

BEC

CORPORATE
SOCIAL
RESPONSIBILITY

2019



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
Mærkedspadsen – BEC’s samarbejdsrelationer	13
Miljø – miljøvenlig teknologi og drift af BEC	14



CEO statement

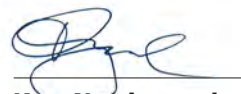
Samfundsansvar ligger i kernen af BEC's arbejde med at levere tryk og effektiv teknologi til den danske finanssektor og det danske samfund. BEC har desuden tilsluttet sig FN's Global Compact-principper for virksomheders samfundsansvar.

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 sjette separate CSR-rapportering. Rapporten uddyber informationen om BEC's CSR-aktiviteter i vores årsrapport for 2019 og er samtidig BEC's lovpligtige redegørelser for samfundsansvar og den kønsmæssige sammensætning af ledelsen.

God læselyst.

BEC, marts 2020



Kurt Nørrisgaard

Adm. direktør



BEC – forretningsmodel og samfundspåvirkning

BEC er et dansk full service it-hus med over 900 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 28 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 er at understøtte en tryk, stabil og resilient finansiell infrastruktur, som bidrager til gode banktjenester og velstand

for kunder i danske pengeinstitutter og dermed det danske samfund. 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, invstorbeskyttelse, 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 CSR-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 ansvarlig 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.

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 via sikre og effektive finansielle transaktioner kan erhverve og håndhæve retten til at eje ejendom alene og sammen med andre.

Digitaliseringens mange muligheder medfører samtidig risici for misbrug, datalæk og databas, 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 kunder og for BEC's eksistens. Beskyttelsen af retten til at eje ejendom og retten til privatliv ligger således i kernen af BEC's virke og det er et centralt element i, hvordan vi respekterer og overholder borgerens menneskerettigheder.

BEC er stærkt optaget af retten til privatliv og beskyttelse af personoplysninger. BEC har i den

anledning fastsat en persondatapolitik. I forlængelse heraf har BEC fastlagt og implementeret forskellige forretningsgange og processer til beskyttelse af personoplysninger for såvel BEC's pengeinstitutters kunder og ansatte som for BEC's egne ansatte. BEC udarbejder årligt en revisorpåtegnet erklæring om behandling af personoplysninger i sin rolle som databehandler. BEC har ansat en databeskyttelsesrådgiver (DPO), som rådgiver om og kontrollerer forhold om beskyttelse af personoplysninger. Læs mere i BEC's årsrapport om beskyttelse af persondata – herunder hvordan BEC håndterede en alvorlig hændelse, hvor adressebeskyttede pengeinstituttokunder i visse tilfælde utilsigtet fik videregivet deres adresser til betalingsmodtagere.

Hver måned måler og rapporterer BEC tilgængeligheden af sine væsentligste systemer til sine kunder. For hvert system er der defineret servicemål, som således udgør BEC's væsentligste ikkefinansielle nøglepræstationsindikatorer. Læs mere om tilgængelighedsmålene i BEC's årsrapport.





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).

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.

Efter næsten to års udvikling og test har de første syv BEC-pengeinstitutter i 2019 indberettet de første data til det nye nationale kreditregister, og i april 2020 indleder yderligere 17 BEC-pengeinstitutter indberetninger til kreditregisteret. Kreditregisteret skal blandt andet give Danmarks Nationalbank og Finanstilsynet bedre værktøjer til at analysere markedstendenser og føre tilsyn med eksponeringen i udlån både overfor enkelte pengeinstitutter og finanssektoren som helhed.

Danskernes digitale kompetencer

I takt med, at pengeinstitutter bliver mere digitale, stiger kravene til danskernes digitale kompe-

tencer, 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 Nem-ID. Her vejleder supporten eksempelvis om phishing-mails og andre tegn på, at sikkerheden kan være kompromitteret.

I 2019 udvidede BEC sit samarbejde med 'Coding Class CPH', hvor medarbejdere fra BEC var sparringspartnere for 6.-klasser fra folkeskoler i København, der skulle skabe digitale løsninger i simpelt programmeringssprog ud fra cases fra BEC. BEC medvirker således til at udvikle unge menneskers it-kompetencer ved at introducere dem til kodning og it i en ung alder. Målet er at inspirere unge mennesker til læring, udvikling og kreativ tænkning.

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 er desuden sponsor for Copenhagen Fintech, som har til formål at fremme finans-it i Danmark.

I 2019 har BEC på baggrund af PSD2-direktivet desuden implementeret en række nye tekniske muligheder, som skal understøtte fri konkurrence og bedre services på betalingsområdet.

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 2019 blandt andet:

- Bidraget til det kreative nabolag, der rummer Musicon og rockmuseum 'Ragnarock', herunder som hovedsponsor af Musicons årlige, lokale mini-musikfestival, 'Rabalder'.
- Deltaget 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 udfordringer i samfundet. BEC har i 2019 været vært for et arrangement.



Arbejdspladsen – et godt arbejdsliv for alle

BEC lægger vægt på at være en god og ordentlig arbejdsplads, der understøtter vores medarbejderes organisationsfrihed og ret til kollektive forhandlinger. BEC er en organiseret virksomhed, der er medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening, hvor BEC's administrerende direktør også er medlem af bestyrelsen. BEC har gennem Finanssektorens Arbejdsgiverforening tegnet 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. BEC har derfor defineret en 'People Vision', der netop adresserer fastholdelse, tiltrækning og udvikling af talent i en videnstung virksom-

hed som BEC, der er repræsenteret i to forskellige regioner – Danmark og Warszawa i Polen. I lyset af, at BEC er under forandring foranlediget af sektorudvikling og teknologiudvikling, har BEC i 2019 valgt at sætte fokus på ledelse og forandringsledelse.

” *BEC tror på det hele menneske, og vi er optagede af at spille hinanden gode i hverdagen.*

Vi tror på udvikling af vores virksomhed og af vores medarbejdere gennem kompetent ledelse. Derfor har vi også i 2019 lanceret et nyt ledelsesgrundlag, som implementeres yderligere i 2020. Vi tror på vigtigheden af kompetenceudvikling og har i 2019 lanceret en digital læringsplatform, som alle vores udviklere har fri adgang til, således at de løbende tilbydes kompetenceudvikling. Læringsplatformen forventes lanceret for alle øvrige medarbejdere i 2020.

BEC tror på det hele menneske, og vi er optagede af at spille hinanden gode i hverdagen.

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

Også i 2019 har BEC arbejdet med den agile hverdag, der nu udleveres i størstedelen af organisationen. Siden 2016 har BEC forandret sig fra en projektorganisation til en agil organisation med selvorganiserede teams. Alle BEC's it-udviklere, ligesom 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 medarbejder ved at klæde dem godt på til nye behov. I 2019 er samtlige vores 90 ledere blevet trænet i BEC's nye ledelsesgrundlag, og i 2020 vil alle vores ledere blive vurderet af deres medarbejdere og kollegaer på deres ledelseskompetencer.

Graduateprogram, studiejobs, specialestuderende og praktikanter

Også i 2019 gennemførte BEC et graduateprogram i Danmark. Nyuddannede kandidater inden for enten it-udvikling eller business intelligence blev optaget som graduates i BEC. Programmet er målrettet nyuddannede, som fastansættes i BEC, og deltager i et særligt uddannelsesforløb i de første seks måneder af deres ansættelse. I 2019 ansatte BEC 13 graduates i Danmark. I 2020 vil der også være et graduateprogram i BEC Polen. Fra 2014 til 2019 har BEC ansat 91 graduates. Vi er stolte af, at 62 af vores 91 graduates i 2019 fortsat arbejder 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 2019 var 32 personer ansat som studentermedhjælpere – ligesom et antal medarbejdere i BEC's netbanksupport typisk er deltidsansatte studerende.

BEC bidrager med en repræsentant i uddannelsesudvalget for datamatikere ved Erhvervsakademi MidtVest.

Fra 2014 til 2019
har BEC ansat

91
graduates

62

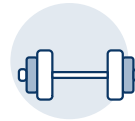
af vores 91
graduates arbejder
fortsat i BEC





Sundt arbejdsmiljø

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



BEC tilbyder fitnessfaciliteter og adgang til massagerum. BEC giver tilskud til yoga- og spinninghold samt motionsløb og lignende som 'Vi cykler til arbejde', der i 2019 bestod af 16 hold med i alt 153 deltagere og DHL-stafetten i Fælledparken, hvor 9 hold deltog.



BEC's kostpolitik skal gøre det let at vælge en sund livsstil. Udbuddet i BEC's kantine er varieret og sundt med mange friske råvarer, grøntsager og fisk samt reduktion i usundt fedt og sukker. BEC overvejer løbende tiltag til at sikre fastholdelsen af kostpolitikken.



BEC udskiftede i 2019 en mindre lokation i Roskilde med en større. Mange medarbejdere har derfor skiftet arbejdssted, og BEC arbejder i 2020 fortsat på at sikre gode rammer for en attraktiv arbejdsplads med godt samarbejde på tværs af BEC's lokationer. Der er 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. Kvinder er underrepræsenterede på videregående it-uddannelser og i it-branchen generelt, men det har de seneste år været støt stigende.

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 og afdelingsledere).

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 2019 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 2019 ikke nået målet for den øvrige ledelse, som ved udgangen af året bestod af 30 procent kvinder.

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 gennemsigthed 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, idet arbejds sproget i BEC nu er vedtaget at være engelsk. Derfor oversættes stadig mere materiale til engelsk. Det følger naturligt med BEC's lokation i Warszawa, Polen, hvorfra konsulenter deltager i udviklings-teams i BEC og hos BEC's kunder. BEC's lokale danske ledelse arbejder blandt andet med transparent kommunikation på tværs af kulturerne.



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 antikorruptionspolitik 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.

Henvendelser om potentiel korruption undersøges af BEC’s juridiske afdeling, og resultatet af undersøgelsen forelægges BEC’s direktion. Der er i 2019 ikke konstateret sager, hvor antikorruptionspolitikken er overtrådt. BEC vurderer løbende antikorruptionspolitikken for at sikre, at den giver korrekt vejledning til de problemstillinger, som medarbejderne typisk møder, ligesom politikken følges op med awarenessaktiviteter over for medarbejderne.

Konkurrenceret

BEC har 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 særligt 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, der er blevet planlagt i 2019 og gennemføres i 2020.

Ansvarlig leverandørstyring

BEC har tidligere gennemført en undersøgelse blandt udvalgte leverandører, der generelt viste stor tilslutning til Global Compact blandt BEC’s leverandører. BEC planlægger at implementere nye kontraktuelle bestemmelser i BEC’s standardparadigmer, der vil give BEC mulighed for at få et større indblik i relevante leverandørers positive og negative påvirkning på samfundet.

Investeringer

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 udelukkende investerer 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.

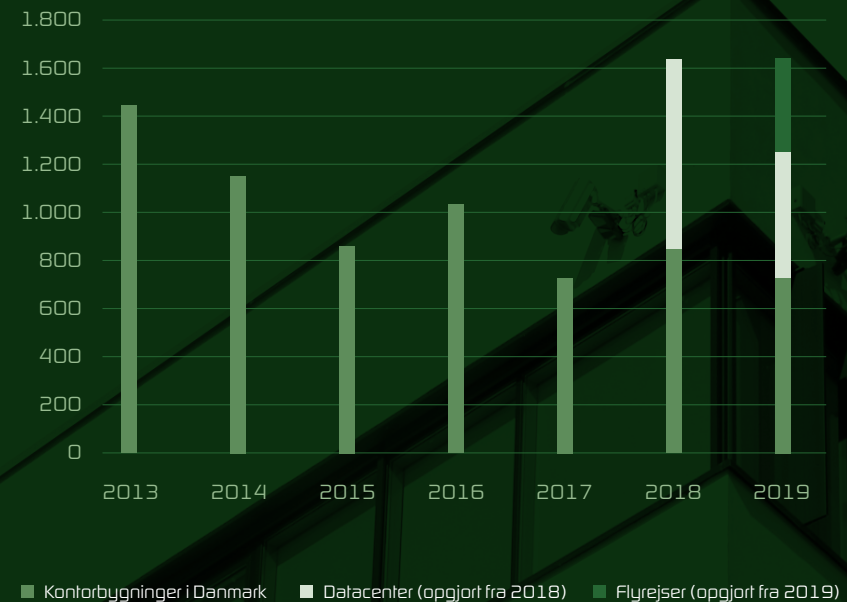
Et eksempel er digital kommunikation mellem pengeinstitutterne og deres kunder, hvor BEC blandt andet giver mulighed for at udveksle og signere dokumenter digitalt samt afholde onlinemøder.

Energiforbrug og CO2-udledning

BEC's væsentligste klimaaftryk fordeler sig mellem drift af BEC's kontorbygninger i Danmark (46 procent), JN Datas drift af datacenter (31 procent) og flyrejser (23 procent). BEC ser ingen særlige risici for, at BEC's miljøpåvirkning stiger væsentligt, men stigende digitalisering og mulig yderligere forøgelse af BEC's forretning kræver kontinuerligt fokus og teknologisk fornyelse for at begrænse BEC's klimapåvirkning.

BEC's klimabelastning

CO2-ækvivalenter i ton



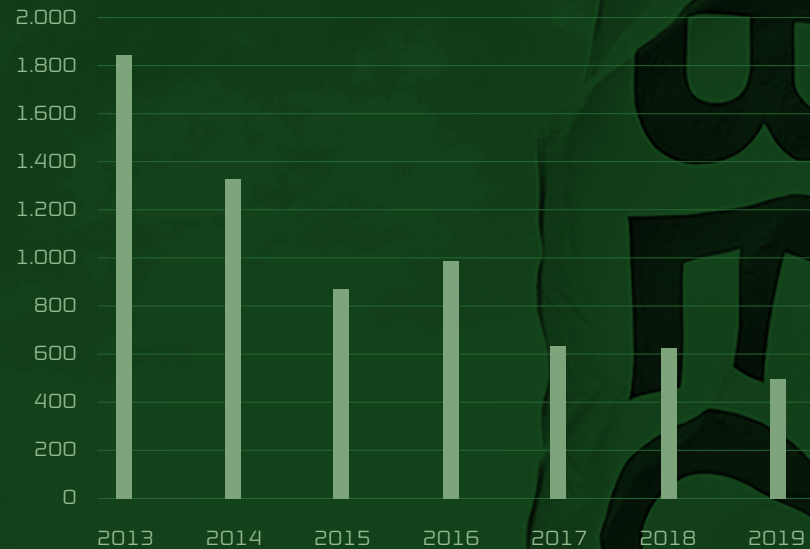
El og varme for 2019 er prognoseetal.

BEC havde i 2017-2019 varierende lejemål på Havnevej i Roskilde og har i 2019 indgået et nyt lejemål på Langebjerg i Roskilde. BEC har ikke data for energiforbruget på disse lejemål, men har estimeret energiforbruget baseret på antal medarbejdere på lejemålene.

BEC har ikke data for energiforbruget på lejemålet i Warszawa, hvor over 200 medarbejdere og konsulenter arbejder for BEC, hvorfor dette forbrug ikke er medregnet.

Klimabelastning per medarbejder

CO₂-ækvivalenter i kilogram



CO₂-ækvivalenter per medarbejder inkl. konsulenter fra kontorbygninger i Danmark.

Drift af BEC's kontorbygninger

BEC driver virksomhed fra Havsteensvej i Roskilde, hvor BEC ejer bygningerne, samt fra tre øvrige lokationer, hvor BEC lejer lokaler: Herning, Langebjerg i Roskilde samt Warszawa i Polen.

BEC har vedvarende fokus på at minimere miljøbelastningerne fra driften af de bygninger, som BEC ejer, herunder energiforbrug, miljørigtige indkøb og bæredygtighed i almindelighed. I de lokaler, som BEC lejer, er der ligeledes fokus på at nedbringe forbrug og belastningen generelt. I de nyindrettede lokaler på Langebjerg i Roskilde stillede BEC eksempelvis krav om LED-belysning. Bygningen i Warszawa er LEED Gold-certificeret, hvilket er en international anerkendt bygningsklassificering, hvor bygningens miljøpåvirkning måles. LEED Gold er den næsthøjeste klassifikation.

I 2019 er klimaaftrykket af BEC's bygninger i Danmark faldet af tre årsager:

- mindsket el-forbrug gennem tiltag som LED-belysning,
- optimal og effektiv kvadratmeterudnyttelse af BEC's lokationer, og
- Danmarks elproduktion er generelt blevet mindre CO₂-belastende.

Drift af datacenter

BEC har hovedsageligt outsourcet sin it-drift til JN Data, som oplyser, at selskabet:

- Overholder principperne i Global Compact-initiativet.
- Ved planlægningen af forsyningsteknikken til datacentre har fokus på lavest muligt energiforbrug.
- Alene anvender standardinstallation i kuber, benytter sig af in-row køling og frikøl i stedet for kølemaskiner.
- Håndhæver 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.
- Håndhæver en intern Code of Conduct med nultolerance for korruption og bestikkelse samt en række politikker, herunder konkurrencerets- og insiderpolitik.

Fra 2018 har vi opgjort BEC's andel af klimabelastningen fra JN Datas datacenter og kontorbygninger i Silkeborg via BEC's ejerandel. Opgørelsen fra JN Data er foreløbig, men der er sket et betydeligt fald fra 2018 til 2019, som primært skyldes to faktorer:

- JN Data udnytter sin overskudsvarme betydeligt bedre.
- Danmarks elproduktion er generelt blevet mindre CO₂-belastende (særligt i 2019).

Både JN Data og BEC anvender underleverandører til en del af driften. Klimaaftrykket hos disse underleverandører er ikke medregnet i BEC's opgørelse. BEC vil på sigt forsøge at opgøre dette klimaaftryk.

Transport

I takt med BEC's vækst har vi taget flere lokationer i brug, hvilket har øget medarbejdernes transportbehov. Især medfører flyrejser mellem København og Warszawa et stigende klimaaftryk. BEC vil fra 2020 undersøge, hvilke kompenserende foranstaltninger, der kan implementeres.

BEC har i januar 2020 indgået et samarbejde med Roskilde Kommune om en delbilsordning, hvor BEC råder over to hybridbilerne i dagtimerne, mens naboer i kvarteret kan benytte dem uden for BEC's kontortider. BEC's medarbejdere opfordres til at bruge disse biler til transport mellem BEC's to lokationer i Roskilde, som er inden for bilernes rækkevidde på el. BEC etablerer desuden otte ladestander på BEC's parkeringsplads på Havsteensvej.

Øvrige tiltag vedrørende BEC's drift

Vi arbejder fortsat på at reducere vores papirforbrug, sortere affald og genbruge, hvor det er relevant.

BEC arbejder med ansvarlig drift af kantinerne i Roskilde og Herning. I Warszawa er der ingen kantine. 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 anvendes til bioethanol, 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 tilgang anvendes også overfor rengøringspersonale på Langebjerg og i Polen.



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