



HÅLLBARHETSRAPPORT

OM ARENAKONCERNEN – HUR SKAPAR VI VÄRDE

Arenakoncernen består av bolagen Arbetslivsresurs, Arena Personal, Impact och World Class. Tillsammans erbjuder våra verksamheter långsiktiga och hållbara lösningar för organisationer, företag och medarbetare. Koncernen tillhandahåller ett komplett tjänsteutbud inom Bemanning & Rekrytering, Hälsa & Rehabilitering samt Karriär & Omställning. I dagsläget finns verksamhet kopplad till över 80 orter i Sverige samt Norge.



Bemanning & Rekrytering



Karriär & Omställning



Hälsa & Rehabilitering

Vi är inom koncernen övertygade om att vi genom ett prioriterat hållbarhetsarbete tar långsiktigt ansvar för en positiv samhällsutveckling i stort. Hållbarhet har en naturlig del i alla våra verksamheter då vårt tjänsteutbud i grunden bidrar till en frisk, hälsosam och hållbar arbetsmarknad. Vi strävar efter att leverera tjänster som skapar en inkluderande arbetsmarknad som är till för alla, samt vurmar för att våra affärer alltid utförs i hållbar anda och med miljön i åtanke. Vi har ett långsiktigt ansvar för vår verksamhet, hur den bedrivs och vilken påverkan den har.

ARENA PERSONAL

Anställda	47
Anställda kvinnor	26
Anställda män	21
Kvinnor (%)	55%
Män (%)	45%

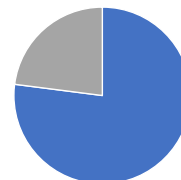
Könsfördelning Arena Personal



ARBETSLIVSRESURS

Anställda	505
Anställda kvinnor	389
Anställda män	116
Kvinnor (%)	77%
Män (%)	23%

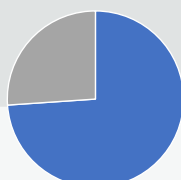
Könsfördelning Arbetslivsresurs



WORLD CLASS

Anställda	138
Anställda kvinnor	102
Anställda män	36
Kvinnor (%)	74%
Män (%)	26%

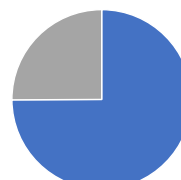
Könsfördelning World Class



TOTAL

Anställda	690
Anställda kvinnor	517
Anställda män	173
Kvinnor (%)	75%
Män (%)	25%

Könsfördelning Total



VÅRA VÄRDERINGAR

Personlig

Personlig - I våra möten med människor bygger vi personliga relationer för ett långsiktigt partnerskap.

Engagerad

Engagerad - Vi är alltid nyfikna, ambitiösa och tillgängliga. Vårt personliga engagemang stärker våra relationer och gör oss än mer framgångsrika.

Professionell

Professionell - Vår kompetens och erfarenhet skapar lönsamma innovativa lösningar som genererar mervärde och trygghet för våra partners.

Inom Arenakonsernen anser vi att ett fungerande arbetsliv är nyckeln till ett fungerande samhälle. Alla våra medarbetare gör skillnad varje dag genom att skapa förutsättningar för att just detta skall uppfyllas. Våra insatser gör skillnad.

Vi är stolta över våra värderingar och vi lever upp till dem i så väl relation med kunder och leverantörer som i samarbete med kollegor. Att agera utifrån våra värderingar är vår kompass och vägledning för att varje dag kunna fatta genomtänkta beslut och verka för ett bättre, hållbart samt väl fungerande samhälle och arbetsliv.

För att skapa framgång bygger vi starka personliga relationer för långsiktiga partnerskap. Vi stärker dessa relationer genom stort engagemang, och genom professionellt agerande skapar vi lönsamma lösningar som genererar mervärde för våra affärspartners.

HÅLLBARHETSARBETE INOM ARENAKONCERNEN — STYRNING OCH UPPFÖLJNING

Inom Arenakonsernen är det ledningsgrupp, Affärsområdeschefer, Marknadsområdeschefer, Kvalitetschef samt HR-ansvarig som tillsammans ansvarar för det övergripande hållbarhetsarbetet. Nämnade funktioner synar verksamheten ur ett hållbarhetsperspektiv, samt utvecklar och samordnar principer och initiativ att arbeta utifrån. Samverkan sker exempelvis vid framtagande av förslag till policydokument, övergripande målsättningar och tydliga rutiner för våra lokalkontor att arbeta utifrån i det dagliga arbetet. Vidare åligger nämnda funktioner ett ansvar att kontinuerligt följa upp koncernens hållbarhetsarbete utifrån ett intressent- och omvärldsperspektiv, samt hålla sig uppdaterade och diskutera för koncernen aktuella nyheter inom lagstiftning och praxis.

Vår kontrollmiljö inkluderar ett antal beståndsdelar så som tydliga referensramar för styrelse och ledning, en strukturerad organisationsstruktur och beslutsdelegering från ledning och nedåt i organisationen.

Vårt hållbarhetsarbete utgår ifrån att vårt erbjudande till marknaden inger trygghet för våra intressenter. Genom våra kvalitets- och miljöledningssystem säkerställer vi att våra uppdrag genomförs och dokumenteras på ett professionellt och kvalitetssäkrat sätt.

Våra viktigaste styrdokument kopplade till vårt hållbarhetsarbete är vår:

Uppförandekod – Uppförandekoden och de värderingar samt policydokument den grundar sig på utgör grunden för vårt förhållningssätt till vår omvärld.

Kvalitets- och miljöpolicy – Kvalitets- och miljöpolicy utgör grunden till uppsatta mål i vår verksamhet. I enighet med denna ska vi aktivt verka till en långsiktig hållbar utveckling och begränsa samt förebygga påverkan på miljö och klimat.

Viktig i sammanhanget är även vårt centralt framtagna introduktionsprogram där vi bland annat går igenom koncernens styrdokument, personalhandbok samt diverse utbildningar. Koncernen innehar en obligatorisk miljöutbildning som alla medarbetare skall genomgå vid anställning och våra styrdokument är redovisade samt belysta på vårt intranät. Under 2017 pågick ett intensivt arbete med att förankra våra värderingar inom samtliga bolag. Detta arbete kommer att fortsätta under 2018 för att ytterligare svetsa samman våra verksamheter.

VÄGVAL OCH PRIORITERINGAR

Arenakoncernens väsentlighetsanalys grundar sig i en avvägning och ett vägval där vi synliggjort vilka hållbarhetsfrågor som är av störst vikt för oss och därmed de fokusområden där vi vill och kan skapa största möjliga värde. För att kunna göra skillnad är en prioritering bland hållbarhetsaspekterna nödvändig.

Styrelse, Koncernledning, HR och ett antal av våra organisationers chefer har utvärderat olika omvärldstrender och analyserat interna samt externa faktorer ur olika intressenters perspektiv. Detta för att fastställa våra mest väsentliga hållbarhetsaspekter kopplade till vår verksamhet och våra intressenter. Inom koncernen har tre prioriterade hållbarhetsområden tagits fram, de är **social hållbarhet**, **affärsmässig hållbarhet** samt **miljömässig hållbarhet**.

För att hitta nyckeln till hur vi ska arbeta på bästa sätt med hållbarhetsfrågor ser vi vikten av att ha väl fungerande intressedialoger för att förstå vilka förväntningar som finns. Vi har ett ansvar för att föra en dialog kring och driva frågor där vi kan göra skillnad kopplade till vår verksamhet. Vi bevakar förutom våra intressedialoger även utvecklingen på den politiska agendan samt övriga frågor som kan komma att påverka oss och hur vi arbetar, och i den mån det är möjligt försöker vi hitta samarbetsytor med olika sammanslutningar.

Koncernen arbetar internt löpande med att utvärdera våra mest väsentliga aspekter ur ett affärsperspektiv för att hitta vägar att skapa värde för oss. De framtagna väsentliga hållbarhetsaspekter vi enats om har brutits ner i ett antal prioriterade områden som ska vara vägledande för koncernens strategiska arbete. Områdena skall inbjuda till möjlighet att utifrån olika scenarier justera eller lägga till frågor som rör hållbarhet.

INTRESSENTER

För att vi inom Arenakoncernen skall kunna positionera oss inför framtida behov och kommande spelplan krävs en strukturerad omvärldsbevakning och en aktiv intressentdialog. Vi ser en enorm vikt av att kärnan i vår intressentdialog består av personliga möten i enighet med våra värderingar. Förutom direkta möten kompletteras dialogen med andra relevanta kanaler så som sociala medier, telefon, sms, e-post, hemsida etc. Dialog sker även genom analyser och mätningar som anpassas för intressentgruppen. Ansvar för dialog och kommunikation mot en viss målgrupp föreligger enligt organisationsschemat bäst målgruppskännedom samt delegerat ansvar.

Intressentgrupp	Huvudsakliga intresseområden	Exempel på verktyg i dialogen	Förväntningar
Samarbetspartners (Myndigheter, Företagskunder, Fonder, Underkonsulter)	Kundinsikt Leveransuppföljning Effektivitet Lönsamhet Hälsa	<ul style="list-style-type: none"> Löpande nära dialog med samarbetspartners utifrån för varje sådan upprättad specifikation och valda kanaler Relationsfrämjande events för samarbetspartners Kundundersökningar Leveransuppföljning Branschspecifika mässor 	Långsiktigt goda relationer och hög leverans-/lösningsgrad Dialog om Arenakoncernen genom personliga möten
Kandidater (kandidater till bemanningsverksamheten)	Engagemang Nöjdhet Syssetsättning	<ul style="list-style-type: none"> Kommunikation via digitala kanaler så som hemsida och sociala medier Interna- och externa forum kopplade till arbetsökande 	En attraktiv, engagerad och seriös arbetsgivare

Forts. figur - intressentdialog

Deltagare (Deltagare i våra tjänster inom Arbetslivsresurs)	Engagemang Sysselsättning Hälsa	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppverksamhet • Individuella möten • Studiebesök • Praktik • Mässor • Utvärderingar 	Individuell utveckling Kvalitetssäkrat utbud av tjänster
Ägare	En välmående koncern i sin helhet Bibehållet humankapital Lönsamhet	<ul style="list-style-type: none"> • Ägarpolicy • Bolagsordning • Löpande finansiell rapportering • Kommunikation via styrelseordförande • Ägarmöten 	God avkastning, resurseffektivitet och lönsamhet Insyn och inflytande Ett aktivt arbete inom koncernen med hållbarhetsfrågor
Externa medarbetare	Engagemang Nöjdhet God arbetsmiljö Rättvisa ersättningar	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation genom, medarbetarportal, sociala medier, hemsida etc. • Personalmöten • Individuella uppföljningar • Medarbetarenkäter • Gemensamma träffar 	En attraktiv, engagerad och seriös arbetsgivare
Interna medarbetare	Engagemang Nöjdhet Utvecklingsmöjligheter Företagskultur och etik Hälsosamma medarbetare God arbetsmiljö	<ul style="list-style-type: none"> • Löpande vecko-/månadsmöten och individuella uppföljningar samt årliga medarbetarsamtal • Individuella SMART-mål • Medarbetarundersökningar • Hälsosä och schemalagd tränings-tid • Riktat arbete med koncernens värderingar 	God arbetsmiljö Engagerade medarbetare Utvecklingsmöjligheter Hälsosamma medarbetare
Fackliga organisationer	Arbetsrättsliga frågor enligt MBL och övrig lagstiftning Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet	<ul style="list-style-type: none"> • Möten, så väl fysiska som via Skype med lokal styrelserepresentation • Lokala möten med lokala föreningar • Centrala möten 	En väl fungerande rutin för att efterleva lagstiftning Ett gott samarbete
Bransch- och intresseorganisationer	Branschfrågor och hållbarhet Lagar och regler Samarbeten	<ul style="list-style-type: none"> • Medlemskap i branschorganisationer • Personliga möten • Nätverksträffar • Utbildningar 	Kvalitativt stöd i specifika branschfrågor och hållbarhet Hitta vägar till nya samarbetsplattformar
Leverantörer	Väl avvägda leverantörsbedömningar Förbättringar Miljö och samhällspåverkan	<ul style="list-style-type: none"> • Upphandlingar • Personliga möten • Leverantörsuppföljningar • Leverantörskontroller 	Relevanta hållbarhetskrav Tydliga avtalsvillkor Miljökrav vid inköp av varor och tjänster

Arenakoncernen består av bolagen Arbetslivsresurs, Arena Personal, Impact och World Class som tillsammans erbjuder långsiktiga och hållbara lösningar för organisationer, företag och medarbetare. Koncernen tillhandahåller ett komplett tjänsteutbud inom Bemanning & rekrytering, Hälsa & rehabilitering samt Karriär & omställning.

RISKHANTERING - ANALYS AV RISKER KOPPLADE TILL VERKSAMHET OCH PRIORITERADE OMRÅDEN

Arenakoncernen måste ständigt anpassa sig till ökad genomlysning av organisationen. Krav på hållbarhetstänkande ökar och lagstiftning är föränderlig.

Styrelse och ledning utvärderar de framtida strategiska möjligheter och risker finns, samt bistår i utformning av organisationens strategi. Att hantera risker på ett balanserat sätt är viktigt för att kunna uppnå våra företagsmål. Alla våra tjänster grundar sig i kvalitetstänk och hela vår verksamhet ställer kravet att vi före uppdragsstart analyserar risker samt tar fram tydliga rutinbeskrivningar. Detta säkerställer att egenkontroll och granskning genomförs och att kvalitén i vår leverans håller lovad nivå.

Samhällets medvetenhet i hållbarhetsfrågor i stort kommer med största sannolikhet att resultera i nya lagar och förordningar som vi behöver vara bra förberedda på att hantera i framtiden. Vi bevakar kontinuerligt dessa frågor för att kunna stå i framkant. Utmaningar föder idéer och pressar oss att vara på tårna för att ständigt bli bättre ur ett hållbarhetsperspektiv och minimera merarbete vid förändrade spelregler.

SAMMANFATTNING AV RISKFAKTORER

Hur vi säkrar långsiktig lönsamhet är en finansiell risk som är ytterst väsentlig ur ett överlevnadsperspektiv. Genom att verka proaktivt och långsiktigt inom samtliga våra prioriterade hållbarhetsområden säkrar vi koncernens framtid. En väl så viktig aspekt att väga in i vårt hållbarhetsarbete för att vara en framtida attraktiv arbetsgivare är den organisatoriska- kvalitetsmässiga och finansiella risken att tappa affärsspecifik och viktig kompetens samt möjliga framtida problem att nyrekrytera kompetenta och välrustade medarbetare till vår koncern. Detta skulle kunna leda till höga kostnader för rekrytering, oförmåga att leverera i våra tjänster samt bristande kvalitet. För att minimera riskerna för detta scenario arbetar vi bland annat aktivt med mångfaldsfrågor och inkludering på våra arbetsplatser samt att skapa goda förutsättningar för befintlig personal att trivas, vara hälsosamma och utvecklas. Kundupplevelsen skulle kunna innefatta en marknadsrisk där vi genom att arbeta aktivt med våra prioriterade områden kan vinna ett gott rykte som professionella, engagerade och personliga i enighet med våra värderingar. I längden torde ett strukturerat arbete med hållbarhet ge oss nya affärsmöjligheter och långsiktiga relationer. Genom att värna om miljörelaterade frågor och därmed bidra till en bättre värld för kommande generationer kan vi minska risken att vårt varumärke upplevs negativt genom att inte möta den moderna marknadens krav. Genom engagemang och rutiner som rör exempelvis miljölagstiftning och mänskliga rättigheter kan vi skapa förutsättningar för att möta marknadens förväntningar.

ARENAKONCERNENS HÅLLBARHETSASPEKTER

1. SOCIAL HÅLLBARHET

SYSSELSÄTTNING

Social hållbarhet innebär ett stort ansvarstagande för Arenakoncernen på många plan. Vi skapar värde som arbetsgivare och leverantör i alla våra tjänster. Att få individer i sysselsättning bidrar i längden till en ökad grad av egenförsörjning och hjälper till att tillvarata samhällets resurser, något som motverkar potentiellt utanförskap. Genom våra tjänster stärker vi företag och organisationers konkurrenskraft samt skapar förutsättningar för ett hållbart samhälle på lång sikt. Vi stärker genom en rad tjänster i vår produktportfölj.

Inom vår bemanningsverksamhet i Arena Personal matchas kandidaters kompetens löpande ut mot arbete hos våra kundföretag. Vi anställer dagligen en mångfald av individer med olika bakgrund och erfarenheter. Bemanningsbranschen är enligt Bemanningföretagen en viktig språngbräda in på arbetsmarknaden för många grupper, inte minst ungdomar och utlandsfödda. Arena Personal är 7:e största bemanningsföretaget enligt Bemanningföretagens topp 25 Q3 2017 med en total andel på 3,37 %. Under 2017 hjälpte vi genom våra bolag Arena Personal och Impact över 410 arbetsplatser med kompetensförsörjning genom rekryterings- och bemanningsinsatser. Vi hade under 2017 över 1300 människor anställda i vår uthyrningsverksamhet och därmed ute i arbete på hel eller deltid. Många av våra medarbetare är utrikesfödda och/eller har sin första kontakt med svenska arbetsmarknaden genom oss.

Arbetslivsresurs bidrar till att stärka individer och rusta dem för att komma in på arbetsmarknaden, bland annat via våra tjänster Introduktion Till Arbete, Stöd och Matchning samt TSL. Vi har ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen och levererar i några av deras stora tjänster som syftar till att få individer i sysselsättning eller närma sig arbetsmarknaden. Under 2017 hjälpte vi i Stöd och Matchning cirka 1300 människor in på arbetsmarknaden eller i utbildning. I vår tjänst TSL hjälpte vi cirka 1400 personer ut i nytt arbete eller in i utbildningsverksamhet, detta gör oss till en av marknadens största leverantörer. I Introduktion Till Arbete hjälper vi deltagare att rustas för att närma sig arbetsmarknaden och förbereda dem för arbete, annat arbetsmarknadsprogram eller reguljär utbildning. Vi hjälpte under 2017 1400 individer att hitta ett hel- eller deltidsarbete, cirka 470 personer att hitta en utbildning och 1050 personer till en praktikplats som ska kunna hjälpa dem vidare i processen att bli förankrad på arbetsmarknaden. Vi arbetar även med att hjälpa företag och individer att skapa förutsättningar för en friskare arbetsplats eller möjligheter att ta sig vidare på arbetsmarknaden utifrån sina egna förutsättningar.

Arenakoncernen ska präglas av ett öppet och inkluderande synsätt, där mångfald ger ett mervärde till organisationen. I alla våra verksamheter värdesätter vi olikheter och har en tro på att dessa bidrar till en mer hållbar utveckling där de appliceras. Inom koncernen finns en jämställdhets- och likabehandlingsplan som styr hur vi ska hantera dessa frågor så väl internt som externt.

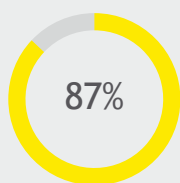
Vår verksamhet ställer krav på kulturell och språklig kompetens varpå det är viktigt för oss att vår interna personal avspeglar hur samhället ser ut. Inom många av våra tjänster arbetar vi med individer som är nyanlända till Sverige, har någon form av funktionsnedsättning eller annan begränsning som gör att de behöver hjälp att ta sig in i sysselsättning. Genom sysselsättning bidrar vi till social nytta. Social nytta kan ta sig uttryck på många sätt, exempelvis genom en förbättrad hälsa, ökad tillfredsställelse, glädje eller social tillfredsställelse eller ökad livskvalitet.

Hållbarhetsområde	Ansvar	Styrning	Uppföljning
Social Hållbarhet <ul style="list-style-type: none"> Sysselsättning och inkludering Skapat värde både ekonomiskt och känslomässigt	Verksamheten ansvarar för ekonomiska resultat. Stab ansvarar för uppföljning	Värderingar och affärsplan Uppförandekod Mångfaldspolicy	Avrapportering sker till koncernledning via lokala ledningsgrupper och stab Presentation i årsredovisning och hållbarhetsrapportering

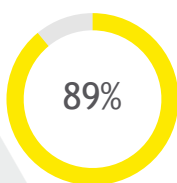
2. AFFÄRSMÄSSIG HÅLLBARHET

Arenakoncernens alla affärsverksamheter skall alltid genomsyras av respekt för etik, hederlighet, ansvarstagande och integritet. Vi ser hållbarhet som etiskt försvarbar och lönsam över tid. Vår verksamhet bidrar till resultat, tillväxt, kvalitet och utveckling. Långsiktighet i våra affärer kommer från att skapa och leva upp till förtroende. Nyckeln till att ha väl fungerande tjänster och en fortsatt framträdande position på marknaden är att ha nöjda deltagare i våra tjänster och trygga motiverade externa och interna medarbetare. Genom att säkra kvalitativa tjänster med positiva resultat skapas förutsättningar för tillväxt.

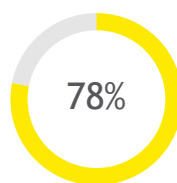
En nödvändig hörnsten för en stabil och lönsam utveckling över tid är nöjda kunder och långvariga relationer. Genom en regelbunden dialog med bolagets kunder fångar vi upp synpunkter. Vi utför även undersökningar både på lokal nivå och centralt administrerade. Under 2017 genomfördes kundnöjdhetsundersökningar i Arbetslivsresurs och Arena Personals räkning. I stort visade resultatet att Arbetslivsresurs och Arena Personals kunder var mycket nöjda med vår leverans. Förklaringen till vår höga kundnöjdhet är troligen delvis att vi inom koncernen levererar kvalitetssäkrade tjänster som anpassas utifrån efterfrågan och förväntningar. Inom koncernen arbetar vi med nationellt kundansvariga kopplade till våra största kunder för att kunna säkra kvalitativ leverans och genomföra ett strukturerat förbättringsarbete.



StoM 87 % nöjda deltagare



ITA 89 % nöjda deltagare



TSL 78 % nöjda deltagare

Inom koncernen finns fem etiska hörnstenar varav en ligger till grund för att våra verksamheter är hållbart affärsetiska. Dessa hörnstenar arbetar vi aktivt med att förankra i vår verksamheter. Kollektivavtal finns inom samtliga verksamheter för en trygg anställning så väl internt som för externa konsulter.

Arenakoncernen ställer krav på våra leverantörer ifråga om hållbarhet. Vid inköp av varor och tjänster tar vi alltid i den mån det är möjligt ansvar för att köpa in miljömärkta och rättvisemärkta sådana. Vid upphandlingar av varor och tjänster tas aspekter som rör miljö, kvalitet, etik och mänskliga rättigheter alltid i beaktning. Majoriteten av Arenakoncernens leverantörer är svenska.

Under 2017 togs en ny uppförandekod fram inom koncernen som bland annat tydliggör våra fem etiska hörnstenar samt hur vi ser på affärsmässig etik i stort och handlar utifrån detta synsätt. God affärsanda innefattar bland annat ett tydligt avståndstagande från mutor både internt och från tredje part. Arenakoncernens alla affärsverksamheter skall alltid genomsyras av respekt för etik, hederlighet, ansvarstagande och integritet. Uppförandekoden har implementerats hos alla våra chefer och under 2018 ska den ytterligare synliggöras bland samtliga medarbetare genom information på möten och via vårt intranät.

Hållbarhetsområde	Ansvar	Styrning	Uppföljning
Nöjda kunder och individer deltagande i vår verksamhet	Verksamheten ansvarar för relationer och ekonomiskt resultat. Stab ansvarar för uppföljning	Värderingar och affärsplan Uppförandekod	Avrapportering sker löpande till koncernledning via lokala ledningsgrupper och stab, NKI, deltagarundersökningar, presentation i hållbarhetsrapportering

3. MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

Arenakoncernen har en Kvalitets och Miljöpolicy som ligger till grund för vårt arbete med miljömässig hållbarhet. Vi värnar om miljön och vill vårda vår planet även för kommande generationer genom att aktivt försöka att reducera vår egen och våra leverantörers påverkan i den mån det är ekonomiskt och tekniskt möjligt. Vi är diplomerade enligt Svensk miljöbas miljöledningssystemets standard och genomgår löpande revisioner för att säkra att vi uppfyller krav som ställs genom denna för att erhålla ett aktuellt diplom. All vår personal får vid anställning ta del av vår miljöpolicy samt genomgå en obligatorisk miljöutbildning för att få en förståelse för miljömässig hållbarhet i stort och smått. Genom utbildningen blir våra medarbetare bättre på att tänka grönt redan från första anställningsveckan.

Vår verksamhet är utspridd över hela landet och det medför att vi har medarbetare som reser i tjänst från tid till annan. Våra medarbetare utför även ett stort antal kundmöten i våra verksamheter årligen vilka kräver transporter. Vi har så långt det är möjligt begränsat fysiska möten till förmån för sammankomster via Skype. Skype har gjort organisationen flexiblere och mer effektiv genom att minska antal restimmar. Inför resor till olika platser i landet ska det alltid göras en utvärdering kring vilket färdmedel som är mest miljövänligt och effektivt. Kundmöten utför vi helst genom att åka kollektivt med buss och tåg. Vissa av våra kontor har köpt in kontorsejklar för att på så sätt kunna utföra kundmöten i närheten av våra egna kontor på ett smidigt sätt utan miljöpåverkan och med positiv effekt för vår personals hälsa. Detta koncept ska spridas till flera kontor under 2018.

Vi har minskat vår pappersanvändning betydligt genom att skicka våra fakturor elektronisk väg. Vi har även börjat att i vissa delar av vår verksamhet använda oss av digital signering i ett led att minska pappersåtgången. Nya lampor som installeras på våra kontor ska vara LED. På många av våra kontor har vi installerat rörelsesensorer som styr vår belysning och minskar energiåtgången genom att släcka ner då medarbetare ej är på plats.

Våra kontor prioriterar att källsortera allt vårt avfall utifrån karaktär så som glas, matavfall, plast papper etc. Många av våra kontor har anpassade stationer för detta utplacerade i lunchrummet för att underlätta sorteringen. Alla kontor har diskmaskin installerad för att minska energiåtgång.

Hållbarhetsområde	Ansvar	Styrning	Uppföljning
Minskad miljöpåverkan	Verksamheten ansvarar för drift av kontor, inköp samt dagliga beslut, stab ansvarar för uppföljning.	Värderingar och affärsplan Uppförandekod Kvalitets och miljöpolicy	Avrapportering sker löpande till koncernledning via lokala ledningsgrupper och stab, revision i enighet med Svensk miljöbas standard, presentation i hållbarhetsrapportering

SÄRSKILT PRIORITERADE PROJEKT INOM KONCERNEN

STAR FOR LIFE - ATT VÄRNA OM DE MÄNSKLIGA RÄTTIGHETERNA

Arenakoncernen stöttar Star for life, en organisation som funnits sedan 2005 och arbetar för att stärka unga i Sydafrika och Namibia att tro på och sträva mot sina drömmar. Under 2017 var några medarbetare i koncernen i Sydafrika för att på plats för att lära sig om och aktivt delta i organisationens arbete. Besöket gav våra medarbetare en unik chans att ta del av Sydafrikas kultur och ge ett specificerat bidrag från koncernen i hopp om att påverka barn och ungdomars möjligheter till en ljus framtid.

HÄLSA - ETT UNIKT ARBETE FÖR EN FRISKARE ORGANISATION

Arenakoncernen ska aktivt arbeta för en säker, frisk, sund och välmående arbetsplats för våra medarbetare. Det pågår ett löpande aktivt hälsoarbete internt som genomsyrar alla våra koncernbolag. Satsningen på en hälsosam arbetsplats tog avstamp hösten 2016 genom en hälsoresa där hela koncernen deltog. Den kommer att följas upp med en likadan

resa våren 2018, där arbetet med hälsofrämjande insatser hitintills kommer att följas upp. Alla medarbetare uppmanas att utifrån sina egna förutsättningar värna om den egna hälsan och det erbjuds så väl friskvårdsbidrag som gratis träningsmöjligheter på arbetstid både individuellt och i grupp. För att sprida kunskap och ge möjlighet till våra kunder att skapa hälsosamma arbetsplatser kommer vi under 2018 förutom vår interna hälsoresa även aktivt fortsätta att erbjuda våra kunder paketerade affärserbjudanden inom hälsa med syftet att främja till bättre hälsotal och friskare medarbetare.

MÅL OCH PRIORITERINGAR 2018

SOCIAL HÅLLBARHET

Vår strävan efter social hållbarhet innebär att bredda och utveckla vårt bidrag till samhället genom att inte bara sysselsätta individer utan även erbjuda insatser för hälsosammare arbetsplatser och medarbetare. Under kommande år kommer våra hälsoinriktade tjänster att marknadsföras i stor utsträckning och vi hoppas kunna göra avtryck på marknaden genom att hjälpa företag till en välmående personalstyrka. Målet är att hälsa ska genomsyra alla våra tjänster på ett eller annat sätt. En utvärdering kommer att göras inför nästkommande år. Även internt kommer vi att ha en fortsättning på vår redan påbörjade hälsoresa och under 2018 kommer koncernen att åka till Mallorca för att motivera och inspirera till välmående för både kropp och själ.

AFFÄRSMÄSSIG HÅLLBARHET

Vi kommer att under 2018 arbeta på bred front med vår framtagna uppförandekod och införa diskussionsforum lokalt som rör affärsmässighet och hållbara affärsrelationer. Arenakoncernen har även som mål att hitta ett nytt bra verktyg för att kontinuerligt kunna mäta nöjdhet både hos våra kunder och individer kopplade till vår verksamhet. Vi inser att vi måste vara på tårna och ta tempen på hur nöjd vår omgivning är med vårt resultat på bredare front, för att snabbt kunna anpassa oss till marknadens förutsättningar.

MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

Vi har som mål att under 2018 se över hur vi ytterligare kan minska vår klimatpåverkan. Möjligheter till att köpa in kontorscyklar för att minska koldioxidutsläpp från biltrafik kommer att ses över runt om i landet. I övrigt kommer vi att genomgå en revision där våra kontor granskas utifrån Svensk Miljöbas standard för att säkra att vi uppfyller satta krav.