

BEC - COP rapport 2015

CEO statement

BEC er af den opfattelse, at indsatser inden for CSR er til gavn for både BEC, BEC's medarbejdere og BEC's omverden, og at samfundsansvar er og også fremover skal være en integreret del af BEC's forretning og værdier.

BEC opfatter CSR-arbejdet som et bidrag til at øge kundernes, ejernes, medarbejdernes samt samfundets oplevelse og opfattelse af BEC som en professionel, værdiskabende og ansvarlig it-virksomhed i den danske finansielle sektor.

I naturlig forlængelse af ovenstående besluttede BEC i 2014 en nedskrevet sammenhængende CSR-politik. BEC tilsluttede sig samtidig FN's Global Compact-principper for virksomheders samfundsansvar. Principperne består af 10 principper indenfor menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, anti-korruption og miljø. Global Compact fungerer som en overordnet ramme for og inspirationskilde til BEC's CSR-arbejde.

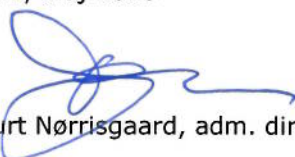
Det er BEC's vurdering, at BEC overholder Global Compact-principperne. BEC vil også fremover arbejde aktivt på at imødekomme og understøtte principperne, og BEC forventer i øvrigt at fortsætte sin indsats på CSR-området.

BEC's CSR-politik er en koncernpolitik, der også dækker BEC's datterselskaber. Ud fra en væsentlighedsbetragtning er fokus for CSR-rapporteringen dog på BEC moderselskab. BEC arbejder for at få sine væsentligste underleverandører til også at tilslutte sig Global Compact.

Dette er BEC's første separate CSR-rapportering. Rapporten tjener til at uddybe informationen om BEC's CSR-aktiviteter i vores årsrapport for 2014.

God læselyst.

BEC, maj 2015



Kurt Nørrisgaard, adm. direktør

BEC's CSR-politik

BEC's CSR-politik indeholder fire overordnede indsatsområder

- Markedspladsen – vores professionelle relationer til omverdenen
- Arbejdspladsen – en attraktiv arbejdsplads
- Samfundet – vores engagement i samfundet
- Miljøet – vores miljømæssige fodaftryk

CSR-organisering

BEC's direktion er øverste ansvarlige for CSR-arbejdet. For at integrere CSR i BEC's forretning og organisation har vi etableret en tværgående CSR-styregruppe, som består af vores Direktørteam på seks direktører samt repræsentation fra HR. Udvalget har ansvar for at udvikle den overordnede CSR-politik og strategi, mens det daglige CSR-arbejde varetages af en CSR-ansvarlig med reference til CSR-styregruppen.

Markedspladsen

Aktiviteterne på dette område støtter op om BEC's ageren som en ansvarlig virksomhed, hvor BEC's ordentlighed i forhold til professionelle relationer i omverdenen er i højsædet. Det handler om, hvordan vi i BEC går på arbejde og agerer over for kunder, leverandører, konkurrenter og andre samarbejdspartnere.

Code of conduct

BEC vil i løbet af 2015 etablere nedskrevne sociale, etiske og miljømæssige principper for god adfærd for BEC og BEC's væsentlige leverandører – en såkaldt Code of Conduct. Det er hensigten, at alle BEC's medarbejdere skal gennemgå vores kommende Code of Conduct og bekræfte, at de vil agere i henhold til indholdet.

Antikorruption

Til understøttelse af CSR-politikken indførte BEC i efteråret 2014 en antikorrupsionspolitik. Politikken skal understøtte, at BEC's medarbejdere altid agerer ud fra BEC's (og ikke personlige) interesser. Politikken beskriver de gældende regler og procedurer vedrørende modtagelse og afgivelse af gaver samt deltagelse i arrangementer, der afholdes af kunder og leverandører m.v.

Arbejdspladsen

For at tiltrække, fastholde og udvikle de rigtige medarbejdere arbejder BEC kontinuerligt på at være en endnu bedre og mere attraktiv arbejdsplads. Med henblik på, at den enkelte medarbejder udnytter sit fulde potentiale, har vi fokus på at styrke den enkeltes faglige og personlige udvikling. Samtidig arbejder vi for at skabe trivsel og sundhed for den enkelte med fx en rimelig balance mellem arbejde og privatliv, fokus på diversitet samt fysiske aktiviteter og psykisk ro-busthed.

Attraktiv arbejdsplads

BEC har gennem de seneste mange år etableret en række ordninger og nedskrevne politikker, der understøtter BEC som attraktiv arbejdsplads, herunder vedrørende fysisk og psykisk arbejdsmiljø, nedsat arbejdstid, fleksjob, arbejdsprøvning, orlov og meget mere. Endvidere giver BEC tilskud til diverse personaleforeninger, herunder også en nyligt etableret personaleforening for seniormedarbejderne og pensionerede medarbejdere.

Empowerment

BEC's ledelsesfilosofi bygger på en overbevisning om, at den samlede performance øges, når medarbejderne trives. Med henblik på at øge effektivitet og arbejdsglæde har alle i BEC de sidste år været aktivt involveret i et empowerment-tiltag. Redskaberne er uddelegering af ansvar og beføjelser, samt det at bevæge sig struktureret og fokuseret mod mål, man selv er med til at formulere og forbedringer af samspil og processer i organisationen.

Tilfredshedsundersøgelse

I 2014 gennemførtes en tilfredshedsundersøgelse blandt BEC's medarbejdere. Tallene viser, at 97 % af BEC's medarbejdere er tilfredse eller meget tilfredse med deres job som helhed og BEC som arbejdsplads. Der gennemføres også i 2015 en tilfredshedsundersøgelse.

Diversitet

BEC ønsker at tiltrække og fastholde de bedste talenter af begge køn og skabe en større mangfoldighed i kompetencer, erfaringer, holdninger og adfærd. Vi vil:

- arbejde for ligestilling, mangfoldighed og rummelighed, herunder skabe lige muligheder for karriere og uddannelse uanset køn, alder, etnisk baggrund, religion, politisk observans, seksuel orientering m.v.
- søge at tiltrække og fastholde en talentfuld og mangfoldig medarbejdergruppe
- sikre gennemsigthed i mulighed for karriereudvikling og forfremmelse
- sikre fleksible karriereveje og fleksible måder at arbejde på
- sikre en inkluderende kultur, der forebygger forskelsbehandling, mobning mv.

I 2013 etablerede BEC en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn (kvinder) i BEC's ledelse. BEC's har i 2015 justeret sit mål for ligestilling, der herefter lyder: I BEC's bestyrelse er det enkelte køn repræsenteret ved mindst tre bestyrelsesmedlemmer i år 2019, og i BEC's øvrige ledelse er andelen af det underrepræsenterede køn minimum 40 %.

BEC's bestyrelse bestod ved udgangen af 2014 af fem mænd og to kvinder, mens BEC's øvrige ledelse bestod af 40 % kvinder. BEC har således nået sit mål om ligestilling på det øvrige ledelsesniveau og forventer efterlevelse af dette også i 2015. BEC forventer i 2015 eller 2016 at foretage en vurdering af køns sammensætningen på de enkelte ledelsesniveauer for den øvrige ledelse og eventuelt fastsætte ligestillingsmål pr. ledelsesniveau.

Graduate-program

Selvom mange store virksomheder i finanssektoren og i den offentlige sektor benytter mainframe, uddannes der i Danmark ikke et tilstrækkeligt antal specialister til teknologien, som understøtter en effektiv og stabil drift. I 2014 oprettede BEC derfor et graduate-program med fokus på Mainframe for 12 trainees. Programmet er målrettet nyuddannede kandidater, som fastansættes i BEC og deltager i de første seks måneder af deres ansættelse i et intensivt uddannelsesforløb. De dimitterede som mainframe-specialister i februar 2015. Initiativet har været en stor succes og gentages igen i 2015.

BEC deltager i øvrigt sammen med en række øvrige danske it-virksomheder, som arbejder med mainframe, i et panel, der skal se på, hvordan branchen kan understøtte uddannelse og rekruttering for at sikre kvalificerede medarbejdere indenfor mainframe-området.

BEC er i øvrigt gået sammen med Finanssektorens Arbejdsgiverforening og en række danske it-virksomheder, om at højne fokus på finans-it på de danske universiteter. I 2014 afholdtes således den første karrieremesse med dette fokus: Finans-it-dagen på IT-universitet i København. Dette gentages i 2015.

Sund BEC

BEC har gennem mange år haft en kostpolitik og tiltag, der understøtter, at det skal være let for BEC's ansatte at vælge en sund livsstil. Udbuddet i BEC's kantiner er således varieret og sundt med udgangspunkt i principper om friske råvarer, grøntsager og fisk samt reduktion i usundt fedt og sukker.

BEC har ligeledes gennem mange år givet tilskud til, at medarbejderne deltager på diverse motionshold og fitnesscenter. I BEC er desuden indrettet fitnesscenter til de ansatte. BEC opfordrer til og danner ramme omkring, at medarbejderne kan deltage i forskellige motionsløb og programmer. Således giver BEC fx den årligt tilbagevendende event *Vi cykler til arbejde* megen opmærksomhed. Her dyster arbejdspladser landet over med hinanden i hele maj måned om, hvem der cykler mest til arbejde. På samme vis bruger BEC også resurser på Bike & Run-deltagelse, hvor medarbejderne i hold deltager i en sportsevent med løb og cykling.

I 2014 tilbød BEC medarbejderne et sundhedstjek med tilhørende rådgivning fra en sundhedsfaglig person.

I 2015 forventes ca. 100 medarbejdere at deltage i mindfulness-forløb, som styrker koncentration og fokus ligesom ledere tilbydes et forløb, der styrker energi og effektiv brug af tid.

Samfundet

BEC har en position som Roskildes største erhvervsvirksomhed med flest private arbejdspladser i byen. Vi ønsker at bidrage til lokalsamfundet, og være med til at gøre Roskilde til en by, der trives. Udover den trivsel, det giver en by at beskæftige så mange af dets borgere, så ønsker BEC også at bidrage til lokalsamfundet på anden vis.

Et af de primære indsatsområder i Roskilde Kommunes erhvervspolitik og strategi handler om at få oplevelsesøkonomi til udvikle sig under nye eksperimenterende rammer, hvor kreative virksomheder samtidig kan skabe økonomisk vækst. Her indtager Roskildes nye kreative bydel, Musicon, en fremtrædende rolle. BEC's domicil ligger fysisk klods op ad Musicon, og vi ønsker som en aktiv del af dette kreative nabolag at bidrage til Roskildes trivsel. Det gør vi på forskellig vis – blandt andet ved at sponsere den årlige "Rabalder"-byfest i området.

Tilskud til lokale idrætsaktiviteter

Lokale idrætsforeninger kan også blive genstand for sponsorater fra BEC. Således har BEC fx gennem mange år sponsoreret dygtige unge cykelryttere via den årlige BEC Cup, som er et lokalt cykelløb. Roskilde Cykle Ring står for afviklingen af arrangementet for BEC.

Andet

BEC giver jævnligt en håndsrækning til interesserede institutioner, foreninger og efterskoler i lokalområdet, når vi forærer dem brugt it-udstyr (naturligvis totalt renset for data).

Læring og vidensdeling

De ansatte i BEC bidrager i forskellige sammenhænge aktivt indenfor vidensdeling – det sker fx i form af undervisere og foredragsholdere eller det finder sted, når BEC bidrager med assessorer til IPMA-certificering (International Project Management Association).

Som repræsentant for Roskilde kommunes største private arbejdsplads deltager BEC i Roskilde kommunes beskæftigelsesråd blandt andet med henblik på, hvordan kommunen kan videreudvikle det lokale arbejdsmarked.

Til gavn for unge, arbejdsmarked og BEC skriver studerende og forskere fra højere læreanstalter projekter med udgangspunkt i BEC. Her har BEC fx stillet medarbejdere til rådighed for interview og som ressourcer til at indgå i fælles forskningsprojekter.

Miljøet

BEC har outsourcet sin it-drift til en leverandør JN Data. Selvom BEC's klimamæssige aftryk således er relativt begrænset, ønsker vi stadig at have en ambitiøs tilgang til, hvor stort et aftryk vi sætter. Den væsentligste effekt på klimaet kommer fra driften af vores bygninger samt fra vores transport. Vi søger i øvrigt generelt at påvirke vores væsentlige leverandører til også at agere miljømæssigt forsvarligt.

Bæredygtig udvikling

BEC har de sidste mange år arbejdet målrettet på at reducere sit ressourceforbrug via tilgængelige teknologier, som kan reducere klimapåvirkning og ved at anvende mere klimavenlige alternativer. Endvidere arbejder vi på at reducere vores papirforbrug, reducere og sortere affald samt genbruge i relevant omfang.

	Activities, objectives and results
Human rights	
1. Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and	BEC supports and respects the protection of internationally proclaimed human rights. Our soon to come Code of Conduct explicitly expresses our support for the United Nations Universal Declaration of Human Rights.
2. make sure that they are not complicit in human rights abuses.	BEC takes relevant and necessary steps to prevent that BEC's activities are not complicit in human rights abuses.
Labour Standards	
3. Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;	BEC supports and upholds the freedom of association and the right to collective bargaining of all its employees. Thus, BEC has many years ago entered into a collective agreement with the association of employees in the financial sector (Finansforbundet).
4. the elimination of all forms of forced and compulsory labour;	BEC support the elimination of all forms of forced and compulsory labour.
5. the effective abolition of child labour; and	BEC support the abolition of child labour.
6. the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.	BEC supports diversity and the elimination of discrimination. Thus, BEC is committed to work for equality and diversity, including equal opportunities for career and education regardless of gender, age, ethnic background, religion, sexual orientation etc.
The Environment	
7. Businesses should support a precautionary approach to environmental chal-	BEC supports and advocate a reduction of our own impact and of the impact of our surroundings on the environment. We encourage all our employees to care for the environment and to help increase our daily focus on recycling, energy consumption etc.

lenges;	
8. undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and	<p>Over the past years, we have made significant efforts to reduce our consumption of resources. Through our supplier policies we strive to promote environmentally sustainable procurement practices.</p> <p>Every year, we participate in the campaign "Bike to work" which encourages our employees to take the bike to work and thereby reduce our CO2 impact.</p>
9. encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.	We support and encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.
Anti-corruption	
Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.	BEC have implemented an anti-corruption policy which all our employees must adhere to. Furthermore, we are in the process of establishing a Code of Conduct. Both policies imply a zero-tolerance approach to bribery and corruption.