medarbejdere har en flekstidsaftale, hvor de kan komme og gå inden for rammerne af aftalen. Ligeledes har mange ansatte mulighed for at arbejde hjemmefra. Dette skaber sammenholdt med en gennemsnitlig arbejdsuge på 37 timer gode muligheder for at tilrettelægge sin hverdag og dermed skabe overskud for den enkelte både på arbejdet og hjemme.

Naviairs seneste trivselsundersøgelse viser, at Naviair på alle parametre har en højere trivsel sammenlignet med en normgruppe bestående af både offentlige og private virksomheder.



### Ved udgangen af 2018 var der 637 medarbejdere i Naviair.

- 527 var tilknyttet Naviairhuset og Tower Syd
- 110 arbejdede på en af Naviairs øvrige 7 lokationer.

Alle ansatte tilbydes hjælp til personlige og arbejdsrelaterede problemer hos Naviairs trivselskonsulent. Hjælpen er anonym, gratis og rapporteres ikke. Den har til formål at understøtte, at den enkelte finder løsningsmuligheder og får nye perspektiver på udfordringer. Rådgivningen kan have karakter af facilitering, individuelle forløb, rådgivning, coaching eller sparring. Herudover er Naviair tilsluttet Falck Healthcare, hvor medarbejderne anonymt kan henvende sig og få støtte. Tilbuddenes omfang og varighed varierer, men fælles er, at de har til formål at øge den ansattes trivsel og forebygge fravær eller reducere omfanget.

Data viser, at både Naviairs trivselskonsulent og Falck Healthcare-tilbuddet anvendes af Naviairs ansatte. Kun en mindre del af henvendelserne knytter sig til arbejdsrelaterede problemer og kun et fåtal kan knyttes til arbejdsrelateret stress.

Ud over den generelle trivselsindsats er der en løbende indsats for at forebygge stress, og der er formuleret en politik for håndtering af stress. Formålet er at identificere, forebygge og håndtere arbejdsrelateret stress i Naviair. Som det ses i tabellen har Naviair i de senere år haft meget få tilfælde af arbejdsrelateret stress. Det vurderes, at den generelle trivselsindsats i høj grad forebygger udviklingen af arbejdsrelateret stress.

Naviair tager også vare på det fysiske arbejdsmiljø. Medarbejderne får alle tilbudt en gennemgang af deres arbejdsplads, så der sikres en hensigtsmæssig ergonomi. Ved særlige behov imødekommes disse i videst muligt omfang. Som led heri er det også muligt at få skærmbriller.

#### Trivsels- og sundhedsrelaterede henvendelser i 2015-2018

	2018	2017	2016	2015
Antal henvendelser til Naviairs trivselskonsulent i alt	145	179	119	175
Antal henvendelser relateret til stress hos Naviairs trivselskonsulent	23	20	9	3
Antal henvendelser Falck Healthcare	36	41	42	23
Antal forløb hos Falck Healthcare i alt *	31	33	41	23
Antal arbejdsmæssigt stressrelaterede henvendelser hos Falck Healthcare	3	2	7	n/a

\* 2018 31 (arbejdsrelateret 5, privatrelateret 26) \* 2017 33 (arbejdsrelateret 5, privatrelateret 28)

\* 2016 41 (arbejdsrelateret 12, privatrelateret 29) \* 2015 23 (arbejdsrelateret 3, privatrelateret 20)

# Sociale forhold

## Menneskerettigheder

Naviair har ikke en konkret politik for respekt for menneskerettigheder. Vi finder det ikke relevant at have en politik, dels fordi alle vores direkte aktiviteter udelukkende ligger i Danmark og i det nordatlantiske område, og alle vores medarbejdere derfor er ansat under danske overenskomster med de rettigheder, som det indebærer.

Når vi indgår kontrakter med eksterne leverandører, stiller vi – hvis det er relevant – krav om sociale klausuler, som forpligter vores leverandører til at skabe rummelighed på arbejdsmarkedet i form af mangfoldighed, overholdelse af gældende arbejdsmiljøregler, overenskomster og lovgivning. I alle vores entreprisekontrakter bliver der således stillet krav om overholdelse af ILO-konvention nr. 94 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter.

Vi har i 2018 indgået fire kontrakter som indeholder sociale klausuler. Kontrakterne indeholder desuden krav til dokumentation og sanktioner for manglende overholdelse af kravet. Vi vurderer ikke, at der er væsentlige risici for krænkelse af menneskerettigheder i den meget regulerede branche, som vi har aktiviteter inden for.

## Antikorruption og bestikkelse

Naviair har ikke en konkret politik for antikorruption og bestikkelse. En sådan politik vurderes ikke at være relevant for Naviair, da alle de ydelser og services, som vi leverer, er reguleret gennem ICAO, EU og danske myndigheder. Der er dermed ikke mulighed for at sikre sig særlige gunstige forhold i vores ydelser, da

alle kunder behandles ens. Ligeledes er vi på udbudssiden omfattet af EU's regler for udbud. Når vi gennemfører EU-udbud af varer, tjenesteydelser eller bygge- og anlægsopgaver, anvender vi – ud over de obligatoriske udelukkelsesgrunde i udbudslovens §§ 135-136 (bestikkelse, svig, terror, hvidvaskning mv.) – også de frivillige udelukkelsesgrunde i § 137 (konkurs, konkurrenceforvridende aftaler, overtrædelse af miljømæssige, arbejdsretlige og sociale regler) med henblik på at udvælge leverandører, der har en høj grad af faglig og samfundsmæssig hæderlighed.

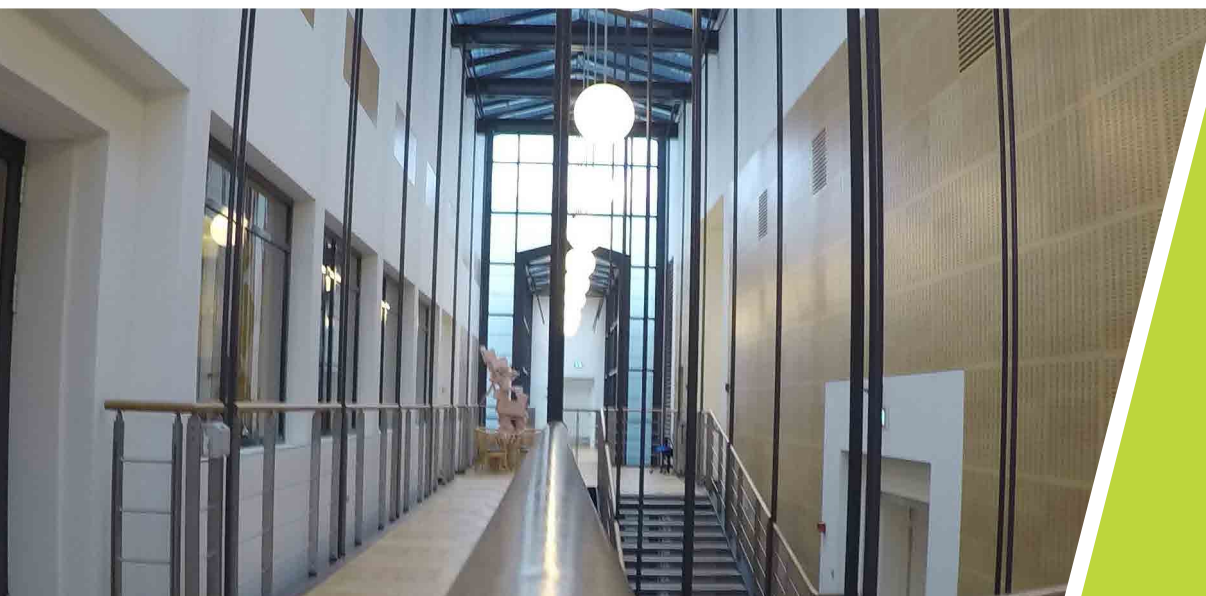
Vi accepterer ikke overtrædelser af lovgivning på lufttrafikområdet eller anden lovgivning, som er relevant for Naviairs kernevirkksomhed. Derfor har vi et sæt interne retningslinjer, som sikrer, at vi overvåger relevant lovgivning. En intern Compliance Officer er udpeget til at sikre, at Naviair efterlever lovgivningen. Compliance Officeren gennemfører løbende audits, som sikrer, at lovgivningen efterleves i overensstemmelse med Naviairs koncepter, herunder også antikorruption.

Slutteligt har Naviair som princip, at vi ikke tager imod gaver fra leverandører, samarbejdspartnere mv. Her oplever vi en høj moral blandt medarbejdere for at efterleve dette.

I lyset af ovenstående vurderes det ikke, at der er væsentlige risici for hverken Naviair eller for samfundet for bestikkelse eller korruption.

## Behandling af personoplysninger

Naviair har løbende behov for at behandle personoplysninger og tager derfor også ansvar for, at behandlingen foregår i overensstemmelse med persondatalovgivningen. Naviair har derfor ansat en intern Data Protection Officer, der skal medvirke til at sikre lovligheden omkring vores behandling af personoplysninger.



# NAVIAIR

## **Naviair**

Naviair Allé 1  
DK 2770 Kastrup

T +45 3247 8000  
F +45 3247 8800

[www.naviair.dk](http://www.naviair.dk)

 @naviair

*CSR-rapport 2018, udgivet marts 2019*

*Forsidebillede: Rummet foran Naviairs kontrolcentral i København*

*Hent CSR-rapport 2018 på [www.naviair.dk](http://www.naviair.dk)*