

afdelingen hebben het programma in 2018 opgezet of gaan dat in 2019 doen.

Compliance & Ethics Officer

In het derde kwartaal van 2018 hebben we een nieuwe functie gecreëerd: de Compliance & Ethics Officer. De functie maakt deel uit van de voortdurende inspanningen van Schiphol om een gedegen integriteitscultuur tot stand te brengen. De Compliance & Ethics Officer heeft als taak de focus te verschuiven van simpelweg bewustwording van ethische en compliancekwesties naar het teweegbrengen van concrete gedragsveranderingen bij medewerkers. Deze nieuw aangestelde functionaris werkt nauw samen met HR, Audit, Risk en andere betrokken afdelingen. Door de verschillende culturele programma's binnen de onderneming bij elkaar te brengen, werken we toe naar een integrale, zorgvuldig gecoördineerde benadering van compliance en ethiek.

Leveranciers

De meeste businesspartners van Schiphol zijn in Nederland gevestigd en actief, doordat onze inkoop voornamelijk betrekking heeft op infrastructurele- en bouwwerkzaamheden, personeel en faciliteiten. Als regie-organisatie kunnen we onze integriteit enkel waarborgen als onze leveranciers integer zakendoen onderschrijven. Het is daarom essentieel dat we onze leveranciers zorgvuldig selecteren. In grote aanbestedingstrajecten en contracten bestaat het risico van omkoping en corruptie. Daarnaast moeten we bij de inkoop van goederen of diensten uit het buitenland in het oog houden dat het risico van mensenrechtenschendingen in sommige landen groter is dan in andere.

Royal Schiphol Group heeft een leverancierscode, waarin duidelijk staat omschreven wat we van leveranciers verwachten op het gebied van integriteit en Corporate Responsibility. De leverancierscode beschrijft de eisen met betrekking tot arbeidsomstandigheden, mensenrechten en maatregelen ter bestrijding van corruptie en omkoping. Dit is in overeenstemming met de OESO- en ILO-richtlijnen. Volgens de bepalingen van de code moeten leveranciers melding doen van onzorgvuldig of onethisch handelen, via de contactpersoon of bij de Integriteitscommissie van Schiphol Group. Ook medewerking aan eventuele onderzoeken die betrekking hebben op (vermoedens van) schendingen van de code valt daaronder. In geval van een mogelijke overtreding of kwetsbare landen voeren we een controle uit.

Contractuele relaties met leveranciers die bewust de wet overtreden, bijvoorbeeld ten aanzien van discriminatie en arbeidsomstandigheden, of die de eigen gedragsregels van Schiphol schenden, worden per direct beëindigd. Dit is opgenomen in ons Corporate Inkoopbeleid. We onderhouden een structurele dialoog met leveranciers om integriteit beter in te bedden in onze samenwerkingsrelaties. Verder zijn we van plan om ons proces voor het monitoren van de activiteiten van

leveranciers en hun naleving van onze leverancierscode en ons Corporate Inkoopbeleid, verder te formaliseren.

Werkgeverschap

Een van de sterkste punten van Schiphol Group is zijn diverse en hoogwaardige personeelsbestand. Schiphol ondersteunt een grote verscheidenheid aan carrières en banen, variërend van transport- en retailfuncties tot functies op ons hoofdkantoor en bij bedrijven in de omgeving. In totaal werken er zo'n 67.000 mensen op de locatie Schiphol – mensen van alle leeftijden. Sommigen werken al heel lang bij ons, anderen pas sinds kort. Ongeveer 60 procent woont in Noord-Holland, terwijl ongeveer een derde van het totaal aantal Schipholwerkers in Amsterdam, Haarlemmermeer of Almere woont.

Royal Schiphol Group is actief in een omgeving die voortdurend aan verandering onderhevig is. Dat betekent dat we wendbaar moeten zijn om waar nodig snel te kunnen inspelen op trends en ontwikkelingen. Er ontstaan steeds weer nieuwe functies, die veelal gespecialiseerde en toekomstbestendige vaardigheden vereisen, onder meer op IT-gebied. Naarmate we ons als organisatie ontwikkelen, vragen we ook een grotere flexibiliteit van onze medewerkers. Daarom zijn duurzame inzetbaarheid en vitaliteit steeds belangrijker voor onze organisatie.

In oktober 2018 heeft Schiphol met de vakbonden een nieuwe cao gesloten voor een periode van twee jaar, tot 1 april 2020. De nieuwe cao voorziet onder meer in indexering van de lonen vanaf 1 april 2019 en met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2018. Ook zijn er afspraken gemaakt over de toepassing van het budget voor duurzame inzetbaarheid.

Ontwikkeling medewerkers in cijfers

Het aantal voltijdequivalenten (fte's) in dienst van Schiphol Group is in 2018 gestegen naar 2.324 (2017: 2.180). Met medewerkers die niet onder een cao vallen, maken we afzonderlijke afspraken.

Het verzuimpercentage voor Schiphol is in 2018 gestegen van 4,5 naar 4,7 procent, met name als gevolg van een aantal langdurig zieke medewerkers. De Verbaannorm voor Schiphol Nederland B.V., een indicatie voor een realistisch ziekteverzuim, is 3,5 procent. Het ziekteverzuim op Rotterdam The Hague Airport bedroeg 4,3 procent (2017: 2,7 procent). Het ziekteverzuim op Eindhoven Airport kwam in 2018 uit op 5,4 procent (2017: 2,1 procent). Lelystad kende in 2018 een ziekteverzuim van 7,5 procent (2017: 1,4 procent).

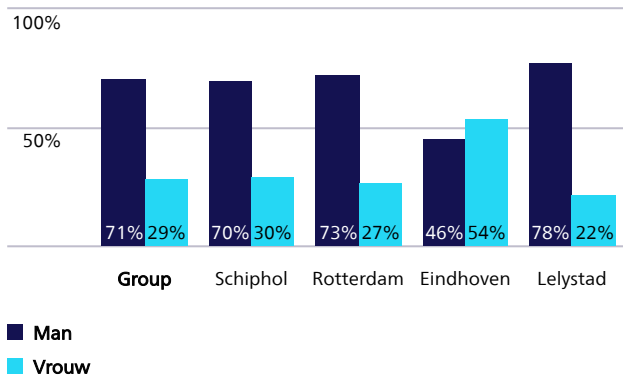
Aantal medewerkers 2018

(per locatie, in % van gemiddeld aantal fte's)



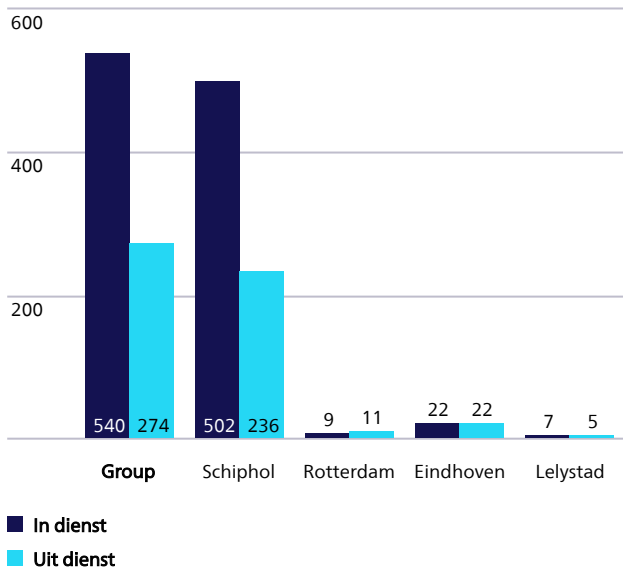
Man-vrouwverhouding

(in % van aantal medewerkers per locatie)



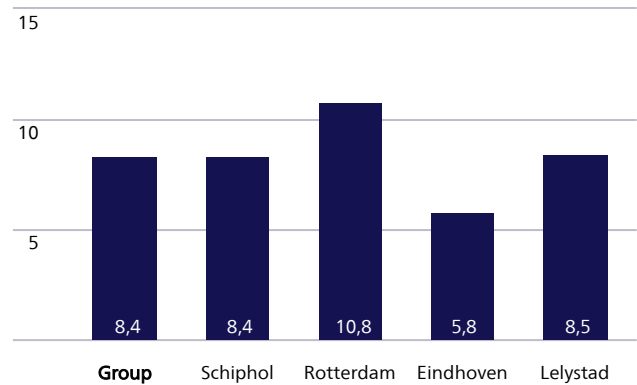
Personeelsverloop

(aantallen per locatie)



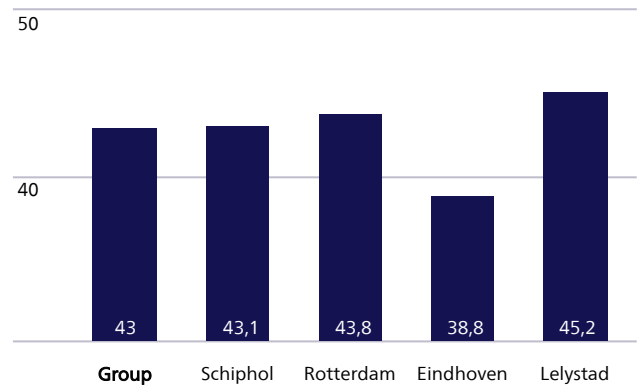
Gemiddelde lengte dienstverband Schiphol Group

(in jaren per locatie)



Gemiddelde leeftijd medewerkers

(in jaren per locatie)



HPO

Schiphol werkt toe naar een High Performance Organisation (HPO), een organisatie waar medewerkers en managers alle steun krijgen die ze nodig hebben om professioneel te groeien en zich verder te ontwikkelen. Ons einddoel is een flexibele, open en dynamische werkomgeving te zijn die leren en zelfontwikkeling bevordert. Onze focus lag in 2018 op het implementeren van de aanbevelingen uit de HPO-meting van 2017, die waren gericht op meer resultaatgerichte en teamgerichte aansturing van medewerkers. We besteden bij de verschillende activiteiten dan ook steeds meer aandacht aan onze people management-processen.

Duurzame inzetbaarheid

Schiphol bevordert de interne mobiliteit actief als middel om medewerkers productief en betrokken te houden. Dit hangt ook samen met onze inspanningen om de digitalisering in de organisatie te versnellen. We zijn ervan overtuigd dat medewerkers gelukkiger en productiever zijn als ze de kans krijgen om op het juiste moment van baan te veranderen. We hebben als doelstelling dat jaarlijks ten minste 15 procent van de medewerkers van functie verandert, bijvoorbeeld via personeelsuitwisseling of detachering, of een overstap naar een andere organisatie. Ook in 2018 is dit gelukt: het

mobilitateispercentage voor Schiphol kwam uit op 17,1 procent (2017: 21,7 procent); in totaal zijn 43 medewerkers gedetacheerd, soms voor kortere tijd. Zo zijn medewerkers tijdelijk op Lelystad Airport gestationeerd in verband met de verwachte opening van de luchthaven.

We waarderen de bijdrage van onze meer ervaren medewerkers. In 2018 zijn we doorggegaan met een pilot waarin medewerkers ouder dan vijftig jaar een training aangeboden krijgen om ze te helpen tot aan hun pensioen gemotiveerd te blijven en toegevoegde waarde te blijven leveren. Daarnaast is het programma *Redeem your Talent* geïntroduceerd, waarbij ervaren medewerkers worden aangemoedigd om de regie te voeren over hun eigen loopbaan door een duidelijke koers uit te zetten voor de komende jaren. De medewerkers in continudiensten hebben ook extra aandacht gekregen: vanaf april 2018 hoeven medewerkers ouder dan zestig jaar geen nachtdiensten meer te lopen, behalve als ze er zelf voor kiezen. Dit is conform afspraken die hierover in 2012 met de vakbonden gemaakt zijn.

Schiphol zet daarnaast een aantal maatregelen in ter ondersteuning van het lichamelijke en geestelijke welzijn van zijn medewerkers. Dankzij initiatieven als ons vitaliteitsprogramma hebben onze medewerkers regelmatig toegang tot gezondheidscontroles, lifecoaching en geestelijke gezondheidszorg. Een andere prioriteit in 2018 was het aanpakken van de oorzaken van ziekteverzuim: we bieden counseling aan en maken medewerkers bewust van (de oorzaken van) stress op het werk.

Inclusief ondernemen

Bij Royal Schiphol Group waarderen we mensen om wie ze zijn, hun kwaliteiten en talenten, en zetten we ons in om een inclusieve omgeving voor alle medewerkers te bevorderen,

ongeacht bijvoorbeeld hun culturele achtergrond, hun arbeidsverleden, sekse, geaardheid of een eventuele lichamelijke beperking. Schiphol Group neemt waar mogelijk actief mensen in dienst die om welke reden dan ook moeite hebben om werk te vinden. In 2018 is één medewerker in deze categorie tot onze organisatie toegetreden.

Daarnaast willen we medewerkers met een andere culturele achtergrond aantrekken. We hebben in 2018 11,0 procent van de nieuwe vacatures ingevuld met kandidaten met een niet-westerse achtergrond (volgens de CBS-definitie), terwijl ons doel voor Schiphol Group voor dat jaar 10 procent was. Volgens de nieuwe wijze van registratie die in 2017 is ingevoerd, kunnen medewerkers ervoor kiezen het geboorteland van hun ouders niet te vermelden bij indiensttreding, wat het relatief lage aandeel van deze groep verklaart. Ook in 2019 streven we naar 10 procent.

Werk voor jongeren

We zijn van mening dat een continue instroom van jongeren essentieel is voor een inclusief en evenwichtig personeelsbestand. Het aantrekken van jonge medewerkers kan echter een uitdaging vormen voor onze organisatie, met name vanwege de huidige krapte op de arbeidsmarkt, zowel in Nederland als daarbuiten. In 2018 werd 14,0 procent van de functies binnen Royal Schiphol Group vervuld door mensen tot 27 jaar, waarmee de aan het begin van het jaar gestelde doelstelling van 20 procent niet is behaald.

We gaan geen arbeidsovereenkomsten aan met jongeren onder de 18 jaar. Wel nemen we allerlei initiatieven om een band op te bouwen met studenten en andere jongeren. Zo hebben we in 2018 119 stagiairs begeleid en daarnaast een groot aantal eendaagse oriëntatiestages georganiseerd in het kader van het

Milieuvriendelijk woon-werkverkeer

De directie van Schiphol Group heeft in 2018 plannen goedgekeurd voor een nieuw mobiliteitsbeleid voor Schiphol-medewerkers. Het voorgestelde programma sluit aan op onze bredere ambities voor CO₂-reductie en moet medewerkers aanmoedigen meer gebruik te maken van milieuvriendelijke vormen van woon-werkverkeer. De voorgestelde maatregelen omvatten onder meer: stimulering van het gebruik van het openbaar vervoer, uitbreiding van het aantal laadpalen voor elektrische voertuigen op de locatie Schiphol (deze dekken momenteel zo'n 5 procent van het totaal aantal parkeerplaatsen) en het beschikbaar stellen van elektrische fietsen aan medewerkers die in de buurt wonen.

Fietsen speelt een centrale rol in dit beleid: Schiphol heeft een 'fietsambassadeur' benoemd die medewerkers stimuleert om met de fiets in plaats van de auto naar het werk te komen. De fietsambassadeur werkt ook aan de herinvoering van een fietsplan voor medewerkers. Een ander voorstel behelst het afbouwen van het autoleaseplan van Schiphol en de invoering van een algemene mobiliteitskaart voor alle medewerkers. Momenteel krijgen alle nieuwe medewerkers bij de aanvang van hun dienstverband een gratis OV-abonnement van drie maanden. De discussie rondom een nieuw mobiliteitsbeleid wordt in 2019 voortgezet.

Jongerenakkoord, een initiatief om de kansen voor jongeren op werk in Nederland te vergroten. Ook nemen we elk jaar deel aan het mentorprogramma van de stichting ECHO: het doel is Nederlandse studenten met een niet-westerse achtergrond te begeleiden bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. Bovendien hebben we het afgelopen jaar een tweede mentorprogramma geïntroduceerd, georganiseerd door Emma at Work, een organisatie die jongeren met een chronische ziekte of lichamelijke beperking helpt om passend werk te vinden.

Man-vrouwverhouding

Schiphol streeft naar een evenwichtige verdeling van mannelijke en vrouwelijke medewerkers in de hogere managementlagen. De directie van Schiphol Group heeft al sinds 1 september 2014 een verdeling van 50 procent vrouwen en 50 procent mannen.

In de Raad van Commissarissen was tot april 2018 37,5 procent vrouw en 62,5 procent man. Met ingang van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in april 2018 kwam de laatste termijn van twee commissarissen, van wie er één vrouw is, ten einde. Deze commissarissen werden opgevolgd door respectievelijk een man en een vrouw.

Nadat aan mevrouw Caroline Clarke een internationale functie was aangeboden, nam ook zij ontslag als lid van de Raad van Commissarissen. Na zorgvuldig overleg met de directie heeft de Raad van Commissarissen besloten de aldus ontstane vacature niet direct in te vullen, om zo de beide nieuwe commissarissen en de nieuwe CEO de gelegenheid te bieden vertrouwd te raken met hun nieuwe rol. Bovendien wilde de Raad van Commissarissen zijn profiel herzien. Dit betekent dat momenteel 29 procent van de leden van de Raad vrouw is. Daarmee ligt Schiphol net onder de doelstelling van 30 procent in het kader van de Wet bestuur en toezicht. We verwachten dat de vacature in de Raad van Commissarissen in de loop van 2019 vervuld zal worden. Een belangrijke prioriteit blijft evenwel om op alle niveaus en in alle soorten functies binnen de groep een goede man-vrouwverhouding te waarborgen. De vacature in de Raad van Commissarissen zal worden vervuld met inachtneming van het belang van diversiteit in uiteenlopende aspecten, waaronder geslacht.

Digitale ontwikkelingen voor medewerkers

Innovatie, digitalisering en menselijke aandacht zijn van cruciaal belang voor de ontwikkeling van onze organisatie. Ook is het belangrijk dat onze mensen beschikken over de vaardigheden die ze nodig hebben om hun loopbaan te ontplooiën, op Schiphol en daarbuiten. Door periodieke trainingsprogramma's, waaronder ons onlangs geïntroduceerde 'agile' ontwikkelingsplan, moedigen we medewerkers aan om hun IT-vaardigheden voortdurend te verbeteren en een sterke digitale manier van denken te ontwikkelen. Verder organiseren we evenementen als Digital Week: in die week krijgen medewerkers inzicht in opkomende trends zoals toekomstbestendig leiderschap, kunstmatige intelligentie, robotica, datawetenschap en ontwerpdenken.

Arbeidsomstandigheden

Hoewel het risico van schending van mensenrechten nooit uit het oog mag worden verloren, werken de meeste medewerkers van Schiphol Group in Nederland en vallen ze daarmee onder Nederlandse wet- en regelgeving. Onze werkomstandigheden en -tijden zijn duidelijk vastgelegd in de Nederlandse cao, en onze medewerkers zijn vrij om zich aan te sluiten bij een vakbond. Bovendien zijn de Global Compact-principes onderdeel van onze standaard werkmethoden. Bij de samenwerking met derden letten we erop dat onze aannemers zich aan de overeenkomst houden als minimumpraktijknorm, aangevuld met onze eigen regels voor arbeidsomstandigheden en veiligheid. Schiphol staat bij aanbestedingen geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden toe.

tes D64-87



Governance