

ARENA NORD

FREDERIKSHAVN

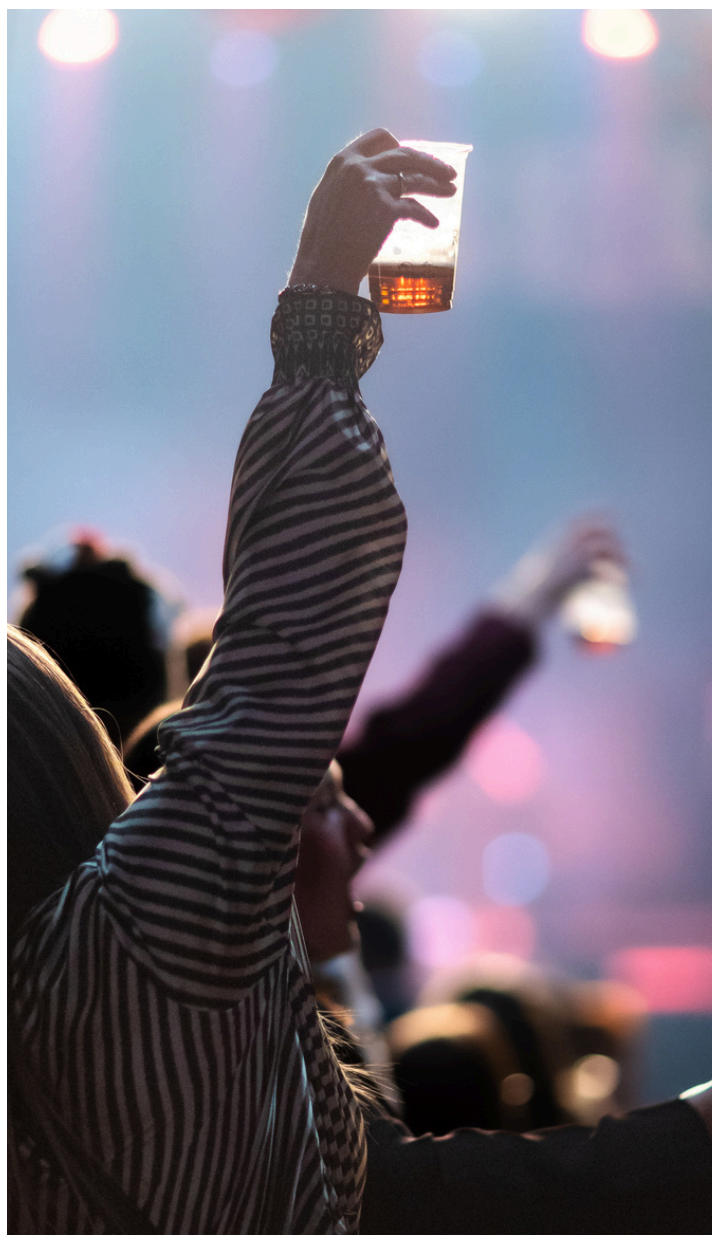


ESG-rapport 2025

01.01.2025 - 31.12.2025

Indhold

1. Introduktion	3
2. Velkomsthilsen fra direktøren	4
3. Om Arena Nord	5
4. Miljø (E)	6
Energiforbedringer	
Vandforbrug og brusere	
Affaldshåndtering	
Indkøb og rengøring	
5. Sociale forhold (S)	11
Fleksjob og inklusion	
Praktik og unge	
Fællesskab og trivsel	
Arbejdsmiljø	
6. Governance (G)	16
Værdier og kultur	
Struktur og organisering	
Code of Conduct	
7. ESG-data	20
E-data	
S-data	
G-data	
8. Mål	27
9. Metode	28



Introduktion

Denne ESG-rapport giver et samlet overblik over Arena Nords arbejde med miljø (E), sociale forhold (S) og selskabs-ledelse (G) i perioden 01.01.2025 – 31.12.2025.

Rapporten viser både de konkrete resultater og de mange indsatser, der allerede lever i huset i dag – fra energiforbedringer og affaldshåndtering til sociale fællesskaber, inklusionsforløb og tydelige organisatoriske værdier.

Denne ESG-rapport er udarbejdet efter basismodel i den frivillig VSME-standard version (juli 2025).

Rapporten kombinerer Arena Nords ESG-data med de fortællinger og praksisser, der beskriver driften af et stort kultur- og idrætscenter med et markant lokalt aftryk.

Målet er at skabe et retvisende og praksisnært billede af Arena Nords arbejde med ansvarlig drift og den løbende udvikling, der følger af en kompleks og levende organisation.

Rapporten er udarbejdet på individuel basis dvs. ESG-rapporten dækker over Arena Nord. Virksomheden ejer ikke datterselskaber. Arena Nord driver også spillestederne Det Musiske Hus og Maskinhallen i Frederikshavn. Disse to lokationer indgår ikke i denne ESG-rapport.



Velkomsthilsen fra direktøren

Det er en særlig opgave og et stort privilegium at træde ind som direktør for Arena Nord i en tid, hvor både forventningerne til os – og vores egen ambition – er større end nogensinde.

Vi er et hus, der hver dag skaber oplevelser, bevægelse og fællesskab. Og med den position følger også et ansvar: Vi skal udvikle os bæredygtigt, troværdigt og med blik for den verden, vi er en del af.

Denne første ESG-rapport markerer et vigtigt skridt i den retning. Den giver os et fælles udgangspunkt: et ærligt billede af, hvor vi står i dag, hvad vi allerede gør godt, og hvor vi kan blive stærkere. Vi har store bygninger, mange aktiviteter og tusindvis af gæster – og derfor har vi også et reelt potentiale for at gøre en forskel. Både når det gælder energi og drift, sociale fællesskaber og ansvarlig ledelse.

Samtidig er rapporten en del af et større kompetenceløft, hvor vores medarbejdere tilegner sig nye færdigheder inden for energikortlægning, kommunikation og grøn omstilling. Vi bygger viden og ejerskab op indefra, så Arena Nord i fremtiden selv kan drive og videreudvikle arbejdet.

Vi står også foran vigtige mål: Green Sport Facility-certificeringen, et tættere samarbejde med foreninger og arrangører om grønne løsninger, og en styrkelse af vores interne arbejdsgange og governance. Det kræver fokus, handling og faglighed. Og jeg oplever allerede nu en stærk vilje i organisationen til at gå vejen sammen.

Jeg ser frem til det arbejde, vi nu starter på. ESG er ikke en slutdestination – det er en rejse, der styrker kvaliteten af vores drift, vores relationer og vores relevans i omverdenen.

Vi gør det for vores medarbejdere. For vores gæster. For vores samarbejdspartnere. Og for de fællesskaber, Arena Nord er sat i verden for at understøtte.

Tak til alle medarbejdere og samarbejdspartnere, der har bidraget til processen. Jeg glæder mig til de næste skridt på rejsen – sammen.

Tonny Skovsted Thorup
Direktør, Arena Nord



DET ER HELT AFGØRENDE FOR MIG, AT BÆREDYGTIGHED IKKE BLIVER ET PROJEKT VED SIDEN AF – MEN EN NATURLIG DEL AF DEN MÅDE, VI DRIVER OG UDVIKLER VORES HUS PÅ.



Om Arena Nord

Arena Nord er Vendsyssels største kultur-, idræts- og konferencehus og fungerer som et centralt samlingspunkt for både borgere, foreninger, virksomheder og gæster fra hele regionen.

Arena Nord arrangerer koncerter, comedy, musicals, foredrag, møder, konferencer, firmafester og messer ligesom huset er hjemmebane for diverse foreninger.

Arena Nord byder på 2 dobbelthaller, 3 øvrige haller, 9 møde- og konferencelokaler, en åben foyer, café og 9 værelser.

Foruden Arena Nord driver vi også spillestederne Det Musiske Hus og Maskinhallen, som er centralt placeret i Frederikshavn.

Arena Nord er ikke kun en arrangør og vært – det er også en arbejdsplads, et samlingssted og en lokal aktør med et stærkt socialt engagement.

Organisationen løfter en række opgaver i lokalsamfundet, særligt inden for fællesskab, trivsel, ungeindsatser og inklusion.

Samtidig arbejder Arena Nord løbende med at styrke sin drift gennem energioptimering, ansvarlige indkøb og klare organisatoriske rammer.

Virksomhedsform	Fond
NACE-sektorkode	6820: Udlejning af erhvervs-ejendomme 9031: Drift af teater- og koncertsale, kulturhuse mv.
Balancesum	Se årsrapport 2025
Omsætning	Fravalgt
Antal ansatte	25 ansatte og 108 timelønnede medarbejdere
Opgørelsesperiode	01.01.2025 - 31.12.2025
CVR NR	27313175

Adresser og geolokation på væsentlige aktiver og anlæg, som Arena Nord ejer

-  **Arena Nord:** Haralds Nielsens Plads 9, 9900 Frederikshavn
Geolokation: 57.442178490992156, 10.518188068204502
-  **Skolehal:** Peter Wesselsvej 47B, 9900 Frederikshavn
Geolokation: 57.44216912860771, 10.516550468204375



E – MILJØ & KLIMA

Hos Arena Nord arbejder vi løbende på at reducere vores miljømæssige aftryk på en måde, der passer til vores hverdag og vores drift.

Med store bygningsarealer, mange aktiviteter og tusindvis af gæster er vores miljøarbejde kendetegnet ved praktiske løsninger, løbende forbedringer og en ærlig tilgang til, hvad der faktisk kan fungere i et hus som vores.

Vi prioriterer de indsatser, der giver størst effekt i driften, og vi arbejder systematisk med at teste nye tiltag, udvikle vores procedurer og forbedre vores forbrug af energi, vand og materialer.

Energiforbedringer i drift og bygninger

Vi arbejder målrettet med at reducere vores energiforbrug gennem løbende forbedringer af vores bygninger og installationer.

En central indsats har været efterisolering af rør og områder, hvor isoleringen i perioden var mangelfuld eller beskadiget. Det reducerer varmetab og skaber en mere effektiv drift uden behov for store renoveringer. Derudover justerer vi varme- og ventilationssystemerne løbende.

I 2025 har vi gennemført en samlet energirapport, som skal give et dybere og mere systematisk overblik over vores energiforbrug og vores potentiale for yderligere forbedringer.

Energirapporten bliver et vigtigt styringsredskab i vores fortsatte arbejde med at optimere energiforbruget på de områder, vi selv har kontrol over.

DA VORES FACILITETER ER STORE OG KOMPLEKSE, IMPLEMENTERER VI ENERGITILTAG DÉR, HVOR DE GIVER MEST VÆRDI I FORHOLD TIL DRIFT OG EFFEKT.



Reduktion af vandforbrug

Vi har et stort fokus på at reducere vores vandforbrug, især i forbindelse med de mange aktiviteter, der foregår i vores faciliteter.

Et af de vigtigste tiltag har været installationen af tryknap-styrede brusere, som automatisk stopper vandet efter en kort periode og kræver et aktivt valg for at fortsætte.

Denne løsning har både mindsket vores vandforbrug og gjort driften nemmere, fordi vi ikke behøver at overvåge brugen i samme grad som tidligere.



**TILTAGET PASSER GODT TIL
VORES TILGANG TIL
MILJØARBEJDE:**

**SIMPLE TEKNISKE LØSNINGER,
DER GØR EN STOR FORSKEL I EN
TRAVL HVERDAG.**



Affaldshåndtering – realistiske løsninger i en kompleks drift

Hallerne: en ærlig tilgang til gæstefærd

Affaldssortering i hallerne er en større udfordring. Når mange tusinde gæster bevæger sig gennem huset, oplever vi ofte, at affald ender i de forkerte beholdere, uanset hvor tydelige sorteringsstationerne er.

Det betyder, at personalet i praksis skal foretage en del eftersortering — en løsning der ikke er realistisk i længden.

Derfor har vi valgt en pragmatisk og læringsorienteret tilgang: Vi tester sorteringsløsninger i mindre skala, arbejder med synlighed og nudging, og vi undgår at implementere systemer, der ikke fungerer i praksis.

Samtidig samarbejder vi med leverandører og kommunen om at undersøge, hvordan sortering kan forbedres i et driftsmiljø som vores.

Køkkenet: struktur og systematik

I vores køkken fungerer affaldssorteringen effektivt og disciplineret. Her sorterer vi i flere fraktioner som pap, plast, glas og madaffald, og vores medarbejdere er vant til de faste rutiner.

For at understøtte arbejdet bruger vi en pappresse, der gør det muligt at håndtere store mængder emballage hygiejnisk og effektivt.

Til trods for at økonomien i pressesystemet er begrænset, har det forbedret både arbejdsgange og affaldsstrukturen markant.

VI ØNSKER IKKE AT SKABE ET GLANSBILLEDE, MEN AT VISE DE REELLE MULIGHEDER OG BEGRÆNSNINGER, VI ARBEJDER MED I EN KOMPLEKS OG LEVENDE DRIFT



Indkøb og svanemærket rengøring

Vi har de senere år styrket vores arbejde med ansvarlige indkøb og miljøvenlige rengøringsmidler.

I dag er 90 % af de midler, vi anvender, svanemærkede, og kun enkelte specialprodukter — som ikke findes i en miljømærket version — bruges uden for ordningen. Disse anvendes sjældent og efter klare procedurer.

Vores indkøbspolitik bygger på princippet om at vælge lokale leverandører først, og når det ikke er muligt, danske leverandører frem for internationale.

***DENNE TILGANG REDUCERER
TRANSPORT OG STYRKER
SAMTIDIG LOKALE
SAMARBEJDER.***

Vi har desuden professionaliseret vores dokumentation og arbejdsgange inden for rengøring.

Klare vejledninger for dosering, brug og procedurer hjælper os med at mindske kemikalieforbruget og sikre et godt arbejdsmiljø for medarbejderne.

Indsatsen er et eksempel på, hvordan vi integrerer bæredygtighed i helt almindelige driftsopgaver — ikke som et særskilt projekt, men som en del af den måde, huset fungerer på.



S – SOCIALE FORHOLD

A group of people are gathered at a social event. In the foreground, a man with a beard and tattoos is smiling with his hands behind his head. To his right, a man in a light-colored shirt is also smiling with his hands behind his head. In the background, there are green vertical light bars and gold circular light decorations. Other people are visible, some looking towards the camera and others looking away.

Hos Arena Nord er de sociale indsatser en helt naturlig del af vores hverdag. Vi driver ikke kun et kultur- og idrætshus – vi er også arbejdsplads, læringsrum, fællesskabscenter og samarbejdspartner for mange forskellige mennesker. Derfor fylder trivsel, inklusion og udvikling meget i vores måde at arbejde og organisere os på.

Vores sociale ansvar tager form i både strukturerede indsatser og hverdagspraksis. Vi arbejder aktivt med fleksible jobforløb, ungeindsatser, praktikpladser og fællesskaber, og vi ved, at små handlinger kan gøre en stor forskel for både medarbejdere, borgere og gæster.

Vores tilgang er pragmatisk, menneskelig og forankret i vores værdier.

Fleksible jobforløb og inklusion

Vi har gennem mange år arbejdet med at skabe trygge og meningsfulde rammer for mennesker, der står på kanten af arbejdsmarkedet.

Vores fleksible jobforløb giver borgere mulighed for at indgå i et realistisk og udviklende arbejdsfællesskab, hvor tempo, opgaver og forventninger tilpasses individuelt.

Vi løser en bred palette af opgaver i huset – og det giver os mulighed for at finde opgaver, der matcher den enkeltes kompetencer og arbejdskapacitet.

Det kan være alt fra værtsopgaver og serviceopgaver til lettere driftsopgaver eller rutineprægede funktioner.

For os handler indsatsen ikke om at nå bestemte tal eller opfylde formaliserede krav.

Det handler om mennesker. Om at tilbyde et sted, hvor man kan øve sig, vokse og blive en del af et fællesskab.

Det er en indsats, der skaber stort socialt aftryk – og som giver værdi for både den enkelte og vores organisation.

***MÅLET ER, AT ALLE FÅR
MULIGHED FOR AT BIDRAGE
OG OPLEVE SUCCES.***



Praktik, læring og ungeindsatser

Arena Nord er et naturligt læringsmiljø for unge og studerende, der ønsker erfaring med kultur, event, teknik eller service.

Vi har løbende praktikanter fra UCN, gymnasier, 8. klasser og EUC Nord, og vi oplever, at de bidrager med både energi, nysgerrighed og ny viden.

For unge, der står uden for job og uddannelse, samarbejder vi med FGU, hvor vi tilbyder et trygt miljø med opgaver, mentorstøtte og mulighed for at indgå i konkrete projekter.

Her handler det om at give unge et sted, hvor de kan udvikle sig i eget tempo og finde ud af, hvad de kan og vil.

Vi har desuden Kulturpas-ordningen, der giver udsatte unge lettere adgang til kulturelle oplevelser.

Ordningen giver unge mulighed for at deltage i koncerter og arrangementer, som de ellers ville være afskåret fra.

FOR OS ER UNGEINDSATSER IKKE ET SIDEPROJEKT – DE ER EN INTEGRERET DEL AF VORES ENGAGEMENT I LOKALSAMFUNDET.



Fællesskaber og trivsel

Arena Nord er et hus med mange mennesker, og vi ved, at trivsel og fællesskab ikke kun skabes gennem formelle processer, men også gennem hverdagskultur, relationer og aktiviteter.



Et af vores stærkeste eksempler er Onsdagsåbent, hvor vi inviterer til fællesskab, kreative aktiviteter, sociale oplevelser og fællesspisning.

Her deltager både lokale borgere, brugere af huset og mennesker, der søger netværk eller tryggere sociale rammer.

Internt arbejder vi med trivsels- og udviklingsworkshops, hvor medarbejdere får mulighed for at styrke samarbejde, kommunikation og mental trivsel.

Sideløbende arrangerer vi biograftere, cykelture, julefrokoster og andre sociale aktiviteter, der gør hverdagen lettere og relationerne stærkere.

For os er trivsel ikke et enkeltstående initiativ, men en kultur, vi udvikler sammen.

For mange bliver onsdagene et fast holdepunkt og et vigtigt skridt ud af ensomhed.



Arbejds miljø og hverdagskultur

Som arbejdsplads rummer vi både administrative medarbejdere, teknisk personale, eventteams, køkkenfolk og servicefunktioner. Det stiller krav til vores arbejdsmiljø – både fysisk og organisatorisk.

I vores storrums kontor arbejder vi løbende med støjreduktion, ventilation og indretning, så de fysiske rammer understøtter både arbejdsro og samarbejde. Vi tilpasser løbende vores setup i takt med behov og årstidernes skiftende lys- og temperaturforhold.

Vi lægger stor vægt på en kultur, hvor der er plads til forskellighed, humor, ærlighed og hverdagsdialoger.

Kommunikation foregår i øjenhøjde, og vi arbejder for en kultur, hvor alle føler sig set og kan bidrage aktivt.

Arbejds miljøet er en vigtig del af vores sociale ansvar – og det er noget, vi kontinuerligt udvikler sammen som organisation.

ET GODT ARBEJDS MILJØ ER EN VIGTIG DEL AF VORES SOCIALE ANSVAR – OG DET ER NOGET, VI KONTINUERLIGT UDVIKLER SAMMEN SOM



G – SELSKABSLEDELSE (GOVERNANCE)

Governance for os handler om at skabe tydelige rammer for, hvordan vi arbejder, tager beslutninger og samarbejder på tværs af huset.

Vi er en organisation med mange funktioner, mange fagligheder og et højt aktivitetsniveau, og derfor er god ledelse og klare strukturer afgørende for, at vi lykkes både i driften og i udviklingen.

Vores arbejde med governance er forankret i vores værdier, vores ansvarsfølelse over for gæster og samarbejdspartnere og vores rolle som kulturinstitution.

Vi er i en udviklingsproces, hvor vi styrker strukturer, forventninger og arbejdsgange på en måde, der gør det lettere at navigere i en stor og kompleks hverdag.



Værdier og inkluderende kultur

Vores værdier er en vigtig del af vores måde at arbejde på i hverdagen.

Vi lægger stor vægt på, at Arena Nord skal være et sted, hvor både medarbejdere, gæster, frivillige og samarbejdspartnere bliver mødt med respekt, nysgerrighed og en åben tilgang til forskellighed.

Vores inkluderende kultur kommer blandt andet til udtryk gennem vores fleksible jobindsatser, vores ungeforløb og vores fællesskabsaktiviteter, men også i måden vi samarbejder internt.

Vi er et hus med mange forskellige opgaver, tempoer og baggrunde, og vi arbejder aktivt for, at alle kan finde deres plads og bidrage meningsfuldt.

Værdierne hjælper os med at skabe rammer for både trivsel, ordentlighed og ansvarlig adfærd – og de udgør fundamentet for vores governance-arbejde.

INKLUSION ER IKKE KUN EN FORMEL AMBITION, MEN EN PRAKSIS, DER LEVER I HUSET – I VORES ARBEJDSFÆLLESSKABER, VORES SOCIALE INDSATSER OG VORES TILGANG TIL BORGERE OG GÆSTER.



Strategi, struktur og organisering

Vi er i en udviklingsproces, hvor vi styrker vores organisering, ledelsesstruktur og samarbejdsflader.

De seneste år har vist, at vores opgaver og ambitionsniveau er vokset, og med det kommer behovet for tydeligere roller, arbejdsfordeling og beslutningsprocesser.

Fra 2026 arbejder vi henimod en samlet strategi, der skal skabe en endnu tydeligere retning for huset og styrke vores evne til at prioritere og koordinere på tværs af afdelinger.

Vi arbejder også med at styrke vores interne procedurer, så opgaver, drift, opfølgning og læring bliver lettere at håndtere i hverdagen.

Denne udvikling sker gradvist og i tæt dialog med medarbejdere og ledere, så strukturen tilpasses de arbejdsbetingelser og samarbejdsformer, der kendetegner Arena Nord.

Governance er ikke en statisk størrelse for os – det er noget, vi udvikler løbende for at sikre gennemsigtighed, kvalitet og sammenhæng.



**FORMÅLET ER AT SKABE EN MERE ROBUST STRUKTUR,
SOM UNDERSTØTTER BÅDE DRIFTEN
OG DE MANGE UDVIKLINGSAKTIVITETER.**



Code of Conduct og styrket governance i hverdagen

Vi arbejder aktivt med at styrke vores værdier og forventninger gennem en mere tydelig Code of Conduct, som skal være forankret i både onboarding, samarbejde og daglig drift.

Formålet er at samle vores principper for ansvarlig adfærd, respektfuld omgangstone, arbejdsmiljø og håndtering af dilemmaer i én klar ramme.

Derfor arbejder vi med at integrere principperne i hverdagen – i sociale aktiviteter, i teamsamarbejde, i ledelseskommunikation og i de procedurer, der understøtter driften.



Vi er også opmærksomme på, at governance - ledelse - handler om mere end politikker.

Det handler om at skabe tydelighed, forudsigelighed og ansvarlig adfærd i de opgaver og beslutninger, der træffes hver dag.

Derfor udvikler vi løbende vores værktøjer, processer og samarbejdsformer, så de understøtter en professionel og ansvarlig drift.

Governance er for os en proces, hvor vi hele tiden arbejder på at stå stærkere – både organisatorisk og i forhold til de forventninger, omverdenen har til os som kulturinstitution.

ARBEJDET MED CODE OF CONDUCT HANDLER IKKE KUN OM AT DOKUMENTERE POLITIKKER, MEN OM AT SIKRE, AT DE BLIVER EN DEL AF VORES PRAKSIS.



Code of Conduct fungerer som en vejledning for god praksis, etisk adfærd og ansvarlighed ud over lovkrav.
Se Arena Nords Code of Conduct her: <https://arenanord.dk/code-of-conduct/>



ESG-DATA



Miljødata (E)

Miljødata	Enhed	2024	2025
Elektricitet	MWh	337	355
- VE-energikilder	%	290	305
- Fossile energikilder	%	47	50
Varme	MWh	395	439
- VE-energikilder	%	213	286
- Fossile energikilder	%	182	153
Scope 1	tCO2e	3,59	2,31
Scope 2	tCO2e	36,22	38,91
CO2e i alt	tCO2e	39,81	41,22
CO2-intensitet pr. publikummer	kg. CO2e	0,088	0,086
Vandforbrug	m3	1.435,05	1474,12

Data er indsamlet på baggrund af:

- El: Miljødeklaration for Frederikshavn Kommune 2024* er anvendt: Andelen af vedvarende energi i er 86 % (uden A-kraft).
- Varme: Frederikshavn Fjernvarme fjernvarmedeklaration: Andelen af vedvarende energi i 2025 er 65,15 %.
- Interne oplysninger om vandforbrug.
- CO₂-beregninger inkluderer scope 1 og 2. Scope 3 indgår ikke.
- CO₂-beregninger foretaget vha. Klimakompasset.
- Da omsætning ikke oplyses, er CO₂-intensiteten beregnet pr. publikummer:
Total tCO₂e 41,22 tCO₂e : 476.910 publikummer = 0,086 kg. CO₂e
- Bemærk: CO₂-intensitet beregnet ud fra antal publikummer anvendes alene som intern benchmark i kommende ESG-rapporter.
- Data fra 2024 har ikke tidligere været publiceret.



Miljødata (E) - Affald

Ikke farligt affald	Samlet mængde	Genanvendelse el. genbrug	Øvrig behandling
Papir og emballage	3,13 tons	3,13 tons	0
Blandet emballage	1,145 tons	1,145 tons	0
Glas	1,115 tons	1,115 tons	0
Bionedbrydeligt køkken- og kantineaffald	6,165 tons	6,165 tons	0
Spiseligt olie og fedt	0,68 tons	0,68 tons	0
Metaller	0	0	0
Husholdningsaffald og lignende handels-, industri- og institutionsaffald...	24,95 tons	0	24,95 tons
Farligt affald	Samlet mængde	Genanvendelse el. genbrug	Øvrig behandling
Affald, hvis indsamling og bortskaffelse er underkastet særlige krav af hensyn til smittefare	0,036 tons	0	0,036 tons

Datakilde affald

- MitAffaldsoverblik, <https://www.ads.mst.dk/>
- Genanvendelse el. genbrug: Affald der er indsamlet til genanvendelse eller forberedelse mhp. genbrug.
- Øvrig behandling: Resterende affald indsamlet til øvrig behandling som fx forbrænding.
- Bemærk: Affaldsdata indeholder også affaldsdata fra Det Musiske Hus og Maskinhallen.



Miljødata (E) - Biodiversitet og cirkulær økonomi

Biodiversitet (34 & 35)

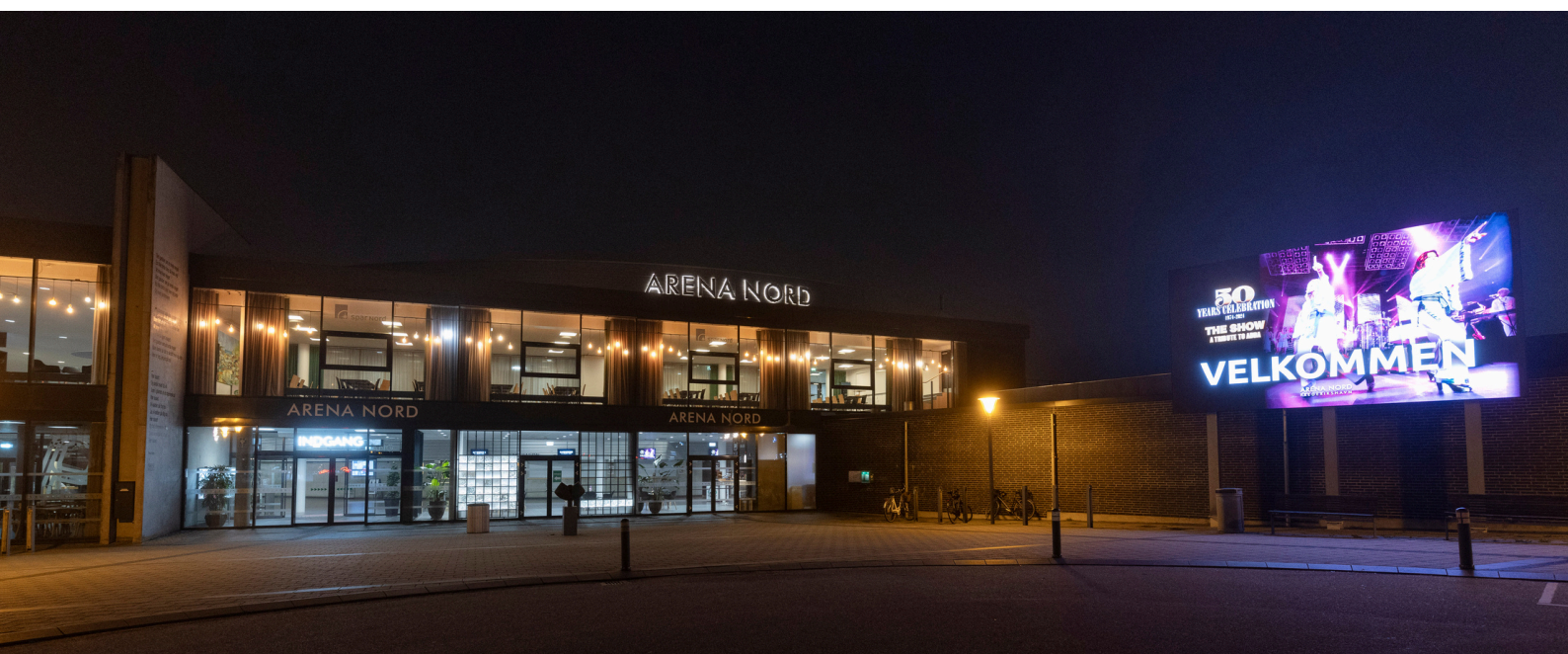
Begger virksomhedens lokationer er ikke beliggende nær naturfølsomme områder.

• Samlet arealforbrug - Arena Nord	24.835 m2
• Samlet befæstet område	24.835 m2
• Samlet naturorienteret område på eller udenfor anlægsområderne:	0 m2

Cirkulær økonomi (37)

Arena Nord anvender cirkulære principper omkring genbrug som en del af indkøbspraksis:

- Alt lyd- og lysudstyr til afvikling af shows, sportsarrangementer, virksomhedsevents o.lign. indkøbes refurbished
- Gulvaskemaskine indkøbes refurbished
- I køkkenet indkøbes større udstyrinvesteringer (fx ovne og varmeskabe) som refurbished



Sociale data (S)

Egen arbejdsstyrke (39a&b)

Kontrakttype	Antal ansatte
Midlertidig ansættelse	3
Timelønnede ansættelser	108
Fastansættelse	25
Total antal medarbejdere	25 og 108 timelønnede

Køn	Antal ansatte
Kvinder	10
Mænd	15
Kvinder (timelønnet)	78
Mænd (timelønnet)	30
Total antal medarbejdere	25 og 108 timelønnede



Sociale data (S)

Medarbejderomsætning (40)

20%

Medarbejderomsætning angiver hvor stor en andel af medarbejderne, der forlader virksomheden i en given periode.

Arbejdsulykker (41a)

Antal: 1

Frekvens: 4 ulykker pr. 100 ansatte

Arbejdsrelaterede dødsfald (41b)

Antal: 0

Forholdet mellem startløn og mindsteløn (42a)

(42a)

Alle ansatte modtager en løn, der som minimum er på niveau med mindstelønnen.

Procentvis ansatte der er dækket af en kollektiv overenskomst (42c)

Antal procent: 100 %.

Uddannelsestimer i gennemsnit pr. medarbejder (42d)

Kvindelige ansatte: 7,45 timer

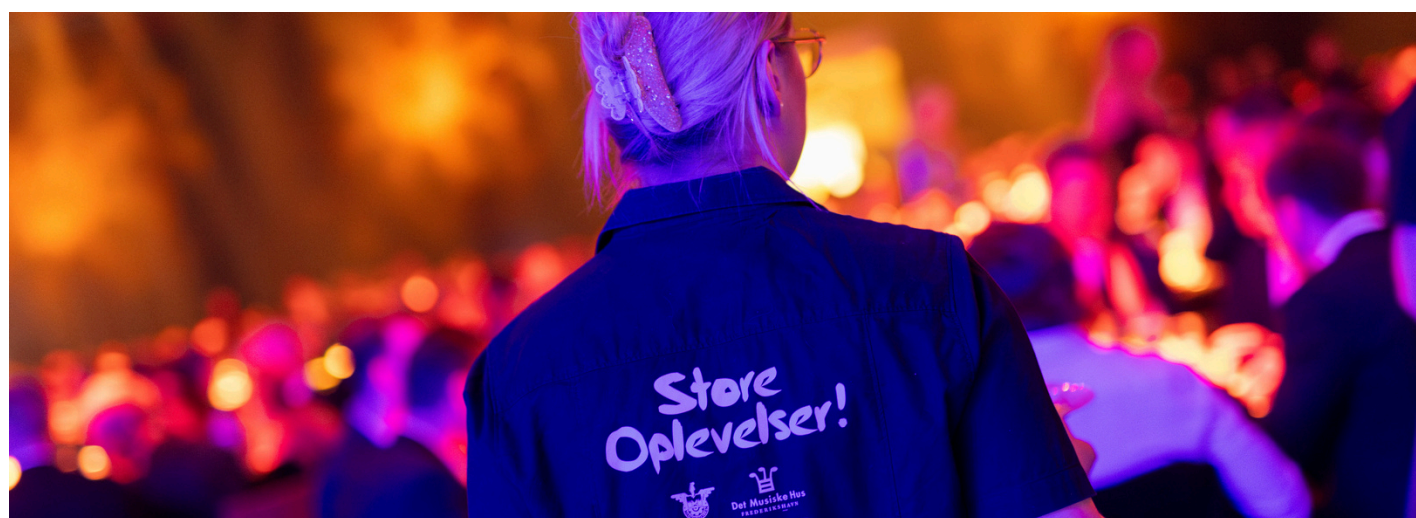
Mandlige ansatte: 10,29 timer

Governance-data (G)

Korruption og bestikkelse (43)

Virksomheden har ikke fået bøder.

Virksomheden har ikke modtaget nogen domme.



Indsatser, politikker og initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi

Område	Har politik/praksis/indsats?	Offentlig tilgængelig?	Indeholder målsætninger?	Beskrivelse
Vand- og havressourcer	Ja	Nej	Nej	Reduktion af vandforbrug via trykstyrede brusere og reduceret vandflow.
Cirkulær økonomi	Ja	Nej	Nej	Indkøb af brugt teknisk udstyr som fx køkkenmaskiner og lydudstyr.
Egen arbejdsstyrke (personalepolit i, flexjob m.v.)	Ja	Nej	Nej	Fleksjob og individuelle forløb med fokus på trivsel og trygge rammer.
Berørte samfund	Ja	Nej	Nej	Onsdagstræf, praktik og ungeindsatser, der styrker lokal deltagelse.
Forbrugere og slutbrugere	Ja	Ja	Nej	Gode gæsteoplevelser, sikker drift og test af realistiske affaldssorteringsløsninger.
Virksomheds ledelse	Ja	Ja	Nej	Styrket organisering, klarere roller og udvikling af Code of Conduct.



MÅL

Arena Nord arbejder målrettet med at udvikle organisationens miljømæssige, sociale og organisatoriske rammer. Målsætningerne afspejler både husets praktiske drift og rollen som kulturinstitution i Frederikshavn.

Miljø (E)

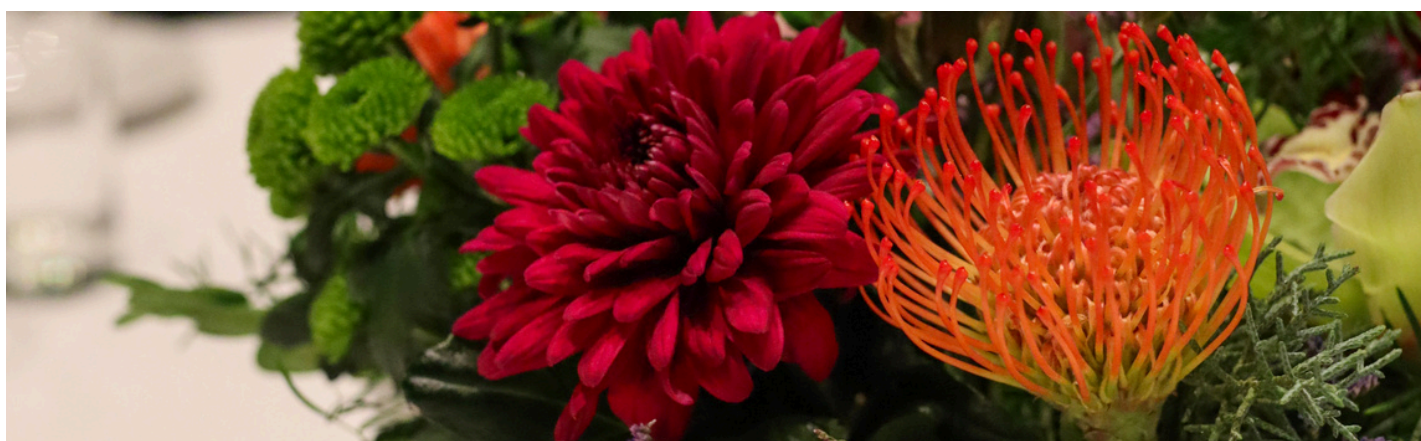
Indsatsområde	Mål
Energi	Træffe beslutning om etablering af solcelleanlæg på Arena Nord i 2026
Affaldssortering - haller	Gennemføre 2 testprojekter med nye sorterings- eller adfærdsindsatser i 2026
Affaldssortering	Test med affaldssortering af ølkrus til Dansk Retursystem i 2026
Cirkulær initiativ	Etablere en byttebørs i foyeren i 2026, hvor foreningsmedlemmer kan aflevere og bytte brugte redskaber med henblik på at styrke fællesskab og genbrug.

Sociale forhold (S)

Indsatsområde	Mål
Trivsel og arbejdsmiljø	Gennemføre mindst én trivsels- eller udviklingsworkshop årligt for medarbejdere
Socialt fællesskab	Afholde min. 2 sociale personalearrangementer årligt for at styrke relationer og samarbejde

Governance (G)

Indsatsområde	Mål
Code of Conduct	Sikre, at alle faste medarbejdere introduceres til Code of Conduct senest 2026



METODE

Denne ESG-rapport er baseret på EFRAGs frivillige standard, VSME (Voluntary Small and Medium Enterprise European Sustainability Reporting Standards) godkendt af EU Kommissionen 30. juli 2025.

Ved hvert ESG-datapunkt har vi angivet i overskriften hvilket afsnit i VSME-standardens punkt refererer til.

Perioden for ESG-opgørelsen er 01.01.2025 - 31.12.2025

Indsamling af data

Der ligger et Excel dataopsamlingskema til grund for alle datapunkter, så vi dels kan spore data, men også sikre, at data så vidt muligt kan opgøres på samme måde i kommende ESG-opgørelser.

Der foreligger bilag for alle relevante datapunkter samt et katalog der beskriver 18 forskellige indsatser og praksisser, som relaterer sig til ESG-området. Disse indgår alle i beskrivelserne af ESG-indsatserne i ESG-rapporten.



Fotos: Arena Nord
ESG-rapporten er udarbejdet med assistance fra www.thyboogco.dk
Thybo & Co

Arena Nord

CVR-nr. 27313175
Harald Nielsens Plads 9 9900
Frederikshavn
+45 96 20 10 70
info@arenanord.dk
www.arenanord.dk



ARENA NORD

FREDERIKSHAVN



www.arenanord.dk