

Resultatkontrakt og resultatlønskontrakt mellem Naviair og Transport- og Energiministeriets departement

Resultatkontrakten er gældende for perioden 2006-2009

Resultatlønskontrakten er gældende for 2006

Indhold

1. Om Naviair og kontrakten	4
1.1 Transport- og Energiministeriets strategiske grundlag	4
1.2. Naviairs opgaver og aktiviteter	5
1.1.2. Strategiske og operationelle mål for Naviair	7
2. Mål i resultatkontrakten	8
2.1. Kunder	8
2.2. Økonomi	10
2.3. Det interne perspektiv	11
2.4. Lærings- og vækst.....	13
3. Mål i resultatlønskontrakt	15
3.1. Kunder	15
Mål 3.1.1. Flyvesikkerhed	15
Mål 3.1.2. Kapacitet – forsinkelser En Route	16
Mål 3.1.3. Kapacitet – forsinkelser Københavns Lufthavn, Kastrup	16
Mål 3.1.4. Kundetilfredshed	17
3.2. Økonomi	17
Mål 3.2. 1 Omkostningseffektivitet En Route	17
Mål 3.2.2 Omkostningseffektivitet AACC	18
Mål 3.2.3 Diponeringseffektivitet.....	18

Mål 2.3.4. Kvalitetsstyring.....	20
3.3 Interne processer	20
3.3.1. Klager over støj	
Mål 3.3.2 Naviairs miljøindsats.....	20
Mål 3.3.3 NUAC.....	21
3.4 Læring og Udvikling.....	22
Mål 3.4.1 Medarbejdertrivsel.....	22
Mål 3.4.2 Lederevaluering.....	22
Mål 3.4.3. Integration	23
4. Kontraktperiode, rapportering mv.	24

1. Om Naviair og kontrakten

1.1 Transport- og Energiministeriets strategiske grundlag ”Mobilitet og energi skaber værdi”

Transport- og Energiministeriets mission:

At skabe muligheder for mobilitet og adgang til energi. Transport- og Energiministeriet skaber muligheder for mobilitet og adgang til energi gennem analyse, rådgivning af ministeren, anlæg og drift af transport- og energisystemer, varsling samt tilsyn, regulering og dialog med transport- og energisektoren.

Hertil har Transport- og Energiministeriets formuleret en række visioner, hvis relation til de fire perspektiver i Balanced Scorecard er vist herunder:

Kundeperspektivet

- Vi udarbejder beslutningsgrundlag, der er fremadrettede, tværgående, afbalancerede, anviser nye løsninger og sætter dagsordener.
- Vi tænker i helheder og skaber ny værdi. Det gør vi ved at integrere energi og transport og tænke på tværs af de enkelte energi- og transportformer og politiske instrumenter. Vi samarbejder på tværs af offentlige aktører, myndigheder, virksomheder, organisationer og landegrænser.
- Vi tilstræber internationalt høj pålidelighed og sikkerhed for alle transport- og energiformer. Vi tilstræber høj forsyningssikkerhed.
- Vi yder god service og vejledning til borgere og erhvervsliv og vil kendes på høj brugertilfredshed, åbenhed og dialog.

Det økonomiske perspektiv

- Vores virksomheder og institutioner er blandt de mest effektive og vores investeringer blandt dem, der giver højest afkast. Vi tilstræber en effektiv organisering af ministerområdet.

Det interne perspektiv

- Vi beskytter og vedligeholder samfundets infrastruktur, og ministeriets anlæg kendes på deres høje æstetik.
- Vi tilstræber, at mobilitet og energiforbrug i Danmark er bæredygtig i forhold til miljø og natur.

Lærings- og vækstperspektivet

- Vi tilbyder attraktive arbejdspladser med gode med gode faglige og personlige udviklingsmuligheder og med respekt for den hele medarbejder.

I tilknytning hertil har Transport- og Energiministeriet i publikationen Dansk Luftfart 2015 – muligheder og udfordringer opstillet følgende strategiske indsatsområder med henblik på at skabe bedre rammebetingelser for dansk luftfart:

- Danmark arbejder for fælles internationale rammer, herunder i EU.
- Luftfartserhvervet har bedre økonomiske rammevilkår – blandt andet fordi, der er færre administrative byrder.
- Der er en god og konstruktiv dialog mellem luftfartserhvervet og myndighederne. Omkostningerne til forskellige brugerbetalte myndigheds- og serviceydelser er holdt på et minimum. Samtidig er brugerne meget tilfredse med de ydelser, der leveres på luftfartsområdet.
- Der er et højt sikkerhedsniveau, og der er en fornuftig balance mellem initiativer på sikkerhedsområdet og de dertil knyttede omkostninger.
- Der er gode trafikforbindelser til de centrale lufthavne.
- Danmark støtter initiativer, der er rettet mod øget effektivitet og reduktion af trængsel i såvel lufthavne som i luften.
- Miljø- og energispørgsmål håndteres på bred international basis, og der er balance mellem hensynene til miljø, konkurrenceevne og beskæftigelse.
- Danmark har de bedst mulige luftfartsuddannelser.

1.2. Naviairs opgaver og aktiviteter

1.2.1 Opgaver

Naviairs opgave er at levere lufttrafiktjeneste. Naviairs strategiske grundlag er baseret på en mission og vision. Hertil kommer en række understøttende målsætninger samt et værdigrundlag. Som en statsvirksomhed under Transport- og Energiministeriet bidrager Naviair til opfyldelse af koncern-strategien ”Mobilitet og energi skaber værdi”.

Naviair har gennem 2004 og 2005 arbejdet på at udvikle og effektivisere virksomheden på en lang række områder. Således er samtlige processer i Naviair blevet revurderet, ligesom en omfattende analyse af såvel det eksterne som det interne forandringspres har fundet sted. Resultatet af dette arbejde er et ændret forretningsgrundlag, herunder mission, vision og værdigrundlag samt formuleringen af Naviairs strategiske platform udtrykt i syv delstrategier indefor indenfor hvert sit fokusområde. Til yderligere effektivisering er der i 2005 iværksat en større opgradering af Naviairs administrative styringssystem (SAP) – dette arbejde forventes tilendebragt i 2007.

Naviairs mission

Naviair udvikler og leverer sikre og effektive ydelser til luftfarten.

Naviairs vision

- Vi vil være blandt de bedste ATM Service Providers.
- Vi vil sikre en fortsat udvikling og en stærk position hos kunder og samarbejdspartnere ved at indgå internationale alliancer.
- Vi vil realisere vores ambition og mål gennem målrettet medarbejderudvikling og løbende forbedring og standardisering.

Naviairs værdigrundlag

- Vi er forandringsparate
- Vi er kundeorienteret
- Vi er ansvarlige
- Vi er samarbejdsorienteret
- Vi er effektive

Naviairs syv delstrategier

1. **Marked:** Naviair vil sikre og udvikle sin markedsposition i Danmark og i Norden – først og fremmest gennem NUAC programmet og i tilknytning hertil udvide markedet til også at omfatte andre lande Østersøregionen.
2. **Kunder:** Naviair vil styrke og udvikle kunderelationer. Dette skal ske igennem tæt samarbejde med fokus på sikkerhed, pris og kvalitet således, at Naviairs ydelser understøtter kundernes vækst.
3. **Service/produkter:** Naviair vil fastholde nuværende ydelser, og igennem certificering og målrettet udvikling gøre ydelserne attraktive for nye og eksisterende kunder.
4. **Alliancepartnere/relationer:** Naviair vil styrke det nordiske samarbejde samt relationerne til Københavns Lufthavne for derigennem at sikre fundamentet for Naviairs vækst og udvikling
5. **Leverandører:** Naviair vil satse på standardiserede produkter og løsninger. Dette sker bl.a. igennem internationale alliancer med leverandører og andre service providers.
6. **Kompetencer:** Naviair vil gennem målrettet kompetenceudvikling sikre, at alle leverancer kan markedesføres med vægt på faglig kompetence, sikkerhed og kvalitet.
7. **Ledere og medarbejdere:** Naviair vil gennem klar kommunikation samt engageret og konsekvent ledelse sikre, at medarbejderne kender Naviairs mål og igennem indflydelse på egne opgaver arbejder engageret og fleksibelt for at nå disse.

1.1.2. Strategiske og operationelle mål for Naviair

I forbindelse med den årlige målformulering for Naviair omsættes visionen til strategiske og operationelle mål for Naviair. Disse udarbejdes med Balanced Scorecard modellen som strukturel ramme således at en balanceret styring og udvikling af virksomheden sikres, omfattende såvel det korte som det lange sigt - og såvel indre som ydre effektivitet (hensynet til kunderne) med fokus på både eksterne og interne interessenter. Strategiske og operationelle mål er derfor udarbejdet med udgangspunkt i følgende perspektiver: interessenter, økonomi, processer samt læring og udvikling.

Transformationen af visionen til strategiske og operationelle mål skal sikre opfyldelse af krav fra Naviairs kunder, fra nationale og internationale samarbejdspartnere, fra virksomhedens ejer (Transport- og Energiministeriet) og fra tilsynsmyndigheden (Statens Luftfartsvæsen).

Naviairs internationale forpligtelser er styret dels via EUROCONTROL dels via EU, herunder i særlig grad forordningerne om Single European Sky (SES), hvis formål er at effektivisere og harmonisere trafikafviklingen i det europæiske luftrum.

I overensstemmelse med SES-forordningerne og Naviairs vision om at udvikle virksomheden ved satsning på internationale alliancer arbejdes der fortsat på at beskrive, hvordan man kan etablere en mellem Danmark og Sverige fælles drevet lufttrafiktjeneste over Sverige og Danmark (NUAC-programmet).

Resultatkontrakten medtager primært de eksternt rettede strategiske og operationelle mål i Naviairs Balance Scorecard, dvs. mål, der retter sig mod Naviairs kunder og brugere, men kontrakten omfatter tillige væsentlige udviklingstiltag, der sigter mod at ændre opgavernes karakter eller væsentlige egenskaber ved disse. Målene er desuden opstillet med udgangspunkt i Naviairs risikoanalyse, de fælles visioner og mål for hele Transport- og Energiministeriets koncern samt de strategiske indsatsområder i *Dansk Luftfart 2015 – muligheder og udfordringer*.

2. Mål i resultatkontrakten

2.1. Kunder

Strategisk mål 2.1.1:

Ydelse af lufttrafiktjeneste i Danmark skal ske med stigende flyvesikkerhed.

Det strategiske mål er fastsat på baggrund af, at sikker trafikafvikling er en afgørende kvalitets/konkurrencefaktor for Naviair i relation til kunder og brugere.

Strategien omfatter alle former for trafikafvikling: En Route, AACC samt kontraktområdet.

Operationelt mål:

Antallet af alvorligere hændelser (ACC, TWR/APP CPH og provinslufthavne), hvor Naviair har været direkte eller indirekte årsag til forløbet, skal vise et fald i kontraktperioden.

Målet opgøres på hændelser klassificeret i henhold til det af EUROCONTROL fastsatte regelsæt ESARR2 "Severity Classification Scheme", kategori A (alvorlig hændelse, der alene i resultatet adskiller sig fra en ulykke) og kategori B (større hændelse, hvor der ikke alene er tale om underskridelse af minima, dvs. hvor afstandskravene mellem fly såvel horisontalt som vertikalt er ikke overholdt, men hvor der er aktuel fare for sammenstød mellem luftfartøjer eller med forhindringer).

Målopfyldelsen opgøres tertialt som glidende årsgennemsnit, dvs. at målopfyldelsen for 1. tertial 2006 måles som antal hændelser i perioden maj 2005 – april 2006.

Strategisk mål 2.1.2:

Kapaciteten i lufttrafiktjenesten skal svare til brugernes krav og forventninger.

Strategien skal ses på baggrund af, at forsinkelser har vidtrækkende økonomiske konsekvenser såvel for danske brugere af luftrummet og for det danske samfund, som på europæisk plan.

Operationelle mål:

Trafikafvikling En Route

De gennemsnitlige forsinkelser (average delay) forårsaget af ACC København må max. udgøre 0,2 minut pr. flyvning.

Målemetode: Average delay beregnes som samlet delay i forhold til samtlige operationer.

EUROCONTROL har fastsat krav om, at medlemslandene senest i 2006 skal have nedbragt den gennemsnitlige forsinkelse pr. flyvning til 1 minut, svarende til ca. 1/3 minut pr. kontrolcentral.

Trafikafvikling TWR/APP Københavns Lufthavn

De gennemsnitlige forsinkelser (average delay) forårsaget af Naviair for flyvninger til Københavns Lufthavn, Kastrup må max. udgøre 0,2 minut pr. flyvning.

Målemetode: Den gennemsnitlige forsinkelse beregnes som samlet forsinkelse (hvor Naviair er årsag) i forhold til samtlige landinger.

Strategisk mål 2.1.3:

Naviairs kunder og brugere skal være tilfredse med de ydelser, Naviair leverer.

Strategien omfatter alle former for trafikafvikling og skal ses på baggrund af Naviairs vision om at være blandt de bedste flyvesikringstjenester i Europa, hvilket forudsætter, at kunderne er tilfredse.

Operationelt mål:

Der gennemføres årlige brugertilfredshedsundersøgelser blandt Naviairs primære interessenter: lufthavne, luftfartsselskaber og piloter. I 2006 gennemføres brugerundersøgelsen blandt lufthavne, i 2007 blandt luftfartsselskaber, i 2008 blandt piloter og i 2009 igen blandt lufthavne. Den brugertilfredshed, der konstateres i undersøgelserne skal udgøre min. 90 pct., målt som det antal brugere, der er enten meget tilfredse eller tilfredse med Naviairs ydelser til brugergruppen. Ved opgørelsen ses der bort fra eventuelle "ved ikke" svar. Det er målet, at brugertilfredsheden skal være stigende over tid

Strategisk mål 2.1.4:

Miljøhensyn skal bedst muligt tilgodeses med respekt af flyvesikkerheden.

Operationelt mål:

Fra 1. januar 2005 skal miljøkonsekvenserne af alle nye procedurer for trafikafviklingen i Københavns Lufthavn Kastrup beregnes ved anvendelse af INM-modellen (Integrated Noise Model).

Anvendelse af INM-modellen til beregning af miljøkonsekvenser anbefales af EUROCONTROL.

Målet er, at 100 % af alle nye procedurer beregnes.

2.2. Økonomi

De strategiske mål under det økonomiske perspektiv skal ses i sammenhæng med og understøtte Naviairs strategiske mål under kundeperspektivet om, at kunderne skal være tilfredse med Naviairs ydelser.

Strategisk mål 2.2.1:

Naviair skal udvise den nødvendige omkostningseffektivitet, således at prisen på Naviairs ydelser til enhver tid er konkurrencedygtig i forhold til andre "service providers".

Operationelle mål:

Trafikafvikling En Route

Den danske En route rate er 1. januar 2006 7,6 pct. lavere end gennemsnittet i Eurocontrols øvrige 32 medlemsstater)¹. I 2007 skal Naviair bidrage til at denne forskel opretholdes eller gøres større. Målet opgøres ved at Naviairs omkostninger (i €) til en route service – med uændrede regnskabsprincipper – skal udvise større fald eller mindre stigning end gennemsnittet i de øvrige 32 Eurocontrol stater omkostninger (i €).

Trafikafvikling AACC, Københavns Lufthavn, Kastrup

Den nødvendige ratestigning i 2007 skal anvendes til at dække tidligere års underskud. Naviairs omkostninger pr. IFR-operation til at drive AACC København må i kontraktperioden – med uændrede regnskabsprincipper – ikke stige målt i faste priser.

Strategisk mål 2.2.2:

Naviair skal være i stand til at dokumentere, at ressourcerne anvendes hensigtsmæssigt og effektivt.

Operationelle mål:

Administration mv.

Det skal sikres, at disponeringen af administrative og tekniske ressourcer er så effektiv som muligt.

Mål og målemetode: Antal ikke-operative årsværk pr. operativt årsværk til vagter (ATCO in OPS) skulle i 2005 udgøre mindre end 2,3. I kontraktperioden skal denne andel være faldende.

Produktiviteten opgøres månedligt som glidende årsgennemsnit.

¹ Danmarks rate: €53,28 (korrigeret for feriepenge, donationer og N+2); Gennemsnit i Eurocontrol: €57,68 (korrigeret for N+2)

Trafikafvikling En Route

Det skal sikres, at disponeringen af personalet til En Route området er så effektiv som mulig.

Mål og målemetode: Produktivitet En Route: antal operationer pr. flyvelederårsværk til vagter (ATCO in OPS) for En Route lå efter 2. tertial i 2005 på 7.108 og skal i kontraktperioden være stigende.

Produktiviteten opgøres månedligt som glidende årsgennemsnit. Målet opgøres på baggrund af oplysninger fra EUROCONTROL samt Naviairs disponering af personale.

Trafikafvikling TWR/APP Københavns Lufthavne A/S, Kastrup

Det skal sikres, at disponeringen af personalet i TWR/APP er så effektiv som muligt.

Mål og målemetode:

Produktivitet Tower Approach: antal operationer pr. flyvelederårsværk til vagter (ATCO in OPS) for TWR/APP, Kastrup lå efter 2. tertial i 2005 på 4.750 og skal i kontraktperioden være stigende.

Produktiviteten opgøres månedligt som glidende årsgennemsnit. Målet opgøres på baggrund af oplysninger fra EUROCONTROL samt Naviairs disponering af personale.

2.3. Det interne perspektiv

De strategiske mål, der er medtaget i pkt. 2.3.1 – 2.3.5 er udtryk for udviklingstiltag, der tilsigter at ændre hhv. fastholde væsentlige egenskaber ved de ydelser, der leveres til kunder/brugere p.t. Specielt vedr. de strategiske mål 2.3.3 – 2.3.5 bemærkes, at disse sigter mod en udvikling af Naviairs aktiviteter i samarbejde med udenlandske partnere.

Strategisk mål 2.3.1.:

Antallet af berettigede klager over støj, hvor Naviair er direkte eller indirekte årsag til klagerne, skal falde i kontraktperioden

Operationelt mål:

Der er ved lufthavnene fastsat bestemmelser om ud- og indflyvning mv. Målet er at antallet af berettigede klager, dvs. klager, hvor klageren får medhold, og hvor Naviair er direkte eller indirekte årsag til klagen over overtrædelse af de støjbegrænsende bestemmelser må højst være 20 i 2006 og skal fastholdes på dette niveau eller udvise en faldende tendens i kontraktperioden.

Strategisk mål 2.3.2:**Effekten af Naviairs miljøindsats skal dokumenteres.****Operationelt mål:**

Afvielser fra gældende miljøbestemmelser skal rapporteres korrekt til Statens Luftfartsvæsen i mindst 95 % af tilfældene. Målet opgøres ved en konkret gennemgang af alle rapporter.

Strategisk mål 2.3.3:**Planlægningen af en fælles virksomhed for det samlede danske og svenske luftrum i Norden skal færdiggøres.****Operationelt mål:**

NUAC-programmet er udtryk for et ønske om en strukturel ændring af lufttrafiktjenesten. Som en konsekvens af ønsket om europæisk harmonisering af luftrummet, herunder SES, undersøges mellem Naviair og den svenske flyvesikringstjeneste muligheden for at etablere en dynamisk, effektiv og konkurrencedygtig fælles virksomhed i dansk og svensk luftrum.

Formålet med programmet er at etablere en virksomhed, der kan yde lufttrafiktjeneste på et lavere omkostningsniveau, end Naviair og LFV/ANS i dag kan. På sigt er det ambitionen, at virksomheden skal levere lufttrafiktjeneste i det fulde nordiske luftrum og i luftrummet over de baltiske lande.

Tidsforløbet i programmet er frem til 01-07-2006 at gennemføre en definitionsfase, og derefter udarbejde et oplæg til brug for politisk beslutning om projektets videre skæbne.

Såfremt der opnås politisk tilslutning til at etablere virksomheden er det herefter hensigten, at få fastlagt løn- og ansættelsesvilkår for personalet.

Egentlig implementering forventes først at kunne påbegyndes 2008/2009 med henblik på fuld implementering 2010/2012.

Projektet følges af en af Departementet nedsat følgegruppe.

Strategisk mål 2.3.4.:**Naviair skal optimere kvalitetsstyringen.****Operationelt mål:**

Naviair har i 2005 igangsat et projekt, der skal sikre at Naviairs fortsatte forbedring af kvalitetsstyringen. Det er målet, at der inden udgangen af 2006 skal foreligge et færdigt udkast til et kvalitetsstyringssystem, der herefter i 2007 kan certificeres efter ISO 9001-2000.

Strategisk mål 2.3.5:**Samarbejde med eksterne partnere skal udbygges.****Operationelt mål:**

Der er gennemført drøftelser med et antal europæiske lufttrafiktjenester med henblik på etablering af et samarbejde – benævnt COOPANS (Cooperation of Air Navigation Service Providers) - om fælles opgradering af de operative systemer, der anvendes til lufttrafiktjeneste. Hensigten er at opnå standardisering af systemerne samt en bedre forhandlingsposition i forhold til leverandøren, så der kan opnås såvel lavere omkostninger som en hurtigere implementering af systemændringer.

Målet er, at der primo 2006 udarbejdes et politisk beslutningsgrundlag med henblik på, at der kan indgås en økonomisk bindende aftale mellem på den ene side de deltagende lufttrafiktjenester og på den anden side leverandøren.

2.4. Læring og vækst**Strategisk mål 2.4.1:****Naviair skal være en attraktiv arbejdsplads, der giver medarbejderne gode rammer for arbejdsglæde, personlig udfoldelse og udvikling.****Operationelle mål:****Medarbejdertrivsel**

Der gennemføres hvert år en undersøgelse af medarbejdertrivslen i Naviair.

Undersøgelsen viste i 2005 en gennemsnitlig tilfredshed på 2,92 % på en 4-skala. Gennemsnittet er beregnet som et simpelt gennemsnit for samtlige medarbejdere og undersøgte temaer.

Det er målet, at tilfredsheden fra 2005 gennem initiativer foretaget med udgangspunkt i undersøgelserne fastholdes eller udviser en stigning i kontraktperioden.

Ledermåling

Med udgangspunkt i en årlig lederevaluering måles medarbejdernes tilfredshed med ledelsen i Naviair.

Undersøgelsen viste i 2005 en gennemsnitlig tilfredshed på 3,27 på en 4 skala.

Målet opgøres som summen af den gennemsnitlige score for alle ledere divideret med antallet af ledere.

Det er målet, at lederevalueringens resultat for 2005 fastholdes eller stiger i kontraktperioden.

Strategisk mål 2.4.2:**Naviair ønsker at tage medansvar for en øget integration af etniske minoriteter i det danske samfund.*****Operationelt mål:***

Naviair skal i kontraktperioden øge den andel af sine medarbejdere, der er ikke-vestlige indvandre og efterkommere.

I 3. kvartal 2005 udgjorde andelen af ikke-vestlige indvandrere og efterkommer 0,7 pct. af Naviairs samlede antal medarbejdere.

3. Mål i resultatlønskontrakt

3.1. Kunder

Mål 3.1.1. Flyvesikkerhed

Antallet af alvorligere hændelser (ACC, TWR/APP CPH og provinslufthavne), hvor Naviair har været direkte eller indirekte årsag til forløbet, skal i 2006 ligge under 20 og må ikke stige i kontraktperioden.

Målet opgøres på hændelser klassificeret i henhold til det af EUROCONTROL fastsatte regelsæt ESARR2 "Severity Classification Scheme", kategori A (alvorlig hændelse, der alene i resultatet adskiller sig fra en ulykke) og kategori B (større hændelse, hvor der ikke alene er tale om underskridelse af minima, men hvor der er aktuel fare for sammenstød mellem luftfartøjer eller med forhindringer).

Følgende hændelser er omfattet af målet:

- Separation minima infringement, hvor foreskrevne separationsminima mellem luftfartøjer ikke er overholdt,
- Inadequate separation, som omfatter situationer, hvor der ikke er foreskrevet separationsminima, men hvor luftfartøjer opfattes at passere for tæt på hinanden til at piloterne kan garantere for en sikker adskillelse,
- Runway incursion with avoiding action, som omfatter enhver uautoriseret tilstedeværelse af luftfartøj, køretøj, person eller objekt på startbanen/landingsbanen, og hvor der er behov for en afværgemanøvre for at undgå kollision mellem et køretøj mv. og et luftfartøj, og
- Controlled flight into terrain, hvor et kontrolleret luftfartøj forulykker.

Point	Mål
10	Antal hændelser : mindre end 18
8	Antal hændelser : 18 eller 19
6	Antal hændelser : 20
3	Antal hændelser : 21 eller 22
0	Antal hændelser : mere end 22

Mål 3.1.2. Kapacitet – forsinkelser En Route

Forsinkelser i flytrafikken er dyre for luftfartsselskaber og passagerer. Derfor skal de så vidt muligt undgås. Målet er, at den gennemsnitlige forsinkelse – forårsaget af ACC København - højst må udgøre 0,2 minut pr. flyvning.

Den gennemsnitlige forsinkelse beregnes som samlet forsinkelse i forhold til samtlige operationer som opgjort af CFMU (EUROCONTROL).

Point	Mål
10	Average delay =< 0,2 min. pr. flyvning
8	Average delay > 0,2 og < 0,23 min. pr. flyvning
6	Average delay => 0,23 og < 0,24 min. pr. flyvning
3	Average delay => 0,24 og < 0,25 min. pr. flyvning
0	Average delay => 0,25 min. pr. flyvning

Mål 3.1.3. Kapacitet – forsinkelser Københavns Lufthavn

Gennemsnitlig forsinkelse (forårsaget af Naviair) for flyvninger til Københavns Lufthavn må max. udgøre 0,2 minut pr. flyvning.

Målemetode: Den gennemsnitlige forsinkelse beregnes som samlet forsinkelse (hvor Naviair er årsag) i forhold til samtlige landinger.

Point	Mål
10	Average delay =< 0,2 min. pr. flyvning
8	Average delay > 0,2 og < 0,23 min. pr. flyvning
6	Average delay => 0,23 og < 0,24 min. pr. flyvning
3	Average delay => 0,24 og < 0,25 min. pr. flyvning
0	Average delay => 0,25 min. pr. flyvning

Mål 3.1.4. Kundetilfredshed

Der gennemføres i 2006 en brugerundersøgelse blandt lufthavne . Den brugertilfredshed, der konstateres i denne undersøgelse, skal udgøre min. 90 pct., målt som det antal brugere der er enten meget tilfredse eller tilfredse med Naviairs ydelser til brugergruppen. Ved opgørelsen ses der bort fra eventuelle ”ved ikke” svar.

Point	Mål
6	Brugertilfredshed => 90%
4	Brugertilfredshed > 88% og < 90%
2	Brugertilfredshed > 85% og < = 88%
0	Brugertilfredshed = < 85%

3.2. Økonomi

Mål 3.2. 1 Omkostningseffektivitet En Route

Den danske En route rate er 1. januar 2006 7,6 pct. lavere end gennemsnittet i Eurocontrols øvrige 32 medlemsstater². I 2007 skal Naviair bidrage til at denne forskel opretholdes eller gøres større.

Målet opgøres ved at Naviairs omkostninger (i €) til en route service – med uændrede regnskabsprincipper – skal udvise større fald eller mindre stigning end gennemsnittet i de øvrige 32 Eurocontrol stater omkostninger (i €).

Beregningsgrundlaget er medlemstaternes endelige budget, som godkendes i Eurocontrols Enlarged Committee i november måned

Point	Mål
10	Naviairs udvikling er mindst 1,0 pct. bedre end gennemsnittet
7	Naviairs udvikling er mere end 0,5- 1,0 pct. bedre end gennemsnittet
3	Naviairs udvikling er 0,0 – 0,5 pct. bedre end gennemsnittet
0	Naviairs udvikling er ringere end gennemsnittet

² Danmarks rate: €53,28 (korrigeret for feriepenge, donationer og N+2); Gennemsnit i Eurocontrol: €57,68 (korrigeret for N+2)

Mål 3.2.2 Omkostningseffektivitet AACC

Den nødvendige ratestigning i 2007 skal anvendes til at dække tidligere års underskud. Naviairs omkostninger pr. afgiftspligtig IFR-operation til at drive AACC København må – med uændrede regnskabsprincipper – derfor ikke stige målt i faste priser.

Point	Mål
10	Driftsomkostningerne falder med mere end 1,0 pct.
7	Driftsomkostningerne falder med mere end 0,5 pct.
3	Driftsomkostningerne falder med 0,0 – 0,5 pct.
0	Driftsomkostningerne stiger

Mål 3.2.3 Disponeringseffektivitet

Det skal sikres, at disponeringen af operative, administrative og tekniske ressourcer er så effektiv som muligt.

Operativ effektivitet

En Route: antal IFR-operationer pr. flyvelederårsværk til vagter (ATCO in OPS) for En Route skal i 2006 ligge over niveauet for 2005. Tower Approach, Københavns Lufthavn, Kastrup: antal IFR-operationer pr. flyvelederårsværk til vagter (ATCO in OPS) for TWR/APP, Kastrup skal i 2006 ligge over niveauet for 2005.

Der sker ved målopførelsen korrektioner for stigninger eller fald i trafikken. Stiger trafikken fra 2005 til 2006 skal inden beregningen af produktiviteten for 2006 pr. flyvelederårsværk fratrækkes 50 pct. af den konstaterede stigning. Falder trafikken skal tilsvarende kun fratrækkes 50 pct. af faldet fra 2005 til 2006.

Point	Mål
10	Den realiserede produktivitet ligger i gennemsnit 1,5 pct. over niveauet for 2005
8	Den realiserede produktivitet ligger i gennemsnit 1 – 1,5 pct. over niveauet for 2005
6	Den realiserede produktivitet ligger i gennemsnit 0,5 – 1 pct. over de fastsatte produktivetsmål niveauet for 2005.
3	Den realiserede produktivitet ligger i gennemsnit 0 – 0,5 pct. over de fastsatte produktivetsmål. niveauet for 2005.
0	Den realiserede produktivitet er i gennemsnit faldet

Administrativ og teknisk effektivitet

Antal ikke-operative årsværk pr. operativt årsværk til vagter (ATCO in OPS) skal i 2006 udgøre mindre end 2,10 og skal udvise en faldende tendens i kontraktperioden.

Point	Mål
10	Andelen er faldet med 0,1 pointprocent eller mere
8	Andelen er faldet med mere end 0,075, men under 0,1 procentpoint
6	Andelen er faldet med mere end 0,05, men under 0,75 procentpoint
3	Andelen er faldet med mindre end 0,05 procentpoint eller mindre
0	Andelen er ikke faldet fra 2005 til 2006

3.3 Interne processer**Mål 3.3.2 Naviairs miljøindsats**

Antallet af konstaterede tilfælde, hvor Naviair er direkte eller indirekte årsag til uberettigede overtrædelser af de støjbegrænsende bestemmelser på Naviairs tjenestesteder skal fastholdes eller udvise en faldende tendens på trods af stigende operationstal.

Antallet af klagesager må i 2006 max. være 20.

Point	Mål
5	Antallet af klagesager er < 18
4	Antallet af klagesager er = eller > 18 og < 20
2	Antallet af klagesager er 20
0	Antallet af klagesager er > 20

Mål 3.3.3 NUAC

NUAC-programmet er udtryk for et ønske om en strukturel ændring af lufttrafiktjenesten. Som en konsekvens af ønsket om europæisk harmonisering af luftrummet, herunder SES, undersøges mellem Naviair og den svenske flyvesikringstjeneste muligheden for at etablere en dynamisk, effektiv og konkurrencedygtig fælles virksomhed i dansk og svensk luftrum.

Målet i 2006 er at skabe et politisk beslutningsgrundlag med henblik på videreførelse og etablering af projektet.

Point	Mål
10	<ul style="list-style-type: none"> • Alle aktiviteter i definitionsfasen er gennemført i overensstemmelse med planen • Arbejdet er udført med en sådan kvalitet, at det vurderes som tilstrækkeligt til at danne grundlag for politisk beslutning om programmets videre skæbne • Gennem året er løbende foretaget rapporteringer til Departementet, så fremdriften i programmet kan følges
8	<ul style="list-style-type: none"> • Alle aktiviteter i definitionsfasen er gennemført i overensstemmelse med planen • Arbejdet er udført med en sådan kvalitet, at det med mindre tilpasninger vurderes at kunne danne grundlag for politisk beslutning om programmets videre skæbne • Gennem året er løbende foretaget rapporteringer til Departementet, så fremdriften i programmet kan følges
4	<ul style="list-style-type: none"> • Alle aktiviteter i definitionsfasen er gennemført i overensstemmelse med planen • Arbejdet er udført med en sådan kvalitet, at det med væsentlige tilpasninger vurderes at kunne danne grundlag for politisk beslutning om programmets videre skæbne • Gennem året er løbende foretaget rapporteringer til Departementet, så fremdriften i programmet kan følges
0	<ul style="list-style-type: none"> • Alle aktiviteter i definitionsfasen er ikke gennemført i overensstemmelse med planen og der foreligger ikke et politisk beslutningsgrundlag

3.4 Læring og Udvikling

Mål 3.4.1 Medarbejdertrivsel

Naviair skal være en attraktiv arbejdsplads, der giver medarbejderne gode rammer for arbejdsglæde, personlig udfoldelse og udvikling.

Der gennemføres derfor i 2006 en undersøgelse af medarbejdertrivselen i Naviair.

Det er målet, at undersøgelsen skal vise en gennemsnitlig tilfredshed der er højere end ved målingen i 2005.

Point	Mål
3	Tilfredshed steget
1	Tilfredshed uændret i forhold til 2005
0	Tilfredshed faldet i forhold til 2005

Mål 3.4.2 Lederevaluering

Naviair skal være en attraktiv arbejdsplads, der giver medarbejderne gode rammer for arbejdsglæde, personlig udfoldelse og udvikling. Naviairs ledelseskompetence, herunder evne til at tilvejebringe optimale rammer for medarbejdertrivslen måles årligt.

Med udgangspunkt i den årlige lederevaluering måles medarbejdernes tilfredshed med ledelsen i Naviair. Målet opgøres som summen af den gennemsnitlige score for alle ledere divideret med antallet af ledere. Det er målet, at lederevalueringens resultat i 2006 viser en gennemsnitlig tilfredshed der er højere end i 2005.

Point	Mål
3	Tilfredshed steget i forhold til 2005
1	Tilfredshed uændret i forhold til 2005
0	Tilfredshed faldet i forhold til 2005

3.4.3. Integration

Naviair skal i kontraktperioden øge den andel af sine medarbejdere, der er ikke-vestlige indvandrere og efterkommere.

I 3. kvartal 2005 udgjorde andelen af ikke-vestlige indvandrere og efterkommer 0,7 pct. af Naviairs samlede antal medarbejdere.

Point	Mål
3	Antal steget i forhold til udgangen af 2005
1	Antal uændret i forhold til udgangen af 2005
0	Antal faldet i forhold til 2005

4. Kontraktperiode, rapportering mv.

Nærværende resultatkontrakt og resultatlønskontrakt er indgået mellem Naviair og Transport- og Energiministeriets Departement.

Resultatkontrakten er en 4-årig rullende kontrakt, der hvert år drøftes med henblik på dels at tilføje et nyt 4. år, dels at indarbejde ændringer i resultatmålene som følge af ny lovgivning, nye Bestemmelser for Civil Luftfart, nye internationale initiativer mv.

I øvrigt kan begge parter tage initiativ til justering af kontrakten, når det vurderes hensigtsmæssigt.

Resultatkrav, der vedrører første kontraktår, betragtes som bindende, medens resultatkrav for følgende år betragtes som sigtemål.

Resultatlønskontrakten er årlig. Vedrørende beregning af resultatløn henvises til bilag 1 og bilag 2 til kontrakten.

Resultatkontrakten afrapporteres årligt i årsrapporten.

Resultatkontrakten er ikke en kontrakt i sædvanlig aftaleretlig betydning. Trafikministeren har fortsat det sædvanlige parlamentariske ansvar, og gældende lovgivning, internationale konventioner, budget- og bevillingsregler, overenskomster mv. skal følges, med mindre der er skaffet hjemmel til fravigelse.

Kontrakten er således en politisk tilkendegivelse af den ønskede fremtidige udvikling for Naviair. Dette betyder, at ministeren til enhver tid kan tilbagekalde eller ændre kontrakten eller dele heraf i kraft af det almindelige underordningsforhold, som Naviair har i forhold til Transport- og Energiministeriet. Det indebærer samtidig, at der til enhver tid kan gøres sædvanligt ansvar gældende overfor ministerens og/eller embedsmændenes opgavevaretagelse.

Dato: 2/2-06


Departementschef

Thomas Egebo

Dato: 8/3-06


Direktør

Morten Dambæk

Bilag 1

For så vidt angår resultatlønskontrakten gælder følgende:

1. Resultatlønskontrakten indgås i henhold til aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om chefløn, , og gælder for perioden 1. januar 2006 til og med 31. december 2006.
2. Resultatlønnen udbetales som et ikke-pensionsgivende engangsvederlag.
3. Den maksimale beregnede resultatløn fastsættes til 12,5 % af direktørens lønrammeløn, inklusive varige tillæg (excl. topcheftillæg).
4. Departementschefen kan, hvis særlige forhold taler derfor, forhøje den beregnede resultatløn, dog højst op til det dobbelte af den beregnede del og højst så den samlede resultatløn udgør max. 25 pct. af lønnen. Departementschefen vil ved vurdering af en forhøjelse af resultatlønnen tage udgangspunkt i de i bilag 2 nævnte forhold.
5. Departementschefen kan i ganske særlige tilfælde reducere den beregnede resultatløn, hvis direktøren ensidigt har prioriteret opfyldelsen af de i kontrakten opstillede mål på bekostning af institutionens øvrige opgaver. Hvis direktøren har gjort sig skyldig i væsentlig misligholdelse af sine forpligtelser i ansættelsesforholdet kan resultatlønnen helt bortfalde.
6. Resultatlønskontrakten ændrer ikke ved de regler, der gælder for ansættelsesforholdet i øvrigt og kan ikke gøres til genstand for fagretslig behandling eller behandling ved de almindelige domstole. Kan der ikke opnås enighed om, hvorvidt eller i hvilket omfang resultatmålene er opnået, træffes afgørelsen af departementschefen.
7. Det forudsættes, at direktøren – i overensstemmelse med aftale mellem Finansministeriet og CFU – orienterer samarbejdsudvalget om de dele af kontrakten, der vedrører institutionens resultater.

Bilag 2

Fastsættelse af resultatlønnen.

Departementschefen kan, hvis særlige forhold taler herfor, fastsætte en højere resultatløn, end de opnåede resultater umiddelbart giver grundlag for.

Departementschefen vil ved sin vurdering bl.a. inddrage følgende forhold:

- Kontraktens sværhedsgrad samlet set.
- Vanskelige rammevilkår som var ukendt på tidspunktet for kontraktindgåelse.
- Samarbejde med og betjening af departementet og minister.
- Samarbejde på tværs af offentlige aktører, myndigheder, private organisationer og landegrænser om initiativer, der sikrer helhedsorientering og samtænker brug af forskellige transportformer.
- Værdiledelse med udgangspunkt i det strategiske grundlag.
- Bidrag til arbejdet i koncernledelsen, herunder arbejdet med strategisk koncernledelse.
- Udarbejdelse af eller bidrag til udarbejdelse af beslutningsgrundlag, der er fremadrettede, tværgående, afbalancerede, anviser nye løsninger og sætter dagsorden.
- Forholdet til pressen, herunder en koordineret/loyal fremtræden.
- Direktørens personlige ledelse og gennemslagskraft.
- Rettidig aflevering af og kvalitet i bidrag til departementet.
- Generelle virksomhedsrettede forhold, herunder en effektiv økonomistyring der muliggør en hensigtsmæssig ledelsesinformation.
- Brugermålinger og opfølgning herpå.
- Institutionens omdømme som en attraktiv arbejdsplads.
- Institutionens ligestillingspolitik.

Der vil i bedømmelsen endvidere blive lagt vægt på, at institutionen i forbindelse med afrapporteringen af nærværende kontrakt udarbejder en redegørelse for institutionens *lønudvikling og lønstyring* – med henblik på at sikre

overensstemmelse med lønudviklingen i staten i øvrigt. Lønudviklingen opgøres i ISOLA på identiske personer, både fast og samlet løn, fordelt på personalekategorier, fra 3. kvartal til 3. kvartal. Endvidere ønskes oplysninger om lønnen i 1) gennemsnit pr. person i alt, 2) fordelt på lønrammer (bevillingslønramme 00, 35 (specialkonsulenter), 36 (chefkonsulenter), 37 (kontorchefer), 38 (kontorchefer og afdelingschefer) og 39 (direktører)).