



COP
2016

BEC

CORPORATE
SOCIAL
RESPONSIBILITY

Indhold

CEO statement	3
Indledning	4
Menneskerettigheder	4
Understøttelse af digitale løsninger til personer med et fysisk handicap	4
Tryk, stabil, resilient finansiel infrastruktur	4
Understøtter digitalisering og digitale kompetencer	5
Økonomisk vækst og innovation	5
Arbejdstagerrettigheder	5
Empowerment.....	6
Graduate-programmet, studiejobs, specialestuderende og praktikanter	6
Attraktiv arbejdsplads og Sund BEC	7
Flere kvinder i it	7
Det underrepræsenterede køn	7
Diversitet	8
BEC's rolle som arbejdsplads i lokalområdet	8
Miljø	9
Ansvarlig leverandørstyring og investeringer	9
Udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.....	9
Drift af BEC.....	9
Anti-korruption	10



CEO statement

Samfundsansvar er en integreret del af BEC's forretning. 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.

På den baggrund formaliserede BEC i 2014 en CSR-politik. BEC tilsluttede sig samtidig FN's Global Compact-principper for virksomheders samfundsansvar. Principperne består af 10 principper inden for 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 tredje separate CSR-rapportering. Rapporten tjener til at uddybe informationen om BEC's CSR-aktiviteter i vores årsrapport for 2016 og er samtidig BEC's lovpligtige redegørelse for samfundsansvar.

God læselyst.

BEC, marts 2017


Kurt Nørrisgaard
Adm. direktør

Indledning

BEC er et dansk full service it-hus med 653 medarbejdere, som har 50 års erfaring med udvikling og drift af it til pengeinstitutter og andre finansielle aktører.

BEC er en central aktør i Danmarks finansielle infrastruktur og dermed Danmarks finansielle stabilitet. Målt på NemKonti har 20 % af danskerne og 24 % af danske virksomheder deres hovedbankforbindelse via et af de pengeinstitutter, der drives på BEC's it-platforme. Derudover driver BEC it-systemer for en række kerneaktører som Danmarks Nationalbank, Finanstilsynet og Finansielt Stabilitet.

BEC's væsentligste samfundspåvirkning og fokus er, at virksomheden understøtter en

tryk, stabil, resilient, væksthæmmende og innovationsfremmende finansiell infrastruktur for det danske samfund og den danske befolkning. Herunder hører blandt andet også compliance-understøttelse – altså at levere de nødvendige it-systemer, til at den danske finanssektor kan leve op til dansk og europæisk regulering om eksempelvis hvidvaskforebyggelse, investorbeskyttelse, persondatabeskyttelse og finansiell stabilitet.

Derudover er fokus for BEC's CSR-arbejde at agere som en ansvarlig og ordentlig virksomhed samt engagere sig i CSR-initiativer, der har naturlig relation til BEC's virke.

BEC's COP-rapport er i år struktureret i de fire hovedemner i Global Compacts 10 prin-

cipper: menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption.

CSR er i BEC fortsat organiseret ved, at BEC's direktion er øverste ansvarlige for CSR-arbejdet. Den tværgående CSR-styregruppe, som består af vores direktørteam på otte direktører, arbejder løbende med at integrere CSR i forretningen. CSR-styregruppen har ansvaret for at udvikle den overordnede CSR-politik og -strategi, mens det daglige CSR-arbejde varetages af en CSR-ansvarlig med reference til CSR-styregruppen.

Menneskerettigheder

BEC's støtte til, respekt for og beskyttelse af menneskerettighederne er nedskrevet i BEC's Code of Conduct og BEC's CSR-politik. BEC har særligt fokus på at støtte ret til ligebehandling, ret til at eje ejendom og ret til privatliv.

Understøttelse af digitale løsninger til personer med et fysisk handicap

BEC støtter bl.a. ret til ligebehandling ved at arbejde for, at BEC's it-systemer skal være tilgængelige for personer med et synshandicap. BEC er i gang med at lancere en ny netbank, der er udviklet med særligt fokus på brugervenlighed. Repræsentanter for Foreningen Danske DøvBlinde har testet netbankens tilgængelighed og brugervenlighed for svagsynede og blinde. Med disse

tests har BEC tilstræbt, at netbankens funktionalitet matcher principperne i et foreslået tilgængelighedsdirektiv¹. Testresultaterne pegede på en række konkrete forbedringspunkter, som BEC har fået mulighed for at indarbejde, så blinde og svagsynede kan få let adgang til at anvende den digitale selvbetjeningsløsning. Ændringerne er i dag implementeret, og løsningen er tilgængelig for privatkunder hos to af BEC's største kunder. I løbet af 2017 vil den nye netbank blive tilgængelig for flere af BEC's kunder.

Tryk, stabil, resilient finansiell infrastruktur

Stabile, pålidelige og resiliente it-systemer i pengeinstitutter og andre finansielle aktører er fundamentale for, at borgerne i et moderne

digitalt samfund kan erhverve og håndhæve retten til at eje ejendom alene og sammen med andre.

Digitaliseringens mange muligheder medfører samtidig udfordringer i form af risici for misbrug, dataleak og datatab, som kan kompromittere retten til privatliv.

Stabil drift og høj it-sikkerhed (herunder beskyttelse af persondata og andre fortrolige oplysninger) er fundamentale for BEC's eksistens. Beskyttelsen af retten til at eje ejendom og retten til privatliv ligger således i kernen af BEC's virke. BEC's årsrapport beskriver, hvordan BEC risikohåndterer disse operationelle risici.

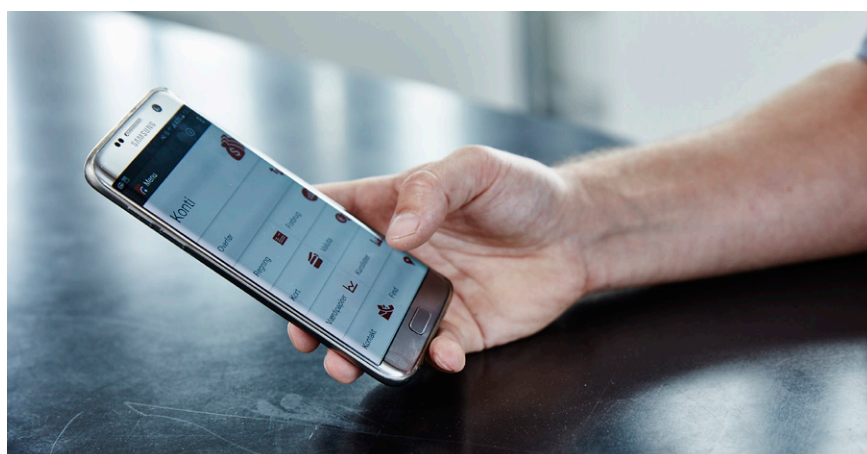
¹ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes love og administrative bestemmelser for så vidt angår tilgængelighedskrav til produkter og tjenesteydelser.

Understøtter digitalisering og digitale kompetencer

I takt med, at pengeinstitutter øger digitaliseringsgraden, stiger kravene til danskernes digitale kompetencer. De skal i langt højere grad selv håndtere ærinder i banken i deres eget hjem via digitale selvbetjeningsløsninger. BEC's support sidder klar til at håndtere henvendelser fra pengeinstitutternes kunder via telefon og mail, når de har brug for hjælp og vejledning til bl.a. brug af mobil- og netbank. Supporten hjælper disse brugere med at navigere rundt, og med at lære, hvordan de benytter funktionerne i de digitale selvbetjeningsløsninger på bedst mulig vis. Udover at guide til brug af funktionalitet, bidrager supporten også til at styrke brugernes digitale kompetencer i forhold til sikkerhed på nettet. Det gælder eksempelvis råd og vejledning vedrørende sikker pålogging til netbank med NemID. Her vejleder supporten eksempelvis brugere om phishing-mails og om at være opmærksomme på tegn på, at sikkerheden kan være kompromitteret.

Økonomisk vækst og innovation

BEC's kerneforretning understøtter den øgede digitalisering i samfundet, som er en katalysator for vækst og innovation. BEC's arbejde med at udvikle digitale selvbetje-



ningsløsninger giver bedre kundeoplevelser og lettere adgang for danskerne til digitale løsninger.

I efteråret 2015 bidrog BEC blandt andet sammen med Københavns Kommune og Finansforbundet til en omfattende analyse af fintech-miljøet omkring København. Målet var at identificere indsatspunkter for at kunne tiltrække flere fintech-opstartsvirksomheder, -kompetencer og -arbejdspladser til området. På baggrund af analysen faciliterede BEC i

2016 'Fintech Ideation Day', hvor en række fintechs fik mulighed for at møde, sparre med og pitche ideer til en række af de pengeinstitutter, der er kunder hos BEC. Det har efterfølgende affødt flere nye samarbejder mellem fintechs og både enkelte og grupper af pengeinstitutterne.

BEC understøtter desuden innovation og vækst i finanssektoren ved løbende at invitere fintech-virksomheder til at drøfte samarbejds-muligheder med BEC og BEC's kunder.

Arbejdstagerrettigheder

Medarbejderne er BEC's væsentligste aktiv. Den enkelte medarbejder er vigtig for BEC, og tilsammen danner medarbejderne grundlaget for, at BEC kan levere gode forretningsmæssige resultater. Derfor er det en af BEC's vigtigste opgaver at skabe de bedst mulige rammer for BEC's ansatte. I BEC tror vi på det hele menneske og arbejder målrettet på, at vi spiller hinanden gode i hverdagen. I 2016 har BEC bl.a.

arbejdet videre med et fokus på ledelsesudvikling og forebyggelse af stress.

BEC har løbende tilbudt ledelsesudvikling, da gode rammer, arbejdsglæde, samarbejdet mellem medarbejdere samt personlig og faglig udvikling af den enkelte er meget afhængig af autentisk og støttende ledelse. I 2016 har BEC især fokuseret på forandringsledelse og styrkelse af den enkeltes

potentialer. BEC vil via en medarbejdermåling i 2017 undersøge resultaterne af indsatsen.

Siden 2008 har BEC løbende udbygget sin stresspolitik med stigende fokus på stressforebyggelse gennem oplæg i afdelinger, drøftelser af gode måder at tage imod tilbagevendte kolleger på samt gennem ledelsesrådgivning og handleplaner for



stressramte. Det er afgørende for produktivitet og arbejdsglæde, at der er tillid til hinanden på arbejdspladsen og høj grad af trykthed i ansættelsen, også hvis man som medarbejder bliver syg.

Empowerment

BEC's ledelsesfilosofi bygger på en overbevisning om, at den samlede performance øges, når medarbejderne trives. Arbejdsglæde, produktivitet og innovation går hånd i hånd. BEC har siden 2012 gennemført et stort tilrettelagt empowerment-projekt. Projektet har haft fokus på at skabe gode rammer, indflydelse og råderum for selvledende medarbejdere, der i teams tager ansvar for vellykkede it-løsninger til kunderne. Empowermentprojektet har involveret alle medarbejdere og ledere i BEC, som har været med til at udvikle nye processer for sammenhængen imellem BEC's strategi og medarbejderes individuelle mål. Derudover har projektet produceret et unikt dialogværktøj, som anvendes i dag til at skræddersy medarbejderudviklingssamtalen til den enkelte medarbejder og leder. Dette inkluderer bl.a. indhentelse af løbende feedback fra kolleger, som medarbejderen

kan vælge at drøfte med sin leder i forhold til potentielle udviklingsmuligheder.

Graduate-programmet, studiejobs, specialestuderende og praktikanter

BEC's graduate-program blev i 2016 gennemført for 16 nyuddannede kandidater fra højere læreanstalter. Til forskel fra tidligere år med singulært fokus på it-udviklere havde graduate-programmet i 2016 flere karrierespor. Forretningen efterspørger flere og flere graduates, som skaber stor værdi og energi til afdelingerne. Derfor rekrutterede BEC med stor succes både graduates som spirende projektledere,

løsningsarkitekter, it-udviklere og business intelligence-konsulenter.

Programmet er målrettet nyuddannede, som fastansættes i BEC, og de deltager i de første seks måneder af deres ansættelse i et uddannelsesforløb, hvor de undervises i forskellige it- og forretningsmæssige værktøjer.

Med graduate-programmet ønsker BEC at sikre et bredt fundament for kompetence-sammensætning i BEC nu og i fremtiden. Derudover understøtter graduate-forløbet BEC's empowermentfilosofi. De nye graduates udfordrer og sætter spørgsmålstegn ved tingenes tilstand og understøtter BEC's agile rejse og forandringsparathed. Tre år efter det første graduate-program blev lanceret, arbejder 37 ud af 41 graduates stadig i BEC.

Foruden graduate-programmet har BEC i 2016 haft særligt fokus på at fremme studiejobs, specialer og praktikker som employer branding og rekrutteringskanaler i BEC. I løbet af 2017 forventer området 'Udvikling' at oprette 10 nye studiestillinger. BEC modtager jævnligt specialestuderende og praktikanter på decentral basis, og BEC ønsker fremover at få et centralt overblik over, hvem og hvor mange BEC modtager. Dels for at sikre de rette talenter, dels for proaktivt selv at kunne søge efter relevante specialestuderende og praktikanter.

"Som graduate er dagligdagen præget af vilje, lyst og læring. Du skal ikke stille dig tilfreds med status quo, men blive ved med at udfordre dig selv og dine kolleger – begge sider af bordet kan virkelig lære noget. Jeg har helt klart oplevet, at det kun er dine egne ambitioner, der sætter en grænse for, hvor du kan bevæge dig hen i BEC. BEC's graduate-program har introduceret mig til, at finans-it også byder på mange varierede, spændende og komplekse opgaver på flere forskellige platforme."

Christian Thoudahl, tidligere graduate og it-udvikler, nu systemkonstruktør og løsningsarkitekt i BEC



Attraktiv arbejdsplads og Sund BEC

BEC har 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 'seniorklub' for seniormedarbejderne/ pensionerede medarbejdere samt en 'juniorklub' for unge medarbejdere under 35 år. Ud af BEC's 653 medarbejdere er 86 % medlem af en personaleforening.

BEC tilbyder medarbejderne fitnessfaciliteter og massagerum. BEC giver tilskud til medarbejdernes deltagelse i yoga og spinninghold samt motionsløb og lign. events, fx den årligt tilbagevendende event 'Vi cykler til arbejde', hvor 141 medarbejdere deltog i 2016.

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.

Flere kvinder i it

BEC vil gerne bidrage til at øge andelen af kvinder i it. I 2016 indgik BEC et samarbejde med non-profit organisationen, Codher, der tilbyder mentoring, kurser og networking til kvinder. Målgruppen er junior-it-udviklere eller kvinder, der ønsker at blive det. Samarbejdet inkluderer, at BEC's medarbejdere er mentorer og undervisere, samt at BEC giver mindre økonomiske tilskud til forplejning eller lign. BEC håber, at samarbejdet vil bidrage til, at flere unge kvinder vil interessere sig for it og for BEC.

BEC medsponsorerede ligeledes IT Camp 2016 for piger i alderen 16-20 år. Campen er arrangeret i samarbejde med Institut for Datalogi på Aarhus Universitet for at få flere piger til at vælge it-uddannelser. Uddannelserne melder tilbage, at de efterfølgende ser flere tidligere camp-deltagere på studierne.

Det underrepræsenterede køn

I 2013 etablerede BEC en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn (kvinder) i BEC's ledelse, og justerede målet for ligestilling i 2015. BEC's ambition er dermed fortsat: I BEC's bestyrelse er hvert køn repræsenteret ved mindst tre bestyrelsesmedlemmer i år 2019, og i

BEC's øvrige ledelse er hvert køn repræsenteret af minimum 40 %.

Politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i BEC's ledelse omhandler følgende ledelsesniveauer i BEC; Direktører, områdechefer, kundechefer, afdelingsledere og projektledere. BEC vil understøtte, at der er kompetente kandidater af begge køn i ansøgerfeltet, når lederstillinger skal besættes, samt at BEC's medarbejdere har samme muligheder for karriere og lederstillinger, således at lederstillinger besættes med den mest kvalificerede kandidat, uanset køn.

BEC har følgende initiativer til understøttelse heraf:

- En årlig dialog med den enkelte medarbejder om dennes ambition og potentiale for at blive leder. I den forbindelse afdækkes eventuelle barrierer for at frigive potentialet og indfri ambitionen.
- Aktivt arbejde for at fjerne eventuelle barrierer for, at kvinder med lederpotentiale vælger ledelsesvejen.
- Udformning af jobannoncer, således at disse henvender sig til begge køn, og at BEC i øvrigt i rekrutteringsprocessen løbende måler på kønsfordelingen af ansøgere.
- Alle ledere tilbydes konstruktiv feedback og evaluering med fokus på, hvordan ledelseskompetencen løbende forbedres.

BEC's bestyrelse bestod ved udgangen af 2016 af syv mænd og en kvinde (en generalforsamlingsvalgt BEC medarbejder), mens BEC's øvrige ledelse bestod af 38 % kvinder.

BEC har ved udgangen af 2016 ikke opnået måltallet for andelen af det underrepræsenterede køn i BEC's bestyrelse. Måltallet er selvsagt med forbehold for, at andelen af kvinder alene kan øges inden for de begrænsninger, der ligger i BEC's vedtæg-

ter om, at bestyrelsesmedlemmerne vælges blandt direktørerne hos BEC's kunder. Da BEC's kunder er underlagt tilsvarende regler om at søge at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen, vil rekrutteringsgrundlaget til BEC's bestyrelse med tiden forventelig blive øget med flere kvinder. BEC rapporterer årligt til bestyrelsen om måltal og status herpå.

Måltallet for den øvrige ledelse er heller ikke nået i 2016. Måltallet var opfyldt i 2015, hvorfor BEC vil overveje, om der i 2017 er behov for særlige indsatser for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, således at målet for ligestilling igen kan opnås.

Diversitet

BEC ønsker at tiltrække og fastholde de bedste talenter af begge køn og skabe 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 gennemsigtighed i mulighed for karriereudvikling og forfremmelse
- sikre fleksible karriereveje og fleksible måder at arbejde på
- sikre en inkluderende kultur, der forebygger forskelsbehandling, mobning mv.

Det fremgår udtrykkeligt af BEC's Code of Conduct, at BEC ikke accepterer nogen form for diskrimination.

BEC er i 2016 indgået i virksomhedspartner-skabet 'Sammen om integration'. Partnerskabet har fokus på, at virksomheder, Jobservice Danmark og jobcentrene samarbejder for at få flere flygtninge i arbejde og integrere dem på arbejdsmarkedet. BEC har i den sammenhæng indgået jobservice-aftaler med henholdsvis Roskilde og Herning

Kommuner. Det har i 2016 betydet, at BEC har haft en syrisk kvinde i jobprøvning i 8 uger i HR. BEC vil evaluere på jobprøvningsforløbet og forbedre evt. fremtidige jobprøvningsforløb på baggrund heraf.

BEC er opmærksom på, at diversiteten er begrænset af, at arbejdsgange, dokumentation og processer næsten udelukkende foregår på dansk. Det bliver dermed en udfordring for BEC at opnå international diversitet i virksomheden og tiltrække internationale medarbejdere.

BEC's rolle som arbejdsplads i lokalområdet

BEC har lokationer i Roskilde og i Herning. I Roskilde er BEC den største erhvervsvirksomhed med flest private arbejdspladser. 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 dens borgere, så ønsker BEC også at bidrage til lokalsamfundet på anden vis.

BEC's HR-udviklingsdirektør, Lotte Brøndtoft, deltager i Roskilde Kommunes Beskæftigelsesråd. Rådet har til formål at være et forum, hvor erhvervslivet og faglige organisationer i fællesskab giver råd og vejledning om, hvordan man kan udvikle det lokale arbejdsmarked. Indsatsen skal sikre, at det lokale erhvervsliv har den arbejdskraft, det skal bruge, samtidig med at det lokale arbejdsmarked bidrager til at udvikle ledige og sygemeldte, så disse kan komme ind på eller tilbage på arbejdsmarkedet.

BEC bidrager fortsat til det kreative nabolag, der rummer Musicon og det nye rockmuseum 'Ragnarock'. BEC er hovedsponsor af den årlige mini-musik-festival 'Rabalder' og er i dialog med Ragnarock om et samarbejde om medarbejderevents.



Miljø

BEC's miljø- og klimapolitik er en del af BEC's CSR-politik. BEC tager initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed, opfordrer til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier og støtter en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.

Ansvarlig leverandørstyring og investeringer

For at fremme større miljømæssig ansvarlighed og opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier har BEC i 2016 indledt en undersøgelse blandt udvalgte leverandører. Leverandørerne er valgt ud fra væsentlighed og risiko både økonomisk men også særligt i relation til miljømæssig påvirkning. BEC har udsendt selvevalueringsskemaer til de relevante leverandører. I skemaerne skal leverandørerne redegøre for leverandørens nuværende arbejde med samfundsansvarlig drift af leverandørens virksomhed. Resultaterne af evalueringerne fremlægges for BEC's CSR-styregruppe i 2017, hvorefter handlingsplaner for evt. initiativer vil blive udarbejdet.

BEC's bestyrelse godkender årligt BEC's investeringspolitik, der omfatter BEC's totale beholdninger og placeringer. Investeringspolitikken omfatter ikke BEC's kapitalandele i datterselskaber. Den valgte risikoprofil i investeringspolitikken medfører, at BEC udelukkende investerer i danske børsnoterede stats- og realkreditobligationer, hvor BEC ikke ser etiske udfordringer.

Udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier

BEC's kerneopgave er at digitalisere den

danske finanssektor, hvilket også omfatter miljøvenlige teknologier.

Et eksempel er digital kommunikation mellem pengeinstitutterne og deres kunder, hvor BEC blandt andet giver mulighed for at udveksle vedhæftede filer digitalt og digitale underskrifter. Løsningerne medfører antageligvis et væsentligt reduceret papirforbrug hos pengeinstitutterne og deres kunder. I dag er det muligt for private kunder i pengeinstitutterne at underskrive dokumenter digitalt. BEC arbejder pt. på at udvide løsningen, således at dokumenter også kan signeres digitalt af erhvervskunder samt eksterne underskrivere.

Et andet eksempel er videomøder, hvor BEC tilbyder teknologien til, at pengeinstitutter kan holde videomøder med deres kunder frem for at mødes fysisk. Løsningen er blandt andet implementeret i GrønlandsBANKEN og vestjyskBANK, som begge har en del kunder, der bor og arbejder langt fra nærmeste filial. Løsningen minimerer miljøpåvirkning ved persontransport til møder.

Drift af BEC

BEC har outsourcet sin it-drift til en leverandør, JN Data. En væsentlig del af BEC's klimamæssige aftryk er derfor afhængig af JN Datas drift. JN Data har oplyst BEC, at JN Data:

- Har fokus på lavest muligt energiforbrug ved planlægningen af forsyningsteknikken til datacentre.
- Alene anvender standardinstallation i kuber, benytter sig af in-row køling og frikøl i stedet for kølemaskiner.

- I slutningen af 2016 har indført en Supplier Code of Conduct, der er inspireret af og fokuseret på Global Compacts 10 principper. JN Data forbeholder sig ret til at opsiges leverandørforhold, såfremt Supplier Code of Conduct ikke overholdes.
- I starten af 2017 indfører en intern Code of Conduct med bl.a. nultolerance overfor korruption.

Foruden driften hos BEC's væsentligste leverandør, så medfører driften af vores bygninger samt fra vores transport et miljømæssigt aftryk. Vi søger kontinuerligt at reducere klimapåvirkningen ved driften af BEC. Siden 2010 har BEC reduceret sit strømforbrug fra 5.950.000 kWh til 2.454.140 kWh i 2015. BEC forventer for første gang siden 2010, at BEC's samlede strømforbrug i 2016 går op og ender med et samlet forbrug på 2.529.000 kWh. Forøgelsen af strømforbrug skyldes et stigende antal medarbejdere. I 2016 har vi endvidere haft ekstraordinært mange eksterne kræfter (eksterne konsulenter og kunders medarbejdere) arbejdende i BEC's bygninger i forbindelse med den store migrering af Spar Nord til BEC's it-plattform.

BEC har undersøgt, hvordan BEC fremover kan fortsætte reduktion af strømforbruget og har besluttet at lukke en række ældre anlæg primo 2017. Vi forventer en strømbesparelse på ca. 200.000-250.000 kWh, dvs. ca. 10 % af det nuværende forbrug samt en økonomisk besparelse.

Vi arbejder også på at reducere vores papirforbrug, sortere affald samt genbruge i relevant omfang. Eksempelvis genbruges både papir- og papaffald, mens elektronikaffald enten destrueres eller genbruges

via BEC's samarbejdspartner DanWeee Recycling A/S, der i 2016 har modtaget Miljøstyrelsens miljøgodkendelse for sin affaldshåndtering. BEC planlægger i 2017 at implementere et nyt printsystem, som skal bidrage til at reducere papirforbruget yderligere.

BEC arbejder løbende på en række initiativer for at understøtte ansvarlig drift af

BEC's kantiner i Roskilde og Herning. BEC har siden 2015 været REFOOD-certificeret hos Daka ReFood. Det betyder, at BEC har fokus på forebyggelse, sortering og genanvendelse af madaffald. BEC's madaffald går til 2. generations biodiesel, organisk gødning, vedvarende energi og klimavenlig varme. Udover at genanvende madaffald vil BEC i 2017 undersøge, om BEC kan reducere mængden af madspild.

BEC har også en forsigtighedstilgang til mængderne af rengøringsmidler, der bliver anvendt til at rengøre BEC's lokaler. I Roskilde anvendes et automatisk doseringsanlæg, der bidrager med en besparelse på 20-30 % af mængden af rengøringsmidlerne. I Herning anvender vi en leverandør til at forestå rengøring, som bl.a. er valgt på baggrund af, at leverandøren anvender miljømærkede rengøringsprodukter.



Anti-korruption

BEC har en anti-korruptionspolitik. BEC's medarbejdere skal altid varetage deres arbejde i overensstemmelse med BEC's interesser. Medarbejderne må ikke modtage gaver, der kan virke motiverende på, hvordan arbejdet i BEC varetages. Hvis man er i tvivl om, hvorvidt en gave bør modtages, så går man til sin nærmeste leder, der efter behov kan involvere BEC's juridiske afdeling. I løbet af 2016 har BEC's juridiske afdeling fået under 10 henvendelser, som alle har været af mindre karakter og er blevet afklaret således, at medarbejderen kunne agere indenfor rammerne af anti-korruptionspolitikken og bevare en god relation til leverandøren og/eller kunden.

En af BEC's leverandører har i 2016 været involveret i et større sagskompleks om

korruption, hvor flere personer er sigtet eller dømt for i deres daværende ansættelse hos leverandøren at have bestukket offentligt ansatte it-indkøbere.

Som konsekvens heraf har BEC været i dialog med leverandøren og fået bekræftet, at leverandøren i kontraktforholdet med BEC har overholdt BEC's anti-korruptionspolitik og BEC's Code of Conduct. Leverandøren har herunder bekræftet, at der ikke er givet goder til BEC-medarbejdere af ikke ubetydelig værdi, der kunne virke motiverende for, hvordan medarbejderne håndterede deres arbejde i BEC. Leverandøren bekræfter også, at der heller ikke fremover vil blive givet sådanne goder fra leverandøren til BEC's medarbejdere. BEC har endvidere gentaget skriftligt, at vi fortsat

ønsker at betale for alle ydelser, som vi modtager fra leverandøren.

Leverandøren har orienteret om, at situationen har medført, at leverandøren i et samarbejde med et konsulenthus har skærpet leverandørens eksisterende kontrolsystemer, implementeret et gennemgribende compliance-system og eksamineret alle medarbejdere heri.

BEC vurderer løbende, om der er behov for yderligere indsatser på området.