

BEC

CORPORATE
SOCIAL
RESPONSIBILITY

2018



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Indhold

CEO statement	3
BEC – forretningsmodel og samfundspåvirkning	4
Samfundet – BEC’s betydning for vores samfund	5
Arbejdspladsen – et godt arbejdsliv for alle	8
Markedspladsen – BEC’s samarbejdsrelationer	11
Miljø – miljøvenlig teknologi og drift af BEC	12





CEO statement

Samfundsansvar ligger i kernen af BEC's arbejde med at levere tryk og effektiv teknologi til den danske finanssektor og det danske samfund. BEC har desuden tilsluttet sig FN's Global Compact-principper for virksomheders samfundsansvar.

Global Compact er den overordnede ramme for BEC-koncernens CSR-arbejde, som er konkretiseret i BEC's CSR-politik. BEC overholder Global Compact-principperne og vil fortsat imødekomme og understøtte principperne gennem sit daglige virke og CSR-arbejde. BEC arbejder for at få sine væsentligste underleverandører til også at tilslutte sig Global Compact.

Dette er BEC's femte separate CSR-rapportering. Rapporten uddyber informationen om BEC's CSR-aktiviteter i vores årsrapport for 2018 og er samtidig BEC's lovpligtige redegørelser for samfundsansvar og den kønsmæssige sammensætning af ledelsen.

God læselyst.

BEC, marts 2019

Kurt Nørrisgaard

Adm. direktør

BEC – forretningsmodel og samfundspåvirkning

BEC er et dansk full service it-hus med over 800 medarbejdere, som har over 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 21 procent af danskerne og 27 procent af danske virksomheder deres hovedbankforbindelse via et af de pengeinstitutter, der drives på BEC's it-platforme. Derudover driver BEC it-systemer for kerneaktører som Danmarks Nationalbank, Finanstilsynet og Finansiell Stabilitet.

BEC's væsentligste samfundspåvirkning og fokus er at understøtte en tryk, stabil, resilient, vækst- og innovationsfremmende finansiell infrastruktur for det danske samfund og den danske befolkning. Herunder blandt andet compliance-understøttelse – altså i samarbejde med pengeinstitutterne at sikre de nødvendige it-systemer, til at den danske finanssektor kan leve op til dansk og europæisk regulering om eksempelvis hvidvaskforebyggelse, investorbekyttelse, persondatabeskyttelse og finansiell stabilitet.

BEC's væsentligste risici for negativ påvirkning på samfundet er således, at BEC's it-systemer kompromitteres i forhold til tilgængelighed, integritet eller fortrolighed. BEC har omfattende systemer, processer og revision til at imødegå disse risici.

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 struktureret efter fire overordnede indsatsområder:

- Samfundet – BEC's betydning for vores samfund
- Arbejdspladsen – et godt arbejdsliv for alle
- Markedspladsen – BEC's samarbejdsrelationer
- Miljø – miljøvenlig teknologi og drift af BEC

BEC's administrerende direktør er øverste ansvarlige for CSR-arbejdet. Den tværgående CSR-styregruppe, som består af BEC's direktørteam, 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.



Mit arbejde betyder, at ...

Danske pengeinstitutter får bedre redskaber til at stoppe hvidvask

Henrik Rasmussen
Forretningsarkitekt
for hvidvaskbekæmpelse



Samfundet – BEC’s betydning for vores samfund

BEC’s støtte til, respekt for og beskyttelse af menneskerettighederne er nedskrevet i BEC’s code of conduct og BEC’s CSR-politik.

Tryk, stabil, resilient finansiel 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 risici for misbrug, datalæk og datatab, som kan kompromittere retten til privatliv, som er en grundlæggende menneskerettighed.

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 og er centrale for, hvordan vi respekterer og overholder borgerens menneskerettigheder.

BEC måler og rapporterer til sine kunder månedligt tilgængeligheden af sine væsentligste systemer. For hvert

system er der defineret servicemål, som således udgør BEC’s væsentligste ikkefinansielle nøglepræstationsindikatorer. Læs mere om tilgængelighedsmålene i BEC’s årsrapport i afsnittet ”Driftsstabilitet: Solid it-motor for danske pengeinstitutter”.

BEC bidrager med sin viden i Finansielt Sektorforum for Operationel Robusthed (FSOR), som er nedsat på initiativ af Danmarks Nationalbank, i det nordiske sektorsamarbejde Nordic Financial CERT og i Rådet for Digital Sikkerheds arbejdsgrupper om open banking og digital dannelse. Desuden underviser sikkerhedsspecialister fra BEC på uddannelsen til eksamineret sikkerhedsleder (exam. ESL).

Retten til privatliv har fyldt særligt meget i BEC i 2018. Den 25. maj 2018 skærpede EU reglerne for behandling af EU-borgeres persondata, herunder blandt andet vedrørende indsigt i og sletning af data. BEC har i den forbindelse kortlagt persondataflows og implementeret en lang række ændringer i BEC’s interne systemer og systemer ud mod BEC’s kunder.

Læs mere i BEC’s årsrapport i afsnittet ”Operationelle risici” om BEC’s risici ved og processer for stabil it-drift og høj it-sikkerhed.

Danskernes digitale kompetencer

I takt med, at pengeinstitutter øger digitaliseringsgraden, stiger kravene til danskernes digitale kompetencer, når de skal håndtere bankforretninger 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 blandt andet mobil- og netbank. Supporten hjælper disse brugere med at navigere rundt og med at lære, hvordan de benytter funktionerne i de digitale selvbetjeningsløsninger.

Supporten styrker også brugernes digitale kompetencer i forhold til sikkerhed på nettet. Det gælder eksempelvis råd og vejledning vedrørende sikker logon til netbank med NemID. Her vejleder supporten eksempelvis om phishing-mails og andre tegn på, at sikkerheden kan være kompromitteret.

Igen i 2018 deltog BEC i et samarbejde med ’Coding Class CPH’, hvor en af BEC’s forretningschefer var sparringspartner for en 6. klasse fra en folkeskole i København, der skulle skabe en digital løsning i simpelt programmeringssprog ud fra en case fra BEC.



Mit arbejde betyder, at ...

BEC-pengeinstitutter kan gennemføre over 100 millioner betalinger om året

Aram Ahmad
It-udvikler
Graduate 2014



Økonomisk vækst og innovation

BEC's kerneforretning understøtter digitalisering af Danmark som katalysator for vækst og innovation. BEC's arbejde med at udvikle digitale løsninger giver bedre kundeoplevelser og lettere adgang for danskerne til digitale løsninger.

BEC indgår løbende i fora, direkte dialoger og samarbejder med fintech-virksomheder, der gerne vil samarbejde med BEC's kunder via BEC's teknologier om at udvikle nye, innovative fintech-løsninger til danske borgere og virksomheder. BEC har i 2018 opbygget et API-fundament, som vil give stadig større muligheder for at eksterne samarbejdspartnere kan få adgang til og arbejde med data fra BEC- pengeinstitutterne. I 2018 har BEC desuden indgået et samarbejde med de andre danske datacentraler om en fælles standard for de API'er, der giver tredjeparter adgang til pengeinstitutters data efter PSD2-direktivet.

BEC's rolle i lokalsamfundet

BEC har lokationer i Roskilde, Herning og Polen. I Roskilde er BEC den private virksomhed med flest arbejdspladser. Udover at beskæftige mange borgere ønsker BEC også at bidrage til lokalsamfundet på anden vis. BEC har i 2018 blandt andet:

- Bidraget til det kreative nabolag, der rummer Musicon og rockmuseum 'Ragnarock', herunder som hovedsponsor af Musicons årlige, lokale mini-musikfestival, 'Rabalder'.
- Meldt sig ind i COROlab, en interesseorganisation, som samler store og små virksomheder i Roskilde til co-creation. Som medlem af COROlab deltager man i deres innovationslaboratorium, der har til formål at skabe vækst, identificere muligheder, indgå i nye relationer og innovere for at løse samfundsmæssige udfordringer.
- Deltaget i Roskilde Kommunes Beskæftigelsesråd, som skal udvikle det lokale arbejdsmarked og bidrage til at knytte ledige og sygemeldte til arbejdsmarkedet.



Mit arbejde betyder, at ...

Investeringskunder kan få klar information om pris og kvalitet på deres værdipapirhandler

Mayumi Tani Fohlmann
Business intelligence-konsulent
Graduate 2017



Arbejdspladsen – et godt arbejdsliv for alle

BEC lægger vægt på at være en god og ordentlig arbejdsplads, der understøtter lønmodtageres organisationsfrihed og ret til kollektive forhandlinger. BEC er medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening, hvor BEC's administrerende direktør er medlem af bestyrelsen, og har derigennem overenskomst med Finansforbundet. Der er i BEC et veletableret tillidsmandssystem og et velfungerende samarbejdsudvalg, og BEC har tilvalgt at have en medarbejderrepræsentant i bestyrelsen.

BEC's væsentligste risiko i relation til arbejdsplads og arbejdsliv er, at virksomheden ikke formår at forblive en tilstrækkelig attraktiv arbejdsplads til at tiltrække og fastholde de nødvendige kompetencer til at leve op til BEC's opgaver og samfundsrolle.

BEC lægger derfor stor vægt på at være en attraktiv arbejdsplads, ikke mindst for mennesker med stærke teknologiske kompetencer. Derudover har BEC i 2018 udvidet sit rekrutteringsområde fra to forskellige regioner i Danmark til også at omfatte Warszawa i Polen.

BEC tror på det hele menneske, og at vi spiller hinanden gode i hverdagen.

Medarbejdere og ledere i BEC mødes til "rullende udviklingssamtaler" efter et koncept, der tilpasser sig den enkelte medarbejders behov og understøttes af BEC's HR-partnere.

I 2018 har BEC arbejdet med den agile hverdag, der nu udleveres i størstedelen af organisationen. Siden 2016 har BEC forandret sig fra projektorganisation til en agil organisation med selvorganiserede teams. Alle BEC's it-udviklere, lige som flere andre dele af huset, arbejder efter agile metoder organiseret efter det internationalt anerkendte rammeværk Scaled Agile Framework (SAFe). Ændringen kræver et ændret mindset og nye vaner, som fortsat skal modnes og tilpasses i organisationen.

BEC tilbyder kurser, som skal fastholde medarbejdere ved at klæde dem godt på til nye behov. I 2017-2018 har 80 medarbejdere deltaget i kurser om personlige forandringskompetencer. I 2018 har 174 medarbejdere deltaget i kursusforløb om BEC's agile transformation, og 50 medarbejdere har deltaget i kurser i it-engelsk.

Graduate-program, studiejobs, specialestuderende og praktikanter

I 2018 optog BEC's graduate-program 12 nyuddannede kandidater inden for enten it-udvikling eller business intelligence. Programmet er målrettet nyuddannede, som fastansættes i BEC, og deltager i et særligt uddannelsesforløb i de første seks måneder af deres ansættelse. Fem år efter, at det første graduateprogram blev lanceret, arbejder 54 ud af 78 graduates stadig i BEC.

På sigt er det BEC's ambition centralt at koordinere og fremme virksomhedens studiestillinger, praktikaftaler og

specialesamarbejder, men indtil videre sker det decentralt. Det er en målsætning for udviklingsorganisationen at etablere flere studiejob inden for it. Ultimo 2018 var 20 personer ansat som studentermedhjælpere – ligesom et antal medarbejdere i BEC's netbanksupport typisk er deltidsansatte studerende.

BEC bidrager med repræsentanter i uddannelsesudvalget for datamatikere ved Erhvervsakademi Midt-Vest og uddannelsesudvalget for it og digital kommunikation ved Zealand – Sjællands Erhvervsakademi.

Sundt arbejdsmiljø

En række ordninger og politikker understøtter BEC som attraktiv arbejdsplads på områder som fysisk og psykisk arbejdsmiljø, nedsat arbejdstid, fleksjob, arbejdsprøvning, orlov og meget mere. Endvidere giver BEC tilskud til diverse personaleforeninger, herunder en seniorklub for seniormedarbejdere/pensionerede medarbejdere og en juniorklub for unge medarbejdere. 79 procent af BEC's medarbejdere er medlemmer af en personaleforening.

BEC tilbyder fitnessfaciliteter og adgang til massage- rum. BEC giver tilskud til yoga- og spinninghold samt motionsløb og lignende som 'Vi cykler til arbejde', der i 2018 havde 141 deltagere, og DHL-stafetten i Fælledparken, hvor 11 hold deltog.

BEC's kostpolitik skal gøre det let at vælge en sund livsstil. Udbuddet i BEC's kantiner er varieret og sundt med mange friske råvarer, grøntsager og fisk samt reduktion i usundt fedt og sukker.

BEC er vokset og flytter derfor i foråret 2019 den ene af to lokationer i Roskilde til større lokaler. Desuden øger BEC sit fokus på space management, som skal sikre gode rammer for en attraktiv arbejdsplads med godt samarbejde. I BEC er der blandt andet særlige behov for gode rammer for agilt samarbejde og for virtuelt samarbejde på tværs af lokationerne i Danmark og Polen.

Det underrepræsenterede køn

Med 37 procent kvinder har BEC en mere balanceret kønsfordeling end mange andre it-virksomheder og it-uddannelser. Tilsvarende udgjorde kvinder 37 procent af ansøjerne til ledige stillinger i BEC i 2018. Kvinder er underrepræsenterede på videregående it-uddannelser og i it-branchen generelt, men det har de seneste år været støt stigende. Eksempelvis er andelen af nyoptagne kvinder på IT-Universitetet steget fra 25 procent i 2017 til 34 procent i 2018.

Det er fortsat BEC's ambition:

- at hvert køn er repræsenteret i BEC's bestyrelse med mindst tre bestyrelsesmedlemmer i år 2019. Dette mål forventes forlænget af BEC's bestyrelse til år 2020 og er med forbehold for, at andelen af kvinder alene kan øges inden for de begrænsninger, der ligger i BEC's

- vedtægter om, at bestyrelsesmedlemmerne vælges blandt direktørerne hos BEC's kunder. Da BEC's kunder tilsvarende arbejder med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen, må der over tid ventes at komme flere kvinder i rekrutteringsgrundlaget.

- at hvert køn er repræsenteret i BEC's øvrige ledelse med minimum 40 procent (direktører, områdechefer, kundechefer, afdelingsledere og projektledere).

Ambitionen er defineret i BEC's politik fra 2013 for at øge andelen af det underrepræsenterede køn (kvinder) i BEC's ledelse samt det i 2015 justerede mål for ligestilling. BEC rapporterer årligt til bestyrelsen om status på at opnå målene.

BEC har i 2018 ikke nået målet for bestyrelsen, som ved udgangen af året fortsat bestod af syv mænd og en kvinde (en generalforsamlingsvalgt medarbejderrepræsentant). Dels har der ikke været udskiftning i bestyrelsen, dels er der fortsat meget få kvinder blandt de valgbare direktører hos BEC's kunder.

BEC har i 2018 ikke nået målet for den øvrige ledelse, som ved udgangen af året bestod af 36 procent kvinder – svarende til kønsfordelingen i virksomheden i øvrigt. BEC er i dialog med danske universiteter om, hvordan BEC kan støtte op om at tiltrække flere kvinder til it-fagene – eksempelvis gennem gode rollemodeller og mentorer til kvinder, der gerne vil ind i it-branchen.



Mit arbejde betyder, at ...

Pengeinstitutter passer godt på kunders private data

Charlotte Cleemann
It-sikkerhedskonsulent





Mit arbejde betyder, at ...

Bankkunder får hjælp til sikker brug af netbank og mobilbank

Jan Christensen
Netbanksupporter



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. Det gør BEC blandt andet ved at:

- arbejde for at fjerne eventuelle barrierer for, at kvinder med lederpotentiale vælger ledelsesvejen. Jobannoncer og corporate billeder udformes således, at de repræsenterer diversitet i etnicitet, køn og alder.
- monitorere kønsfordelingen på ansøgere til stillinger i BEC.

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 med videre,
- 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 med videre.

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

Diversiteten i BEC begrænses af, at arbejdsgange, dokumentation og processer i væsentlig grad foregår på dansk. Det er BEC i gang med at ændre på og oversætter stadig mere materiale til engelsk. Det følger naturligt med BEC's lokation i Warszawa, Polen, hvorfra konsulenter deltager i udviklingsteams i BEC og hos BEC's kunder. BEC's lokale danske ledelse arbejder blandt andet med transparent kommunikation på tværs af kulturerne.

BEC vil gerne gøre mere for diversiteten i 2019, da vi tror på, at det er kilden til godt samarbejde, at alle kan bidrage med noget forskelligt. I 2018 er der laves analytisk forarbejde til en ny employer branding-strategi, der forventes at indeholde initiativer omkring diversitet.

Markedspladsen – BEC's samarbejdsrelationer

Som en professionel og ansvarlig virksomhed i den danske finanssektor er ordentlighed en grundlæggende forudsætning for BEC's virke. Det handler om, hvordan vi i BEC går på arbejde og agerer over for kunder, leverandører, konkurrenter og samarbejdspartnere. BEC har en række politikker herom samt faste processer for at vedligeholde disse og minde medarbejderne om de værdier og politikker, som BEC ønsker at agere efter.

Code of conduct

BEC har en række nedskrevne sociale, etiske og miljømæssige principper for god adfærd for BEC's medarbejdere – en såkaldt code of conduct. Principperne beskriver blandt andet den sikkerhed og fortrolighed, som kunder og samarbejdspartnere kan forvente af BEC, og hvordan BEC håndterer insiderviden.

Antikorruption

BEC lægger særlig vægt på at imødegå risikoen for korruption. BEC's antikorrupsionspolitik definerer, at BEC's medarbejdere altid skal varetage deres arbejde i overensstemmelse med BEC's (og ikke personlige) interesser: Medarbejderne må ikke tage imod gaver eller invitationer, der kan virke motiverende på, hvordan arbejdet i BEC

varetages. Man skal altid drøfte sagen med sin nærmeste leder, som også kan involvere BEC's juridiske afdeling efter behov.

BEC vurderer løbende antikorrupsionspolitikken for at sikre, at håndterer de problemstillinger, som medarbejderne typisk møder, ligesom politikken følges op med awarenessaktiviteter over for medarbejderne.

Konkurrenceret

BEC's bestyrelse har i 2018 vedtaget en konkurrenceretspolitik, der udgør de overordnede rammer for BEC's facilitering af og deltagelse i samarbejde mellem pengeinstitutter, der er indbyrdes konkurrenter.

Politikken beskriver de grundlæggende regler vedrørende møder, herunder krav om dagsorden, mødereferat, hvad der gerne må drøftes, og hvad der ikke må drøftes.

Konkurrencereglerne og herunder forbuddet mod at indgå konkurrencebegrænsende aftaler skal sikre en effektiv konkurrence til gavn for det danske samfund. Dog kan en konkurrencebegrænsende aftale være legitim og nødvendig, hvis den blandt andet bidrager til samfundsøkonomisk

effektivitet, og forbrugerne får en rimelig andel heri. Det er fx tilfældet med pengeinstitutternes it-samarbejder gennem datacentraler.

Konkurrenceretspolitikken bliver understøttet af et awarenessforløb for relevante medarbejdere i 2019.

Ansvarlig leverandørstyring og investeringer

BEC gennemførte i 2016 en undersøgelse blandt udvalgte leverandører, der generelt viste stor tilslutning til Global Compact blandt BEC's leverandører. BEC vil undersøge mulighederne for at implementere processor for nødvendig omhu for udvalgte leverandører, således at BEC får et større indblik i relevante leverandørers eventuelle negative påvirkning på samfundet.

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

Miljø – miljøvenlig teknologi og drift af BEC

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 og signere filer digitalt. Løsningerne medfører antageligvis et væsentligt reduceret papirforbrug hos pengeinstitutterne og deres kunder. BEC har i 2017-2018 implementeret en ny signeringsplatform, som gør det nemmere for flere bankkunder at signere digitalt, som må antages at reducere papirforbruget yderligere.

Drift af BEC

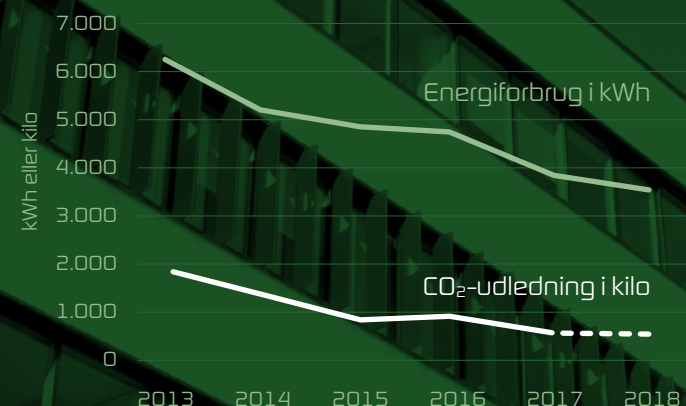
BEC har outsourcet sin it-drift til en leverandør, JN Data. BEC's absolut væsentligste klimamæssige aftryk sker således i kraft af JN Datas drift. BEC ser ingen risici for pludselige forandringer i denne klimapåvirkning, men det kræver kontinuerligt fokus og

teknologisk fornyelse at sikre, at begrænse klimapåvirkningen af den fortsat stigende digitalisering mest muligt.

JN Data oplyser, at JN Data:

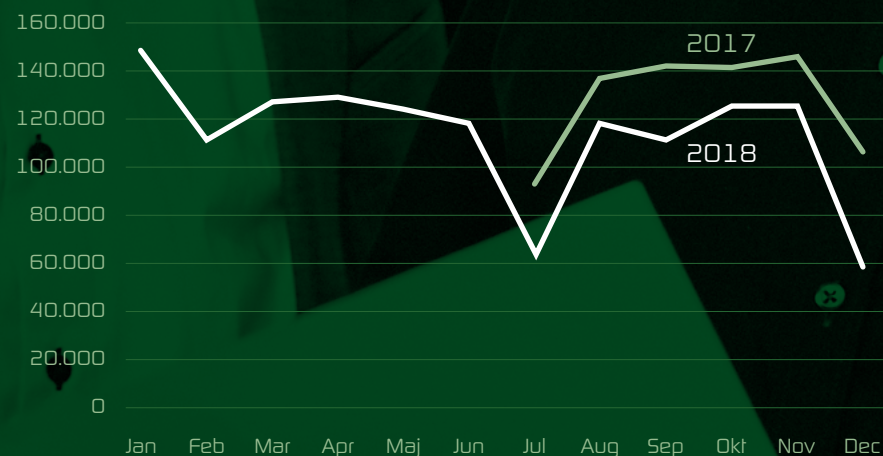
- Overholder principperne i Global Compact-initiativet.
- Ved planlægningen af forsyningsteknikken til datacentre har fokus på lavest muligt energiforbrug.
- Minimerer energiforbruget til køling gennem in-row-køling og frikøling.
- Leverer overskudsvarme til Silkeborg Forsynings fjernvarmenetværk.
- 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 opsigte leverandørforhold, såfremt supplier code of conduct ikke overholdes.
- I 2017 implementerede en intern code of conduct med nultolerance for korruption og bestikkelse samt en række politikker, herunder konkurrencerets- og insiderpolitik.

Energiforbrug og CO₂-udledning pr. medarbejder



Energiforbruget per medarbejder på BEC's to primære lokationer på Havsteensvej i Roskilde og Dalgas Alle i Herning. Energiforbrug og medarbejdere på BEC's øvrige lokationer (Warszawa og Havnevej i Roskilde) og energiforbrug ved transport er ikke indregnet. Tallene for 2018 er baseret på BEC's estimat, da miljødeklaration på el og varme først foreligger i april 2019.

Forbrug af printerpapir (A4-A3)



Vi arbejder fortsat på at reducere vores papirforbrug, sortere affald samt genbruge i relevant omfang. Eksempelvis genbruges både papir- og papaffald.

Et konkret eksempel på arbejdet med reduktion af papirforbrug er BEC's printer-koncept, 'follow-me-print', som medfører, at print først bliver udskrevet, når medarbejderen logger på en printer, som man befinder sig fysisk ved siden af. BEC har siden skiftet til 'follow-me-print' målt papirforbruget, der er faldende. For at bibeholde faldet og mindske papirforbruget yderligere, vil BEC i 2019 indstille alle printere til automatisk at printe på to sider og i sort/hvid.

Derudover giver driften af BEC's bygninger samt transport et miljømæssigt aftryk. Facility Management i BEC sikrer, at der er vedvarende fokus på at minimere miljøbelastningerne fra driften af de bygninger, BEC benytter. Herunder energiforbrug, miljørigtige indkøb og bæredygtighed i almindelighed.

Energiforbruget på BEC's to største lokaliteter på Havsteensvej i Roskilde og Dalgas Alle i Herning har været svagt faldende de seneste seks år (fra 4.837 MWh i 2013 til 4.428 MWh i 2018), men antallet af medarbejdere i lokalerne er steget markant, hvorfor energiforbruget per medarbejder tilsvarende er faldet markant. I 2018 har der været et fald i det samlede energiforbrug pr. medarbejder på syv procent. Faldet skyldes især et større antal medarbejdere på samme lokationer.

I 2019 vil BEC arbejde med at udskifte mange varierede lyskilder på Havsteensvej i Roskilde med LED-belysning, hvilket vil reducere elforbruget yderligere.

BEC arbejder med ansvarlig drift af kantinerne 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 arbejder desuden med at øge andelen af økologiske råvarer i kantinerne. BEC's madaffald går til anden generations biodiesel, organisk gødning, vedvarende energi og klimavenlig varme.

BEC har også en forsigtighedstilgang til rengøringsmidler. I Roskilde anvendes et automatisk doseringsanlæg, der sparer 20-30 procent af rengøringsmidlerne. I Herning anvender vi en ekstern leverandør, som blandt andet er valgt på baggrund af, at leverandøren anvender miljømærkede rengøringsprodukter. Denne forsigtighedstilgang overføres til BEC i Polen, hvor rengøringen håndteres af eget personale.



BEC a.m.b.a.
Havsteensvej 4, 4000 Roskilde
www.bec.dk | bec@bec.dk
46 38 24 00
CVR-nr.: 13 08 88 10