

# Fremdriftsrapport for 2019

## Om Fibia P/S

Fibia blev etableret i 2014 ved en sammenlægning af SEAS-NVE's og NRGi's fiberaktiviteter.

Fibia er i dag et af Danmarks største fibernetselskaber med ca. 161.000 kunder. Med udgangspunkt i SEAS-NVE's og NRGi's forsyningsområder, er det Fibia's vision at levere adgang til markedets bedste og hurtigste internet. Gennem sit medejerskab af WAOO A/S leveres digitale tjenester i form af TV, internet og telefoni.

Hurtigt og pålideligt internet er afgørende for vækst og udvikling. Fibia ønsker at spille en væsentlig rolle i udbygningen af Danmarks digitale infrastruktur for at sikre lokal, regional og national udvikling og konkurrencekraft. Det er Fibia's ambition, at alle forsyningsområdets 640.000 husstande og virksomheder skal have tilbud om 1Gbit inden 2023.

Fibia's produkter og services leveres til såvel private som erhvervsvirksomheder på abonnementsvilkår.

## Menneskerettigheder

### FN Global Compact Principper

1: Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder.

2: Sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

### Fibia politikker og retningslinjer

CSR-politik

Retningslinjer rekruttering

Databeskyttelsespolitik

Danmark har som land forpligtet sig til at leve op til en lang række af internationale konventioner, som indeholder menneskerettigheder. Dette er afspejlet i eksisterende nationale love og regler, der understøtter og regulerer det danske samfund, som Fibia P/S som dansk fibernetselskab opererer indenfor rammerne af. Vi vurderer på den baggrund, at der er en meget begrænset risiko for, at vi gennem vores forretningsaktiviteter overtræder menneskerettighederne. Udover den kønsmæssige sammensætning af vores medarbejderstab og ledelse er vores fokus at bekæmpe den digitale ulighed i Danmark igennem tilbud om udrulning af fibernet til primært SEAS-NVE's og NRGi's forsyningsområder.

### Kønsmæssig sammensætning

Vi værdsætter mangfoldighed og giver lige muligheder for begge køn i ansættelses- og forfremmelsesprocesser. Vi tolererer ikke chikane eller diskrimination, hvilket klart er meldt ud til vores

medarbejdere ligesom vi løbende følger op her på gennem vores APV-målinger og medarbejder-tilfredshedsundersøgelser.

Det er Fibia's mål at opnå en fornuftig repræsentation af begge køn på samtlige organisatoriske niveauer, ud fra et ønske om at styrke virksomhedens alsidighed, samlede kompetencer og skabe bedre dynamik. Sammensætningen af medarbejderstaben er for 2019 60% mænd og 40% kvinder. Fibia's øverste daglige ledelse består af 8 personer, der fordeler sig med 4 mænd (50%) og 4 kvinder (50%).

Fibia vil i 2020 fortsætte arbejdet med at fastholde og udbygge det nuværende positive niveau for den kønsmæssige fordeling. Dog vil ansættelse af nye medarbejdere altid ske med udgangspunkt i en vurdering af de enkelte kandidaters faglige og sociale kompetencer og disses match med behovene i Fibia.

### **Lærlinge og elever**

Fibia havde ved udgangen af 2019 1 elev ansat. I 2020 er det målet at ansætte yderligere 2 elever.

### **Persondata**

Persondataforordningens regler er i vidt omfang en videreførelse af de allerede gældende regler i Persondataloven, men indeholder også en række nye og skærpede krav. Ved Forordningens ikrafttræden i maj 2018 levede Fibia op til alle de nye krav. De væsentligste risici knyttet til Forordningen vurderes at være læk af personfølsomme oplysninger. Implementering af en Databeskyttelsespolitik samt ajourførte processer i henhold til reglerne i Forordningen og etablering af en Databeskyttelsesorganisation gør, at ledelsen vurderer risikoniveauet som værende lavt.

### **Social dumping**

Nedgravning af fiber forestås af underentreprenører. Entreprenørbranchen er bl.a. kendetegnet ved en høj andel af udenlandsk arbejdskraft og der har i branchen verseret flere sager om dårligere arbejdsvilkår for udenlandske arbejdere og social dumping. Ved indgåelse af samarbejdsaftaler med nye entreprenører "screeener" Fibia grundigt sin nye samarbejdspartner og ved kontraktindgåelse informerer Fibia om, at social dumping er uacceptabel adfærd. Det indgår derfor i aftalegrundlaget med entreprenører, at såfremt entreprenøren eller dennes underentreprenører har medarbejdere, der har arbejdsvilkår der kan kategoriseres som social dumping, kan Fibia ophæve den indgåede aftale. Ingen af Fibia's samarbejdspartnere har i 2019 været under anklage for social dumping. Fibia vurderer, at risikoen for social dumping blandt virksomhedens entreprenører er lav.

### **Fiberinfrastruktur**

Hvis ikke der gøres en markant indsats, så udvides den digitale ulighed på tværs af Danmark, hvor mangel på hurtigt internet står i vejen for udvikling og vækst. Mangel på hurtigt internet kan resultere i problemer med adgang til helt dagligdags ting som at åbne sin E-boks, kommunikere digitalt med myndigheder eller arbejde hjemmefra. Små og mellemstore virksomheders administration kan være unødvendig langsom og kostbar ligesom børn og unge kan have svært ved at bruge deres computere eller iPads i skolearbejdet.

Fibia's ejere har de sidste 10 år påtaget sig et medansvar for digitaliseringen af deres regioner og ambitionen for Fibia er, at alle forsyningsområdet 640.000 husstande og virksomheder skal have tilbud om adgang til 1Gbit inden 2023. Udrulningen fremskrider som forventet og følger planen.

### **Arbejdstagerrettigheder**

## **FN Global Compact Principper**

3: Virksomheden bør opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til forhandling.

4: Støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde.

5: Støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde.

6: Afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.

## **Fibia politikker og retningslinjer**

CSR-politik

Lokalaftaler for tekniske funktionærer og funktionærlignende.

Arbejds miljø, diverse retningslinjer

Uddannelsespolitik

Vi anser vores medarbejdere for at være virksomhedens kerne, og deres sikkerhed og trivsel på arbejdet er afgørende for Fibia's forretnings succes. Gennem vores politikker, retningslinjer og kulturbærende aktiviteter søger vi hele tiden at skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø som gør, at medarbejderne føler sig motiverede, engagerede og produktive. Derudover tilstræbes det, at medarbejderne føler sig værdsatte som mennesker og har gode relationer til kollegaer og ledelsen.

Fibia har nogle velfungerende interne samarbejdsfora i form af Arbejds miljøudvalg og Samarbejdsforum og der er mulighed for deltagelse i Kunstforeningen og Teknikerklubben. Forhandlingsklimaet med tillidsrepræsentanter ved de 1-2-årige lokalforhandlinger om løn og overordnede arbejdsforhold er konstruktivt og løsningsorienteret.

Fibia ser derfor de væsentligste risici indenfor dette politikområde som udvikling af faglige og personlige kompetencer samt et højt og sikkert niveau for fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Nedenfor beskrives, hvorledes Fibia arbejder med at minimere disse risici.

### **Onboarding**

Fibia har et onboarding forløb, der sikrer, at alle nye medarbejdere introduceres til grundlæggende viden om Fibia og egen jobfunktion. Nye medarbejdere sikres således optimale muligheder for en god og effektiv start på deres nye job hos Fibia.

### **Uddannelse**

Alle ledere i Fibia er rollemodeller, som bidrager til at skabe og forstærke Fibia's virksomhedskultur og det gode arbejdsklima. Alle ledere deltager løbende i Ledertræf, hvor relevante emner er på agendaen ligesom alle ledere har adgang til Lederens Toolbox på virksomhedens intranet, hvor lederen bl.a. introduceres til det fælles ledelsesværktøj "Målstyret ledelse". Den enkelte leder har således gode muligheder for at blive den bedste udgave af sig selv som leder. Men ikke kun ledelsen har en vigtig rolle i bidraget til en stærk kultur – det har alle Fibia's medarbejdere også.

Fibia har i 2019 med stor succes afholdt 2 interne kursusforløb for ledere og medarbejdere – Personlig planlægning og effektivitet samt Grundlæggende Excel. Interne kurser på tværs af organisationen styrker båndene blandt ledere og medarbejdere og bidrager til en stærk forankret kultur.

Fibia har implementeret en uddannelsespolitik, der skal sikre en løbende kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere. Kompetenceudviklingen skal understøtte organisationens evne til kontinuerligt at levere en høj kvalitet i løsningen af Fibia's kerneopgaver. Derudover ønsker Fibia at fremstå som en attraktiv arbejdsplads i forbindelse med rekruttering ligesom fokus på fastholdelse af kompetente medarbejdere gennem individuel udvikling øger arbejdsglæden og kvaliteten i det daglige arbejde.

### **Sygefravær**

Medarbejdernes sygefravær udgjorde i 2019 3,7% af årets arbejdsdage. Niveauet er således en anelse højere sammenlignet med landsgennemsnittet, hvor fraværet i den private sektor ligger på 3,3% i 2018 (kilde: DA).

### **Arbejds miljø og sikkerhed**

Et stort fokusområde for Fibia er at skabe de optimale rammer for fysisk og psykisk arbejds miljø for alle medarbejdere.

På Fibia's intranet forefindes menupunktet "Arbejds miljø", som indeholder alle informationer vedrørende arbejds miljø lige fra Arbejds miljøorganisation og APV til kemikaliestyling og psykisk arbejds miljø. Vi tror på, at en effektiv ledelsesindsats skaber et godt arbejds miljø for medarbejderne, hvorfor bl.a. trivsel er et fast punkt på 1t1 samtaler.

Vores mål er, at der ikke forekommer arbejdsulykker og arbejdsrelaterede sygemeldinger. Udover et stort ledelsesmæssigt fokus arbejder Arbejds miljøorganisationen målrettet mod minimering af risici og skader.

I 2019 havde Fibia 5 arbejdsskader – alle af mindre karakter og uden varige mén. Fibia vurderer risikoen for alvorlige arbejdsskader som meget lav.

Stress og forebyggelse heraf har været et fokusområde i både 2018 og 2019. Der har været fokus på emnet både på Ledertræf og Dialogmøder (kvartalsvise informationsmøder for alle medarbejdere). Derudover foreligger der en Stressguide i Ledernes Toolbox, som handler om, hvordan man som leder bedst muligt kan forebygge og spotte stress hos kollegaer og medarbejdere.

Fibia oplevede i 2019 et væsentligt fald i stressrelaterede langtidssygemeldinger.

Krænkende adfærd og mobning er uacceptabel adfærd i Fibia. Den seneste APV-måling fra 2018 (med 269 besvarelser) viste at:

- 94% havde ikke været udsat for mobning i forbindelse med sit arbejde. 5% havde været udsat for mobning "Af og til". De 16 tilfælde hvor medarbejdere har været udsat for mobning er alle relateret til kollegaer. 6 oplever, at der efterfølgende er taget hånd om problemet.
- 99% havde ikke været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed i forbindelse med sit arbejde. I de 2 tilfælde hvor medarbejdere oplevede sig udsat for uønsket seksuel opmærksomhed er der efterfølgende taget hånd om problemet.
- 96% havde ikke været udsat om trusler om vold i forbindelse med sit arbejde. De 4% der havde oplevet trusler om vold var alle trusler fra kunder eller andre eksterne interessenter.
- Ingen havde været udsat for fysisk vold i forbindelse med sit arbejde.

Fibia vil i 2020 fortsætte indsatsen mod krænkende adfærd og mobning. Ny måling forventes foretaget i løbet af 2020.

## **Miljø og klima**

### **FN Global Compact Principper**

7: Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.

8: Tage initiativ til at fremme en større miljømæssig ansvarlighed.

9: Opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

### **Fibia politikker og retningslinjer**

CSR-politik

Kemikaliestyling

Kontrakt med underentreprenører

Fibia ønsker at bidrage positivt til miljø og klima ved fokus på eget energiforbrug og valg af bæredygtige løsninger. Fibia påvirker det eksterne miljø gennem nedgravning af fiber. Nedgravning af fiber foretages af underleverandører.

De væsentligste risici for negativ påvirkning af miljø og klima fra Fibia's forretningsaktiviteter vurderes at ligge ifm. nedgravning af fiber og servicering af teknikhuse. Nedenfor beskrives hvorledes Fibia arbejder med at minimere disse risici. Fibia vurderer de beskrevne risici som værende lave.

### **Miljø**

I Fibia arbejder vi kontinuerligt med at finde forbedringer, som mindsker belastningen af klima og miljø i forbindelse med vores drift. Vores fokus på den direkte påvirkning er primært relateret til energiforbrug og affaldsgenerering.

Da nedgravning af fiber forestås af underentreprenører har Fibia sikret, at det af de indgåede kontrakter fremgår, at det til enhver tid er entreprenørens ansvar at følge gældende lovgivning i form af vedtægter, normer, love og regulativer. Det fremgår specifikt af tillæg til entreprisekontrakt, hvilken lovgivning entreprenøren har pligt til at overholde og iagttage.

Fibia's største leverandør af plastrør har etableret et jordkølingsanlæg i sin produktion, således at udledningen af CO2 reduceres mest muligt. Derudover sikrer leverandøren, at al ikke anvendeligt plast bliver genbrugt.

Fibia's mere end 500 teknikhuse står for hovedparten af Fibia's energiforbrug i form af køl og strøm til udstyr. I forbindelse med tekniske reinvesteringer prioriterer Fibia at anvende energieffektivt udstyr. Strømforbruget i teknikhusene overvåges løbende.

Fibia har et stort flow af elektroniske devices i form af bl.a. CPE'ere og TV-bokse. Vi gør en indsats for at sikre, at affald enten genbruges eller bortskaffes på ansvarlig vis. Kunder kan fragtfrit returnere defekte

devices til Fibia, hvorved Fibia sikrer sig, at det defekte udstyr enten bliver repareret og genbrugt eller destrueret korrekt. Brugte bokse der returneres bliver genanvendt i videst muligt i forbindelse med fejlretninger.

I vores kontormiljøer sorterer vi vores affald.

## **Antikorruption**

### **FN Global Compact Principper**

10: Virksomheden bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.

### **Fibia politikker og retningslinjer**

CSR-politik

Retningslinjer for IT-sikkerhed

Gavepolitik

Vi udøver vores forretning med integritet og på en etisk og ansvarlig måde. Vores politikker og retningslinjer på området skitserer aspekterne af vores arbejde og de acceptable handlinger i relation til antikorruption og bestikkelse fra enhver i vores organisation, leverandører og tredje parter, som vi måtte have kontakt med.

Der vil indenfor alle brancher og erhverv altid være risiko for, at korruption kan finde sted, f.eks. i form af bestikkelse, returkommission, bedrageri, afpresning og nepotisme.

Danmark ligger i toppen over verdens mindst korrupte lande, så der er ikke en stærk tradition for uetisk adfærd her i landet på samme niveau som andre steder i verden.

I vores samfund ses dog en markant øget og væsentlig risiko for cyberkriminalitet, som kan have en voldsom impact på samfundet, såfremt forbindelsen til internettet afbrydes eller på anden måde forstyrres via afpresning af fibernetselskaberne.

Ovenstående risici forsøger vi at reducere igennem en række indsatser indenfor de relevante områder.

### **God selskabsledelse**

Fundamentalt er det et krav i konkurrencelovgivningen, at virksomheder skal foretage deres forretningsmæssige beslutninger på basis af en individuel vurdering og ikke efter aftale med en eller flere konkurrenter. For Fibia betyder det, at vi i dagligdagen træffer vores beslutninger om eksekvering af strategier m.m. på basis af vores egne undersøgelser og beslutningsgrundlag og i overensstemmelse med forretningsmæssige hensyn.

Forretningsetik handler om værdier og integritet, om at overholde gældende krav og at minimere risici i udøvelsen af vores forretning. Fibia's 5 karaktertræk er med til at danne basis for en stærk og værdibaseret virksomhedskultur. Karaktertrækkene sætter en retning for den ønskede adfærd for alle medarbejdere i Fibia:

- Vi er faktuelle
- Vi er ansvarlige
- Vi optimerer alle aspekter
- Vi er ambitiøse
- Vi arbejder udefra og ind

Arbejdet med karaktertrækkene er en ongoing proces. I 2020 vil karaktertrækkene blive indarbejdet i MUS og der vil blive eksekveret "kampagner" med de enkelte karaktertræk for at sikre, at de løbende får fokus i hele organisationen.

### **Gaver, oplevelser og "vennetjenester".**

Det er Fibia's vigtigste opgave at sikre værdi for sine ejere og kunder. Det er også i den ånd vi forholder os til tilbud om gaver, ydelser, rejser, fordele eller "vennetjenester", som en leverandør eller samarbejdspartner måtte tilbyde.

Det etiske omdrejningspunkt for Fibia's gavepolitik er, at der ikke må ligge en skjult forventning om en modydelse bagved. Det samme gælder, når der modtages gaver udefra, at dette ikke må kunne anfægtes.

Politikken baseres på tillid, men i praksis betyder det, at medarbejdere skal have sin overordnede godkendelse, såfremt man modtager gaver, ydelser, oplevelser m.m. over en værdi af 250 kr. Manglende overholdelse af retningslinjerne kan have ansættelsesretlige konsekvenser.

### **IT-sikkerhed**

Det danske samfund er truet af en omfattende og voksende spionage via internettet ligesom cyberkriminelle udgør en trussel imod stat, virksomheder og indbyggere. Hastigheden i den teknologiske udvikling gør, at truslen er i konstant forandring.

Den danske regering præsenterede i 2018 en ny national strategi for cyber- og informationssikkerhed, og et fokusområde heri er de myndigheder og virksomheder med digital infrastruktur, der er væsentlige for samfundskritiske funktioner.

Samfundet har gennem de senere år oplevet en markant stigning i forsøg på hacking, phishing m.m. af virksomheders data og systemer. Som leverandør af kritisk digital infrastruktur er det afgørende, at Fibia har en meget høj IT-sikkerhed. Fibia efterlever retningslinjerne fra Center for Cybersikkerhed, laver løbende review af IT-sikkerheden og uddanner medarbejderne heri. Forretningskritiske, centrale IT-systemer og data er placeret på servere, som er opsat i redundant miljø. Derudover har Fibia i 2019 eksekveret en række tiltag til yderligere sikring af selskabets fysiske infrastruktur og generelle sikkerhed. Fibia har således på alle 470 primære sites indført elektronisk adgangskontrol, videoovervågning, perimetersikring og brand/miljø overvågning. Hertil kommer en gennemført implementering af synlig ID for alle ansatte, gæster og underleverandører. Fibia's adgangssystemer overvåges konstant i et 24/7 beredskab.

Fibia vil i 2020 til stadighed arbejde med at videreudvikle IT-sikkerheden for også i fremtiden at sikre et højt sikkerhedsniveau.