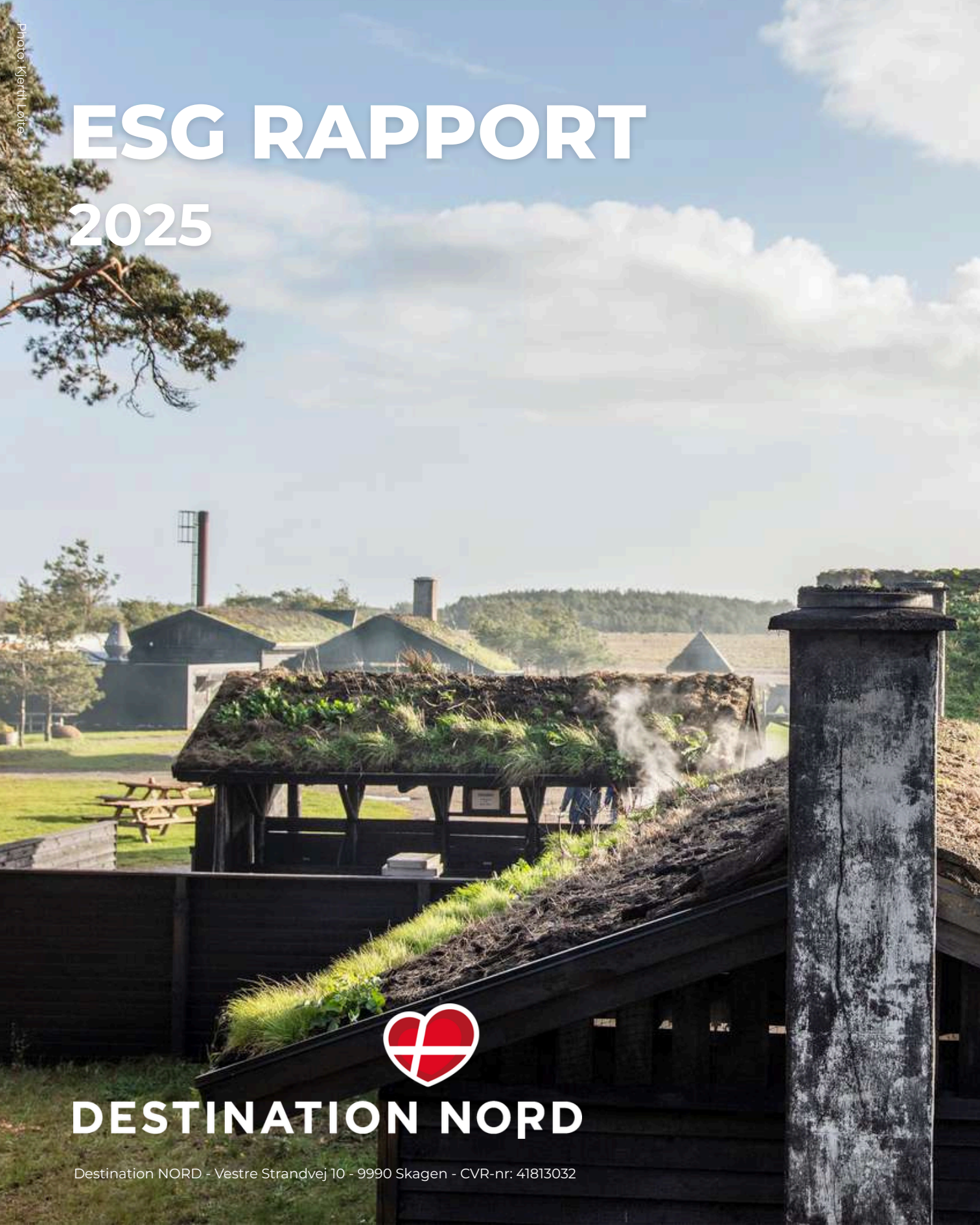


# ESG RAPPORT

## 2025



**DESTINATION NORD**

Destination NORD - Vestre Strandvej 10 - 9990 Skagen - CVR-nr: 41813032

# INDHOLD

## INTRODUKTION

- 6 Om rapporten
- 7 Vores forretning
- 8 ESG ledelsesberetning
- 10 Vores væsentligste resultater
- 12 Bæredygtig turisme udvikling
- 14 FN's verdensmål
- 15 UN Global Compact
- 16 Global Destination Sustainability-Index

## KLIMA OG MILJØ (E)

- 20 Klima og resultater
- 22 Transport

## SOCIAL (S)

- 26 Vores medarbejdere
- 28 Sociale tiltag
- 30 Ledelse og organisationsudvikling

## SELSKABSLEDELSE (G)

- 34 Ledelse og ansvar
- 36 Politikker

## NØGLETAL OG NOTER

- 40 Vores indsatser i 2026
- 42 ESG-nøgletal
- 44 Anvendt regnskabspraksis
- 46 ESG-tabeller

## ERKLÆRINGER

- 48 Erklæringer

## OM DENNE RAPPORT

Dette er Destination NORDs ESG-rapport, som giver et samlet overblik over organisationens bæredygtighedsresultater for perioden 1. januar-31. december 2025.

Rapporten indeholder ledelsens kommentarer og en beskrivelse af Destination NORDs organisation og vores arbejde med bæredygtig turismeudvikling. Herudover redegøres der for vores væsentligste indsatser og resultater inden for miljø (E), sociale forhold (S) og selskabsledelse (G).

Rapporten suppleres af vores løbende opfølgning og rapportering i forbindelse med GDS-Index som bidrager til at dokumentere og synliggøre Aalborgs fremskridt inden for grøn og ansvarlig turismeudvikling.

For definitioner, forklaringer og datagrundlag henvises til afsnittet Nøgletal og noter bagest i rapporten.

ESG rapport 2025  
Destination Nord FMBA  
Vestre Strandvej 10  
9990 Skagen  
enjoynordjylland.dk  
Regnskabsår: 01.01.25 - 31.12.25  
CVR-nr: 41 81 30 32

**UDARBEJDET AF**  
Lukas Klavsén & Anne Voss

**DESIGN OG LAYOUT**  
Lukas Klavsén

**KONTAKT**  
av@destination-nord.dk

# INTRODUKTION

→	Om rapporten	6
→	Vores forretning	7
→	ESG ledelsesberetning	8
→	Vores væsentlige resultater	10
→	Bæredygtig turisme udvikling	12
→	FN's verdensmål	14
→	UN Global Compact	15
→	Global Destination Sustainability-Index	16

## OM RAPPORTEN

### ESG-rapport for 2025

Denne rapport giver et samlet overblik over Destination NORDs interne arbejde med bæredygtighed og ansvarlig forretningsdrift. Rapporten beskriver, hvordan vores aktiviteter, samarbejder og strategiske prioriteringer påvirker miljø, mennesker og samfund – direkte såvel som indirekte. Selvom vi ikke er juridisk forpligtet til at udarbejde en ESG-rapport, ser vi det som vores ansvar at synliggøre de resultater vi opnår. ESG-rapporten er et oplagt medium til dette.

Rapporten dækker regnskabsåret 1. januar til 31. december 2025.

### Formål og anvendelse

Formålet med rapporten er at dokumentere og kommunikere vores arbejde med ESG samt at skabe et fælles grundlag for opfølgning og udvikling.

Rapporten anvendes som et internt styrings- og overbliksværktøj samt som ekstern dokumentation over for samarbejdspartnere og øvrige interessenter med interesse for organisationens ansvarlige drift.

### Rapportens omfang

Denne ESG-rapport omfatter udelukkende Destination NORDs egne aktiviteter og interne forhold inden for miljø (E), sociale forhold (S) og selskabsledelse (G). Rapporteringen tager udgangspunkt i de påvirkninger, som kan henføres direkte til organisationens drift og beslutninger.

Rapporten indeholder således ikke opgørelser af turismens samlede klima- eller samfundspåvirkning i destinationen.

Disse opgørelser kan findes under:

<https://www.visitdenmark.dk/corporate/videncenter/klimaregnskab2022>

### Datagrundlag og afgrænsning

Rapporteringen er baseret på data fra vores egne aktiviteter og interne processer. For klimaområdet tager rapporten udgangspunkt i opgørelser efter GHG-protokollens Scope 1, 2 og 3, hvor særligt Scope 3 udgør hovedparten af vores samlede udledninger. Datagrundlaget udvikles løbende, og rapporten afspejler det aktuelle niveau for dataindsamling i 2025.

### Transparent rapportering

Gennemsigtighed er et centralt princip i vores ESG-rapportering. Vi tilstræber at give et retvisende og balanceret billede af både resultater og udfordringer og tydeliggør, hvor data er behæftet med usikkerhed eller afgrænsninger.

### SBTi

Vi anvender Science Based Targets initiative (SBTi) som metodisk reference i arbejdet med klimamål og reduktion af drivhusgasudledninger.

Rammerne indebærer typisk reduktion af drivhusgasudledninger på omkring 50 % frem mod 2030 og netto-nul senest i 2050.

Selvom vi endnu ikke har fået formelt valideret klimamål gennem SBTi, anvender vi rammerne og principperne som inspiration til at strukturere vores arbejde med emissionsopgørelser og reduktionsindsatser.

## VORES FORRETNING

Destination NORD er destinationsselskabet for Aalborg, Frederikshavn, Brønderslev og Læsø kommuner. Vores forretning består i at samle, koordinere og understøtte arbejdet med at tiltrække turister på tværs af destinationen med udgangspunkt i fælles strategiske rammer og prioriteringer.

Vores arbejde spænder bredt og omfatter både markedsføring, destinationsudvikling og samarbejde med kommuner, turismevirksomheder, videndeling og øvrige aktører.

Vores opgave er at understøtte en balanceret udvikling, hvor turismen bidrager positivt til lokal økonomi, beskæftigelse og helårsliv i destinationen.

Vi arbejder i tæt dialog med de fire kommuner og turismeerhvervet og omsætter fælles mål til konkrete indsatser gennem projekter, partnerskaber og strategiske samarbejder.

Aalborg Convention Bureau, som en del af Destination NORD, varetager tiltrækning og udvikling af møder, konferencer og erhvervs-events i destinationen.



### UDVIKLING

**Vi arbejder strategisk med udvikling af turismen, der bidrager til lokal økonomi og beskæftigelse. Bl.a.**

- Projekter inden for grøn omstilling og social bæredygtighed
- Fokus på bæredygtigheds certificeringer til overnatningssteder og attraktioner
- Arbejder med nationale og internationale bæredygtigheds certificeringer

### INFRASTRUKTUR

**Vi koordinerer og faciliterer samarbejde mellem kommuner, erhverv og turismeaktører for at skabe en sammenhængende og bæredygtig turismeinfrastruktur. Bl.a.**

- Fokus på mere bæredygtige transportløsninger for gæster
- Understøttelse af grønne investeringer i turisme og events
- Fremme af lavsæsonaktiviteter for at udjævne turismens belastning

### PARTNERSKABER

**Vi udvikler destinationens brand i tæt samarbejde med erhvervslivet og lokale partnere. Bl.a.**

- UN Global Compact, GDS-Index og klimapartnerskaber med kommuner
- Vidensdeling, workshops og sparing om ESG
- Kampagner for ansvarlig gæstefærd
- Kommunikation om bæredygtighed til gæster, erhverv og mødeplanlæggere

## LEDELSESBERETNING - ESG

Forandringer, fornyelse og fællesskab har præget året på vores hovedkontor i Aalborg. Da jeg tiltrådte som CEO i oktober 2025, var indsatserne i denne rapport allerede i fuld gang. Jeg mødte en organisation med stærkt engagement, høj faglighed og en tydelig lyst til at gøre bæredygtighed til en naturlig del af hverdagen. Her bliver klima, trivsel og ansvarlighed taget alvorligt – og det kan ses i resultaterne.

### Vores retning

Destination NORDs ESG-rapport har først og fremmest fokus på vores interne arbejde. Bæredygtighed er ikke noget, vi har liggende ved siden af vores øvrige opgaver. Den er en del af vores strategi, vores prioriteringer og vores daglige beslutninger. Vores bæredygtighedsudvalg, med deltagere fra alle afdelinger, er med til at sikre en bred forankring i organisationen. Samtidig deler vi månedlige ESG-opdateringer via Teams, så alle medarbejdere kan følge udviklingen i fx energiforbrug og udledning.

### Hvorfor ESG?

For os handler ESG-rapporteringen om overblik og læring. Den giver en mere systematisk forståelse af vores forbrug, klimaaftryk og sociale nøgletal. Hvor belaster vi mest, og hvor kan vi forbedre os? Den viden gør det lettere at justere og optimere – ofte på måder, der også giver økonomiske fordele. Samtidig giver ESG os et fælles sprog med mange af vores samarbejdspartnere og styrker koblingen mellem bæredygtighed, forretningsudvikling og langsigtet konkurrencekraft.

### Årets højdepunkter

2025 har budt på flere fremskridt i vores interne bæredygtighedsarbejde:

- **Lavere energiforbrug**

Vores strømforbrug er reduceret med 23 % sammenlignet med 2024.

- **Grønnere transport**

Udledninger relateret til transport er reduceret med 58,7 %, og næsten halvdelen af vores arbejdsrelaterede kørte kilometer foregår nu i elbil.

- **Trivsel og arbejdsmiljø**

Sygefraværet er faldet med 23,2 %, blandt andet som følge af vores fokus på trivsel og et godt arbejdsmiljø.

### Global Destination Index

Samtidig opnåede Aalborg i september en 4. plads i Global Destination Sustainability Index 2025 – en markant fremgang fra 11. pladsen året før. Resultatet er skabt gennem tæt samarbejde mellem Aalborg Kommune, Destination NORD og destinationens aktører.

### Udfordringer og dilemmaer

Selvom vi er tilfredse med resultaterne, er der fortsat udfordringer. Scope 3-udledning udgør størstedelen af vores klimaaftryk, især relateret til indkøb af varer og services. Datakvalitet og transparens i værdikæden er også fortsat en udfordring.

Vi ønsker hurtige forbedringer, men vi er klar over, at det skal ske i et tempo hvor kvalitet og forankring kan følge med. Samtidig skal turismen vokse ansvarligt, så vi balancerer økonomisk udvikling med hensyn til klima og lokalsamfund.

### Medarbejderne i centrum

Vores medarbejdere er afgørende for, at vi kan skabe resultater og forandringer. I 2025 har vi styrket vores fokus på organisationskultur. Vi har blandt andet nedsat et virksomhedskulturudvalg og sat ekstra fokus på psykologisk tryghed og dialog.

### Vores mål for 2026

I 2026 vil vi blandt andet fokusere på at:

- Arbejde videre med Scope 3-data og dialogen med leverandører
- Styrke udviklingen mod endnu mere grøn transport
- Gøre endnu mere for arbejdsmiljø og trivsel
- Udvikle vores rolle som videns- og inspirationspartner.



**DESTINATION NORD**



**“Et fald på over 28,6 % i CO2-udledning pr. medarbejder er virkelig noget, vi kan være stolte af. Det afspejler en organisation, hvor bæredygtighed er blevet en del af hverdagen. Vi har især flyttet os på energiforbrug og den arbejdsrelaterede transport – områder, hvor vores medarbejders mange små, men bevidste valg har skabt stor forandring.”**

**Jakob Christian Ipland**  
**Adm. Direktør**

# VÆSENTLIGESTE RESULTATER 2025

Photo: NT



## ↓26%

Reduktion af vores strømforbrug fra 2024 til 2025



Se side 21

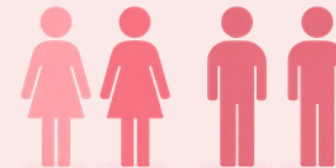
## ↓23,2%

Reduktion af vores sygefravær fra 2024 til 2025



## 65:35

Kønsdiversitet alle ansatte (kvinder:mænd)



Se side 27

## ↓58,7%

Reduktion i vores samlede udledninger vedrørende transport fra 2024 til 2025



Se side 23

## 45,6%

af vores samlede arbejdsrelateret kørt kilometer er i elbil



Se side 22

## ↓28,62%

Reduktion af totale emissioner pr. medarbejder fra 2024 til 2025



# BÆREDYGTIG TURISME UDVIKLING

## National strategisk ramme

Bæredygtig turismeudvikling i Destination NORD handler om at skabe varig værdi for virksomheder, borgere og gæster. Vores arbejde tager afsæt i den nationale strategi "Veje til bæredygtig turismevækst", hvor ambitionen er, at turismen skal bidrage positivt til økonomi, miljø og samfund. Strategien fremhæver behovet for sæsonspredning, grøn omstilling, stærkere produkter, investeringer samt et solidt fundament af viden og data.

## Lokal forankring og strategisk retning

I Destination NORD omsætter vi de nationale pejlemærker til konkret handling i en lokal kontekst. Vores bæredygtighedsstrategi er forankret i samspillet mellem erhverv og kommuner og bygger på en klar mission om at skabe ansvarlig udvikling med tydelig positiv impact. Turismen skal ikke blot vækste – den skal udvikle steder, styrke erhvervet og bidrage til livskvalitet, attraktivitet og sammenhængskraft.

## Fire strategiske impactområder

Strategien samler vores indsats i fire sammenhængende impactområder: økonomisk, grøn, social og velfærd. Det betyder fokus på arbejdspladser hele året, styrket grøn omstilling i virksomhederne, udvikling af regenerative tiltag samt investeringer i rekreativ infrastruktur og attraktive miljøer at bo og besøge. Bæredygtighed forstås som en balance mellem vækst, ansvar, kvalitet og langsigtet værdiskabelse.

## Grøn omstilling og sæsonspredning

Den grønne omstilling er et centralt omdrejningspunkt. Vi understøtter arbejdet med bæredygtigheds certificeringer, grøn mobilitet og mere ansvarlige valg i hele værdikæden. Samtidig arbejder vi målrettet med sæsonspredning og helårsturisme, så turismens værdiskabelse i højere grad kommer lokalsamfundene til gode året rundt.

Photo: Glæmning Skovgaardsminde



## Partnerskaber og ansvarlig udvikling

Vi samarbejder derfor i tæt dialog med vores partnere om destinationsudvikling, produktinnovation og kompetenceløft. Målet er at sikre, at turismen udvikles ansvarligt, robust og med respekt for både natur, klima og lokale fællesskaber.

## Strategi omsat til praksis

Bæredygtighedsprojekterne i Destination NORD omsætter vores strategi til handling. Her arbejder vi med både miljømæssig og social bæredygtighed og udvikler værktøjer og metoder, der kan inspirere resten af aktørerne i vores destination og generelt i branchen. Flere af projekterne styrker samarbejdet på tværs af destinationens kommuner og aktører, skaber fælles læring og understøtter nye løsninger.

Ambitionen er at skabe reel og målbar forandring til glæde for miljøet, erhvervet og lokalsamfundet. Gennem projekterne testes bl.a. nye tilgange til grøn omstilling, gæstefærd, social ansvarlighed og tværgående planlægning. Projekterne er støttet af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse.

## Destinationsområde

### Bæredygtige Destinationer i Praksis 2.0

I samarbejde med Danske Destinationer/Støttet af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse

### Værdifulde møder: Styrket Social Bæredygtighed

I samarbejde med MeetDenmark/Støttet af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse

### Strategi for bæredygtig turismeudvikling på Læsø

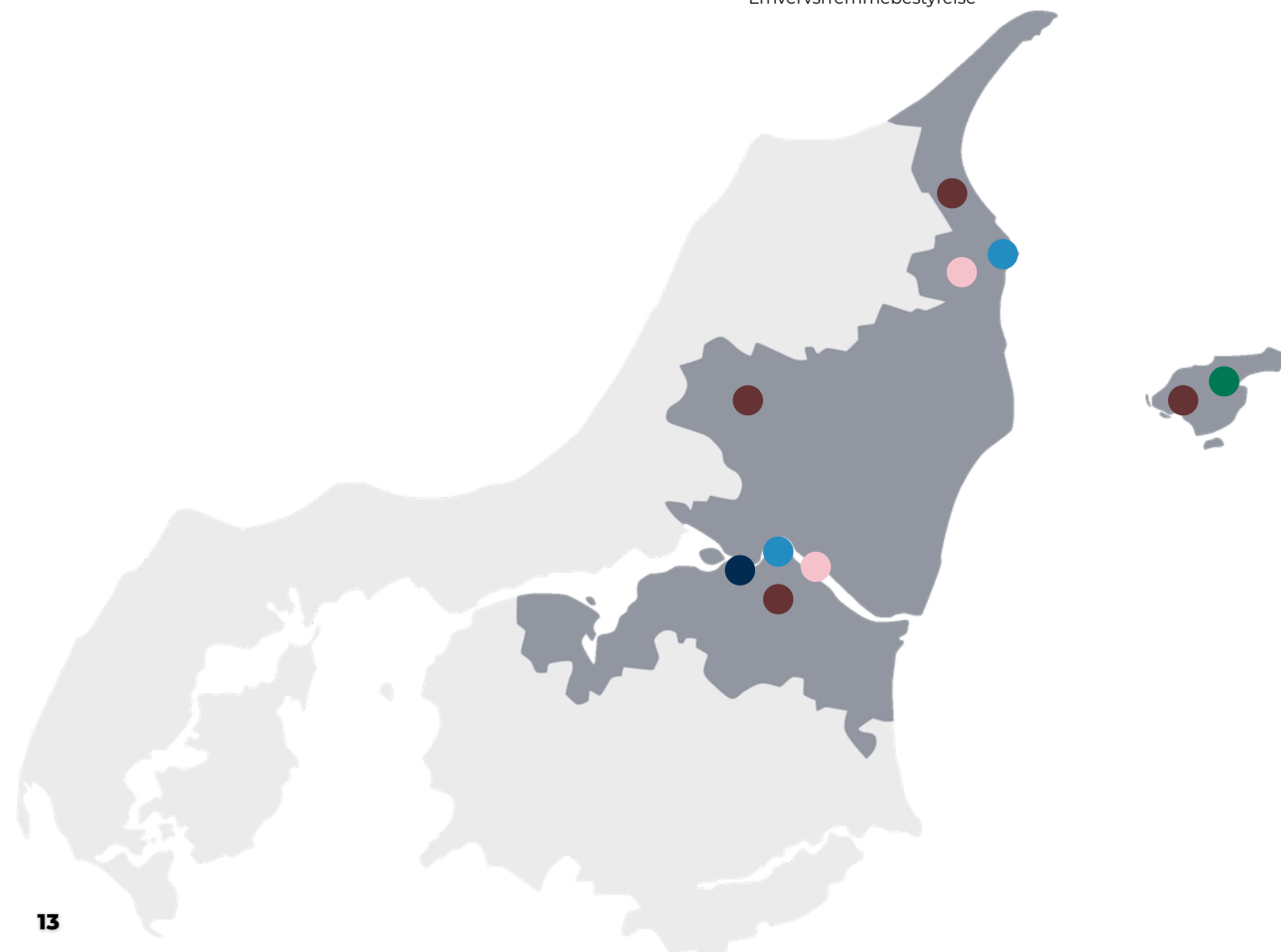
I samarbejde med Oplev Nord Plus/Støttet af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse

### Global Destination Sustainability-Index

Indrapportering på bæredygtighedsparametre for Aalborg kommune

### Certificeringsindsats

Partnerskab for bæredygtig turismeudvikling og Dansk Storbyturisme/Støttet af Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse



## FN'S VERDENSMÅL

### FN's verdensmål som strategisk ramme

FN's 17 verdensmål udgør en fælles global ramme for bæredygtig udvikling og adresserer centrale udfordringer som klima, miljø, sociale forhold og ansvarlig økonomisk vækst. For os fungerer verdensmålene som en strategisk rettesnor for arbejdet med ansvarlig turisme og bæredygtig destinationsudvikling.

Som destinationsselskab har vi mulighed for at skabe positiv påvirkning i vores rolle som bindeled mellem kommuner, turismeerhverv og øvrige interessenter. Vi arbejder derfor målrettet med at integrere verdensmålene i vores strategiske prioriteringer og i samarbejdet med destinationens aktører, hvor fokus er at fremme ansvarlig forretningsdrift, lokale værdikæder og langsigtet værdiskabelse.

### Verdensmålene i praksis og samarbejde

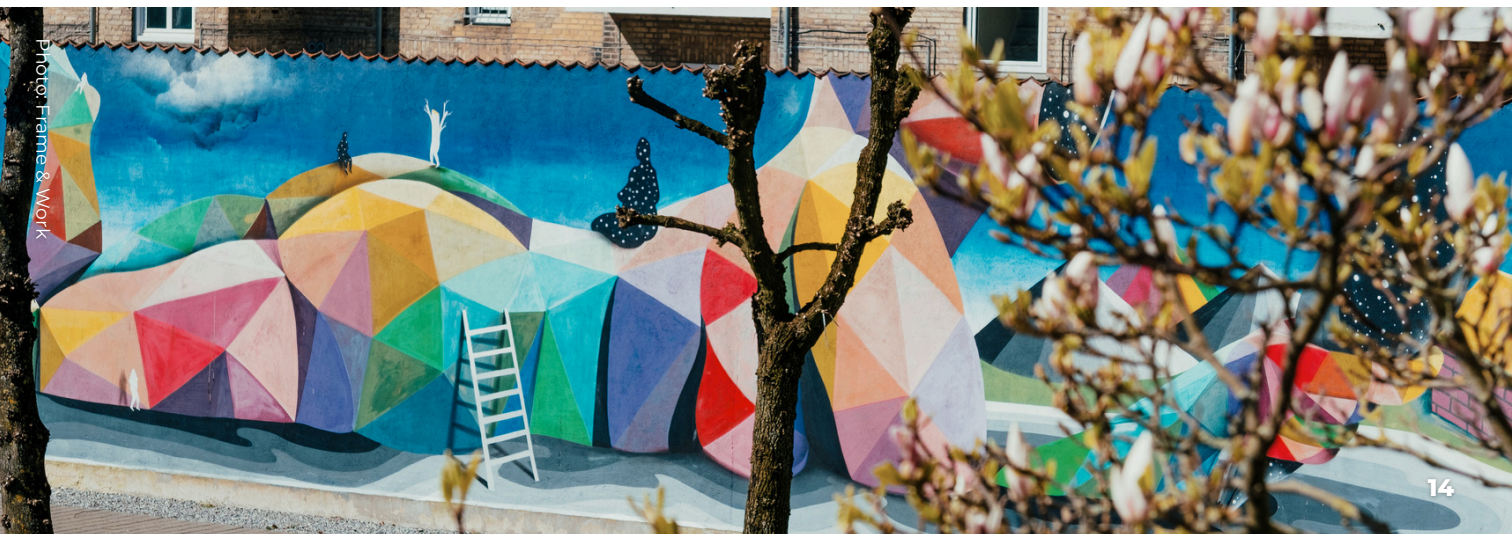
Verdensmålene bidrager til at skabe et fælles sprog og en fælles forståelse for bæredygtighed på tværs af destinationen. Gennem videndeling, samarbejde og formidling understøtter vi, at aktørerne kan arbejde mere systematisk med bæredygtighed og bidrage til en turismeudvikling, der balancerer økonomiske, sociale og miljømæssige hensyn.



Vi fokuserer særligt på følgende verdensmål:

- 4. Kvalitetsuddannelse
- 8. Anstændige jobs og økonomisk vækst
- 11. Bæredygtige byer og lokalsamfund
- 13. Klimaindsats
- 14. Livet i havet
- 15. Livet på land
- 17. Partnerskaber for handling

Disse verdensmål er udvalgt, fordi de afspejler de områder, hvor vi som destinationsselskab har størst mulighed for at bidrage til en ansvarlig og bæredygtig udvikling af turismen gennem samarbejde, videndeling og langsigtet destinationsudvikling.



## UN GLOBAL COMPACT

### International ramme for ansvarlig virksomhedsdrift

Vi har tilsluttet os UN Global Compact som en del af vores arbejde med ansvarlig virksomhedsdrift og bæredygtig turismeudvikling. UN Global Compact er verdens største internationale initiativ for virksomheder og organisationer, der ønsker at tage et aktivt ansvar for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupcion. Initiativet udgør en fælles ramme for systematisk arbejde med bæredygtighed og etisk forretningsadfærd på tværs af sektorer.

For os fungerer UN Global Compact som en rettesnor for, hvordan bæredygtighed integreres i både interne processer og i samarbejdet med destinationens aktører. Turismebranchen er kendetegnet ved komplekse værdikæder og mange interessenter, og derfor er det væsentligt for os at arbejde ud fra internationalt anerkendte principper, der understøtter gennemsigtighed, ansvarlighed og langsigtet værdiskabelse.

Tilslutningen til UN Global Compact understøtter samtidig vores arbejde med FN's verdensmål, hvor vi fokuserer på de mål, der er mest relevante for vores rolle som destinationsselskab. Gennem dialog, videndeling og samarbejde søger vi at inspirere turismeerhvervet og andre aktører i destinationen til at arbejde mere struktureret med bæredygtighed og ansvarlighed.

### Forankring i organisationen og selskabsledelse

I 2025 har vi udarbejdet en Code of Conduct, som er opbygget med afsæt i UN Global Compacts ti principper. Vores Code of Conduct fastlægger fælles forventninger til ansvarlig adfærd inden for blandt andet menneskerettigheder, arbejdsvilkår, miljøhensyn og antikorrupcion og fungerer som et centralt styringsredskab i vores arbejde med ansvarlig virksomhedsdrift.



**United Nations**  
Global Compact



Photo: Frame & Work

Retningslinjerne danner grundlag for både interne arbejds gange og samarbejdet med leverandører og øvrige samarbejdspartnere og bidrager til en tydeligere forankring af ansvarlighed i organisationen. Der er yderligere information om Vores Code of Conduct samt den organisatoriske forankring og opfølgning i afsnittet om selskabsledelse.

Vores engagement i UN Global Compact er ikke alene et spørgsmål om rapportering, men et aktivt redskab til løbende udvikling. Det bidrager til at styrke vores interne strukturer, understøtter ansvarlig ledelse og skaber et fælles fundament for en mere bæredygtig og inkluderende turismeudvikling.

# GLOBAL DESTINATION SUSTAINABILITY INDEX



## 1. PLADS medium størrelse by

POPULATION SIZE: 200.000 - 499.999

1. Aalborg	4. Belfast
2. Tampere	5. Reykjavik
3. Aarhus	

### Nr. 1 blandt destinationer i medium størrelse

I 2025 opnåede Aalborg en førsteplads i Global Destination Sustainability Index (GDS-Index) i kategorien destinationer af medium størrelse med 200.000–499.999 indbyggere. Placeringen afspejler et langsigtet og systematisk arbejde med bæredygtig turismeudvikling på tværs af Aalborgs aktører og indsatser.

Som led i dette arbejde har vi hos Destination NORD etableret en intern bæredygtighedsgruppe, der har til formål at styrke koordineringen og kvaliteten af arbejdet med bæredygtighed. Gruppen understøtter indsamling og indrapportering af data på tværs af en lang række parametre og bidrager til at skabe fælles struktur, overblik og ejerskab i organisationen. Dette sikrer en mere ensartet og valid dokumentation af destinationens indsatser og resultater.

Bæredygtighedsgruppen fungerer samtidig som et tværgående forum for videndeling og faglig sparring, hvilket styrker den interne forankring og gør det muligt at arbejde mere systematisk med opfølgning og kvalitetssikring.



### Nr. 4 i verden i GDS-Index 2025

Aalborg er samtidig placeret som nummer 4 på det samlede GDS-Index 2025 og dermed blandt verdens mest bæredygtige destinationer. Placeringen er en fremgang på syv pladser sammenlignet med 2024, hvilket vidner om en positiv udvikling i Aalborgs samlede bæredygtighedsarbejde.

GDS-Index anvendes som et aktivt udviklingsværktøj, der gennem benchmarking, dataindsamling og dokumentation giver et solidt grundlag for at identificere både styrker og udviklingsområder i hele destinationen. Vi bidrager i denne sammenhæng ved at understøtte samarbejde, videndeling og strategisk udvikling i tæt dialog med Aalborg kommune, erhvervslivet og øvrige aktører.

Placeringerne i GDS-Index 2025 understøtter vores ambition om at integrere bæredygtighed som en naturlig del af destinationens udvikling og bidrager til at positionere Aalborg og resten af Nordjylland som en ansvarlig og konkurrencedygtig destination i et internationalt perspektiv.

## 4. PLADS Top 5 i GDS-Index 2025

+7 pladser bedre end i 2024



### GDS-INDEX 2025

1. Göteborg
2. Oslo
3. København
4. Aalborg
5. Helsinki



# KLIMA OG MILJØ

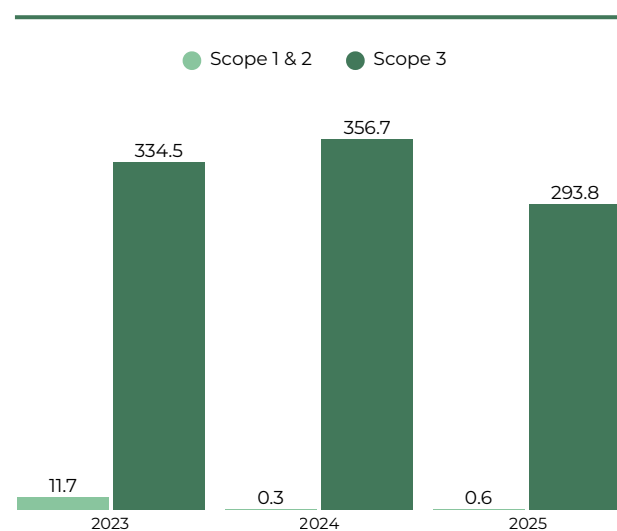
- Klima og resultater 20
- Transport 22

# KLIMA OG RESULTATER

I vores arbejde med bæredygtighed tager vi udgangspunkt i, at turisme skal udvikles på en ansvarlig og langsigtet måde. Som destinationselskab ser vi det som en forudsætning, at vi først har styr på vores egne påvirkninger, før vi kan stille krav, dele viden og understøtte den grønne omstilling hos andre aktører i turismen.

Derfor arbejder vi systematisk med at identificere og forstå vores klima- og miljøpåvirkning og anvender denne indsigt som grundlag for beslutninger i både den daglige drift og det strategiske arbejde. For os er ESG ikke en isoleret rapporteringsopgave, men et praktisk værktøj, der understøtter konkrete indsatser og løbende forbedringer – både internt i organisationen og i samarbejdet på tværs af værdikæden.

**Totale emissioner 2023 - 2025, tCO<sub>2</sub>e.**



\* Se Tabel M1: CO<sub>2</sub>-udledninger fordelt på Scope 1-3

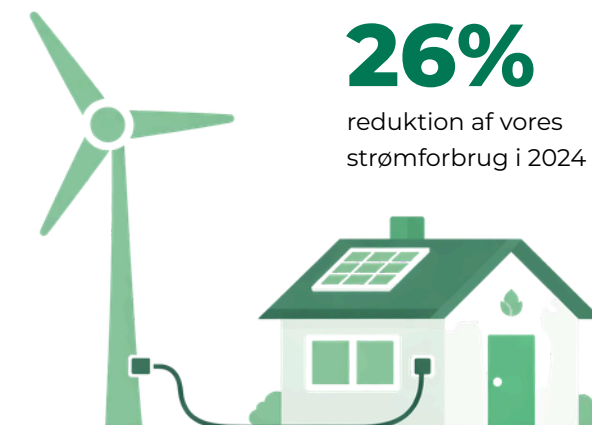
Som det fremgår af tabellen, er Destination NORDs samlede CO<sub>2</sub>-udledninger i 2025 fortsat domineret af scope 3.

I 2025 udgjorde scope 3-udledningerne 293,8 tCO<sub>2</sub>e, hvilket er et fald sammenlignet med 356,7 tCO<sub>2</sub>e i 2024. Dette svarer til et procentuelt fald på ca. 17,63 % fra 2024 til 2025.

Scope 1 og 2 udgjorde i 2024 0,3 tCO<sub>2</sub>e, og i 2025 0,6 tCO<sub>2</sub>e. Sammenlignet med 2023, hvor scope 1 og 2 udgjorde 11,74 tCO<sub>2</sub>e, viser dette en markant reduktion over perioden.

Den fortsat høje andel af scope 3 understreger, at størstedelen af vores klimaaftryk er relateret til indirekte udledninger i værdikæden. Udviklingen fra 2024 til 2025 indikerer samtidig en nedgang i scope 3-udledningerne, hvilket kan relateres til ændringer i aktivitetsniveau og forbrug på tværs af organisationens indkøb og samarbejder.

De øvrige Scope 3-kategorier relaterer sig primært til energirelaterede aktiviteter, medarbejderpendling og arbejdsrelateret transport. Samlet set understreger fordelingen, at arbejdet med klima i høj grad kræver dialog, transparens og samarbejde med eksterne aktører.



**26%**  
reduktion af vores strømforbrug i 2024

\* Se Tabel M3: Strømforbrug

Vores samlede strømforbrug er faldet fra 17.839,3 kWh i 2024 til 13.201,8 kWh i 2025, hvilket afspejler et øget fokus på energieffektiv drift og mere bevidste valg i den daglige anvendelse af vores faciliteter. Dette svarer til en reduktion på ca. 26 %.

Reduktionen er opnået gennem løbende opfølgning på forbrugsdata og justeringer i vores interne praksis, hvor der er arbejdet målrettet med at skabe større opmærksomhed omkring forbrugsmønstre og identificere muligheder for at reducere unødigt forbrug.

Arbejdet med strømforbrug er et område, hvor vi har direkte indflydelse, og indsatsen indgår derfor som et centralt element i vores samlede klima- og miljøarbejde.



**94,26%**  
af scope 3-emissionerne stammer fra indkøb af varer og services

Øvrige scope 3-kategorier:

- Arbejdsrelateret transport (3,27%)
- Medarbejderpendling (2,2%)
- Energirelateret aktiviteter (0,27%)

\* Se Tabel M2: Scope 3 udledninger

Størstedelen af vores samlede klimaaftryk ligger i Scope 3, hvor indkøb af varer og services udgør den væsentligste andel.

## KLIMA

Vi arbejder målrettet for at reducere vores klimaaftryk og bidrage til den grønne omstilling – både gennem egne handlinger og i samarbejde med vores partnere.

- Kortlægning af vores CO<sub>2</sub>-udledning (Scope 1-3)
- Klimamålsætninger baseret på Science Based Targets
- Fokus på energieffektiv drift og grøn strøm
- Indsatser for grøn transport og bæredygtige møder

### Ansvar

Vi tager aktivt ansvar for at reducere udledning, fremme cirkulære løsninger og skabe en mere klimavenlig turisme.

## GRØN OMSTILLING

Bæredygtighed er en del af vores forretningsstrategi, der styrker både miljø, kvalitet og langsigtet udvikling.

- Implementering af mere ansvarlige indkøb og optimeret drift
- Samarbejde med leverandører om mere klimavenlige løsninger
- Grøn sparring til partnere og aktører
- Deltagelse i netværk for ansvarlig turisme og ESG

### Ansvar

Vi investerer i grøn innovation og samarbejde, der skaber reel effekt – til gavn for både miljøet, erhvervslivet og lokalsamfundet.

# TRANSPORT

Transport er et område, hvor vi selv har stor indflydelse på reduktionen af aftrykket. Det er derfor et fokusområde i vores miljøarbejde. Vores transportrelaterede udledninger er primært forbundet med arbejdsrelateret transport samt medarbejdernes daglige pendling mellem bopæl og arbejdsplads og er en del af (E) Scope 3-opgørelsen.

For at understøtte en mere bæredygtig transportadfærd arbejder vi med at skabe rammer, der gør det lettere for medarbejderne at vælge mere klimavenlige alternativer.

Dette inkluderer blandt andet adgang til cykler, adgang til elbil, gode muligheder for online-møder, opfordring til brug af offentlig transport og samkørsel samt deltagelse i initiativer, der fremmer grønnere transportvaner. Samtidig anvender vi transportdata aktivt til at skabe overblik over vores udledninger og identificere områder med potentiale for forbedring.

## Samlet arbejdsrelateret elbil kørsel, tCO<sub>2</sub>e.



# 45,8%

af vores samlede arbejdsrelaterede kørte kilometer er i elbil

\* Se Tabel M4: Samlet arbejdsrelateret elbil kørsel

Som led i opgørelsen af vores arbejdsrelaterede transport har vi i 2025 haft fokus på valg af grønnere transportformer. Af den samlede arbejdsrelaterede bilkørsel blev 45,8 % gennemført med elbil.

### Arbejdsrelateret transport

Den arbejdsrelaterede transport omfatter rejser i forbindelse med møder, samarbejder og aktiviteter på tværs af destinationen og resten af landet.

I 2024 udgjorde arbejdsrelateret transport 15,65 tCO<sub>2</sub>e, svarende til 5,7 % af vores samlede udledninger. Udledningerne stammede hovedsageligt fra flyrejser, men inkluderer også rejser med bil, tog, bus og færge.

I 2025 er udledningen fra arbejdsrelateret transport reduceret til 9,58 tCO<sub>2</sub>e svarende til 3,27 % af vores samlede udledninger, opgjort på baggrund af det samlede klimaregnskab for året.



### Medarbejderpendling

Udledningerne fra medarbejderpendling er i regnskabsåret faldet fra 24,77 tCO<sub>2</sub>e i 2024 til 6,49 tCO<sub>2</sub>e i 2025, hvilket svarer til et procentvist fald på 73,8 %. Reduktionen kan primært henføres til ændringer i medarbejdersammensætningen, herunder fratrædelse af medarbejdere med lang transportafstand mellem bopæl og arbejdsplads.

### Tiltag for mindre klimaaftryk fra transport

Som led i arbejdet med at reducere vores emissioner fra arbejdsrelateret transport har vi indgået et samarbejde med Hertz Danmark. I starten af april fik alle medarbejdere adgang til en elbil i april 2025, som medarbejderne frit kan benytte i forbindelse med arbejdsrelateret kørsel. Anvendelsen af elbilen har i 2025 medført en estimeret besparelse på 935 kg CO<sub>2</sub> sammenlignet med med kørsel i en fossildrevet bil.

# 58,7% REDUKTION

I samlede udledninger vedrørende transport i 2025, sammenlignet med 2024



#### Emissioner fra medarbejderpendling, tCO<sub>2</sub>e, 2025

Dieselbil	<b>0,24</b>
Benzinbil	<b>3,93</b>
Hybridbil	<b>1,91</b>
Bus	<b>0,19</b>
Tog	<b>0,22</b>
<b>I alt</b>	<b>6,49</b>

\* Se Tabel M5: Emissioner fra medarbejderpendling

#### Emissioner fra arbejdsrelateret transport, tCO<sub>2</sub>e, 2025

Elbil	<b>0,19</b>
Dieselbil	<b>1,48</b>
Benzinbil	<b>0,96</b>
Hybridbil	<b>0,32</b>
Færge	<b>0,05</b>
Tog	<b>0,31</b>
Fly nationalt	<b>4,02</b>
Fly internationalt	<b>2,25</b>
<b>I alt</b>	<b>9,58</b>

\* Se Tabel 6: Emissioner fra arbejdsrelateret transport

# SOCIAL

- Vores medarbejdere 26
- Sociale tiltag 28
- Ledelse og organisationsudvikling 30

## VORES MEDARBEJDERE

Vores medarbejders trivsel og udvikling er en afgørende forudsætning for både et sundt arbejdsmiljø og organisationens samlede bæredygtighed. Vi arbejder målrettet for at skabe rammer, der understøtter en god balance mellem arbejde og fritid, faglig udvikling og et inkluderende fællesskab på tværs af organisationen.

Det sociale område i vores ESG-arbejde omfatter både medarbejderforhold, kompetenceudvikling, diversitet og inklusion samt vores ansvar for at skabe ordentlige og trygge arbejdsforhold. Vi lægger vægt på løbende dialog, forventningsafstemning og indsatser, der bidrager til trivsel og engagement i hverdagen.



Inden for social bæredygtighed har vi valgt at fokusere på FN's verdensmål 4, 8 og 11, som danner rammen for vores arbejde med medarbejderudvikling, ordentlige arbejdsforhold og bidrag til lokale fællesskaber.

### Verdensmål 4 – Kvalitetsuddannelse

Vi tilbyder løbende kompetenceudvikling og opkvalificering for at understøtte medarbejdernes faglige udvikling og trivsel til gavn for turismeerhvervet. Vi har desuden et relativt stort antal studentermedarbejdere, som gennem deres arbejde hos os får et solidt afsæt til deres videre karriere.

### Verdensmål 8 – Anstændige jobs og økonomisk vækst

Vi har fokus på ordentlige arbejdsforhold, trivsel og et sundt arbejdsmiljø.

### Verdensmål 11 – Bæredygtige byer og lokalsamfund

Vi bidrager til styrke lokalsamfund i Destination NORD gennem samarbejde med kommuner og lokale aktører.



### TRIVSEL OG UDVIKLING

Vi prioriterer et sundt og inspirerende arbejdsmiljø, hvor faglighed, samarbejde og arbejdsglæde går hånd i hånd.

- Løbende kompetenceudvikling og efteruddannelse
- Medarbejdersamtaler
- Fleksible arbejdsvilkår og balanceret arbejdsliv
- Fælles aktiviteter, vidensdeling og intern læring

#### Ansvar

Vi skaber rammer for, at alle medarbejdere kan trives og udvikle sig både fagligt og personligt.

### KULTUR OG FÆLLESSKAB

Vores arbejdsplads bygger på åbenhed, respekt og tillid – og vi tror på styrken i forskellighed og fælles formål.

- Fokus på samarbejde på tværs af teams
- Høj medarbejdertilfredshed og lavt sygefravær
- Inklusion, ligestilling og diversitet i hverdagen
- Sociale initiativer og arrangementer året rundt

#### Ansvar

Vi investerer i et stærkt fællesskab, hvor alle føler sig værdsat og bidrager til vores fælles retning.



\* Se Tabel S1: Sygefravær

↓ 23,2%

reduktion af vores sygefravær i 2025 sammenlignet med 2024

### Trivsel og sygefravær

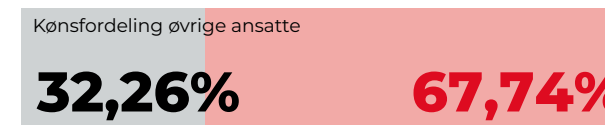
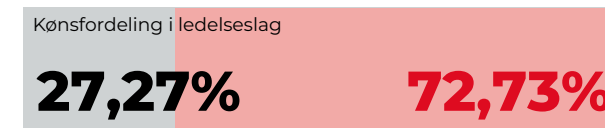
Medarbejdernes trivsel er en central forudsætning for et sundt arbejdsmiljø og en bæredygtig organisation. Vi arbejder løbende for at skabe rammer, der understøtter både arbejdsglæde, balance og fleksibilitet i hverdagen.

I 2025 kan vi se en positiv udvikling i sygefraværet. Det samlede sygefravær udgjorde 4,36 %, hvilket er et fald sammenlignet med 5,68 % i 2024. Samtidig er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder reduceret fra 8,7 dage i 2024 til 5,5 dage i 2025.

Som noget nyt i 2025 introducerede vi ubegrænsede antal barnets sygedage, og vi tilbyder alle medarbejdere fleksible løsninger med hjemmearbejde efter behov. Alt sammen med det formål at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives, og hvor der er plads til forskellige behov og livssituationer. Medarbejdere over 60 år tilbydes desuden to årlige seniordage som en del af vores indsats for trivsel og fleksibilitet gennem hele arbejdslivet. Samtidig er vi opmærksomme på, at sygefravær påvirkes af en række faktorer, herunder sæsonudsving, arbejdsbelastning og personlige forhold.

### Kønsfordeling i Destination NORD

● Mand ● Kvinde



\* Se Tabel S2: Kønsfordeling i Destination NORD

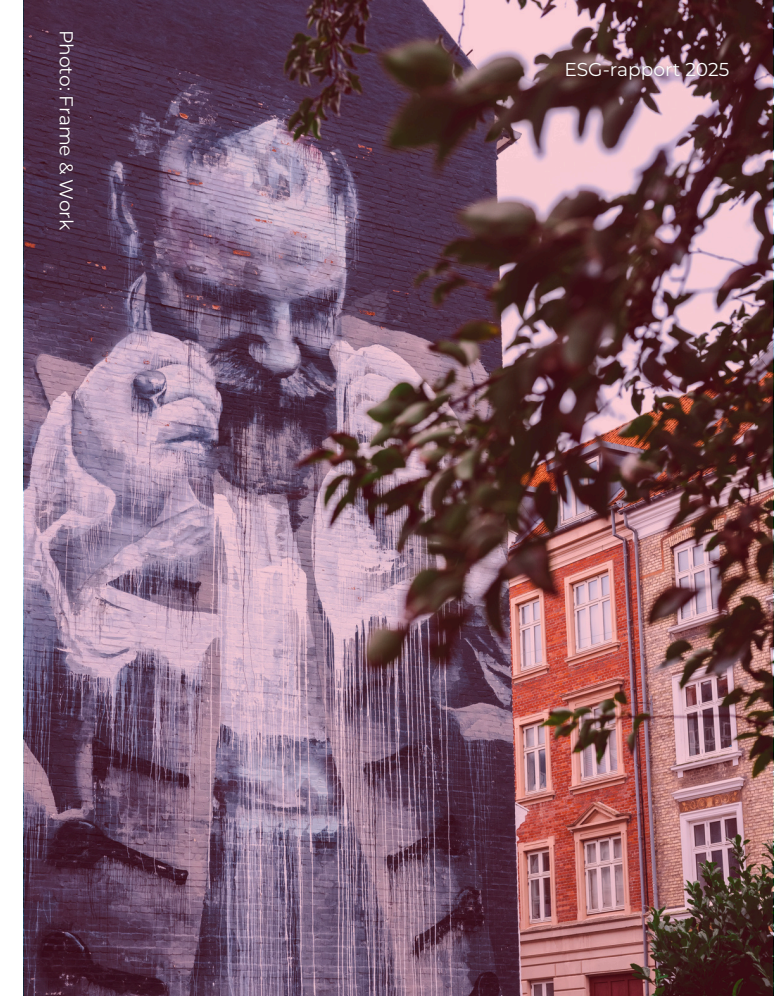


Photo: Frame & Work

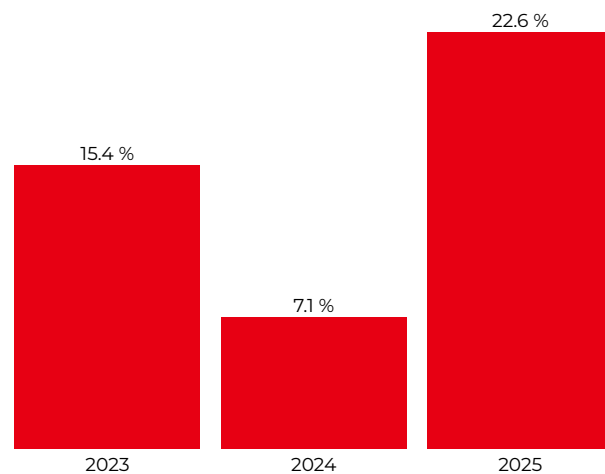
Kønsfordelingen i Destination NORD afspejler både den samlede medarbejdersammensætning og den aktuelle ledelsesstruktur. Kønsdiversitet i ledelsen er opgjort som en vægtet fordeling baseret på antal måneder den enkelte person har været medlem af ledelsen i regnskabsåret.

For den samlede medarbejdergruppe udgør kvinder 67,74 %, mens mænd udgør 32,26 %. Tallene viser, at kvinder er overrepræsenteret blandt de ansatte.

Kønsfordelingen anvendes som et centralt nøgletal i arbejdet med diversitet og inklusion og giver et datamæssigt grundlag for løbende opfølgning på sammensætningen af organisationen på tværs af niveauer.

# SOCIALE TILTAG

## Medarbejderomsætningshastighed



\* Se Tabel S3: Medarbejderomsætningshastighed

Medarbejderomsætningshastigheden har varieret meget over de seneste tre år. Udviklingen i 2025 skal ses i sammenhæng med organisatoriske ændringer og bevægelser i medarbejdergruppen i løbet af året.

Herunder har sammensætningen af medarbejdere ændret sig samt en relativt høj andel af studentermedhjælpere, som typisk er tilknyttet organisationen i kortere perioder.

Inddragelsen af studerende bidrager til både opgaveløsning og kompetenceudvikling, men kan samtidig påvirke medarbejderomsætningshastigheden, da disse ansættelser ofte er midlertidige.



# 12

studentermedhjælpere og praktikanter har vi haft i 2025

\* Se Tabel S4: Studentermedhjælper og praktikanter

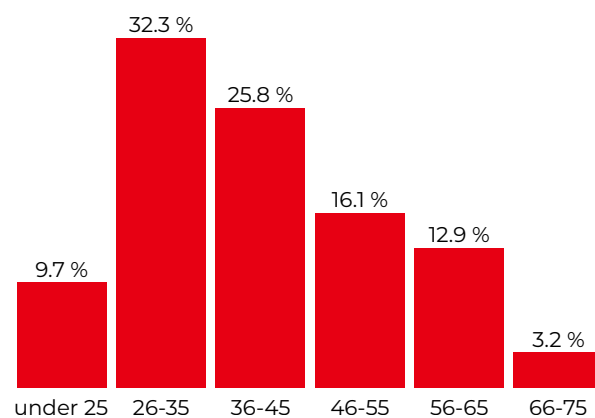
## Studentermedhjælpere og praktikanter

Hos os ser vi inddragelsen af studentermedhjælpere og praktikanter som en vigtig del af vores arbejde med kompetenceudvikling og fremtidig talentopbygning. Gennem studiejobs og praktikophold bidrager vi til at give unge mulighed for at omsætte teoretisk viden til praksis og opnå indsigt i arbejdet i en destinationsorganisation.

I 2025 har vi haft 12 studentermedhjælpere og praktikanter tilknyttet organisationen ud over vores 22 fastansatte medarbejdere. De har bidraget til opgaveløsningen på tværs af funktioner og samtidig fået mulighed for faglig og personlig udvikling i et professionelt arbejdsmiljø.

Inddragelsen af studerende understøtter både organisationens daglige drift og vores sociale ansvar ved at bidrage til uddannelse og opkvalificering af fremtidens arbejdsstyrke. Samtidig giver det os mulighed for at bringe nye perspektiver og kompetencer ind i organisationen.

## Aldersfordeling



\* Se Tabel S5: Aldersfordeling

Aldersfordelingen blandt medarbejderne i Destination NORD viser en bred sammensætning på tværs af aldersgrupper. Den samlede medarbejdergruppe har en gennemsnitsalder på 35 år, hvilket afspejler en organisation med både yngre og mere erfarne medarbejdere.

Aldersfordelingen anvendes som et nøgletal i arbejdet med diversitet og inklusion og indgår i den løbende opfølgning på sammensætningen af medarbejdergruppen.

## Diversitet, ligeværd og inklusion

Som en del af arbejdet med diversitet, ligeværd og inklusion har vi i 2025 produceret syv korte DEI-film. Filmene introducerer centrale begreber inden for DEI og giver konkrete råd og inspiration til arbejdet med diversitet, ligestilling og inklusion på arbejdspladsen.

Materialet anvendes internt i organisationen som et redskab til at styrke forståelsen for DEI og understøtte dialog og refleksion i hverdagen. Samtidig er filmene udviklet, så de også kan anvendes i samarbejdet med eksterne partnere, der ønsker at arbejde mere systematisk med social inklusion.

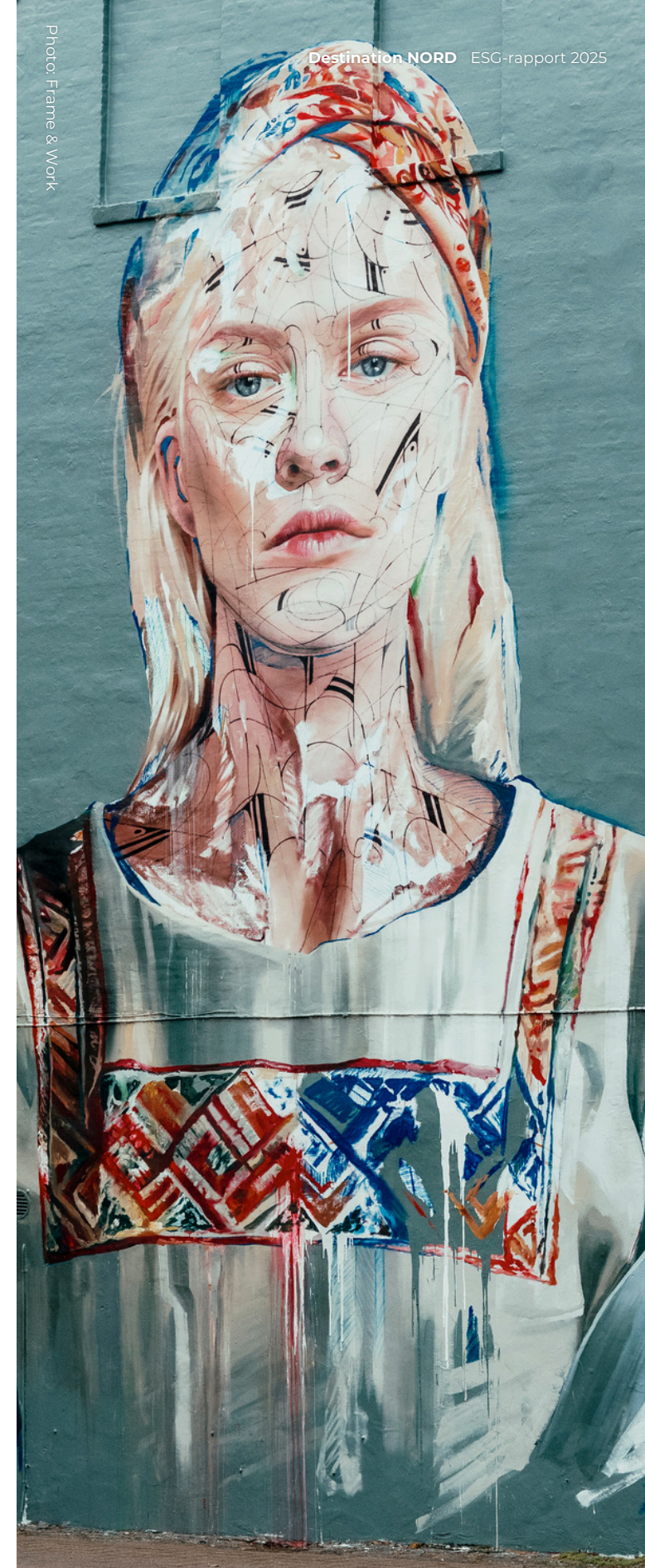
Filmene kan ses her:

<https://www.enjoynordjylland.dk/baeredygtighed/faa-inspiration-til-dit-arbejde-med-social-baeredygtighed-og-dei>

## Førstehjælpskursus for vores medarbejdere

Som en del af vores arbejde med medarbejdersikkerhed, trivsel og et ansvarligt arbejdsmiljø har alle medarbejdere fået tilbudt et gratis førstehjælpskursus. Kurset blev afholdt på arbejdspladsen og gennemført i arbejdstiden for at sikre, at alle medarbejdere havde mulighed for at deltage.

Formålet med kurset var at styrke medarbejdernes viden og handlekompetence i forhold til at håndtere ulykker og akutte situationer. Ved at gennemføre førstehjælpsuddannelse i en fælles ramme understøtter vi et trygt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne er bedre rustet til at reagere hurtigt og korrekt, hvis behovet opstår.



## LEDELSE OG ORGANISATIONSUDVIKLING

### Ledelseskifte og ny CEO

2025 har været et år præget af væsentlige ledelsesmæssige forandringer. I løbet af året fratrådte tre ledere, herunder den daværende CEO. Som led i denne proces har vi i 2025 ansat en ny CEO, som straks påtog sig opgaven med at sikre stabilitet og en tydelig strategisk retning for organisationen.

Ledelseskiftene har givet anledning til refleksion over, hvordan ledelse og ansvar bedst organiseres for at understøtte både medarbejdere, drift og langsigtet udvikling.

### Fokus på ledelsesstruktur og ansvar i 2026

På baggrund af erfaringerne fra 2025 ser vi ind i 2026 med et målrettet fokus på ledelsesmæssige justeringer og en tydeligere fordeling af ledelsesansvar på tværs af organisationen.

Et centralt element i denne proces er at sikre klare ledelseslinjer og en tydelig forankring af ansvar i de enkelte afdelinger. Dette skal bidrage til øget organisatorisk robusthed, mere effektive beslutningsgange, og en mere sammenhængende ledelsespraksis.

### Organisationskultur og psykologisk tryghed

Samtidig har vi i 2025 haft øget opmærksomhed på organisationskultur og trivsel som en integreret del af god ledelse. Vi har etableret en virksomhedskulturgruppe, der arbejder målrettet med venlighedsindethed, psykologisk tryghed og en respektfuld samarbejdskultur.

Der afholdes løbende personalemøder, hvor kulturgruppen inviterer til samarbejdsøvelser og fælles samtaler om kommunikation, samarbejde og trivsel. Formålet er at styrke den fælles kultur og skabe et åbent rum for dialog og udvikling på tværs af organisationen.

Kulturgruppen fungerer som et forum for dialog og refleksion og bidrager til at identificere og understøtte indsatser, der styrker arbejdsmiljøet og fremmer en åben og tillidsbaseret organisation.

### Styrkelse af samarbejde gennem DISC-profiler

Som led i arbejdet med at styrke samarbejde og gensidig forståelse i organisationen anvender vi DISC-profiler. DISC-profilerne fungerer som et dialog- og udviklingsværktøj, der giver indsigt i forskellige adfærds- og kommunikationsstile.

Formålet er at skabe bedre forudsætninger for samarbejde, styrke teamdynamikker og øge forståelsen for, hvordan medarbejdere bedst indgår i samspil med deres kolleger.

### Perspektiv fremadrettet

De ledelsesmæssige og organisatoriske indsatser i 2025 understøtter vores overordnede ambition om at skabe en organisation med tydelig ledelse, stærkt samarbejde og et arbejdsmiljø præget af tillid og ansvarlighed. Erfaringerne fra året danner grundlag for de ledelsesmæssige prioriteringer i 2026, hvor fokus vil være på konsolidering, klarhed i roller og en fortsat styrkelse af den interne kultur.



# SELSKABSLEDELSE

- Ledelse og ansvar **34**
- Politikker **36**

## LEDELSE OG ANSVAR

En velfungerende ledelses- og bestyrelsesstruktur er en central forudsætning for, at vi kan varetage vores rolle som fælles destinationsselskab for Aalborg, Frederikshavn, Brønderslev og Læsø kommuner.

God selskabsledelse danner grundlag for, hvordan vi driver vores forretning med integritet og ansvarlighed. Vi arbejder aktivt for at sikre, at strategiske beslutninger træffes på et oplyst og transparent grundlag, og at der er klare rammer for ansvar, roller og kompetencer i organisationen. Dette understøtter en effektiv organisering, en ansvarlig drift og en sammenhæng mellem strategi, daglig drift og rapportering.

### Bestyrelsessammensætning

Bestyrelsen spiller en central rolle i den overordnede strategiske retning for Destination NORD. I 2025 har der ikke været udskiftning i bestyrelsen, hvilket har bidraget til kontinuitet i ledelsesarbejdet og i samarbejdet med ejerkommunerne. Bestyrelsens sammensætning er forankret i kommunerne, idet medlemmerne udpeges med udgangspunkt i borgmestrene i de fire kommuner.

På baggrund af kommunalvalget i 2025 vil der i 2026 ske udskiftning i bestyrelsen som følge af ændringer i borgmesterposterne i kommunerne. Denne udskiftning er en naturlig del af den etablerede styringsmodel og sikrer fortsat demokratisk forankring samt tæt sammenhæng mellem kommunale prioriteringer og Destination NORDs strategiske arbejde.



## ANSVAR OG GENNEMSIGTIGHED

Vi arbejder for åbenhed, integritet og tydelige retningslinjer i alt, hvad vi gør.

- Klare politikker for ansvarlig drift
- Gennemsigtige processer og årlig rapportering
- Etisk adfærd og leverandøransvar
- Whistleblowerordning og åben kultur

### Ansvar

Vi sikrer, at bæredygtighed, etik og transparens er en naturlig del af vores beslutninger og hverdag.

## KULTUR OG FÆLLESSKAB

Vi prioriterer god selskabsledelse og tydelige rammer for samarbejde og beslutninger.

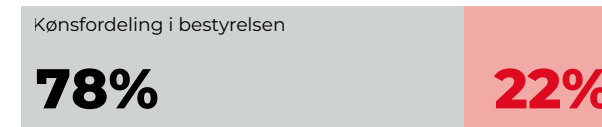
- Ledelsesforankret ESC-arbejde inkl. opfølgning
- Fokus på datasikkerhed og fortrolighed
- Tydelige retningslinjer for ansvar og adfærd
- Opfølgning på mål og resultater

### Ansvar

Vi arbejder for at skabe tillid, struktur og stabilitet – til gavn for medarbejdere, partnere og lokalsamfund.

### Kønsfordeling i bestyrelsen

● Mand ● Kvinde



\* Se Tabel G2: Kønsfordeling i bestyrelsen

Da der i 2025 ikke har været udskiftning i bestyrelsen, har der heller ikke været ændringer i bestyrelsens kønsdiversitet i året.

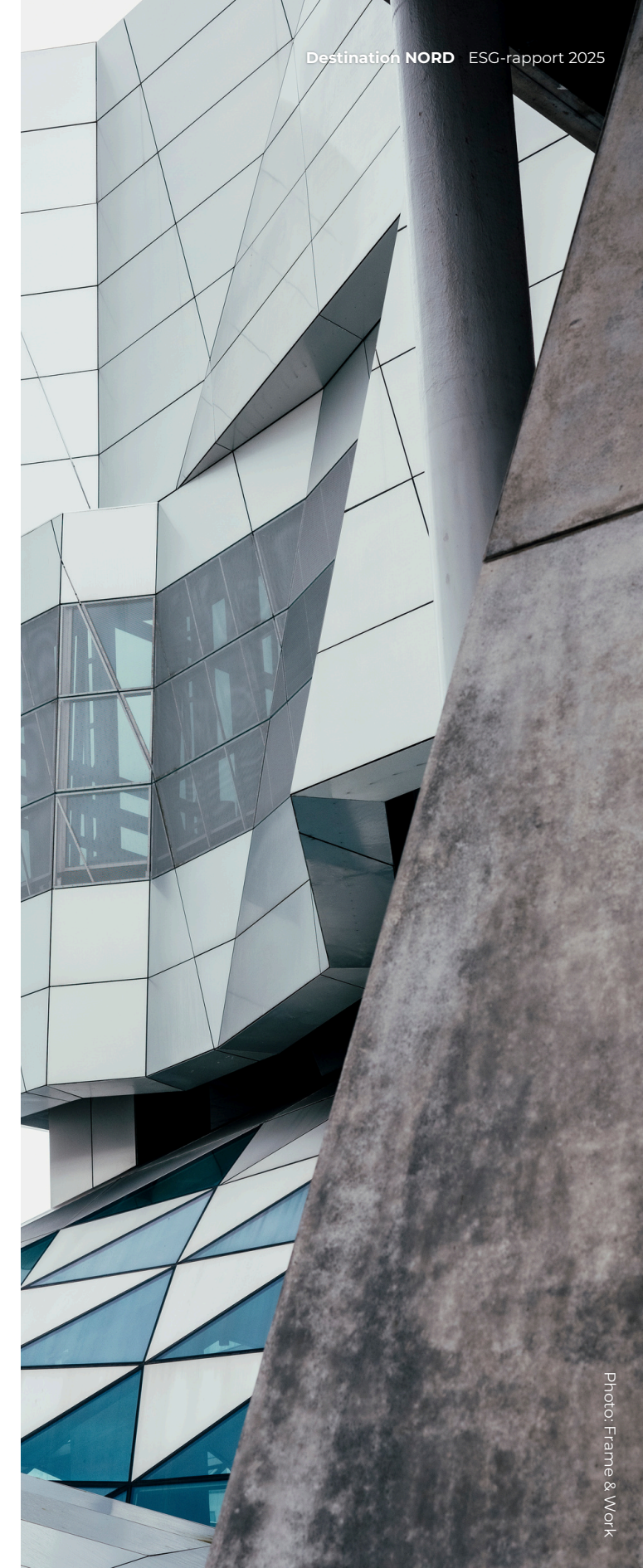


\* Se Tabel G1: Whistleblower anmeldelser

### Whistleblowerordningen

I 2025 har Destination NORD fortsat ikke modtaget anmeldelser via whistleblowerordningen. Dette indikerer, at der ikke har været identificerede forhold. Medarbejdere, samarbejdspartnere og andre interessenter har således ikke haft behov for at indberette u hensigtsmæssige forhold.

Ordningen er fortsat et vigtigt element i vores arbejde med ansvarlighed, gennemsigtighed og etisk forretningsadfærd og fungerer som et trygt redskab til indberetning, hvis behovet skulle opstå.



# POLITIKKER

Vores politikker udgør fundamentet for vores arbejde med ansvarlig og bæredygtig forretningsdrift.

De fastlægger fælles principper og rammer for, hvordan vi arbejder med bæredygtighed, indkøb, social inklusion og rejseaktiviteter i organisationen. Politikkerne understøtter en ensartet og gennemsigtig praksis og bidrager til, at ansvarlighed integreres i både strategiske beslutninger og den daglige drift.

Samlet set fungerer politikkerne som et styringsværktøj, der sikrer sammenhæng mellem vores værdier, handlinger og ambitioner.



Photo: Frame & Work

## Bæredygtighedspolitik

Vores bæredygtighedspolitik fastlægger rammerne for vores arbejde med ansvarlig turismeudvikling med fokus på miljømæssig, social og økonomisk impact.

Politikken udspringer af destinationsstrategien og understøtter en helhedsorienteret tilgang til bæredygtighed, hvor samarbejde, videndeling og langsigtet værdiskabelse er centrale elementer.

Politikken er forankret i organisationen og understøtter både interne arbejdsgange og samarbejdet med destinationens aktører.

## Indkøbspolitik

Vores indkøbspolitik fastlægger rammerne for ansvarlige indkøb med fokus på miljømæssige og sociale hensyn.

Politikken skal sikre, at varer og ydelser indkøbes med omtanke for klima, arbejdsvilkår og lokalsamfund, og at leverandører lever op til grundlæggende krav om ansvarlighed.

Gennem dialog, brug af certificeringer og løbende vurdering understøtter politikken en mere bæredygtig og gennemsigtig indkøbspraksis.

## Diversitetspolitik

Vores diversitetspolitik fastlægger rammerne for arbejdet med diversitet, ligestilling og inklusion (DEI) i organisationen og i samarbejdet med interessenter.

Politikken har fokus på lige muligheder, respekt og ordentlige arbejdsvilkår og understøtter en inkluderende kultur, hvor forskellighed ses som en styrke.

Politikken bidrager til at sikre gennemsigtighed og ansvarlighed i rekruttering, arbejdsmiljø og daglig praksis.

## Rejsepolitik

Vores rejsepolitik fastlægger retningslinjer for organisationens arbejdsrelaterede transport med fokus på at reducere CO<sub>2</sub>-udledning.

Politikken prioriterer mere klimavenlige transportformer, effektiv planlægning og ensartet praksis på tværs af organisationen.

Gennem klare valg af transport, overnatning og registrering af rejser understøtter politikken en mere ansvarlig og gennemsigtig håndtering af arbejdsrelateret transport for medarbejdere og ledelse.

## Code of Conduct

Vores Code of Conduct for leverandører fastlægger de principper og krav, som alle medarbejdere, leverandører og samarbejdspartnere opfordres til at forholde sig til og efterleve. Code of Conduct er opbygget med udgangspunkt i UN Global Compacts 10 principper. Retningslinjerne omfatter blandt andet menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø, forretningsetik, anti-korruption og fortrolighed.

Vores Code of Conduct er delt med vores medarbejdere, ledelse og bestyrelse, som er bekendtgjort med indholdet. Derudover henviser vi til den over for nye partnere gennem vores partnerskabs program, og den deles ved indgåelse af alle, nye leverandørforhold som overstiger 50.000 kr.

Code of Conduct'en fungerer som et centralt redskab til at sikre ansvarlig adfærd og integritet i hele værdikæden.



Photo: Frame & Work

# NØGLETAL OG NOTER

→	Indsatser i 2026	40
→	Nøgletal	42
→	Anvendt regnskabspraksis	44
→	ESG tabeller	46

## INDSATSER I 2026

### Overordnet fokus

I 2026 arbejder vi videre med en række prioriterede indsatsler, der skal understøtte en mere ansvarlig og bæredygtig drift af organisationen. Indsatslerne er udvalgt med henblik på at reducere vores klimamæssige påvirkning, styrke sociale forhold og understøtte lokal værdiskabelse, i balance med organisationens størrelse og virke.

### Lokale indkøb

Vi vil have øget fokus på anvendelsen af lokale leverandører i vores indkøb for at styrke lokale værdikæder og bidrage til lokal økonomi samt reducere transportrelaterede påvirkninger.

### Energi og strømforbrug

Vi vil arbejde for at mindske vores strømforbrug gennem løbende optimering af drift og adfærd i organisationen.

### Arbejdsrelateret transport

Inden for transport vil vi have fokus på at begrænse arbejdsrelateret transport, hvor det er muligt, samt at øge brugen af elbil og reducere fossil kørsel i forbindelse med arbejdsopgaver.

### Medarbejdertrivsel og sygefravær

Vi vil arbejde for forsat at reducere sygefravær gennem et vedvarende fokus på trivsel, arbejdsmiljø og sunde rammer for medarbejderne.

### Code of conduct

Cores Code of Conduct ligger klar til brug og skal fra 2026 udsendes til alle nye leverandører (+50.000 kr), alle nye partnere gennem partnerskabsprogrammet og til alle nye medarbejdere.

### Samlet perspektiv

Samlet set skal disse indsatsområder bidrage til en ansvarlig og langsigtet udvikling frem mod 2026, hvor miljømæssige, sociale og organisatoriske hensyn tænkes sammen i den daglige drift.

#### LOKALE INDKØB

Vi vil øge antallet af lokale leverandører i vores indkøb.

#### MERE ELBILKØRSEL

Vi vil begrænse brugen af fossil kørsel i det omfang, det er muligt.

#### MINDRE SYGEFRAVÆR

Vi vil arbejde for lavere sygefravær som led i vores fokus på trivsel.

#### MINDSKE VORES STRØMFORBRUG

Vi vil reducere vores strømforbrug gennem løbende optimering af drift og adfærd.

#### MINDSKE VORES ARBEJDSRELATEREDE TRANSPORT

Vi vil begrænse arbejdsrelateret transport gennem løbende vurdering af behov og alternativer.

# ESG-NØGLETAL

## Formål og overblik

I dette afsnit præsenterer vi vores centrale ESG-nøgletal inden for klima og miljø (E), sociale forhold (S) og ledelse (G). Nøgletallene giver et samlet og struktureret overblik over udviklingen i vores klimaaftryk, medarbejdersammensætning og governance-struktur og udgør et væsentligt fundament for vores strategiske styring. Ved systematisk at indsamle og analysere data sikrer vi transparens omkring vores resultater og fremdrift samt et solidt beslutningsgrundlag for ledelsen.

## Udvikling og styringsmæssig anvendelse

De historiske data gør det muligt at følge udviklingen over tid og vurdere effekten af iværksatte indsatser. Samtidig understøtter nøgletallene identifikation af områder, hvor der er behov for yderligere handling eller justering af vores indsatser.



# KLIMA OG MILJØ

GHG udledninger	Enhed	Historiske data				Udvikling siden 2023
		2025	2024	2023	2022	
CO <sub>2</sub> e, scope 1 <sup>1</sup>	tCO <sub>2</sub> e	-	-	-	-	-
CO <sub>2</sub> e, scope 2 <sup>2</sup>	tCO <sub>2</sub> e	0,61	0,31	11,74	6,47	-94,8%
CO <sub>2</sub> e, scope 3 <sup>3</sup>	tCO <sub>2</sub> e	293,83	356,7	334,45	-	-12,15%
Totale emissioner pr. medarbejder	tCO <sub>2</sub> e	9,5	12,75	13,315	-	-28,62%
Energiforbrug <sup>4</sup>	MWH	30,91	26,6	100,4	-	-69,2%
Vedvarende energi varme, andel <sup>5</sup>	%	-	37,2	36,1	42,66	-
Vandforbrug <sup>6</sup>	M3	86,4	120,6	-	-	-

# SOCIAL

	Enhed	Historiske data				Udvikling siden 2023
		2025	2024	2023	2022	
Fuldtidsarbejdsstyrke <sup>7</sup>	Headcount	31	28	26	-	+15,38
Kønsdiversitet af headcount ♀ <sup>8</sup>	%	67,74	75	69,23	-	-2,15%
Kønsdiversitet for øvrige ledelslag <sup>9</sup>	%	72,73	71,43	60	-	20,38%
Medarbejderomsætningshastighed <sup>10</sup>	%	22,58	7,14	15,38	-	+46,8%
Sygefravær <sup>11</sup>	%	4,36	5,68	5,17	-	-15,7%
Ansatte, ikke dansk nationalitet <sup>12</sup>	%	2	2	2	-	-

# LEDELSE

	Enhed	Historiske data				Udvikling siden 2023
		2025	2024	2023	2022	
Bestyrelsens kønsdiversitet ♀ <sup>13</sup>	%	22	22	33	33	-33%
Anmeldelse via whistleblower <sup>14</sup>		0	0	-	-	-
Code of conduct krav til leverandører <sup>15</sup>		-	-	-	-	-

# ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

## Standarder

Vi anvender GHG-protokollen som grundlag for at beregne vores miljømæssige påvirkning. Protokollen er en internationalt anerkendt standard for opgørelse af CO<sub>2</sub>-udledninger, som anbefales af EU-Kommissionen. Beregningsmodellen i Klimakompasset er baseret på denne standard.

Til beregning af CO<sub>2</sub>-udledninger fra monetære enheder har vi benyttet Klimakompassets emissionsfaktorer, som er udviklet af Energistyrelsen.

Udvalgte nøgletal inden for sociale forhold og ledelse er udarbejdet i overensstemmelse med anbefalingerne fra de anerkendte organisationer FSR – Danske Revisorer og Nasdaq Copenhagen.

## Genberegning af emissioner

Tallene for 2023 og 2024 er genberegnet i denne rapport med opdaterede emissionsfaktorer fra Klimakompasset. De underliggende data er uændrede i forhold til forrige års rapport, men ændringerne i emissionsfaktorer har medført afvigelser i CO<sub>2</sub>e-resultaterne.

	Enhed	2023 før opdateret emissionsfaktor	2023 efter opdateret emissionsfaktor
CO <sub>2</sub> e, scope 2	tCO <sub>2</sub> e	6,02	11,74
CO <sub>2</sub> e, scope 3	tCO <sub>2</sub> e	237,03	334,45
Totale emissioner pr. medarbejd	tCO <sub>2</sub> e	11,4	13,315
Energiforbrug	mWh	100,4	100,4

	Enhed	2024 før opdateret emissionsfaktor	2024 efter opdateret emissionsfaktor
CO <sub>2</sub> e, scope 2	tCO <sub>2</sub> e	2,51	0,31
CO <sub>2</sub> e, scope 3	tCO <sub>2</sub> e	253,92	356,7
Totale emissioner pr. medarbejd	tCO <sub>2</sub> e	12,35	12,75
Energiforbrug	mWh	26,6	26,6

## 1. Direkte udledninger i scope 1

Hos Destination NORD rapporterer vi ikke vores udledninger under Scope 1, da vores direkte emissioner er minimale: De primære kilder til disse udledninger omfatter mindre aktiviteter, såsom køleskabet til medarbejdernes madpakker og udsugningssystemet. Vi ejer eller leaser heller ikke transportmidler, så heller ikke her er der scope 1 udledninger.

## 2. Direkte udledninger i scope 2

Destination NORDs Scope 2-udledninger omfatter forbruget af elektricitet, varme og procesenergi på vores kontor i Aalborg. For kontoret i Aalborg har vi indgået en aftale om køb af grøn strøm, certificeret af Norlys. Scope 2-udledningerne er beregnet ved hjælp af den markedsbaserede tilgang og er inkluderet i vores samlede emissioner.

## 3. Direkte udledninger i scope 3

Destination NORD's Scope 3-udledninger omfatter de indirekte kilder i værdikæden, der ikke indgår under Scope 1 eller 2. Scope 3-udledninger er opdelt i 15 kategorier, hvoraf de relevante kategorier for vores organisation er beskrevet nedenfor.

### Indkøb af varer og tjenesteydelser

Denne kategori omfatter udledninger forbundet med de varer og tjenesteydelser, som vi køber ind til brug i sin daglige drift. Dette inkluderer indkøb af forbrugsvarer, udstyr, samt ekstern service og rådgivning.

### Brændsels- og energirelaterede aktiviteter

Denne kategori omfatter udledninger fra købte og forbrugte brændsler, energi og varme, som ikke er inkluderet under Scope 1 eller Scope 2.

### Forretningsrejser og medarbejderpendling

Denne kategori omfatter udledninger forbundet med medarbejdertransport i forbindelse med forretningsaktiviteter. Dette inkluderer rejser med tog, bus, fly, færge, lejebiler og medarbejderes egne biler. Til beregning af udledninger i denne kategori har vi anvendt både afstandsmetoden og den monetære enhedsmetode. Medarbejderpendling omfatter udledninger forbundet med medarbejderpendling mellem bopæl og arbejdsplads. Dette inkluderer transportformer som bil, tog, bus, cykel og gang – afhængigt af medarbejdernes transportvaner.

## Kategorier som ikke er medtaget

Nogle Scope 3-kategorier er ikke medtaget i rapporten, da de ikke er relevante for vores virksomhedspraksis – anlægsaktiver, opstrøms leasede aktiver, nedstrøms transport og distribution, forarbejdning af solgte produkter, brug af solgte produkter, behandling af solgte produkter efter endt levetid og nedstrøms leasede aktiver. Fokus er lagt på de mest betydende kategorier for vores udledningsprofil og hvor valide data er tilgængelige.

## 4. Energiforbrug

Energiforbruget omfatter den samlede mængde elektricitet, varme og procesenergi, der anvendes på vores kontor. For at sikre en præcis opgørelse af energiforbruget har vi primært baseret vores beregninger på oplysninger fra fakturaer, automatiske målinger og manuelle aflæsninger. Fjernvarmen er udregnet ud fra m<sup>3</sup> = 11 kWh.

## 5. Vedvarende energi varme, andel

På tidspunktet for udgivelsen af denne rapport var fjernvarmedeklarationen for 2025 endnu ikke offentliggjort af Aalborg Forsyning.

## 6. Vandforbrug

Vandforbruget opgøres på baggrund af data fra vandmåler aflæsninger. Opgørelsen dækker det samlede vandforbrug på vores kontor.

## 7. Fuldtidsarbejdsstyrke

Opgørelsen af fuldtidsarbejdsstyrke er ændret fra tidligere at være baseret på fuldtidsækvivalenter (FTE) til nu at være baseret på antal medarbejdere (headcount).

## 8. Kønsdiversitet

Kønsdiversitet opgøres på baggrund af antal medarbejdere (headcount) og viser fordelingen mellem køn blandt organisationens medarbejdere i opgørelsesperioden. Opgørelsen er tidligere baseret på FTE, men er ændret for bedre at afspejle den faktiske repræsentation af medarbejdere uafhængigt af arbejdstid.

## 9. Kønsdiversitet af øvrige ledelseslag

Kønsdiversitet i ledelsen er opgjøret som en vægtet fordeling baseret på antal måneder den enkelte person har været medlem af ledelsen i regnskabsåret.

## 10. Medarbejderomsætningshastighed

Medarbejderomsætningshastighed opgøres som antallet af medarbejdere, der er fratrukket i løbet af opgørelsesperioden, i forhold til det samlede antal medarbejdere, der har været ansat i virksomheden i samme periode. Opgørelsen er baseret på antal medarbejdere (headcount) og omfatter fuldtids- og deltidsansatte samt studentermedhjælpere. Praktikanter indgår ikke i opgørelsen, idet praktikophold er tidsbegrænsede og planlagte forløb.

## 11. Sygefravær

Sygefraværet opgøres som forholdet mellem det samlede antal registrerede sygedage og det samlede antal nettoarbejdsdage i perioden. Opgørelsen er baseret på registrerede fraværdata og beregnes for perioden 1. januar – 31. december 2025. Sygefraværstatistikken belyser den arbejdsindsats, der bortfalder som følge af uregelmæssigt fravær forårsaget af egen sygdom, børns sygdom, arbejdsulykke eller barselsorlov.

## 12. Ansatte, ikke dansk nationalitet

Medarbejdere uden dansk nationalitet består af en med svensk nationalitet og en medarbejder med tysk nationalitet. Nationaliteten er ikke målt på FTE'er men på antal ansatte, da det omfatter to fuldtidsansatte.

## 13. Bestyrelsens kønsdiversitet

Kønsdiversiteten i bestyrelsen defineres som andel af mandlige og kvindelige bestyrelsesmedlemmer ud af den samlede bestyrelse pr. 31. december 2025.

## 14. Whistleblower

Whistleblowerordningen blev implementeret i 2024, og der har indtil videre ikke været indberetninger.

## 15. Code of conduct krav fra leverandører

2030 mål: Målet er, at alle leverandører, hvor vores forbrug overstiger 50.000, har underskrevet vores code of conduct

# ESG-TABELLER

## Tabel M1: CO<sub>2</sub>-udledninger fordelt på Scope 1-3

Tabellen viser organisationens opgjorte CO<sub>2</sub>-udledninger fordelt på Scope 1, Scope 2 og Scope 3 for årene 2023-2025.

Årstal	Enhed	2025	2024	2023
Scope 1	tCO <sub>2</sub> e	-	-	-
Scope 2	tCO <sub>2</sub> e	0,61	0,31	11,74
scope 3	tCO <sub>2</sub> e	293,83	356,7	334,45

## Tabel M2: Scope 3 udledninger

Tabellen omfatter fordelingen af scope 3 udledninger.

Kategori	Enhed	2025	%
indkøb af varer og services	tCO <sub>2</sub> e	276,96	94,26%
Brændsel- og energirelaterede aktiviteter	tCO <sub>2</sub> e	0,80	0,27%
Forretningsrejser	tCO <sub>2</sub> e	9,58	3,26%
Medarbejderpendling	tCO <sub>2</sub> e	6,49	2,21%

## Tabel M3: Strømforbrug

Tabellen giver et overblik over vores strømforbrug på vores kontor i Aalborg.

Årstal	Enhed	2025
2023	kWh	14.327
2024	kWh	17.839,3
2025	kWh	13.201,8

## Tabel M4: Samlet arbejdsrelateret elbil kørsel

Tabellen viser overblikket over hvor meget af vores arbejdsrelateret kørsel er foretaget i elbil.

Transportform	Kilometer kørt	%
Dieselbil	8.336	28,7%
Benzinbil	5.021	17,3%
Hybridbil	2.360	8,1%
Elbil	13.285	45,8%

## Tabel M5: Emissioner fra medarbejderpendling

Tabellen indebærer vores samlede emissioner fra medarbejderpendling

Transportform	Kilometer rejst	tCO <sub>2</sub> e
Dieselbil	1.134	0,24
Benzinbil	20.493	3,93
Hybridbil	13.938	1,91
Bus	2.760	0,19
Tog	7.337	0,22

## Tabel M6: Emissioner fra arbejdsrelateret transport

Tabellen indebærer vores samlede emissioner fra arbejdsrelateret transport

Transportform	Kilometer rejst	tCO <sub>2</sub> e
Elbil	13.285	0,19
Dieselbil	8.336	1,48
Benzinbil	5.021	0,96
Hybridbil	2.360	0,32
Færge	377	0,05
Tog	10.280,5	0,31
Nationale flyrejser	15.296	4,02
Internationale flyrejser	13.737	2,25

## Tabel S1: Sygefravær

Tabellen giver et overblik over sygefraværet i organisationen opgjort i procent for perioden 2023-2025.

År	Enhed	2025
2023	%	5,17
2024	%	5,68
2025	%	4,36

## Tabel S2: Kønsfordeling i Destination NORD

Tabellen giver et overblik over kønsfordelingen blandt ledelseslag og øvrige ansatte i organisationen i 2025.

	År	Mand	Kvinde
Ledelseslag	2025	2	3
Øvrige ansatte	2025	10	21

## Tabel S3: Medarbejderomsætningshastighed

Tabellen viser udviklingen i medarbejderomsætningshastigheden i perioden 2023-2025.

År	Frivilligt/ufrivilligt opsagt	Omsætningshastighed, %
2023	4	15,38
2024	2	7,14
2025	7	22,58

## Tabel S4: Studentermedhjælper og praktikanter

Tabellen viser antallet af studentermedhjælpere og praktikanter i organisationen i 2025.

År	Studentermedhjælper	Praktikant
2025	8	4

## Tabel S5: Aldersfordeling

Tabellen giver et overblik over medarbejdernes aldersfordeling i 2025.

Alder	Antal	Procentvis
25 og under	3	9,68
26-35	11	32,26
36-45	8	25,81
46-55	5	16,13
56-65	3	12,9
66-75	1	3,23

## Tabel G1: Whistleblower anmeldelser

Tabellen giver et overblik over antallet af anmeldelser til whistleblowerordningen i organisationen for perioden 2024-2025.

År	Anmeldelser
2024	0
2025	0

## Tabel G2: Kønsfordeling i bestyrelsen

Tabellen giver et overblik over kønsfordelingen i bestyrelsen i 2025.

	År	Mand	Kvinde
Bestyrelsen	2025	7	2

# ERKLÆRINGER

## Ledelseserklæring

Ledelsen har i dag udgivet ESG rapport for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2025 for Destination NORD.

Rapporten er udarbejdet i overensstemmelse med GHG-protokollen og de anvendte bæredygtighedsrapporteringsprincipper.

Efter vores opfattelse giver rapporten et sandt og retvisende billede af virksomhedens bæredygtighedsaktiviteter og resultater af virksomhedens bæredygtighedsindsats i rapporteringsperioden, samt en afbalanceret præsentation af virksomhedens miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige præstationer i overensstemmelse med de angivne rapporteringsprincipper.

Aalborg, 27. marts 2026  
Administrerende Direktør/CEO  
Jakob Christian Ipland



# ERKLÆRINGER

## Den uafhængige revisors erklæring med begrænset sikkerhed om udvalgte oplysninger i redegørelse om bæredygtighed

Til Destination Nord FMBAs interessenter

### Konklusion med begrænset sikkerhed

Vi har udført en erklæringsopgave med begrænset sikkerhed om udvalgte oplysninger identificeret på side 43-47 i redegørelsen om bæredygtighed for Destination Nord FMBA(selskabet) som præsenteret i ESG RAPPORT 2025 (redegørelse om bæredygtighed) for regnskabsåret 1. januar – 31. december 2025.

Baseret på de udførte handlinger og det opnåede bevis er vi ikke blevet bekendt med forhold, der giver os anledning til at konkludere, at de udvalgte oplysninger identificeret på side 43-47 i redegørelsen om bæredygtighed ikke i alle væsentlige henseender er udarbejdet i overensstemmelse med anvendt rapporteringspraksis, som beskrevet på side 44-45.

### Grundlag for konklusion

Vi har udført vores erklæringsopgave med begrænset sikkerhed i henhold til ISAE 3000 (ajourført) Andre erklæringsopgaver med sikkerhed end revision eller review af historiske finansielle oplysninger ("ISAE 3000 (ajourført)") og yderligere krav gældende i Danmark.

Arten og den tidsmæssige placering af de handlinger, der udføres ved erklæringsopgaver med begrænset sikkerhed, er forskellig, og omfanget heraf er mindre end de handlinger, der udføres ved en erklæringsopgave med høj grad af sikkerhed. Som følge heraf er den grad af sikkerhed, der er for erklæringsopgaver med begrænset sikkerhed, betydeligt mindre end den sikkerhed, der ville være opnået, hvis der var udført en erklæringsopgave med høj grad af sikkerhed.

Det er vores opfattelse, at det opnåede bevis er tilstrækkeligt og egnet som grundlag for vores konklusion. Vores ansvar ifølge denne standard er nærmere beskrevet i erklæringens afsnit "Revisors ansvar for erklæringsopgaven".

Vores uafhængighed og kvalitetsstyring

Vi har overholdt kravene til uafhængighed og andre etiske krav i International Ethics Standards Board for Accountants' internationale retningslinjer for revisors etiske adfærd (IESBA Code), der bygger på de grundlæggende principper om integritet, objektivitet, professionel kompetence og fornøden omhu, fortrolighed og professionel adfærd, samt etiske krav gældende i Danmark.

BDO Statsautoriseret Revisionspartnerselskab anvender International Standard on Quality Management 1, som kræver, at vi designer, implementerer og driver et kvalitetsstyringsystem, herunder politikker eller procedurer vedrørende overholdelse af etiske krav, faglige standarder, gældende lov og øvrig regulering.

### Fremhævelse af forhold i redegørelsen om bæredygtighed

Vi henleder opmærksomheden på noten ' Genberegning af emissioner' side 44 i redegørelse om bæredygtighed, hvoraf det fremgår, at der er foretaget ændring i de anvendte emissionsfaktorer og at sammenligningstallene er opdateret på baggrund heraf. Vores konklusion er ikke modificeret som følge af dette forhold.

Fremhævelse af forhold vedrørende erklæringsopgaven Sammenlignelige oplysninger i redegørelse om bæredygtighed for Virksomheden for regnskabsåret 1. januar - 31. december 2024, 1. januar - 31. december 2023 og 1. januar - 31. december 2022 er ikke omfattet af erklæringsopgaven. Vores konklusion er ikke modificeret vedrørende dette forhold.

Ledelsens ansvar for redegørelsen om bæredygtighed Selskabets ledelse har ansvaret for:

- identifikation af de oplysninger, der rapporteres i redegørelsen om bæredygtighed som beskrevet på side side 44-45 i anvendt rapporteringspraksis for bæredygtighed
- udarbejdelse af redegørelsen om bæredygtighed i henhold til anvendt rapporteringspraksis for bæredygtighed
- design, implementering og opretholdelse af den interne kontrol, som ledelsen anser for nødvendig for at udarbejde en redegørelse om bæredygtighed i overensstemmelse med anvendt rapporteringspraksis for bæredygtighed uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl
- valg og anvendelse af egnede metoder til redegørelsen om bæredygtighed og fastlæggelse af forudsætninger og for at foretage skøn, som er forsvarlige efter omstændighederne.

### Revisors ansvar for erklæringsopgaven

Det er vores mål at planlægge og udføre erklæringsopgaven med henblik på at opnå begrænset sikkerhed for, om de udvalgte oplysninger i redegørelsen om bæredygtighed er uden væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl, og at afgive en erklæring med begrænset sikkerhed med vores konklusion. Fejlinformationer kan opstå som følge af besvigelser eller fejl og kan betragtes som væsentlige, hvis det med rimelighed kan forventes, at de enkeltvis eller samlet har indflydelse på de beslutninger, som brugerne træffer på grundlag af de udvalgte oplysninger i redegørelsen om bæredygtighed i sin helhed. Som led i en erklæringsopgave med begrænset sikkerhed, der udføres i overensstemmelse med ISAE 3000 (ajourført), foretager vi faglige vurderinger og opretholder en professionel skepsis under udførelse af opgaven. ores ansvar i forhold til redegørelsen om bæredygtighed omfatter:

- identifikation af oplysninger, hvor det er sandsynligt, at væsentlig fejlinformation kan opstå som følge af besvigelser eller fejl, og
- design og udførelse af handlinger målrettet de vurderede risici for væsentlig fejlinformation i de enkelte oplysninger. Risikoen for ikke at opdage væsentlig fejlinformation forårsaget af besvigelser er højere end ved væsentlig fejlinformation forårsaget af fejl, idet besvigelser kan omfatte sammensværgelser, dokumentfalsk, bevidste udeladelser, vildledning eller tilsidesættelse af intern kontrol.

### Sammenfatning af det udførte arbejde

En erklæringsopgave med begrænset sikkerhed omfatter udførelse af handlinger for at opnå bevis for de udvalgte oplysninger i redegørelsen om bæredygtighed. Arten, omfanget og den tidsmæssige placering af de valgte handlinger afhænger af faglige vurderinger, herunder identifikation af oplysninger, hvor det er sandsynligt, at væsentlig fejlinformation kan opstå i redegørelsen om bæredygtighed, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

I forbindelse med vores erklæringsopgave med begrænset sikkerhed har vi:

- opnået en forståelse af selskabets rapporteringsproces, der er relevant for udarbejdelsen af selskabets udvalgte oplysninger i redegørelsen om bæredygtighed, ved at opnå en forståelse af selskabets kontrolmiljø, processer og informationssystemer, der er relevante for udarbejdelse af udvalgte oplysninger i en redegørelse om bæredygtighed, men ikke at vurdere udformningen af specifikke kontrolaktiviteter, opnå bevis for implementering heraf eller teste deres funktionalitet

- foretaget forespørgsler af relevant personale og udført analytiske handlinger i relation til udvalgte oplysninger i redegørelsen om bæredygtighed
- udført substanshandling i relation til udvalgte oplysninger i redegørelsen om bæredygtighed, og
- vurderet metoder, forudsætninger og data for udøvelse af væsentlige skøn og fremadrettede oplysninger, og hvordan disse metoder blev anvendt,

Andre oplysninger

Ledelsen har ansvaret for andre oplysninger. Andre oplysninger omfatter den resterende del af de oplysninger herunder målsætninger som er indeholdt i redegørelsen om bæredygtighed, og som ikke er indeholdt i de udvalgte oplysninger identificeret på side 43-47 i redegørelsen om bæredygtighed og vores erklæring herom.

Vores konklusion på de udvalgte oplysninger identificeret på side 43-47 i redegørelsen om bæredygtighed omfatter ikke andre oplysninger, og vi udtrykker ingen form for konklusion med sikkerhed om andre oplysninger.

I tilknytning til vores erklæringsopgave om de udvalgte oplysninger identificeret på side 43-47 i redegørelsen om bæredygtighed, er det vores ansvar at læse andre oplysninger og i den forbindelse overveje, om andre oplysninger er væsentligt inkonsistente med de udvalgte oplysninger identificeret på side 43-47 i redegørelsen om bæredygtighed eller den viden, vi har opnået ved udførelsen af denne erklæringsopgave, eller på anden måde synes at indeholde væsentlig fejlinformation. Hvis vi på baggrund af det udførte arbejde identificerer væsentlig fejlinformation i andre oplysninger, er vi forpligtet til at rapportere herom. Vi har ikke noget at rapportere i denne sammenhæng.

Aarhus, den 27. marts 2026

BDO Statsautoriseret Revisionspartnerselskab

CVR-nr. 45 71 93 75

Steen Søgaard Rasmussen

Statsautoriseret revisor

MNE-nr. 29473



# DESTINATION NORD

## Selskabet

Destination Nord FMBA  
Erhvervsdrivende forening  
Vestre Strandvej 10  
9990 Skagen  
[enjoynordjylland.dk](http://enjoynordjylland.dk)  
Regnskabsår: 01.01.25 - 31.12.25  
CVR-nr: 41 81 30 32

## Bestyrelse

Karsten Madsen, formand  
Finn Rosenqvist, næstformand  
Mikael Klitgaard  
Karsten Thomsen  
Marianne Elgaard Bredevang  
Gitte Lunde Andresen  
Tobias Birch Johansen  
Lasse Frimand Jensen  
Jens Rulle

## Administrerende direktør

Jakob Christian Ipland

## Kontorer

Kjellerups Torv 5, niveau 13,  
9000 Aalborg  
P-nummer: [1026660986](tel:1026660986)  
Vestre Strandvej 10,  
9990 Skagen  
P-nummer: [1026428498](tel:1026428498)