

BEC

CORPORATE
SOCIAL
RESPONSIBILITY

2017



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
Indledning.....	4
Menneskerettigheder.....	5
Arbejdstagerrettigheder.....	7
Miljø.....	10
Anti-korruption.....	11





CEO statement

Samfundsansvar er en integreret del af BEC som en professionel, værdiskabende og ansvarlig it-virksomhed i den danske finanssektor. BEC's CSR-arbejde styrker desuden kundernes, ejernes, medarbejdernes og samfundets forståelse af BEC's samfundsansvar.

På den baggrund formaliserede BEC i 2014 en CSR-politik. BEC tilsluttede sig samtidig FN's Global Compact-principper for virksomheders samfundsansvar. Global Compact er den overordnede ramme for BEC's CSR-arbejde.

BEC overholder Global Compact-principperne og vil fortsat imødekomme og understøtte principperne gennem sit daglige virke og CSR-arbejde.

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's moderselskab. BEC arbejder for at få sine væsentligste underleverandører til også at tilslutte sig Global Compact.

Dette er BEC's fjerde separate CSR-rapportering. Rapporten uddyber informationen om BEC's CSR-aktiviteter i vores årsrapport for 2017 og er samtidig BEC's lovpligtige redegørelser for samfundsansvar og den køns-mæssige sammensætning af ledelsen.

God læselyst.

BEC, marts 2018

Kurt Nørrisgaard
Adm. direktør

Indledning

BEC er et dansk full service it-hus med over 700 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 20 procent af danskerne og 25 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 at levere de nødvendige it-systemer, til at den danske finanssektor kan leve op til dansk og europæisk regulering om eksempelvis hvid-

vaskforebyggelse, investorbekyttelse, persondatabekyttelse 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 struktureret efter de fire hovedemner i Global Compacts 10 principper: 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 BEC's 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.

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 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 bidrager med sin viden i Finansielt Sektorforum for Operationel Robusthed (FSOR), som er nedsat på initiativ af Danmarks Nationalbank, og det nordiske sektorsamarbejde Nordic Financial CERT. Desuden underviser

sikkerhedsspecialister fra BEC på uddannelsen til Eksamineret Sikkerhedsleder (ESL).

Retten til privatliv har fyldt særligt meget i BEC i 2017. Fra 25. maj 2018 skærper EU reglerne for behandling af EU-borgernes persondata. Dette vil i højere grad give den enkelte EU-borger indsigt i, hvor og hvor længe egne persondata bliver lagret. BEC er i 2017 gået i gang med at afdække og igangsætte indsatser, der skal kortlægge flows for persondata i BEC's interne systemer og systemer ud mod BEC's kunder. Ligeledes arbejder BEC på at implementere sletteregler, som skal sikre, at alle BEC's systemer håndterer persondata i overensstemmelse med kravene hertil.

BEC har i 2017 desuden arbejdet med at styrke medarbejderes bevidsthed om cybersikkerhed gennem en awareness-kampagne internt i virksomheden, som i 2018 også tilbydes til BEC's kunder.

Læs mere om BEC's arbejde med stabil drift og høj it-sikkerhed i BEC's årsrapport: 'Operationelle Risici' og 'Driftsstabilitet: En sikker motor for danske pengeinstitutter'.

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.

I 2017 deltog BEC i et samarbejde med 'Coding Class CPH', hvor en af BEC's forretningschefer var sparringspartner for en 6. klasse fra Skolen på Islands Brygge, der skulle skabe en digital løsning i simpelt programmeringssprog ud fra en case fra BEC.



”

Jeg er imponeret over elevernes refleksionsniveau i forhold til de overvejelser, de har gjort sig. Både deres idéer og løsningsdesign havde et overraskende højt niveau.

Det har været sjovt at se deres ret kreative tilgange til en opgave, vi kunne få stillet i BEC.

Mikkel Tvermose Nielsen, forretningschef,
BEC's repræsentant i 'Coding Class CPH'

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 har i 2017 investeret betydelige ressourcer i at udvikle et API-fundament, som løbende vil blive udbygget, og give stadig større muligheder for at eksterne samarbejdspartnere kan få adgang til og arbejde med data fra BEC-pengeinstitutterne for at udvikle nye, innovative fintech-løsninger til danske borgere og virksomheder.

BEC indgår løbende i fora, direkte dialoger og samarbejder med fintech-virksomheder, der gerne vil samarbejde med BEC's kunder via BEC's teknologier. Eksempelvis afholdt BEC i 2017 et API-event med internationale fintech-virksomheder, hvor potentialet i åbne partnerskaber via API'er blev diskuteret.

Arbejdstagerrettigheder

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

I 2017 har BEC primært haft fokus på det agile metodeapparat. Vi har ændret måden, vi udvikler it på, fra projektorganisation til en agil organisation med selvorganiserede teams. Alle BEC's it-udviklere, lige som flere andre dele af huset, arbejder efter agile scrum-metoder organiseret efter det internationale rammeværk Scaled Agile Framework (SAFe). Ændringen har haft mange fordele, som også er omtalt i BEC's årsrapport. Den har samtidig krævet forandringsparathed hos alle BEC'ere.

For at støtte medarbejderne i forandringen til agile metoder har BEC blandt andet tilbudt et kursusforløb, hvor den enkelte medarbejder har fået sat fokus på personlige forandringskompetencer. Et kompetenceløft i at arbejde med en kombination af egen robusthed, at tage personligt lederskab og refleksion over egen praksis. I 2017 har i alt 62 medarbejdere gennemført kurset, og BEC vil forsætte forløbet ind i 2018.

BEC har desuden haft fokus på sin stresspolitik med særligt fokus på stressforebyggelse samt fortsat tilbudt løbende ledelsesudvikling.

I 2017 foretog BEC en medarbejdermåling. Undersøgelsen viste, at medarbejderne scorer BEC højt på tillid, anerkendelse og forandringskraft. Medarbejderne føler sig værdsat og anerkendt, samt har en oplevelse af, at man i BEC viser hinanden tillid i hverdagen. 90 procent af BEC'erne er 'tilfredse' eller 'meget tilfredse' med deres job.

Graduate-program, studiejobs, specialestuderende og praktikanter

I 2017 optog BEC's graduate-program 25 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 graduate-program blev lanceret, arbejder 53 ud af 66 graduates stadig i BEC.

”

I BEC's graduate-program er der stort fokus på den faglige udvikling. Jeg oplevede en god balance mellem, at jeg havde ansvar for min egen læring, og samtidig havde jeg en løbende dialog med min leder om muligheder for kompetenceudvikling.

Som ny i BEC bliver man taget rigtig godt imod, og allerede som graduate oplevede jeg at få lov til at være med som frontløber i den agile transformation, virksomheden var i gang med. Man bliver hurtigt en del af et samarbejde om at nå fælles mål og udvikle BEC.

Laura Holdrup, tidligere projektledergraduate, nu scrum master i BEC



På sigt er det BEC's ambition centralt at koordinere og fremme virksomhedens studiestillinger, praktikaftaler og specialesamarbejder, men indtil videre sker det fortsat decentralt. Eksempelvis har to studerende fra Aarhus Universitet i 2017 skrevet speciale hos BEC i Herning, hvorefter den ene er blevet fastansat.

BEC bidrager med repræsentanter i uddannelsesudvalget for datamatikere ved Erhvervsakademi MidtVest og uddannelsesudvalget for it og digital kommunikation ved ErhvervsAkademi Sjælland.

Attraktiv arbejdsplads og Sund BEC

En række ordninger og politikker understøtter BEC som attraktiv arbejdsplads på områder som fysisk og psykisk arbejdsmiljø, nedsat arbejdstid, fleksjob, arbejdsprøvnings, orlov og meget mere. Endvidere giver BEC tilskud til diverse personaleforeninger, herunder en seniorklub for seniormedarbejderne/pensionerede medarbejdere og en juniorklub for unge medarbejdere. 85 procent af BEC's medarbejdere er medlem 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' med 137 deltagere og DHL-stafetten i Fælledparken med ti hold.

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.

Det underrepræsenterede køn

Med 37 procent kvinder har BEC en mere balanceret kønsfordeling end mange andre it-virksomheder. Kvinder er underrepræsenterede på videregående it-uddannelser og i it-branchen. Kvinder udgjorde i 2017 kun 27 procent af de nyoptagne på danske it-uddannelser.

Det er fortsat BEC's ambition:

- at hvert køn er repræsenteret i BEC's bestyrelse med mindst tre bestyrelsesmedlemmer i år 2019. Dette mål 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 2017 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 2017 ikke nået målet for den øvrige ledelse, som ved udgangen af året bestod af 37 procent kvinder – nøjagtig svarende til kønsfordelingen i virksomheden i øvrigt. I 2015 var måltallet for kvinder i den øvrige ledelse opfyldt, hvorfor BEC vil overveje, om der i 2018 er behov for særlige indsatser for at øge andelen af det underrepræsenterede køn blandt medarbejdere og ledere.

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 gennem:

- 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.
- Arbejde for at fjerne eventuelle barrierer for, at kvinder med lederpotentiale vælger ledelsesvejen.
- Jobannoncer udformes, sådan at de henvender sig til begge køn.
- I rekrutteringsprocessen måles der på kønsfordelingen af ansøgere.
- Alle ledere tilbydes konstruktiv feedback og evaluering med fokus på, hvordan ledelseskompetencen løbende forbedres.



Flere kvinder i it

BEC vil gerne bidrage til at øge andelen af kvinder i it, men har i 2017 ikke gennemført eksterne aktiviteter på området.

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 næsten udelukkende foregår på dansk. Det vil BEC gerne ændre på. I 2017 overtog BEC's Nykredits nearshoring-setup i Warszawa, Polen, hvorfra konsulenter deltager i udviklingsteams i BEC og hos BEC's

kunder. BEC har etableret sig med en lokal dansk ledelse med viden om kulturforskelle, som blandt andet arbejder med transparent kommunikation på tværs af kulturerne. For at sikre et godt samarbejde mellem polske og danske kolleger tilbyder BEC it-engelskundervisning til alle medarbejdere.

BEC's rolle som arbejdsplads i lokalområdet

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 2017 blandt andet:

- Bidraget til det kreative nabolag, der rummer Musicon og rockmuseum 'Ragnarock', herunder som hovedsponsor af den årlige, lokale mini-musikfestival 'Rabalder', som bliver afholdt af Musicon.
- Deltaget i en cocreation-session om Roskilde som en innovativ uddannelsesby sammen med 15 andre lokale virksomheder.
- Modtaget virksomhedsbesøg for at give indblik i BEC's karrieremuligheder til dels unge på 18-29 år i Roskilde Kommunes beskæftigelsestilbud 'Future', dels medlemmer af netværket 'Ledige med drive'.
- Fortsat haft sæde i Roskilde Kommunes Beskæftigelsesråd, som skal udvikle det lokale arbejdsmarked og bidrage til at knytte ledige og sygemeldte til arbejdsmarkedet.

Miljø

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

Leverandørstyring

BEC har i 2017 bedt en række leverandører redegøre for deres arbejde med samfundsansvar med udgangspunkt i de ti principper i Global Compact. Leverandørerne var valgt ud fra økonomisk og især miljømæssig væsentlighed og risiko.

- 29 procent havde tiltrådt Global Compact-initiativet.
- 53 procent erklærede at overholde principperne i Global Compact, men havde ikke tiltrådt initiativet.
- Blandt de resterende 18 procent indledte BEC dialog med tre leverandører, hvor BEC vurderede, at der var en vis risiko. To leverandører har arbejdet på at løfte deres modenhed og har siden erklæret at overholde principperne i Global Compact. Samarbejdet med den tredje leverandør er ophørt.

BEC vil i 2018 arbejde mod at implementere en sådan selvevaluering i den normale indkøbsproces.

BEC's tidligere samarbejdspartner DanWeee Recycling A/S, der håndterede BEC's elektronikaffald, var i 2017 genstand for alvorlig kritik i forbindelse med DanWeees håndtering af elektronikskrot. BEC har været i dialog med DanWeees ledelse om de kritisable forhold. DanWeee har

overfor BEC bekræftet, at alle forhold er håndteret, samt at intet af BEC's elektronikskrot har været genstand for miljømæssig uansvarlig håndtering.

DanWeee er i januar 2018 gået konkurs, hvorfor BEC nu søger en ny samarbejdspartner til destruktion og genbrug af BEC's elektronikaffald.

Investeringer

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

Drift af BEC

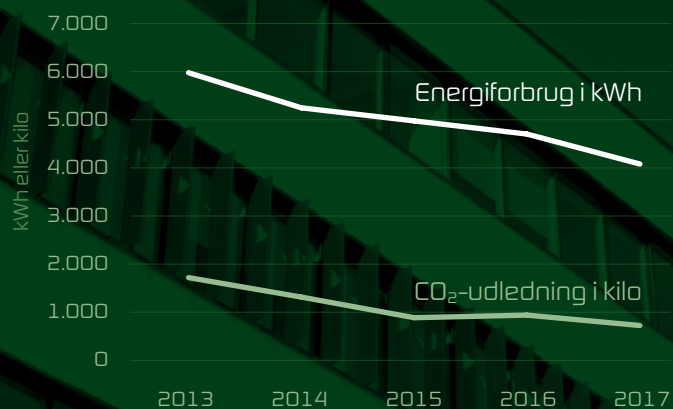
BEC har outsourcet sin it-drift til en leverandør, JN Data. En væsentlig del af BEC's klimamæssige aftryk er derfor

afhængig af JN Datas drift. JN Data oplyser, at JN Data:

- Overholder principperne i Global Compact-initiativet.
- Ved planlægningen af forsyningsteknikken til data-centrene har fokus på lavest muligt energiforbrug.
- 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 2017 implementerede en intern Code of Conduct med nultolerance for korrupsion og bestikkelse samt en række politikker, herunder konkurrencerets- og insiderpolitik.

Foruden driften hos BEC's væsentligste leverandør, så medfører driften af BEC's bygninger samt den arbejdsbetingede transport, som BEC's medarbejdere foretager, et miljømæssigt aftryk. Energiforbruget på BEC's to primære lokaliteter på Havsteensvej i Roskilde og Dalgas Alle i Herning har ligget forholdsvis stabilt over de seneste fem år (fra 4.671 MWh i 2013 til 4.463 MWh i 2017) men antallet af medarbejdere i lokalerne er steget markant, hvorfor energiforbruget per medarbejder tilsvarende er faldet markant. BEC har i foråret 2017 lukket en række ældre anlæg. Det har givet en strømbesparelse på cirka 100 MWh.

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 Havnvej i Roskilde) og energiforbrug ved BEC's medarbejders transport er ikke indregnet.

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

BEC har i 2017 indført et nyt printerkoncept, 'follow me-print', som medfører, at print ikke automatisk bliver udskrevet fra en fast printer, men i stedet først bliver aktiveret, når medarbejdere logger på en printer, de befinder sig fysisk ved siden af. Samtidig blev gamle printere udskiftet til nye med et langt lavere strømforbrug. Udskiftningen skete 1. juli, men har allerede medført en besparelse på 32 procent af papirforbruget (480.000 A4-sider sparet) og 30 procent af tonerforbruget (150 tonerkassetter sparet), når man sammenligner helår 2017 med helår 2016.

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's madaffald går til andengenerations biodiesel, organisk gødning, vedvarende energi og klimavenlig varme. I 2017 har BEC sammen med Madspildsjægerne desuden analyseret, hvordan kantinerne yderligere kan reducere madspild, eksempelvis til medarbejdere på aften- og natarbejde.

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.

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 2017 har BEC's juridiske afdeling fået under fem 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.