



COP
2015



CORPORATE
SOCIAL
RESPONSIBILITY



CEO STATEMENT

BEC fik igen i 2015 et meget tilfredsstillende år med et positivt resultat efter skat, et øget investeringsniveau i it-udvikling, og et samtidigt fortsat fokus på at optimere omkostninger. Vi tog nye metodikker i brug i it-udviklingsarbejdet og indførte nye samarbejdsformer med kunderne. Alt sammen forandringer, der styrker innovationskraften og reducerer time to market for BEC's it-løsninger.

Samtidig med, at der i forretningen er et højt aktivitetsniveau, er det vigtigt for BEC også at prioritere indsatser inden for CSR. Indsatserne i relation til samfundsansvar er en integreret del af BEC's forretning og værdier. Det mener vi, er til gavn for både BEC, BEC's medarbejdere og BEC's omverden. Vi ser det 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. Med udgangspunkt i 10 principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, anti-korruption

og miljø fungerer Global Compact i BEC 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 betragtning om væsentlighed 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 anden separate Global Compact – fremskridtsrapport, jf. også herved årsrengskabsloven §99a og §99b. Rapporten tjener til at uddybe informationen om BEC's CSR-aktiviteter i vores årsrapport for 2015.

God læselyst.

BEC, april 2016


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 otte direktører. 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 etablerede i 2015 nedskrevne sociale, etiske og miljømæssige principper for god adfærd for BEC og BEC's væsentlige leverandører – en såkaldt Code of Conduct. Principperne understøtter blandt andet det fortrolighedsforhold, som er af afgørende betydning for BEC's kunder og lægger i den sammenhæng også vægt på opretholdelse af sikkerhed og forbud mod brug af insiderviden.

Menneskerettigheder

BEC støtter og respekterer internationale menneskerettighedskrav, og vi vil i 2016 overveje specifikke indsatser og mål på området.

Antikorruption

Til understøttelse af CSR-politikken indførte BEC i efteråret 2014 en anti-korruptionspolitik. 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. Der er ikke modtaget indberetninger om korruption.

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 robusthed.

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 fx en Ung i BEC-klub og en personaleforening for seniormedarbejderne og pensionerede medarbejdere.

Empowerment

Det fremmer BEC's samlede præstation, når den enkeltes talent, virkelyst og handlekraft udfoldes inden for stimulerende og veldefinerede mål og rammer, der er skabt via involverende processer. På denne grundtanke har BEC arbejdet målrettet med empowerment og med at skabe rammer for udfoldelse af den enkelte medarbejders potentiale.

Tilfredshedsundersøgelse

En indikator på, om indsatserne virker, fås ved at spørge medarbejderne. Det gør BEC løbende og således også i efteråret 2015. Den klassiske arbejdspladsvurdering (APV) er gennem flere år blevet udbygget med spørgsmål omkring effektivitet, arbejdsglæde og ledelse.

93 % af BEC's medarbejdere valgte at deltage i APV'en og give deres mening til kende om BEC som arbejdsplads. Svarprocenten vidner om engagerede medarbejdere. Og resultaterne vidner om et BEC, der er vel på vej til at sikre, at kompetencer og

potentiale bruges bedst muligt. Den generelle tilfredshed var med 98 % en topscorer. Områder, BEC fokuserer på at styrke yderligere, er det tværgående samarbejde og lærings- og feedbackkulturen.

Resultaterne fra 2015-undersøgelsen viser, at 98 % af BEC's medarbejdere er tilfredse eller meget tilfredse med deres job som helhed. I 2014 var tallet 97 %. Endvidere viste undersøgelsen, at der er en høj grad af motivation og engagement blandt BEC's medarbejdere. Næste undersøgelse af tilfredshed påregnes gennemført i foråret 2017.

98%

**ER TILFREDSE ELLER MEGET TILFREDSE
MED DERES JOB SOM HELHED**

90%

**ER TILFREDSE MED
MÅDEN DERES EVNER BRUGES PÅ**

86%

**OPLEVER, AT DER ER ET GODT
SAMARBEJDE MELLEML KOLLEGER**

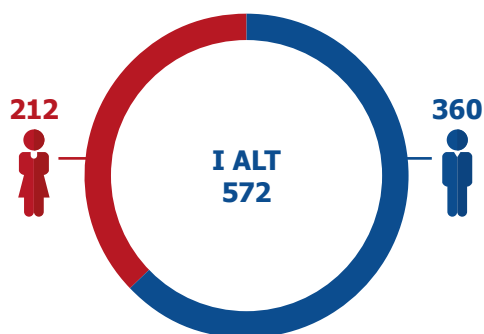
Diversitet

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:

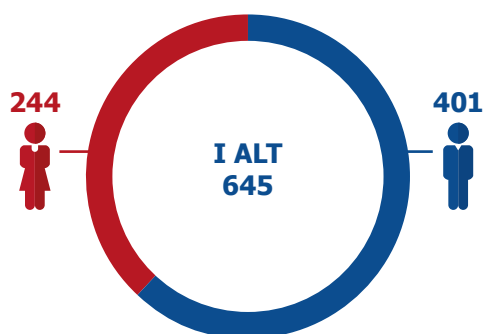
- arbejde for ligestilling, mangfoldighed og rummelighed, herunder skabe lige muligheder for karriere og uddannelse uanset køn, alder, etnisk baggrund, religion, politisk observans, seksuel orientering m.v.
- søge at tiltrække og fastholde en talentfuld og mangfoldig medarbejdergruppe
- sikre gennemsigtighed 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.

ANSATTE 1. JANUAR 2015



ANSATTE 1. JANUAR 2016



Underrepræsenteret køn

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 2015 af syv mænd og to kvinder (herunder en generalforsamlingsvalgt BEC medarbejder), 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 2016. BEC foretager jævnlige vurderinger af, om der er behov for særlige indsatser med henblik på understøttelse af ligestilling, og BEC vil i 2016 fortsat arbejde videre med den nye målsætning for at opnå ligestilling i bestyrelsen.

Kønsfordeling i BEC's bestyrelse ved udgangen af 2015



BEC's øvrige ledelse bestod ved udgangen af 2015 af 40% kvinder



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. 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 ressourcer på Bike & Run-deltagelse, hvor medarbejderne i hold deltager i en sportsevent med løb og cykling.

BEC har i 2015 igangsat en række mindfulness-forløb for medarbejdere og ledere, som styrker den enkeltes robusthed – blandt andet for at imødegå stress. APV-undersøgelsen viste også, at medarbejderne i mindre grad oplever stress som et problem i 2015 sammenlignet med 2014.

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.

Samarbejder

BEC har studerende og forskere i gang med projekter med BEC som case, hvor BEC blandt andet stiller ressourcer til rådighed til at indgå i fælles forskningsprojekter. Et eksempel er et samarbejde med CBS om forskning i udvikling og ledelse af innovation med udgangspunkt i BEC. Forskningsprojektet er samfinansieret mellem BEC og Innovationsfonden. Projektet er tilknyttet forskningsmiljøet inden for ledelse og innovation på CBS. Projektet afsluttes med udgangen af 2017.

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).

I efteråret 2015 bidrog BEC blandt andre sammen med Københavns Kommune og Finansforbundet i en omfattende analyse af fintech-miljøet omkring København. Målet er at identificere indsatspunkter for at kunne tiltrække flere opstartsvirksomheder, kompetencer og arbejdspladser inden for fintech. På baggrund af analysen forventer flere af parterne at sætte initiativer i gang i 2016.

Graduate-program

Til gavn for unge, arbejdsmarkedet og BEC oprettede BEC igen i 2015 et graduateprogram med 12 nyuddannede fra højere læreanstalter. Programmet er målrettet nyuddannede kandidater og bachelorer, som fastansættes i BEC. De første

seks måneder består af et målrettet uddannelses- og udviklingsforløb.

Lokalsamfundet

BEC deltager i Roskilde Kommunes Beskæftigelsesråd blandt andet med henblik på, hvordan kommunen kan videreudvikle det lokale arbejdsmarked.

Et af de primære indsatsområder i Roskilde Kommunes erhvervs politik 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 som hovedsponsor af den årlige mini-musikfestival "Rabalder".

Andet

2015 blev blandt andet kendetegnet ved en betydelig øgning af flygtninge i Europa, herunder i Danmark. BEC støtter integration af flygtninge i det danske samfund, og har i den forbindelse i 2015 givet mulighed for jobprøvning m.v.

BEC's medarbejdere udviser også samfundssind på forskellig vis. Fx da de ansatte i BEC's indkøbsfunktioner ved juletid modtog en række mindre gaver – chokolade, kurve med julegodter og lignende, så valgte de at videregive disse "opmærksomheder" til et hjem for voldsramte kvinder i Roskilde.

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, og vi vil i 2016 overveje yderligere indsats og mål på miljøområdet. 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.



COP SUMMARY

HUMAN RIGHTS

Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

make sure that they are not complicit in human rights abuses.

BEC ...

... supports and respects the protection of internationally proclaimed human rights. Our Code of Conduct explicitly expresses our support for human rights.

... takes relevant and necessary steps to prevent that BEC's activities are not complicit in human rights abuses.

LABOUR STANDARDS

Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

the effective abolition of child labour; and

the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

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 (Fiansforbundet).

... support the elimination of all forms of forced and compulsory labour.

... support the abolition of child labour.

... 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

Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

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.

... have over the past years, made significant efforts to reduce our consumption of resources. Through our supplier policies we strive to promote environmentally sustainable procurement practices.

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.

... 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 and code of Conduct which all our employees must adhere to. Both policies imply a zero-tolerance approach to bribery and corruption.