

Ansvarlighedsrapport

Siteimprove

COP '11



WE SUPPORT





Feedback sendes til
Camilla Simonsen
cas@siteimprove.com



Billeder af
Bo Vejgaard

Layout af
Ulrik Groth-Andersen

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	...4
Om Siteimprove	...6
Menneskerettigheder	...8
Arbejdstagerrettigheder	...12
Klima og Miljø	...18
Anti-korruption	...20
Andre Ansvarlige Tiltag	...20
Bilag 1 - APV	...22

Forord

Velkommen til af Siteimproves ansvarlighedsrapport - Vores anden rapport til FN's Global Compact – et vigtigt initiativ, som vi tilsluttede os i 2010, hvor vi årligt forpligter os til at hjælpe med at udbrede kendskabet til Global Compact og til at udarbejde en Communication on Progress rapport. Det i sig selv er et stærkt incitament til dagligt at indtænke social ansvarlighed i alle sammenhænge, så det bliver en naturlig del af vores hverdag. I 2011 demonstrerede vi bl.a. vores støtte til Global Compact ved at kæmpe for at opretholde det danske Global Compact netværk for små og mellemstore virksomheder samt Mentorordningen, der begge, til vores store ærgrelse, blev nedlagt pga. manglende ressourcer.

Global Compact er et vigtigt initiativ, der er anerkendt på verdensplan, hvorfor vores arbejde med de 10 principper fungerer som en stærk ramme for CSR-arbejdet på vores tre primære markeder i England, USA og Danmark. Vi er derfor stolte over med denne rapport at kunne give dig et indblik i, hvilke CSR-fremskridt vi har gjort, og ditto mål vi har indfriet i 2011. Derudover får du i rapporten naturligvis også et indblik i de spændende ting, vi har på tegnebrættet i 2012.

Sidste år og første kvartal af 2012 har været et travlt og innovativt år for Siteimprove, idet vi lancerede en ny platform og en Web Governance Suite. Suiten tilbyder alle vores kunder en ny og mere intuitiv brugerflade samt en række andre store produktmæssige fordele, og dermed også et ansigtsløft til vores Accessibility værktøj, der hjælper kunder med at sikre tilgængelige hjemmesider for brugere med funktionsnedsættelse. Derudover ansatte vi i 2011 en af Danmarks bedste e-Accessibility konsulenter, der skal sikre den fortsatte udvikling af værktøjet, støtte vores kunder og hjælpe os med at nå vores målsætning om at bidrage til 'højere webtilgængelighed blandt offentlige og private organisationer på vores tre markeder'.

Vi også haft den store glæde at ansætte 30 nye medarbejdere, så vi i dag er oppe på at være 63 medarbejdere fordelt på vores kontorer i Danmark, England og USA. På sidstnævnte kontor i Minneapolis, der repræsenterer det hurtigst voksende marked i forhold til omsætning, er medarbejderstaben altså i dag mere end fordoblet.

Vores vokseværk har medført, at vi er blevet for mange til være i de gamle kontorer i Danmark og England. I Danmark er vi flyttet fra en fredet bygning i Kronprinsessegade til helt nyistandsatte lokaler på Bremerholm, mens vores engelske kolleger er flyttet fra et ældre kontor i udkanten af London til et gennemrenoveret pakhus i det centrale London.

De ovenstående forandringer og nye tiltag er sket med CSR for øje, hvilket også har betydet, at vi igen i 2011 primært har fokuseret på at gennemføre ansvarlige tiltag, som vi har direkte indflydelse på i vores dagligdag. De mange nye ansættelser har bl.a. betydet, at arbejdstagerrettigheder har været et primært fokusområde og fortsat vil være det i 2012. Tempoet har været højt og forandringerne store for vores nye og gamle dedikerede medarbejdere, vi har derfor et meget stort fokus på at skabe et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

I starten af 2011 indgik vi et Klimapartnerskab med DONG Energy. Som Klimapartner forpligter vi os til at tage et aktivt ansvar for at nedbringe vores samlede energiforbrug og CO2 udledning – en læringsproces, som har gjort os i stand til at indtænke nye og smarte energirigtige tiltag. De nye lokaler på Bremerholm er derfor energioptimeret på bedst tænkelige måde. Det kan du bl.a. læse mere om under afsnittet Klima & Miljø på side 18.

Vi er på en rejse og vores ambitioner rækker langt ud over, hvad vi har opnået indtil nu. På kort sigt ønsker vi at være endnu mere ambitiøse og udbrede alle vores initiativer til alle kontorer. Mens vi på lidt længere sigt også vil arbejde med CSR på områder, som vi har indirekte indflydelse på, som f.eks. at sikre, at vores leverandører også er socialt ansvarlige. Med denne ansvarlighedsrapport ønsker vi at tage dig med på vores rejse og være et godt eksempel på, at selv om man ikke er en typisk Global Compact virksomhed, kan man sagtens være socialt og forretningsmæssigt ansvarlig. Det medfører måske at flere it-virksomheder får lyst til at gå samme vej og dele vores CSR-vision om 'at bidrage til et bæredygtigt informationssamfund for alle'.



God læselyst!
Morten Ebbesen, Direktør

Om Siteimprove

Dansk entreprenørånd med internationale mål

Siteimprove A/S blev grundlagt i Danmark i 2003 af vores administrerende direktør Morten Ebbesen. Ideen til Siteimprove blev født, da Morten som konsulent blev stillet en opgave, der lød på at tjekke en hjemmeside for døde links. Fra Siteimproves opstart i 2003 i et lille lokale på Højbro Plads i København med en innovativ mand og et par programmører på posten, har Siteimprove i dag udviklet sig til et af verdens førende udbydere af Web Governance løsninger til kvalitetssikring til websites.

AI udvikling foregår på hovedkontoret i København. I Danmark er vi stærkt repræsenteret i private firmaer og offentlige organisationer. På verdensplan betjener vi mere end 3.000 websites og over 30.000 webredaktører, og den aktuelle fordeling af vores kunder i dag er ca. 250 i Danmark, 450 i England og 550 i USA.

Allerede i 2004 åbnede vi et datterselskab i Storbritannien, og i 2007 gik vi ind på det amerikanske marked og åbnede kontor i Minneapolis. Mere end 80 % af vores omsætning kommer i dag fra markeder udenfor Danmark.

Hos Siteimprove lever det entreprenante gen stadig i bedste velgående selv om vi nu er 63 medarbejdere - og sådan vil det altid være til gavn for vores mange kunder.

Mission

Vi arbejder for et bedre web for alle. Det gør vi ved at gøre det nemmere for webansvarlige at vedligeholde og øge kvaliteten af websites.

Vision

Vi vil opretholde og udbygge vores position som foretrukken samarbejdspartner og markedsleder indenfor Web Governance løsninger til offentlige og private kunder, fordi vi løbende når de mål vi sætter og oplever succes ved eksekvering af hvert enkelt mål.

Værdier

Hos Siteimprove har vi tre værdier: 'Stolthed', 'Passion' & 'Grundighed' og dermed tre simple leveregler, som vores dedikerede medarbejdere har sat deres personlige signatur på siden 2003. Vores værdigrundlag er ikke et regelsæt, men et fælles etisk, moralsk og holdningsmæssigt grundlag, som er vores pejlemærker i en travl, men sjov hverdag.

STOLTLED

For os er ordet stolthed ikke i familie med pral, når vi bruger det som en værdi. Det er ærlig snak, når vi siger, at vi som medarbejdere er stolte af vores arbejdsplads, stolte som leverandører af værdiskabende kvalitetssikringsværktøjer til mere end 30.000 webredaktører, stolte af at være en international virksomhed, og stolte af at vi er en ansvarlig samarbejdspartner, fordi vi tænker på vores omgivelser, hvilket du også kan læse i denne rapport. Derudover er vi stolte af at være innovativt tænkende, fordi det gør en daglig forskel for vores kunder.

PASSION

Det er vores motor. Vi brænder for vores kunder, for hinanden og vi føler glæde, energi og begejstring. Passionen viser sig i hverdagen, når vi skaber perspektiv, fordybelse og ultimativ indlevelse i vores kunder, opgaver og hinanden. Vi ved, at når vi er optændte af passion, så opstår den ekstraordinære vilje helt af sig selv. Nemlig lysten til at gøre en innovativ forskel for vores kunder og tænke nyt. Hver dag.

GRUNDIGHED

Vi går ikke kun på arbejde for at have det sjovt. Nogle gange kræver vores opgaver stort slid og hårdt arbejde. Grundighed er også at gøre tingene ordentligt og forsvarligt. Grundige mennesker begår også fejl, men de gentager selvfølgelig ikke den samme fejl flere gange. Grundighed viser sig i hverdagen, når vi tjekker detaljerne helt i bund og når vi bliver ved indtil opgaven er godt løst. Hos Siteimprove tager vi ansvar for det vi laver, og ikke mindst vores omgivelser. Det kan man kun gøre, hvis man er grundig.



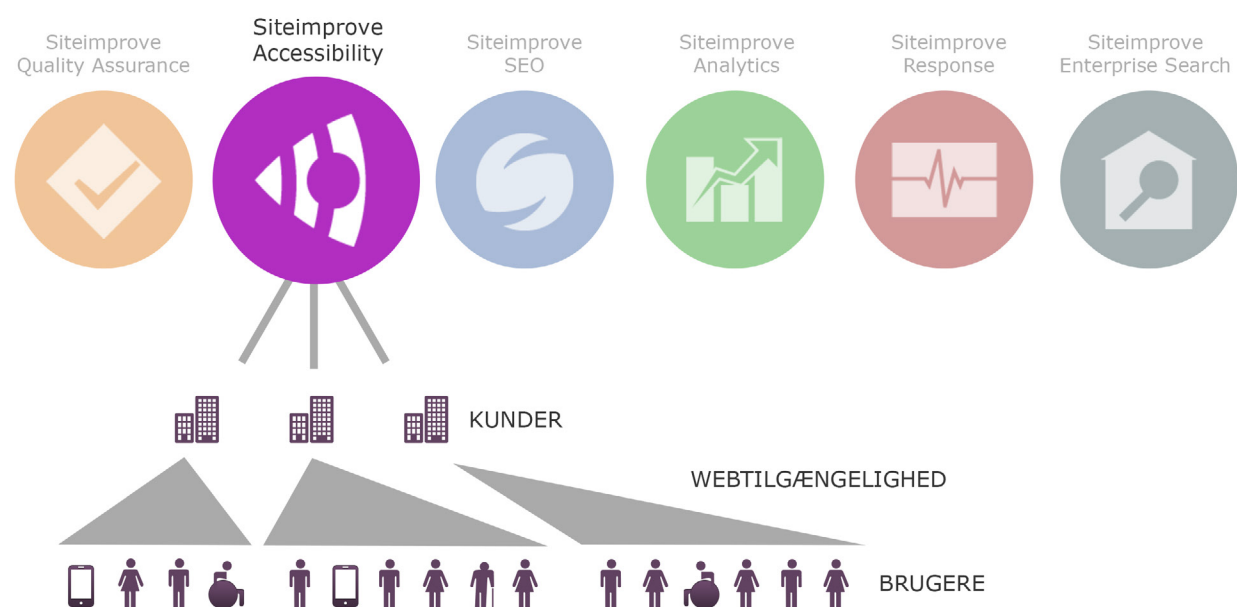
Menneskerettigheder

Global Compact princip 1-2

1. Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder; og
2. Sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne

I takt med digitaliseringen, hvor digital selvbetjening og online informationssøgning efterhånden er et præmis for borgeren i dialogen med offentlige og private organisationer, ser vi det som Siteimproves sociale ansvar på menneskerettighedsområdet, at udvikle services, der kan hjælpe vores kunder med at sikre god webtilgængelighed. God webtilgængelighed betyder, at alle brugere af internettet, inklusiv brugere med funktionsnedsættelser¹ og læsevanskeligheder, som anvender kompenserende hjælpemidler, ikke tabes i digitaliseringen.

¹ Brugere med funktionsnedsættelser kan eksempelvis være synshandicappede internetbrugere, som anvender skærmlæserprogrammer, ordblinde som anvender oplæsningsværktøjer eller motorisk handicappede, som ikke kan betjene en computermus.



Webtilgængelighed

I 2011 lagde vi en afgørende brik i et kompliceret puslespil. Vi havde et eksplicit ønske om at bidrage til højere webtilgængelighed blandt offentlige og private organisationer på vores danske, engelske og amerikanske marked, så vi ansatte tilgængelighedskonsulent Helene Nørgaard Bech. Helene er en af Danmarks dygtigste konsulenter på området og har mange års erfaring med at undervise offentlige og private organisationer i webtilgængelighed. Derudover er Helene også en vigtig spiller i forhold til at videreudvikle vores service 'Siteimprove Accessibility', der hjælper vores kunder med at overholde de internationale standarder for webtilgængelighed, WCAG 2.0², på deres websites.

I 2011 gennemgik 'Siteimprove Accessibility' betydelige opdateringer. I dag tjekker værktøjet efter WCAG 2.0 mod tidligere WCAG 1.0 og brugervenligheden er væsentligt forbedret. Trods internationale retningslinjer

² WCAG retningslinjerne for Tilgængeligt Webindhold (WCAG) 2.0 omfatter en bred vifte af anbefalinger til, hvordan webindhold kan gøres mere tilgængeligt. <http://www.w3.org/Translations/WCAG20-da/>

og et tilgængelighedsværktøj som Siteimproves, er webtilgængelighed en meget kompleks og tidskrævende størrelse for webansvarlige i private virksomheder og offentlige institutioner. Derfor har en af Helenes primære fokusområder i 2011 også været at dele sin store viden med kunder og andre interesserede via en række initiativer, herunder:

- ❖ Gratis webinarer med fokus på, hvordan webansvarlige retter op på tilgængelighed på deres hjemmeside
- ❖ Blogindlæg om tilgængelighed på vores hjemmesider på dansk og engelsk
- ❖ Whitepaper om tilgængelighed (er pt. under udarbejdelse)

FAKTABOKS

I USA risikerer organisationer med større websites at blive sagsøgt, hvis de ikke opfylder kravene for webtilgængelighed. I 2011 sagsøgte den amerikanske organisation 'National Federation of the Blind' Penn State University i Pennsylvania, for ikke at tage hensyn til svagsynede og blinde studerende og personale.

Søgsmålet lød på 25 mio. dollars men Penn State indgik et forlig på 8 mio., hvor de i samarbejde med bl.a. Siteimprove forpligtigede sig til at højne tilgængeligheden på universitetets mere end 40 websites. (<http://nfb.org/node/958>)

NGO-samarbejde

I 2010 besluttede vi os for at forsøge at indgå et partnerskab med en dansk NGO. Målet med et NGO-partnerskab har været at opstarte et samarbejde med en NGO, der har erfaring med menneskerettigheder og tilgængelighed.

I et sådan partnerskab vil vi som virksomhed kunne stille vores erfaring, viden og værktøjer til rådighed for NGOen, mens NGOen kan bidrage med værdifuldt input til den videre udvikling af vores værktøj. Dette med henblik på fortsat at kunne arbejde mod vores målsætning på Menneskerettighedsområdet om: 'at sikre højere webtilgængelighed på alle vores markeder'. Det lykkedes i 2011 at tage de spæde spadestik til et samarbejde, men efter de indledende møder måtte NGOen desværre takke nej til samarbejdet pga. ressourcemangel. Vi er i dag i dialog med en ny potentiel partner, og håber at kunne indlede et officielt samarbejde i løbet af 2012.

Følgegruppe af web-ildsjæle

I 2011 dannede vi også Siteimproves første 'Følgegruppe' indenfor webtilgængelighed. Det fungerer som et erfaringsudvekslingsnetværk bestående af ildsjæle blandt vores danske kunder, der har mulighed for at sparre med hinanden. Derudover giver det dem også mulighed for at få indflydelse på udviklingen og give input til, hvordan Siteimprove i endnu højere grad kan fremme webtilgængelighed i det offentlige.



Som kunde er det rart at opleve at et firma sætter kundernes behov og ønsker i centrum. Og det har jeg altid oplevet, at Siteimprove gør. Samtidig har jeg stort fokus på, at slagelse.dk er så tilgængelig for alle brugere, som det er teknisk muligt. Derfor var jeg slet ikke i tvivl, da Siteimprove tilbød mig at indgå i deres nyoprettede følgegruppe om tilgængelighed.

Mit bidrag vil være konkrete behov og ønsker til udbygning og forbedring af Accessibility, så det bliver mere nemt og enkelt at bruge og så det kommer til at indeholde de ting, som jeg – og forhåbentlig også andre kunder – har behov for.

Jeg forventer at lære meget mere om tilgængelighed og få betydelig større kendskab til, hvordan jeg får mest muligt gavn og hjælp af Accessibility.



Bente Frisch
Webmaster, Slagelse Kommune

'Verdens bedste nyheder' & støtte til Landsindsamlingen Afrika.nu

I august og september måned 2011 satte vi fokus på at sprede "Verdens Bedste Nyheder" i samarbejde med FN, DANIDA, danske NGO'er og en række andre danske virksomheder. Vores bidrag til oplysningskampagnen bestod i at fungere som informationskanal til spredning af det glædelige budskab om den positive udvikling i mange ulande, hvor der er skabt store fremskridt for verdens fattigste.

Vi fortalte de gode nyheder og satte dermed fokus på FN's 2015-mål mod fattigdom via et banner på forsiden af vores hjemmeside, uddelte flyers i kantinen og en artikel i vores interne og eksterne nyhedsbrev¹. Men selv om det går den rigtige vej for udviklingsarbejdet, oplevede Afrika i samme periode den værste tørke i 60 år. Vi var derfor stolte af også at kunne bidrage yderligere med 8.000 kr. til Landsindsamling Afrika.nu i august måned 2011.

¹ Man kan læse mere om FN's 2015-mål og status på www.2015.dk og om kampagnen 'Verdens Bedste Nyheder' på <http://verdensbedstenyheder.dk>



Screen dump fra Siteimprove.dk i september 2011, hvor vi fra forsiden via et banner hjælper med at sprede 'Verdens Bedste Nyheder'.

Opsummering af Menneskerettigheder

Menneskerettigheder	Målopfyldeelse i 2011	Målsætninger 2012
Bidrage til en højere tilgængelighed på offentlige og private websites i DK, US og UK	<ul style="list-style-type: none">Ansættelse af en af Danmarks bedste tilgængelighedskonsulenter.Lancering af 'Siteimprove Accessibility', der tjekker webtilgængelighed efter WCAG 2.0	<ul style="list-style-type: none">Gøre brug af konsulentens store erfaring til at videreudvikle Siteimprove værktøjer og skabe viden blandt medarbejdere og kunder omkring tilgængelighedNy platform frigivet i januar
Gratis rådgivning og undervisning	<ul style="list-style-type: none">Fem webinarer gennemført	<ul style="list-style-type: none">Minimum otte webinarer afholdtMinimum seks blogindlæg om tilgængelighed postesPublicere Siteimproves første Whitepaper om tilgængelighed
Partnerskab indenfor tilgængelighed	<ul style="list-style-type: none">Det lykkedes desværre ikke at indgå et partnerskab i 2011	<ul style="list-style-type: none">Identifikation af nyt partnerskab
Facilitering af netværk	<ul style="list-style-type: none">Følgegruppe konstitueret	<ul style="list-style-type: none">Kvartalsvise møder planlagt
Støtte til FN's 2015 mål	<ul style="list-style-type: none">Deltagelse og informationskanal i kampagnen 'Verdens Bedste Nyheder'Donation på 8.000 kroner til Landsindsamlingen Afrika.nu	<ul style="list-style-type: none">Deltagelse i kampagnen "Verdens Bedste Nyheder" i 2012

Arbejdstagerrettigheder

Global Compact princip 3-6

3. Virksomheden bør opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling.
4. Støtte udryddelsen af alle former for tvangsarbejde.
5. Støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde.
6. Afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.

Disse vilkår forudsætter rammer, hvor medarbejderne føler sig trygge og har plads til at udvikle sig, hvilket vi i 2011 forsøgte at skabe via et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

En måde, hvorpå vi kan følge med i medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde, er gennem den årlige arbejdspladsvurdering (APV), som vi for andet år i træk rullede ud på alle markeder i 2011. Resultaterne fra denne APV vil vi belyse nedenfor samt give et indblik i de mål, vi har sat os for 2011.

I bilag 1¹ sidst i rapporten kan du få et indblik i resultaterne fra APVen 2011 for alle markeder sammenlignet med det danske nationalgennemsnit.

SITEIMPROVE MEDARBEJDER FACTS

- 63 Ansatte
- 33 i DK
- 13 i UK
- 17 i US
- 40 Mænd (63%)
- 23 Kvinder (37%) – Ifølge ITB.dk lå kønsfordelingen i it-branchen 2009 på 27,7 % kvinder og 72,3% mænd
- 10 Nationaliteter: USA, England, Danmark, Sverige, Færøerne, Island, Irland, Tyskland, Schweiz og Indonesien
- Gns. Ansættelsestid 2 år 89 dage
- Gns. Alder 31 år 130 dage

¹ Bilag 1, Psychological Work Environment at Siteimprove 2011 DK, UK & US (Compared to the DK national average).

'Psykisk arbejdsmiljø'

Helt overordnet viste besvarelserne fra APV'en i 2011, at vi scorer højt og har forbedret os yderligere siden 2010 inden for det psykiske arbejdsmiljø. Men APV'en viste også, at der er områder, hvor vi kan blive endnu bedre.

ØGET MEDARBEJDERTILFREDSHED, SYNLIG LEDELSE OG KLARE MÅL

Resultatet af APV'en fra 2011 viste en øget medarbejdertilfredshed på alle tre Siteimprove kontorer. Arbejdspladsen har en vigtig betydning for vores medarbejdere. De er stolte over at arbejde for Siteimprove, og anbefaler gerne en ven eller bekendt til at blive en del af familien, hvilket faktisk har været tilfældet i en række af det seneste års ansættelser.

Den øgede tilfredshed skyldes blandt andet, at medarbejderne i 2010 i APV'en angav, at de savnede klare mål og forventninger. En række initiativer blev derfor gennemført i 2011 for at skabe en større klarhed og indsigt i virksomhedens målsætninger og forventninger. Eksempelvis blev medarbejderne præsenteret for Siteimproves første nedskrevne strategi, og et ekstra ledelsesslag blev introduceret med ansættelsen af en udviklingsdirektør. Det har resulteret i en mere synlig og tilgængelig ledelse, hvis ansvar er at vise den retning, som skibet sejler og holde medarbejderne oppe på deres mål. Det ekstra ledelsesslag betyder også, at det bliver nemmere at afholde medarbejderudviklingssamtaler (MUS) minimum en gang årligt.

Udover en øget medarbejdertilfredshed og større klarhed omkring mål, viser resultaterne også, at den gensidige respekt er forbedret, og at medarbejderne oplever større anerkendelse og støtte.

FOKUS PÅ STRESS – ET EMNE SOM ALTID VIL SPØGE

For en virksomhed som Siteimprove i stor vækst og højt dagligt tempo, er det vigtigt, at vi er opmærksomme på stress på arbejdspladsen. Stress slider på medarbejdernes krop og sind og symptomerne kan ses både fysisk og på vores adfærd. Stress kan dermed både påvirke den enkelte medarbejders oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø ligesom en stresset medarbejder kan have en negativ effekt på sine omgivelser. Derfor er det vigtigt at sætte fokus på og være opmærksomme på symptomerne, så man kan få bugt med spøgset.

Stress var ikke et fokusområde i 2011, men resultaterne af APV'en viser, at særligt de danske medarbejdere i 2011 oplevede et pres, der har betydet, at de til tider har følt sig udkørte og følelsesmæssigt irritable. Derfor mener vi, at det er vigtigt at kaste lys på området i denne rapport ved at tilkendegive, at stress i 2012 bliver et fokusområde. Vores målsætning er at sænke stressniveauet i 2012, så det ligger på samme niveau eller lavere end det danske landsgennemsnit på alle markeder (se graf 19, Bilag 1. Psychological Work Environment at Siteimprove 2011 DK, UK & US (Compared to the DK national average)).

I april måned 2012 ansatte vi en HR-medarbejder, hvis første opgave blev at planlægge initiativer, der kan hjælpe os med at nå 2012-målene. Disse initiativer og målsætninger skal udgøre rammerne for en organisationskultur, der anerkender at stress er – og måske altid vil være – en del af vores arbejdsliv. Derudover også, at vi skal være åbne omkring stress og turde at tage en ordentlig dialog omkring de forventninger, vi har til vores arbejdsplads, kollegaer, opgaver og ledelsen. Stress kan også handle om en mere hensigtsmæssig planlægning af opgaverne. Tør vi tage denne dialog, vil det blive nemmere at søge hjælp og sparring. Det vil også styrke vores relationer til hinanden.

Væksten betød også at 2011 var et rigtigt spændende år, men også et år, hvor tempoet var højt, forandringerne store og udfordringerne ditto set fra medarbejdernes synspunkt.



SUNDHED

Sundhed og velvære er individuelt og handler i høj grad om livsstil. Resultatet af APV'en viste, at medarbejderne på to ud af tre kontorer vurderede, at deres helbred og sundhed i 2011 var forringet sammenlignet med 2010. Denne udvikling tager vi naturligvis meget seriøst.

Hos Siteimprove ønsker vi ikke at diktere sundhed, men derimod at skabe gode vilkår for at leve sundt på arbejdspladsen. På den måde kan vi forhåbentlig motivere medarbejderne til at leve sundt og have en aktiv livsstil - også uden for arbejdspladsen.

Udover en sund frokost- og frugtordning afholdte vi i 2011 flere sportsaktiviteter og traditionen tro trak medarbejderne i løbetrøjerne til DHL. Derudover blev der i forbindelse med vores sommerfest arrangeret en halvdags kanotur.

I 2012 ser vi dog et behov for at gå et skridt videre. Sundhed bliver dermed et andet primært fokusområde i 2012. Vores mål er, at der skal udvikles en aktivitetsplan for 2012, der kombinerer sociale aktiviteter med et aktivt input og tilbud omkring sundhed og livsstil. Disse initiativer skal sikre et udslag på APV'en i 2012, der viser at medarbejderne føler deres helbred og sundhed har fået et skub i den rigtige retning.



Siteimprove DK og UK og kollegaer fra vores søsterselskab på vej på kanotur på Mølleåen.



Siteimprove US gør sig klar til en bådtur på Lake Minnetonka

Fysisk arbejdsmiljø

NYE RAMMER

De fysiske rammer og dermed det fysiske arbejdsmiljø har været vores helt store indsatsområde i 2011. I både København og London voksede vi i 2011 ud af vores fysiske rammer og to nye lejeaftaler blev underskrevet i starten af året. I Danmark flyttede vi i december måned 2011 fra vores tidligere kontor i en fredet bygning i Kronprinsessegade til helt nyistandsatte lokaler på Bremerholm. Vores engelske kollegaer flyttede fra et ældre kontor i udkanten af London til et gennemrenoveret pakhus i det centrale London.

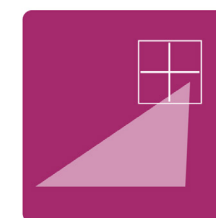
De nye faciliteter har både i Danmark og England givet os enestående muligheder for at forbedre arbejdsmiljøet på en række områder, herunder:

- ❖ Flere kvadratmeter pr. medarbejder. Fra at have 10 kvm2 pr. medarbejder i Danmark, har vi fået 21 kvm2 pr. medarbejder - i England er vi gået fra 9 kvm2 til 14 kvm2 pr. medarbejder.
- ❖ Bedre lysindfald og et formindsket støjniveau på det danske og engelske kontor.
- ❖ Bedre varme- og luftforhold på det danske og engelske kontor.
- ❖ Forbedrede mødefaciliteter og projektrum, hvor medarbejderne kan sparre og fordybe sig på det danske og engelske kontor.
- ❖ Stor mulighed for sociale aktiviteter for de engelske medarbejdere efter flytningen til et pulserende miljø i det centrale London sammenlignet med de tidligere meget isolerede omgivelser.
- ❖ Stort forbedret kantineområde i Danmark.
- ❖ Indendørs loungeområde og udendørs terrasse, der begge opfordrer til mere socialt samvær i Danmark.
- ❖ Flotte toiletforhold med bedefaciliteter efter ønske fra medarbejdere, der kommer langvejs fra på cykel.

USA indviede deres nye kontorfaciliteter i 2010, men forventer dog i løbet af 2012 at udvide det eksisterende lejemål til flere kvm2.



Pakhuset i det centrale London, hvor UK-teamet er flyttet ind.





SYGEFRAVÆR

I 2010 begyndte vi at registrere sygefravær blandt de danske medarbejdere, som vi vurderede lå højt. Vi lavede en målsætning om at nedbringe det totale sygefravær i Danmark fra 3,52 % i 2010 (svarende til 8,9 sygedage gns./årligt) til 2,5 % i 2011 (svarende til 6 sygedage gns./årligt).

Denne målsætning har vi nået, da sygefraværet i 2011 var helt nede på 1,89 % (svarende til 3,70 sygedage gns./årligt). Vi mener derfor, at det er realistisk at sætte det målsætningen for sygefraværet i 2012 til 2,0 % (svarende til 5,02 sygedage i gennemsnit)

Medarbejdertrivsel

SOCIALE ARRANGEMENTER & VIDENSDELING

Et vigtigt element i et godt arbejdsmiljø, er at skabe en god 'holdånd' blandt medarbejderne. Derfor arrangerer vi hvert år en række sociale arrangementer på alle kontorer. I 2011 tog vi en stor beslutning om at styrke fællesskabet og vidensdelingen på tværs af alle vores tre kontorer. Alle 35 Siteimprove ansatte blev inviteret på en forlænget weekend til New York. En enestående mulighed for alle at lære hinanden bedre at kende i løbet af et tre dages spændende program fyldt med faglige og sociale oplevelser og teambuilding. I 2012 vil vi også arrangere en teambuilding event, men i år dog landeopdelt.

I 2011 indså vi, at der var et behov for større vidensdeling kontorerne imellem. Særligt mellem vores udenlandske sælgere og de produktansvarlige konsulenter, der er placeret i København. Sælgerne efterspurgte bedre produktkendskab, så de dermed kunne føle sig bedre rustet i den vigtige dialog med kunderne. Derfor starter vi 2012 intern træning og vidensdeling på tværs

af kontorerne, hvor de produktansvarlige underviser sælgerne i en kombination af on og off-site træning.

BONUSORDNING

I 2011 traf Siteimproves bestyrelse en beslutning om en årlig bonusordning, der bliver givet til alle medarbejdere ud fra virksomhedens overskud og anciennitet. Bonusordningen er ment som et skulderklap for at skabe god kvalitet, løbende sikre en effektiv organisation og fastholde og motivere vores medarbejdere.

FAKTABOKS

Siteimprove US – blandt Top 100 over 'Minnesotas bedste arbejdspladser'

Siteimproves amerikanske kontor i Minneapolis er blevet nomineret til at være blandt TOP 100 bedste arbejdspladser i staten Minnesota. Den endelige placering afsløres først i juni måned 2012, men vi er stolte af at være udnævnt, som en del af det eksklusive selskab. Udvælgelsen af kandidaterne er sket via interviews af medarbejderne i de deltagende virksomheder. (<http://minnesotabusiness.com/blog/minnesota-business-announces-best-100-companies-work>)

Opsummering af Arbejdstagerrettigheder

Arbejdstagerrettigheder	Målopfylde i 2011	Målsætninger 2012
Det psykiske arbejdsmiljø	<ul style="list-style-type: none">DK. årlig MUS gennemført med alle medarbejdereDK/UK/US. APV for 2011 gennemført på alle markeder.<ul style="list-style-type: none">Fremgang i medarbejdertilfredshed og stolthedFremgang i klare mål og forventningerTilbagegang i målingen af stress fra 2010 til 2011.Tilbagegang i UK og DK om medarbejderes opfattelse af egen sundhed	<ul style="list-style-type: none">MUS afholdes minimum en gang årligt i Danmark for alle medarbejdereAPV udarbejdes for 2012 på alle markederFastholde/øge medarbejdertilfredshedenØge medarbejdernes indsigt i mål og forventningerAnsætte HR-medarbejder med erfaring indenfor stresshåndteringFastholde eller forbedre målingen af stress i UK og US. Forbedre stressniveauet i DK så det ligger på niveau eller lavere end landsgennemsnittetPlanlægge aktivitetsplan og gennemføre minimum fire initiativer indenfor sundhed og livsstil i DK og UK
Det fysiske arbejdsmiljø	<ul style="list-style-type: none">DK/UK. Flytning til nye lokaler i 2011.Flere kvm2 pr. medarbejderForbedringer gennemført indenfor støj, lys, varme og luftforholdBedre mødefaciliteter og projektrumForbedret kantineområdeBadefaciliteter i DKLoungeområde og terrasse i DKCentral placering i London med større mulighed for sociale aktiviteter udenfor kontoret.	<ul style="list-style-type: none">Udendørs terrasse istandsættes i DKUK flytter til endnu større lokaler i samme bygning, som de befinder sig i i dag.US udvider det nuværende lejemål til flere km2.
Sundhed	<ul style="list-style-type: none">I 2011 vurderede DK/UK deres sundhed og helbred ringere sammenlignet med 2010. Sundhed var ikke prioriteret højt nok, hvilket vil blive forbedret i 2012.Flere sportslige sociale aktiviteter afholdt herunder DHL-stafet og kanotur	<ul style="list-style-type: none">Sundhed skal på dagsordenen i 2012 ved at skabe endnu bedre rammer, der motiverer medarbejderne til at leve sundt og have en aktiv livsstilAktivitetsplan med fokus på sundhed skal udarbejdes for Q2-Q4 i 2012.
Sygefravær	Sygefravær sænket fra 3,52 % (svarende til 8,9 sygedage gns./årligt) i 2010 til 0,87 % i 2011 (svarende til 1,68 sygedage gns./ årligt).	Sygefravær i 2012 på maksimum 2 % svarende til 5,02 sygedage.
Medarbejdertrivsel	Sociale aktiviteter gennemført	<ul style="list-style-type: none">Fast personalemøde en gang månedligt med efterfølgende fredagsbar
Sociale arrangementer	<ul style="list-style-type: none">Ølsmagning	<ul style="list-style-type: none">Sommerfest
Vidensdeling	<ul style="list-style-type: none">Teambuilding tur til New York	<ul style="list-style-type: none">DHL-stafet med fællesspisning for UK og DK medarbejdere
Bonusordning	<ul style="list-style-type: none">SommerfestJulefrokostDiverse fredagsbarer	<ul style="list-style-type: none">JulefrokostEn officiel teambuilding tur gennemføres for hvert kontor
	Overskudsdeling	<ul style="list-style-type: none">Intern on site og off site træning opstartes mellem sælgere fra alle markeder og vores danske produktansvarlige konsulenter
	<ul style="list-style-type: none">Beslutning om opstart af overskudsdeling truffet i bestyrelsen i form af en bonusordning til alle medarbejdere udregnet ud fra virksomhedens overskud i 2011 og på baggrund af anciennitet	<ul style="list-style-type: none">Overskudsdeling - Bonusordningen 2012



Før, under og efter ombygningen af Bremerholm

Klima og Miljø

Global Compact princip 7-9

- 7. Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer;
- 8. Tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed; og
- 9. Opfordre til udvikling og spredning

“Selvom man er lille, kan man godt have store grønne visioner. Det er it-virksomheden Siteimprove et godt eksempel på.”

Således blev Siteimprove beskrevet i en artikel i DONG Energys kundemagasin “Indsigt” (Nr. 1, 2011. Artiklen er indsat sidst i rapporten).

I starten af 2011 indgik vi, som nummer to af Danmarks mindre virksomheder, et Klimapartnerskab med DONG Energy og fik dermed kortlagt vores energiforbrug for 2010 på vores gamle adresse i Kronprinsessegade af DONG Energys energirådgivere. Som Klimapartner forpligter vi os til, at tage et aktivt ansvar for at nedbringe vores samlede energiforbrug og CO2 udledning.

På grund af flytning fra Kronprinsessegade til Bremerholm tog vi en beslutning om at undlade at kortlægge energiforbruget i 2011. I stedet for prioriterede vi, at energioptimere vores nye adresse på Bremerholm mest muligt. Det har dog også betydet, at Klima & Miljøindsatsen i 2011 har koncentreret sig omkring kontoret i København, og dermed ikke er blevet

udbredt til kontorerne i London og Minneapolis.

Partnerskabsaftalen med DONG Energy har fungeret som en læringsproces i 2011, der har gjort os i stand til at indtænke nye og smartere energirigtige tiltag. I 2011 nedsatte vi derfor et ‘flytteudvalg’, der med udgangspunkt i klimarapporten fra 2010 samt erfaringer gjort i løbet af 2011, fremsatte en række krav og ønsker til udlejer og arkitekten i forhold til istandsættelsen og indretningen af de nye kontorfaciliteter på Bremerholm, som vi tilflyttede ved årsskiftet 2012.

Disse krav og ønsker har udmundet sig i en lang række energireducerende initiativer på vores nye adresse på Bremerholm:

- ❖ Renovation af det eksisterende ventilationssystem
- ❖ Forsatsvinduer af plexiglas opsat som varmeisolation
- ❖ Separate elmålere opsat på hver af de fire etager
- ❖ Energibesparende lyskilder med bevægelsessensorer
- ❖ Miljørigtige hårde hvidevarer + quooker til varmt vand
- ❖ Toiletter med energibesparende håndtørre, der sikrer væsentlige besparelser (miljømæssigt som økonomisk) på papirhåndklæder
- ❖ Løbende udskiftning af it-udstyr. I 2011 donerede vi 11 pc’er og en printer til FAIR Danmark¹

¹ FAIR er den eneste skandinaviske organisation, der certificerer private og offentlige virksomheder, der vælger at lade deres udtjente udstyr blive genbrugt i u-lande. www.fairdanmark.dk

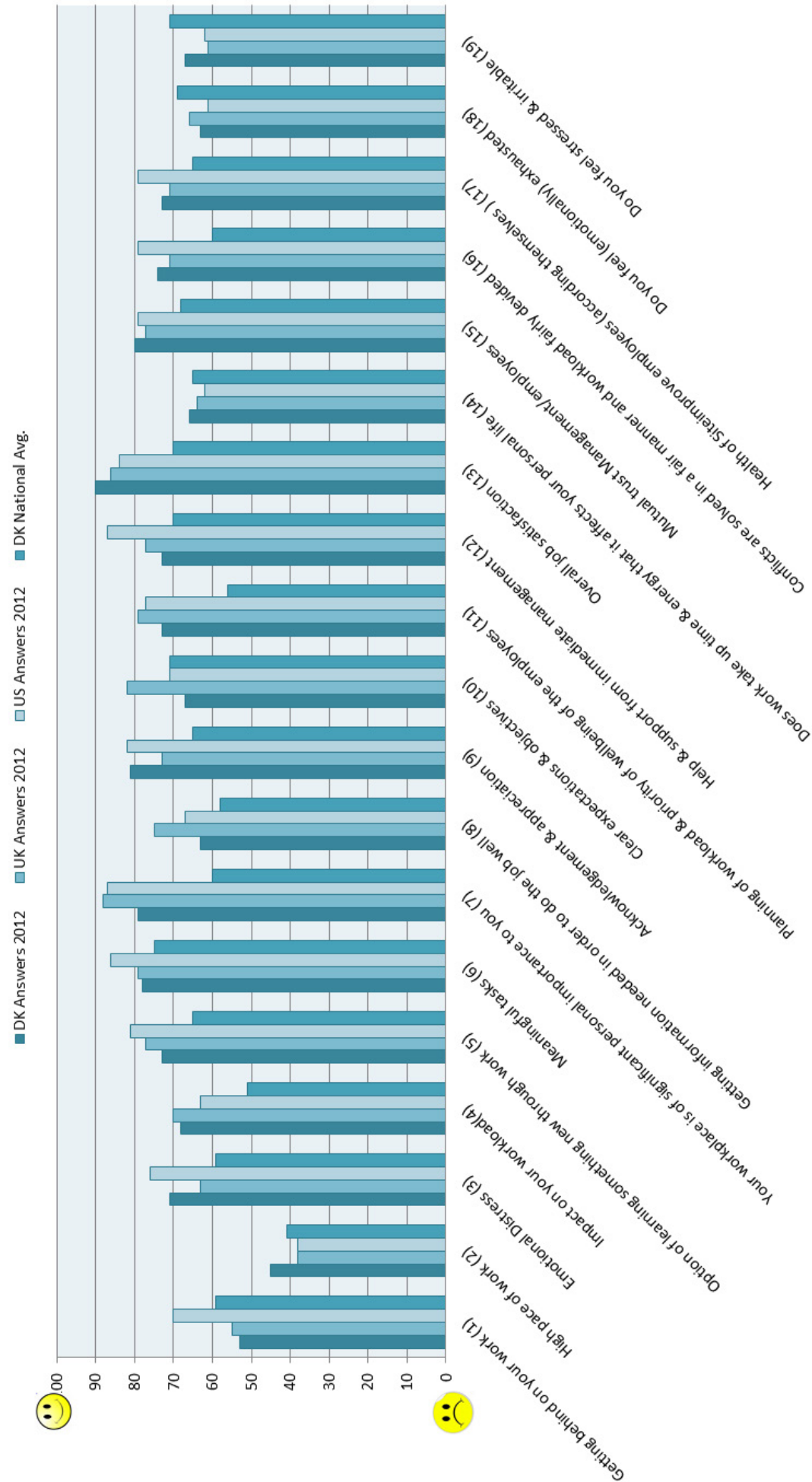
En grønnere kultur + miljø- & indkøbspolitik

I 2011 var det tydeligt at mærke, hvordan medarbejderne var blevet mere bevidste omkring grønnere indkøb sammenlignet med tidligere. Vi fik skabt intern bevidsthed omkring valg af leverandører, og selvom der ikke i 2011 blev nedskrevet en miljø- & indkøbspolitik, begyndte medarbejderne alligevel at bestille svanemærkede tryksager og kontorartikler på eget initiativ. Det blev også vedtaget, at al fakturering foregår elektronisk. I 2012 vil vi tilstræbe at få en konkret og ‘officiel’ miljø- og indkøbspolitik på plads.

Opsummering af Klima og Miljø

Klima og Miljø	Målopfyldeelse i 2011	Målsætninger 2012
Klimapartnerskab & energioptimering	Klimapartnerskabsaftale indgået med DONG Energy. <ul style="list-style-type: none">❖ Kortlægning af energiforbruget i 2010 og besparelspotentiale på det danske kontor i Kronprinsessegade❖ ‘Flytteudvalg’ nedsat, der fremlagde energireducerende krav og ønsker til istandsættelsen og indretningen af Bremerholm❖ Energisyndere kortlagt på Kronprinsessegade. Erfaringer taget med videre i istandsættelsen og indretningen af Bremerholm<ul style="list-style-type: none">• Renovation af ventilationssystem• Forsatsvinduer af plexiglas opsat som varmeisolation• Separate elmålere opsat på hver etage• Energibesparende lyskilder med bevægelsessensorer• Miljørigtige hårde hvidevarer + quooker til varmt vand	<ul style="list-style-type: none">❖ Basismåling og kortlægning af energiforbrug og besparelspotentiale på det danske kontor på Bremerholm❖ Udbrede energioptimerende initiativer til UK og US i 2012 og 2013
Begrænse rejseaktiviteter og anvende videokonferenceudstyr	Videokonferenceudstyr indkøbt. Der afholdes dagligt telefon og videokonferencer på tværs af vores tre kontorer.	
En grønnere kultur & miljøpolitik	Grøn miljøpolitik. Vi bør altid vælge de miljøbevidste leverandører og ydelser, hvor følgende er muligt: <ul style="list-style-type: none">❖ Grøn fakturering, udelukkende elektronisk fakturering❖ Vores datacenter blev i 2011 udnævnt til Danmarks grønneste datacenter.❖ Brugt it-udstyr doneret til Fair Danmark i forbindelse med oprydning inden flytningen	Miljø- og indkøbspolitik udarbejdes for alle kontorer
Fortsættes		

Psychological Work Environment at Siteimprove 2011
DK, UK & US (compared to the DK national average)





WE SUPPORT

This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.

Feedback sendes til
Camilla Simonsen
cas@siteimprove.com

Billeder af
Bo Vejgaard

Layout af
Ulrik Groth-Andersen

