

# EN HÅLLBAR UPPLEVELSE

PARKS AND RESORTS SCANDINAVIA 2016



## **Hållbara upplevelser**

Vi ska vara med och  
göra världen både  
gladare och grönare.

*Parks and Resorts*  
SCANDINAVIA

# VÄLKOMMEN TILL EN PARK FÖR ALLA



Vi vill leverera upplevelser som är både magiska och hållbara.  
Det kan vi bara göra genom att vara en park för alla. Så här tänker vi då:  
Genom att välkomna människor ur alla åldersgrupper, med olika  
bakgrunder, förmågor och livsöden vill vi vara en park för alla  
**medarbetare** och alla **gäster**. När vi rekryterar letar vi efter intressanta  
personligheter, inte imponerande cv:n. Med parker som är tillgängliga och  
erbjuder en mångfald av både upplevelser och utbud kan alla  
känna sig välkomna – alltid.

Omsorgen om våra **djur** vet inga gränser, och genom forskning,  
bevarandearbete och fältinsatser når den långt utanför våra parker.  
På så vis är vi en park även för alla djur.

Utanför våra grindar finns ett **samhälle** för vilket vi vill vara en  
positiv kraft. Vi delar med oss av det vi kan bäst – glädjespridning  
– och vi bidrar till den regionala utvecklingen.

Slutligen: Det vår verksamhet påverkar kan vi också påverka.  
Bidrar vi till klimatförändringarna kan vi också bidra till att minska dem.  
Bidrar vi till konsumtion kan vi också bidra till att göra den mer hållbar.

På så vis blir vi en park för **framtida generationer**.  
Den resa vi har påbörjat är både lång och viktig. Här presenterar vi några  
av de steg vi tagit på vägen mot en hållbar upplevelse.

Välkommen att följa med.

# FÖRÄNDRINGAR OCH UTMANINGAR



## STÖRSTA FÖRÄNDRING 2016

Tog ett krafttag för att öka källsorteringen, vilket bland annat ledde till:

- ▶ källsortering infördes fullt ut på kontoren
- ▶ wellpappinsamlingen ökade med 35 procent
- ▶ det osorterade avfallet minskade med 36 procent
- ▶ pantinsamlingen ökade med 759 procent

Bytt till mer miljövänliga oljor och drivmedel, bland annat har oljepannor konverterats till bio-olja RME och fordonen körs på Svanenmärkt diesel.

Energieffektiviserande åtgärder såsom en ny modern värmeanläggning till Aphuset samt utjämningsstank till poolen.

Krafttag kring källsortering där ett första steg har varit att mäta och se vilka fraktioner som ska prioriteras. Målet är full källsortering 2018.

Källsortering i bakomliggande utrymmen samt effektivare omhändertagande av panten, inklusive beslutet att skänka pengarna till WWF:s kampanj "Levande hav".



## STÖRSTA UTMANING FRAMÅT

Breda rekryteringen då fler behöver anställas framöver. Förhoppningen är att fler ska stanna länge och bli riktiga grönalundare som sedan vill bli ledare. Att bredda rekryteringen faller dessutom väl in i satsningen på mångfald där målet är att alla skall känna sig välkomna alltid, gäster som medarbetare.

Att på ett konstruktivt sätt kommunicera och få folk att förstå vikten av djurparkernas arbete och vad det innebär för bevarandet av den biologiska mångfalden och en hållbarare framtid.

Genomföra källsortering hela vägen ut till gäst i parken och på camping.

Bromsa en negativ sjuk-skrivningstrend bland säsongsmedarbetarna.

Fortsätta att möjliggöra källsortering trots begränsad yta.



# VI VERKAR FÖR BIOLOGISK OCH SAMHÄLLELIG MÅNGFALD

**DET VAR LÄNGESEDAN** hållbarhet kunde ses som en fristående del av verksamheten. Numera är det – och ska vara – helt integrerat. Därför vill jag att ni ska läsa detta som en redogörelse för vår verksamhet under 2016.

Men även om hållbarhet flyter in i verksamhetens alla delar är det viktigt att vi också lyfter upp, analyserar och målsätter våra ageranden för en hållbar värld. Hållbarhetsarbetet leds och samordnas centralt av koncernens hållbarhetschef men ser väldigt olika ut i våra parker. Kolmården har fokuserat på miljö och biologisk mångfald, vilket tydliggörs i parkens mission "Att verka för ett livslångt engagemang för djur och natur", medan Gröna Lund ligger långt framme när det gäller socialt ansvar och mångfald. I detta finns en styrka. Vår verksamhet rymmer i sig många verksamheter, och på detta sätt bygger vi upp kompetens och kunskap som sedan kan spridas till koncernens övriga ben samtidigt som vi inspirerar varandra. Flera av Gröna Lunds mångfaldssatsningar har till exempel fått efterföljare i de andra parkerna. Engagemang uppmuntras och goda exempel tas vidare i organisationen.

Just biologisk och samhällelig mångfald står högt på vår agenda. När vår jord utsätts för allt

större påfrestningar är vi folkbildare och bevarare av hotade arter, bland annat genom att säkerställa att de som besöker oss tar del av angelägna budskap och inspireras att vara med och vända den negativa utvecklingen. I en tidsanda där blickar vänds inåt och grupper ställs mot varandra ska vi vara en park för alla. Hos oss är alla gäster och alla medarbetare lika välkomna.

Det senare visar också hur påfallande ofta insatser på hållbarhetsområdet skapar vinster för hela verksamheten. Våra mångfaldssatsningar leder inte bara till att personer som annars skulle stå långt från arbetsmarknaden får en dörr in i samhället, vi får samtidigt medarbetare som tack vare sina inbördes olikheter ger oss bättre möjligheter till genuina gästmöten.

**VI REKRYTERAR ÄRLIGEN** 2 600 medarbetare. Dessa ska på kort tid bli parksandresortare och leverera upplevelser i världsklass till våra gäster. Därför lanserade vi under hösten ett viktigt kul-

tur- och värderingsprojekt. Vi började med ledarna och tar det nu vidare under 2017 till samtliga anställda. Det ska bli oerhört spännande att se frukterna av detta arbete.

Jag är oerhört stolt över allt som hänt under året. Ordentliga kliv har tagits på samtliga av våra fokusområden och vi har fått en organisation för hållbarhetsarbetet på plats. Vi anslöt oss också till FN:s Global Compact där vi förbinder oss att verka i enlighet med FN:s tio principer om mänskliga rättigheter: arbetsrätt, miljö och antikorrupcion.

Men självklart har det även funnits utmaningar. I oktober avslutades rättegången som följde på den tragiska händelse 2012 då en av våra medarbetare förolyckades i varghägnat på Kolmården. Företaget dömdes att betala en företagsbot, en dom vi valde att inte överklaga. I stället fokuserar vi på att läka sårerna efter en fyra och ett halvt år lång process som tagit hårt på alla inblandade.

**VI SER OCKSÅ** en ökad tendens till kritisk granskning från våra intressenter. Djurparkernas verksamhet ifrågasätts ständigt men vi får också frågor om ursprunget för vår mat, hur våra

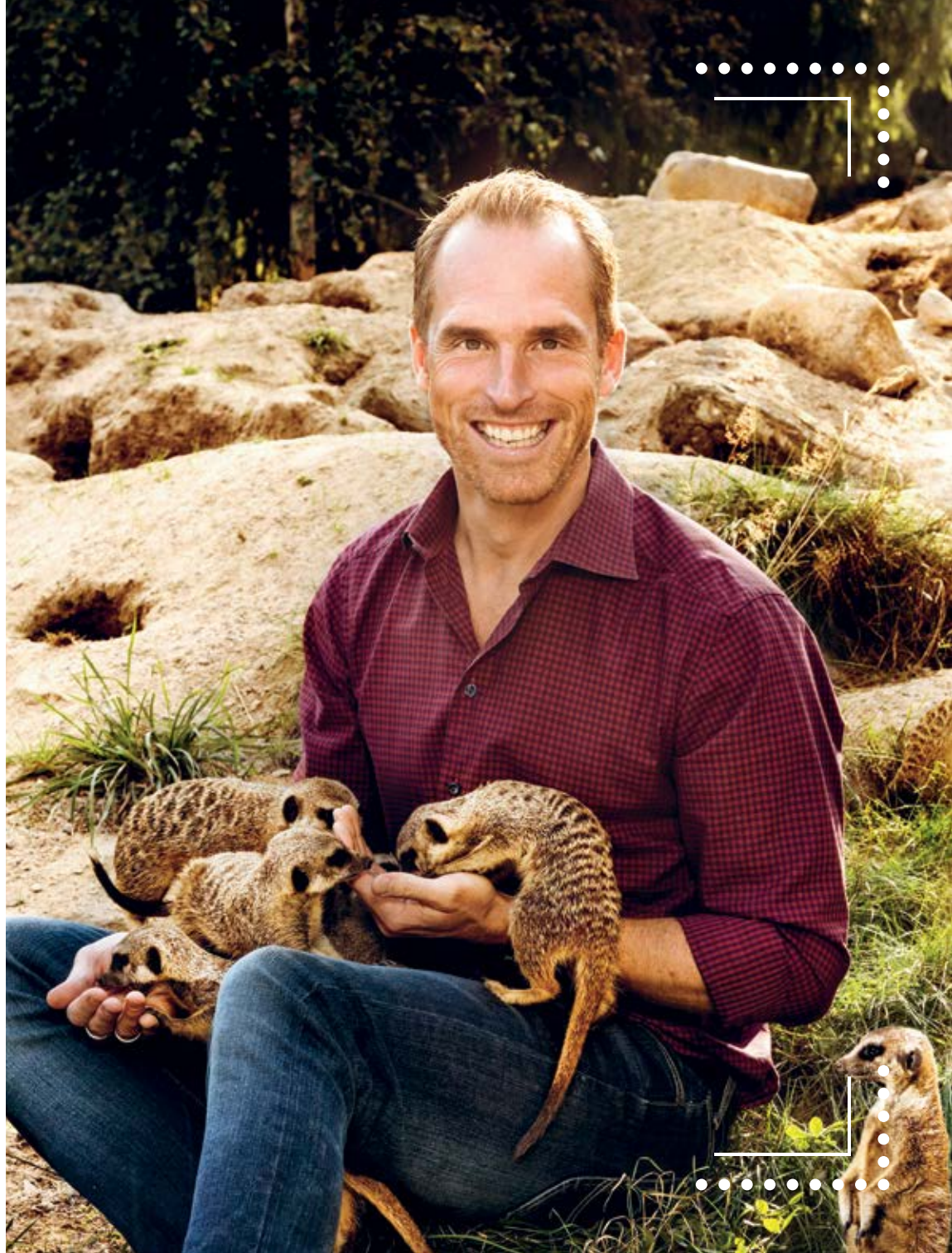


**"HÅLLBARHET ÄR  
SÄLLAN SVART  
ELLER VITT OCH DET  
FINNS INGA ENKLA  
BUDSKAP."**

spelvinsten tillverkas eller vilken inverkan våra utvecklingsplaner har på omgivningen. Vi måste därför bli ännu duktigare på att nå ut med vad vi gör och hur vi resonerar i olika frågor. Hållbarhet är sällan svart eller vitt och det finns inga enkla budskap. Ett exempel är vår inställning till palmolja där det enklaste hade varit att förespråka en bojkott men där vi i stället har valt att stödja en ansvarsfull produktion. Det ställer krav på vår förmåga att kommunicera, och vi kommer att lägga stort fokus på detta under 2017.

Våra parker har sedan 1883 roat generationer av människor. Det vill vi fortsätta med i många generationer till. Med ett perspektiv som är så långsiktigt krävs att vi tar ansvar för den påverkan vår verksamhet har på omvärlden. Vår koncern har genom åren sett en fantastisk utveckling, både när det gäller antal besök och omsättning. 2016 var inget undantag, året blev det bästa i Parks and Resorts historia. Det ger oss goda möjligheter att fortsätta längs denna väg.

  
Christer Fogelmarck,  
koncernchef Parks and Resorts





# HÅLLBARHETSCHEFEN BERÄTTAR

Hållbarhetschef Carin Broryd kan se tillbaka på ett händelserikt år där kartläggning har gått hand i hand med flera konkreta åtgärder. Men det är snöbollen hon är mest stolt över.



## Berätta om hållbarhetsarbetet i Parks and Resorts!

Vi har egentligen alltid jobbat med hållbarhet men nu gör vi det samlat och systematiskt. Vi har identifierat fokusområden som både är viktiga för oss och där vi kan påverka. Sedan har vi organiserat oss utifrån det, i arbetsgrupper med specialister från varje park. Varje grupp har tagit fram mål och ambitioner för sitt område, och verksamheten fattar sedan beslut och genomför aktiviteter så att vi når dit. Alltihop stötts och drivs på av mig såklart.

## Vad har hänt under 2016?

Eftersom 2016 har varit lite av ett startår för det systematiska hållbarhetsarbetet har fokus legat på kartläggning och målsättning. Ändå har väldigt mycket hänt! En sak som jag personligen är väldigt stolt över är panten. Det kan låta futtigt men att få panthanteringen att fungera är något vi har slitit med länge, så länge att ingen internt trodde att det skulle gå. I år lyckades vi tillsammans öka insamlingen med 123 procent. Vi har också källsortering för våra medarbetare och har även börjat införa det utåt mot gäst. Hur vi hanterar avfall är något som får stor påverkan på vår planet, men det är mycket jobb och svårt att få till praktiskt.

## Vilka är de största utmaningarna framöver?

Det är inget snack om att de finns på inköpsområdet. Här behöver vi ta nästa steg och gå vidare från uppförandekoden som vi tog fram 2015 och få bättre leverantörskontroll. Vi har en mångfacetterad verksamhet med många leverantörer som återfinns i en mängd branscher, så det kommer att kräva en del av oss. Vårt viktigaste verktyg är de goda relationer vi har med våra leverantörer. Vi ser oss inte som enbart kund och leverantör, utan vi har en ständig dialog och ett samarbete. Tillsammans har vi utvecklat produkter och gjort flera förändringar. Nu senast tog vi fram donutmix i mindre säckar för att spara våra medarbetares ryggar. När man har fördjupade relationer med sina leverantörer är vägen till förändring enklare.

## Vad är på gång under 2017?

Mycket! Några saker jag vill nämna är att Kolmården på uppdrag av SIDA ska hjälpa till att kommunicera FN:s klimatomål. Gröna Lund deltar i FN:s Global Light Challenge och håller på att byta sina 17 000 glödlampor till energieffektivare varianter. Kolmården är på väg att bli fossilfria, Skara Sommarland källsorterar på campingen och fler parker får laddstolpar. 2017 blir ett riktigt "göraår".

## Hur har hållbarhetsarbetet mottagits?

Det kan vara trögt att få en snöboll över kullen men sedan rullar den av sig själv. Internt har det aldrig saknats engagemang men antligen finns det en kanal. Det var som att öppna ett lock och nu bubblar det av vilja, glöd och driv. Att bygga intern stolthet är steg ett för att flytta ett berg. Det finns en medvetenhet nu som inte fanns innan, och det är det jag är mest stolt över.

Det leder också till att vi hörs och syns lite, vilket ger ringar på vattnet. Leverantörer och branschkollegor söker samarbete och det genererar ytterligare möjligheter.

Den här rapporten är ett bevis på att saker händer. Det är tydligt att vi rör oss framåt och att vi menar allvar.

Carin Broryd,  
Hållbarhetschef

2016

**GRÖNA LUND**

Omsättning:  
605 000 000 kr  
Antal besökare:  
1 570 092

**KOLMÅRDEN**

Omsättning:  
416 000 000 kr  
Antal besökare:  
727 113

**SKARA SOMMARLAND**

Omsättning:  
96 000 000 kr  
Antal besökare:  
253 538

**FURUVIK**

Omsättning:  
95 000 000 kr  
Antal besökare:  
261 192

**AQUARIA**

Omsättning:  
18 000 000 kr  
Antal besökare:  
181 017

OM OSS

## OM OSS

I **PARKS AND RESORTS** ingår några av landets främsta upplevelseparker: Gröna Lund, Kolmården, Furuvik, Skara Sommarland och Aquaria, som har roat och engagerat människor i 134 år. Tillsammans välkomnar vi nästan tre miljoner gäster årligen och sysselsätter drygt 3 300 personer, varav 370 på årsbasis. Parks and Resorts har en omsättning på 1 244 miljoner som har ökat med 35 procent de senaste fem åren.

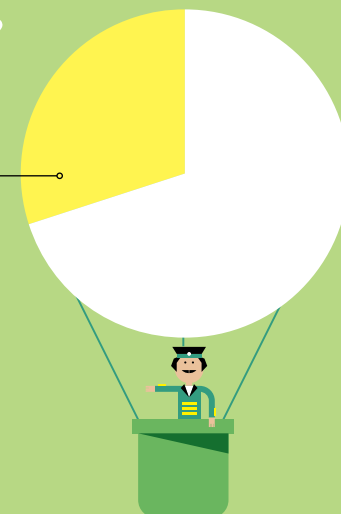
Vi strävar efter att erbjuda världens bästa parkupplevelser. För att uppnå det investerar vi allt överskott i utveckling av utbud och kvalitet. Sedan 2006 har det blivit drygt 1,5 miljarder kronor i nya miljöer, attraktioner, djurhägn och restauranger. En viktig del av verksamheten, utöver att leverera skrätt och upplevelser, är forskningen och bevarandearbetet som bedrivs inom ramen för våra djurparker. Allt vi gör är tydligt förankrat i våra fyra värdeord: säkerhet, omtanke, upplevelse och effektivitet.

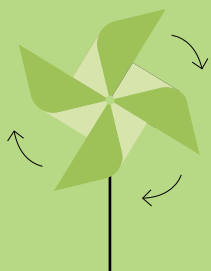
Vi är också en del av den växande svenska besöksnäringen. Sedan år 2000 har turismens omsättning i Sverige ökat med 88 procent, och förra året skapades vart femte nytt jobb inom besöksnäringen. Med tillväxt följer ansvar och vi inom Parks and Resorts har en uttalad ambition att bidra till att branschen utvecklas på ett hållbart sätt.



# 35 %

Parks and Resorts har en omsättning på 1 244 miljoner som har ökat med 35 procent de senaste fem åren





## OM DEN HÄR RAPPORTEN

Detta är Parks and Resorts första hållbarhetsredovisning som tagits fram i enlighet med ramverket Global Reporting Initiative G4, nivå core. Redovisningen beskriver vårt hållbarhetsarbete under 2016 om inte annat anges. Rapporten utgör även Parks and Resorts Communication on Progress, som omfattar arbetet med Global Compacts tio principer. Redovisningen gäller samtliga dotterbolag. I enlighet med GRI-G4 är redovisningen fokuserad på de områden som identifierats som viktigast i väsentlighetsanalysen som beskrivs i det här avsnittet.

**Detta presenteras i fem fokusområden:** Medarbetare, Gäster, Djur, Samhälle och Framtida Generationer utifrån vår strävan att verksamheten ska vara till gagn för samtliga, vilket sammanfattas i uttrycket "En park för alla".

# HÅLLBARHETSARBETET I PARKS AND RESORTS

**ORGANISATORISKT LÄGGER** vi fokus på de fem parkerna, som sinsemellan är väldigt olika. Specialisterna återfinns ute i verksamheten och får ta ett koncernövergripande ansvar. På det viset behöver vi inte bygga upp en stor central organisation. På samma sätt resonerar vi kring hållbarhetsarbetet.

Varje funktionsområde representeras av en grupp specialister som tar beslut och driver frågor som rör just deras område, till exempel inköp, miljö, HR, djur, mat och dryck. Cirka fyra gånger om året samlas en representant från varje park och funktion till hållbarhetsråd som leds av Hållbarhetschefen. Hållbarhetsrådet fungerar som ett slags styrelse och ser till att hållbarhetsarbetet drivs framåt på rätt sätt. Här sätts ambitioner på lång sikt som sedan bryts ner till mer konkreta mål som ska uppfyllas under året. Ansvarig håller ihop, verksamheten verkställer.

Uppföljning av mål och formulering av nya görs varje höst. En del av våra konkreta ambitioner och mål finns efter varje kapitel i denna rapport.

Utöver det har vi en hållbarhetspolicy som plattform för ambitionerna och grund att stå på när vi drar upp riktlinjer.



Furuviks djurchef Daniel Hansson och parkens nyfikna kameler.

## VÅR HÅLLBARHETSPOLICY

### EN PARK FÖR ALLA

► Gäster, medarbetare, djur, det omgivande samhället och framtida generationer – vi tar ansvar där vår verksamhet berör och strävar efter att vår påverkan ska vara positiv.

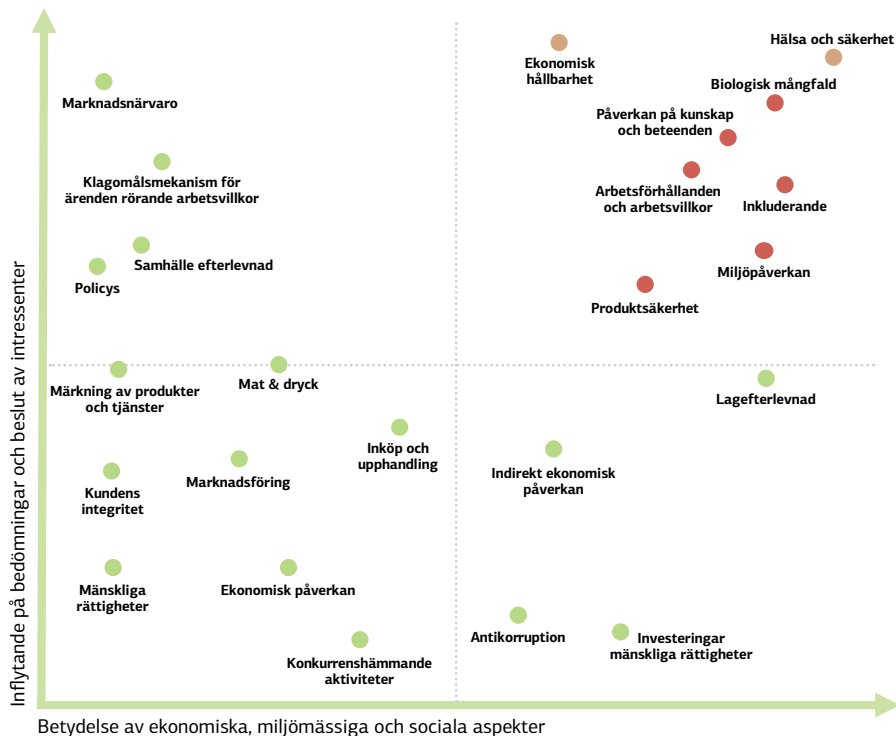
### VI GÖR HELLRE RÄTT ÄN LÄTT

► Hållbarhet är aldrig svart eller vitt och med forskning och utveckling förändras bilden ständigt. Vi värjer dock inte för det komplexa eller det som är svårt att kommunicera, utan våra beslut ska alltid vara grundade på kunskap och fakta, inte på känsla. För att klara det tar vi hjälp av dem som kan mer.

### VI VILL GÖRA STORT INTRYCK MEN LITET AVTRYCK

► Att leverera magiska helhetsupplevelser är det vi gör bäst och det ska vi göra på ett så hållbart sätt som möjligt.





## VÄSENTLIGHETSANALYS

Under 2016 har vi på olika sätt haft en dialog med våra intressenter. Bland annat har vi genomfört enkätundersökningar med 5 529 parkgäster där vi ställt frågor om vårt hållbarhetsarbete. Vi har även genomfört fokusmöten med samarbetspartners och leverantörer, bland annat en heldag kring kött och palmolja samt gjort vår årliga medarbetarenkät. Dessa dialoger har legat till grund för den väsentlighetsanalys som togs fram under året. Väsentlighetsanalysen är i sin tur plattformen för innehållet i

denna hållbarhetsredovisning och för de frågor vi kommer fokusera på under 2017. Syftet med analysen var att identifiera prioriterade hållbarhetsområden utifrån verksamhetens faktiska påverkan och relevansen för våra intressenter. Den är en sammanvägning av intressentdialogerna och interna prioriteringar som mejslats fram i workshops med personer från koncernledningen, hållbarhetsrådet och andra nyckelpersoner i verksamheten. Resultatet är förankrat i koncernledningen.

**Områden som lyftes fram i analysen var:** arbetsförhållanden, inklusivitet, biologisk mångfald, mat och dryck, miljöfrågor samt påverkan på kunskap och beteende. Säkerhet och ekonomisk hållbarhet är grundläggande värden som genomsyrar samtliga fokusområden.

Fokus under 2017 kommer att ligga på att ta fram handlingsplaner och uppföljningsprocesser för att säkerställa arbetet framåt. Detta, samt mål för 2017, presenteras mer under respektive område i denna rapport.

## INTRESSETER

Under 2016 identifierade Parks and Resorts vilka intressenter som till största del påverkar eller påverkas av vår verksamhet. Dessa är:

### Medarbetare

- Ska vilja jobba hos oss och uppfatta oss som en arbetsplats med rätt värderingar och visioner.



### Gäster

- Ska känna att det finns ett hållbart utbud och att de får något med sig hem i form av inspiration, lärande samt är tankade med glädje och energi.

### Leverantörer

- En god affär för bägge parter bygger på en bra relation. Fler vill samarbeta med oss om vi uppfattas som ett företag med rätt värderingar och en bra marknadsplats med starkt varumärke.

### Samhället

- Alla i vår omgivning, politiker på lokal och riksnivå, bransch- och intresseorganisationer, där vi tillsammans stärker regioner och tar hand om varandra och vår miljö, bygger infrastruktur och utvecklar förutsättningar för ett bättre samhälle.

### Bank & finans

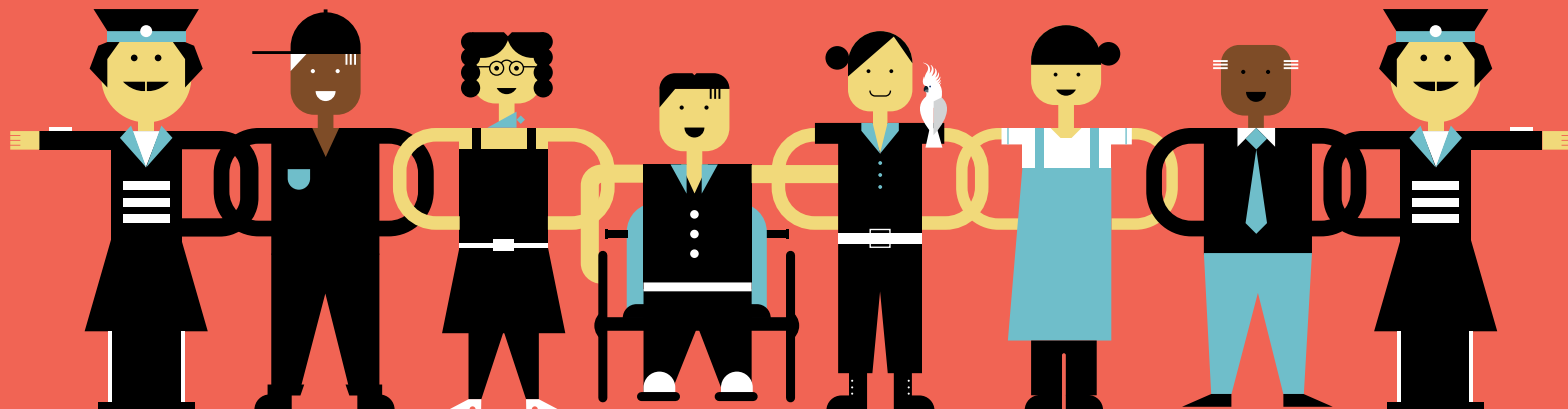
- För att behålla en långsiktig affär måste hållbarhetsfrågan alltid vara central.

# MEDARBETARE

FÖR DE FLESTA FÖRETAG ÄR DET VIKTIGT ATT VARA EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE. FÖR OSS ÄR DET AVGÖRANDE. DELS FÖR ATT VI VARJE ÅR HAR BEHOV AV ATT REKRYTERA FLERA TUSEN PERSONER OCH DELS FÖR ATT DE GÄSTMÖTEN SOM VÅRA MEDARBETARE SKAPAR ÄR DET MEST AVGÖRANDE FÖR HUR NÖJDA VÅRA GÄSTER ÄR.



Under 2016 hade  
Parks and Resorts  
3 288 medarbetare



## DIALOG

**UTAN DIALOG** finns ingen möjlighet till utveckling. Parks and Resorts genomför varje år en medarbetarundersökning, med en variant för årsanställda och en för säsongsanställda. Undersökningen räknar fram ett HiPO (High Performance Organisations) som bygger på tanken att framgångsrika företag har engagerade medarbetare, tydliga och kommunicerade mål och strategier, en väl fungerande organisation och ett utmärkt ledarskap. För att få fram hur väl vi uppfyller detta mäter vi inom fyra områden: engagemang, mål, ledarskap och organisatorisk förmåga. 2016 låg HiPO på 75 för årsanställda. På säsongssidan genomförs så kallade minimätningar ett flertal gånger under säsong. Syftet med dessa är att göra kontinuerliga avstämningar så att åtgärder vid behov kan vidtas snabbt.



## KULTUR OCH VÄRDERINGAR

**PARKS AND RESORTS** består av fem parker som alla erbjuder olika upplevelser. Kvaliteten i upplevelsen och servicen ska dock vara lika hög oavsett vilken park gästerna väljer att besöka. Då är en stark gemensam företagskultur avgörande.

Under 2016 påbörjades ett stort projekt för att mejsla ut Parks and Resorts värdegrund. Arbetet har handlat om att konkretisera och tydliggöra den företagskultur som redan genomsyrar verksamheten men också om hur värdegrunden ska föras ut till medarbetarna.

Redan vid rekryteringen ska företagets kultur och värderingar märkas med en grundläggande

tanke om att medarbetare ska välja oss som företag lika mycket som vi väljer dem.

För att tydliggöra värdegrunden manifesteras den i fem olika ballonger. Varje ballong bär på ett budskap och tillsammans med de fyra värdeorden, säkerhet, omtanke, upplevelse och effektivitet, utgör de Parks and Resorts värdegrund.

Värdeorden är grunden i allt vi gör och bojstenen som ballongerna fäster i. Tanken med ballongerna och budskapen är att de ska fungera som en kompass och göra det vardagliga arbetet lättare.

En sund och stark företagskultur är också det bästa sättet att främja etiskt agerande och motverka korruption.

# VI TROR PÅ UNGDOMAR

En av Parks and Resorts absolut viktigaste tillgångar är medarbetarna. Tusentals ungdomar arbetar i parkerna varje säsong och för många är detta det första steget ut i arbetslivet. Samtidigt som vi är glada att kunna erbjuda dem en bra språngbräda är vinsterna stora även för verksamheten. Genom att ge våra medarbetare möjlighet att utvecklas hos oss ökar vi chanserna att de kommer tillbaka under fler säsonger och delar med sig av sin kunskap och sina erfarenheter till nyare kollegor.

**SARA FOOLADI** gjorde sin första säsong på Gröna Lund som 18-åring, då som Fastfoodvärd på Matvraket.

– Då sökte jag mest jobb för att jag behövde något att göra, men det var så himla kul. Det snabba tempot, att jobba i team, att tänka utifrån gästens perspektiv; jag kände direkt att detta var för mig. Året efter började jag fundera på hur det skulle vara att jobba som enhetsansvarig. En kollega som var det såg jag verkligen upp till och jag kände att jag också ville ha

det där drivet och få leda en grupp.

**EFTER NÅGRA SÄSONGER** som enhetsansvarig parallellt med studierna på KTH blev Sara servicechef och är nu årsanställd som operativ chef för Fastfood. Fastfood är en av de största funktionerna i parken med ungefär 320 artister, 21 enhetsansvariga och 14 servicechefer som Sara har personalsvar för.

För varje steg som Sara har avancerat har hon fått relevant



Sara Fooladi

utbildning i bland annat säkerhet och hållbarhet men framför allt i ledarskap.

– Det har varit otroligt givande, jag har till exempel lärt mig hur man ger feedback i olika former

och hur man genomför jobbiga samtal. Om en medarbetare luktar svett – hur säger man det på ett bra sätt? Utbildningarna ger stöd i form av ökat självförtroende, att man vågar ta de här samtalen som är jätteviktiga.

Dessutom finns alltid kollegorna där när det behövs support.



– Jag får otroligt mycket stöd! Så är det i hela företaget, man kan alltid fråga vem som helst och vet de inte svaret så hjälps man vidare. Vi anställda uppmanas att fråga så mycket som det bara går och den filosofin använder jag själv som chef, det ger ett otroligt stöd.

På Skara Sommarland längtar Alfred Jansson efter att säsongen ska komma igång, eftersom han för första gången ska arbeta som parkchef. Trots att han bara är 24 år är han ändå veteran med sju säsonger bakom sig.

– Redan när jag gjorde min andra säsong som badvärd tänkte jag att jag vill bli arbetsledare. Jag tycker det är jätteintressant med människor och hur vi fungerar i grupp: dynamik, samarbetsövningar, utbildningar – det är kul att leda och ha den rollen. Pressen av att veta att man står till svars för det man gör triggar mig.

**REDAN UNDER SINA** första säsonger var Alfred tydlig med vad han ville, vilket både sågs och uppmuntrades. Han vågade därmed ta mer ansvar i badvärdssrollen och kände verkligen att det passade honom.

– Jag hade precis fyllt 20 när jag skulle göra min första

säsong som teamledare. Då hade jag gått en utbildning genom Parks and Resorts där jag fått verktyg för hur man genomför medarbetarsamtal, hur man ger feedback och hur man tacklar jobbiga samtal. Mycket av utbildningen skedde i workshopformat så det var väldigt levande. Som återvändare erbjuds man alltid fördjupningsutbildningar och det har gett mig väldigt mycket.

**SOM STÖD INFÖR** sin nya roll som parkchef har Alfred bett om att få jobba före och efter säsong och på så sätt få vara med mer på HR-sidan, eftersom han vill vara så involverad som



**”FÖR ATT VI SKA KUNNA GE GÄSTERNA  
DET BÄSTA BEMÖTANDET OCH DEN BÄSTA  
SERVICEN ÄR VI ÖVERTYGDA OM ATT  
VÅRA MEDARBETARE BEHÖVER SPEGLA  
VÅRA GÄSTER OCH VÅRT SAMHÄLLE. VÅR  
STYRKA LIGGER I VÅRA OLIKHETER”**

CAROLINE LIDHOLM,  
REKRYTERINGSCHEF

möjligt. Då ordnades det så han kan medverka vid rekryteringen och sitta med i auditions. Dessutom kommer han bli mediatränad innan sommaren. Han har en bra dialog med Skara Sommarlands vd Janne Nilsson, som kommer agera som Alfreds handledare.

– Det är mycket eget ansvar, det sticker jag inte under stol med. Det gäller att kunna fokusera på rätt område, men klarar man bara av det får man väldigt mycket hjälp. Man blir sedd när man tar steg framåt, och är något inte bra får man veta det och kan göra annorlunda nästa gång – inte på grund av tillsägelser utan genom coaching.



## ETT GOTT SLUT

Säsongsverksamheten medför också att vi varje höst säger farväl till tusentals medarbetare. För oss är det självklart att alla som avslutar sin anställning hos oss gör det med en bra känsla och även framöver vill vara ambassadörer för vår verksamhet. Därför hålls exitsamtal med varje medarbetare. Under samtalen får vi en bild av hur medarbetarna upplevt sin tid som anställd. Det är också en möjlighet till ömsesidig feedback och tillfälle att visa tacksamhet för insatserna under den gångna säsongen.

## Visste du att ...

... 2016 var vår yngsta medarbetare 16 och vår äldsta 82.





**"VI GÖR DET  
HÄR FÖR ATT  
MÅNGFALD BERIKAR  
ARBETSPLETSEN.  
VI TRÄFFADE  
INGEN SOM KUNDE  
FÄRRE ÄN FYRA  
SPRÅK OCH VÅRA  
GÄSTER KOMMER JU  
FRÅN ALLA OLIKA  
STÄLLEN SÅ DET  
KOMMER TILLFÖRA  
KOLMÅRDEN  
MASSOR!"**

TILDA NYSTRÖM,  
HR KOLMÅRDEN



## Visste du att ...

... Parks and Resorts arbetar utifrån ett artistkoncept och utgår från tanken att varje dag är en föreställning och att parkerna är våra scener. Medarbetarna kallas därför artister och deras uppgift är att leverera en föreställning i världsklass - varje gång.

## MEDARBETARE



Under en gruppaudition får deltagarna visa vilka egenskaper en bra artist bör ha.

# REKRYTERING OCH UTBILDNING

**ATT VARJE ÅR** rekrytera tusentals personer som snabbt ska kunna leverera förstklassig service och minnesvärda upplevelser till våra gäster ställer stora krav på rekryterings- och utbildningsprocessen.

All rekrytering och utbildning sker genom koncernens egen utbildningsakademi, som också ansvarar för kultur- och värderingsarbetet.

Den som söker en säsongs-tjänst och uppfyller de grundläggande kraven (ålder och bostad) får göra ett scenario-baserat servicetest där man får ange hur man skulle agera i vissa situationer kopplade till vår värld. De med högst poäng går vidare till en gruppaudition där nästa steg är erbjudande om anställning. Vid rekryteringen läggs stor vikt på



personlighet och mindre på ett fullmatat cv.

**TILL SÄSONGEN 2016** var det drygt 17 000 sökande, 2 859 fick en anställning och av dessa var cirka hälften återvändare.

Samma dag som parkerna slår upp sina grindar ska våra gäster mötas av färdiga service-stjärnor. För att det ska vara möjligt får varje medarbetare dels en serviceutbildning och dels en praktisk utbildning. Alla som har en ledande befattning går dessutom en ledarskapsutbildning.

I alla utbildningar är värderingar, med särskilt fokus på säkerhet, ett genomgående tema. Beroende på funktion utbildas medarbetarna i exempelvis attraktionssäkerhet, livsmedelssäkerhet eller bad-säkerhet.

# OLIKA LEKA BÄST

**FÖR EN VERKSAMHET** som välkomnar tre miljoner gäster årligen är mångfald helt naturligt. Den finns bland våra gäster, och det är vår bergfasta övertygelse att den ska finnas bland våra medarbetare, dels för att det skapar bättre gästmöten men också för att olikheter berikar. Parkerna driver därför sedan många år flera initiativ för att säkra mångfalden.



Daniel och Youssef kom till Gröna Lund via Etableringsuppdraget. Youssef är tillbaka med en ordinarie tjänst 2017 medan Daniel har fått jobb på annat håll.

## PROJEKT U18 OCH 55+

För bredda rekryteringsbasen men även mångfalden satsar parkerna, med goda erfarenheter, både på att rekrytera medarbetare under 18 och personer över 55. Skara Sommarland har under lång tid haft personer mellan 16 och 18 anställda i parken. 2016 var 65 av ca 450 säsongsmedarbetare under 18. Gröna Lund började med detta 2014 och anställde under året ca 50 U18-medarbetare. Under 2017 utökas satsningen till att omfatta fler tjänster.

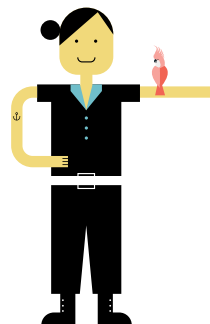
Sedan länge görs även en riktad satsning på att rekrytera personer över 55 till säsongsstjänsterna. Under 2016 anställdes 52 personer, varav den äldsta var 82 år.

På detta vis skapar vi dynamiska och kreativa grupper där personer med lång livserfarenhet möter dem vars arbetsliv just har börjat.

## ETABLERINGSUPPDRAGET

Gröna Lund och Skara Sommarland samarbetar med Arbetsförmedlingen även när det gäller rekrytering av nyanlända. Skara Sommarland har sedan starten 2014 anställt nio personer som alla gått på ordinarie schema, dock med lite extra handledning samt närvaro av närmsta chef.

Gröna Lund inledde sitt samarbete under 2016 då tio personer anställdes. Dessa var inledningsvis extra utöver schema men samtliga erbjöds därefter förlängd anställning, sex av dessa på ordinarie schema. Kolmården inledde samarbete med Portalen i Norrköping som hjälper nyanlända att hitta samsällsättning med hjälp av lokala aktörer. Samarbetet intensifieras under 2017.



## UNGA MED FUNKTIONS-NEDSÄTTNING

Skara Sommarland, Furuvik och Gröna Lund samarbetar med Arbetsförmedlingen för att anställa unga med funktionsnedsättning. Under 2016 hade till exempel Gröna Lund 20 säsongsmedarbetare som kommit via detta projekt, varav hälften nu jobbar på ordinarie schema.

Foto: Samhall



## ÅRETS ELDSJÄL

Kristofer Sandström, som är ansvarig för projektet Unga Funktionshindrade på Gröna Lund, tilldelades priset Årets eldsjäl vid Visa Vägen-galan som arrangeras av Samhall och premierar personer som går i bränschen för att bryta utanförskapet på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

#### AMBITION 2020

- ▶ Parks and Resorts fortsätter att ta tydlig ställning mot all form av diskriminering och har en jämn könsbalans på chefspositioner och i ledningsgrupper och arbetar aktivt för att öka mångfalden bland medarbetare.
- ▶ Parks and Resorts är en säker och hälsosam arbetsplats med låg sjukfrånvaro.

#### MÅL 2017

- ▶ Parks and Resorts har en uppdaterad och kommunicerad mångfaldspolicy.
- ▶ Vårt HiPO-index ska vara minst 80 och vårt Tryggt och säkert-index\* ska vara minst 85 i vår medarbetarundersökning.
- ▶ Sänka sjukfrånvaron i förhållande till referensåret 2016: tillsvidareanställda 2,64 procent och säsongsanställda 6,31 procent.

\* Tryggt och säkert-index anger andelen 4:or och 5:or som våra medarbetare gett i medarbetarundersökningen på frågan "Det känns tryggt och säkert att arbeta här".



## SÄKERHET

**PÅ PARKS AND RESORTS** vill vi erbjuda en helhetsupplevelse i världsklass. I det ingår att vi agerar på ett trovärdigt, korrekt och schysst sätt i alla sammanhang. Vi arbetar ständigt med att säkerställa att vi motverkar alla former av oegentligheter, både avsiktliga och oavsiktliga. Parks and Resorts har en rad policys med syfte att främja god affärs-

etik och korrekt uppförande. I dessa beskrivs våra grundläggande värderingar och ståndpunkter samt hur man som medarbetare förväntas agera vid misstanke om oegentligheter. Samtliga medarbetare får ta del av dessa vid sin anställningsstart och det ingår även i introduktionsutbildningen för säsongsanställda.

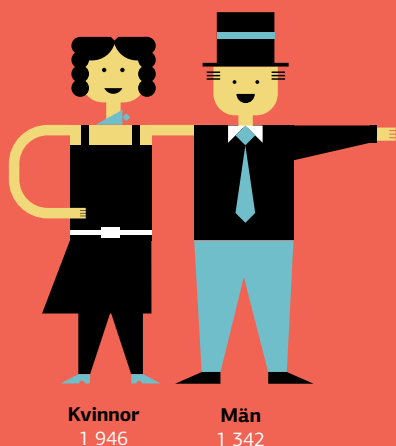
#### Säker surf

Koncernen använder sig av Trend surffilter som blockerar sidor med pornografiskt innehåll, vapen och våld.

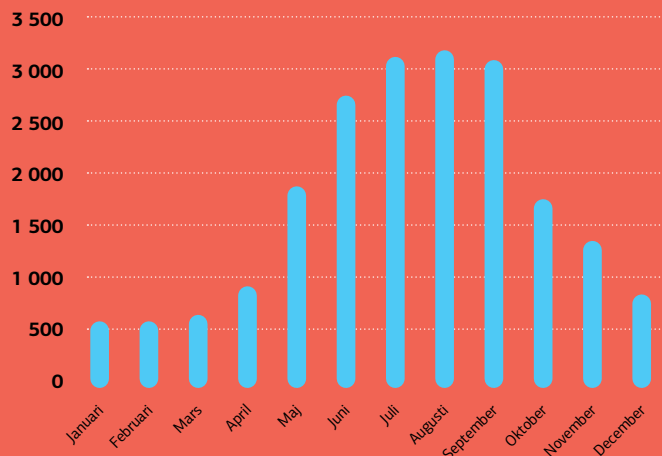


# MEDARBETARE I SIFFROR

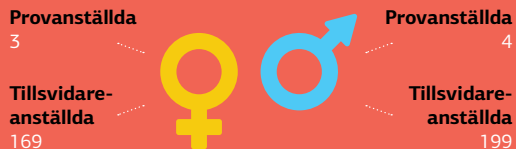
## TOTALT ANTAL ANSTÄLLDA



## ANTAL ANSTÄLLDA PER MÅNAD



## FAST ANSTÄLLDA



## ANSTÄLLDA PER REGION OCH KÖN (SAMTLIGA ANSTÄLLNINGSFORMER)

	Stockholm	Furuvik	Kolmården	Skara
Kvinnor	927	212	508	299
Män	691	139	281	231

## LEDARE FÖRDELAT PÅ KÖN

### STYRELSE

Kvinnor: 1  
Män: 6

### LEDNINGSGRUPPER

#### Kolmården

Kvinnor: 2  
Män: 5

#### Skara Sommarland

Kvinnor: 2  
Män: 4

#### Gröna Lund

Kvinnor: 4  
Män: 6

#### Aquaria

Kvinnor: 3  
Män: 1

#### Furuvik

Kvinnor: 2  
Män: 4

### LEDANDE

### BEFATTNINGSHAVARE

#### Koncern

Kvinnor: 5  
Män: 7

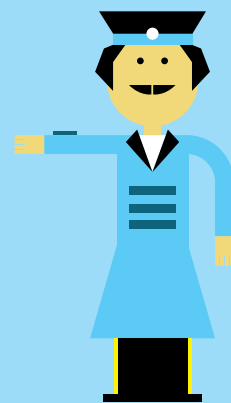




# GÄSTER



HOS OSS ÄR ALLA VÄLKOMNA. DET BETYDER  
ATT VÅRA PARKER SKA VARA TILLGÄNGLIGA  
OCH INKLUDERANDE. DET SKA VARA LÄTT ATT  
TA SIG HIT, OCH NÄR GÄSTERNA VÄL ÄR HÄR  
SKA VI HJÄLPA DEM ATT GÖRA SITT BESÖK SÅ  
HÅLLBART SOM MÖJLIGT.



2 992 952 gäster  
besökte Parks  
and Resorts  
parker under  
2016.





## DIALOG

**VI GENOMFÖR** kontinuerligt gästundersökningar i alla parker för att vi snabbt ska kunna agera om våra gäster lyfter något vi behöver åtgärda. De som svarar på enkäten ska representera den gästmix vi har i parkerna och vi rekryterar slumpmässigt olika typer av besökare. Resultatet sammanfattas i ett Glad Gäst Index som visar hur många gäster som gett sitt besök en fyra eller femma. Under 2016 låg denna siffra på 87 procent för koncernen.

Under året undersökte vi dessutom hur våra gäster ser på vårt hållbarhetsarbete. Resultatet visade att gästernas bild inte stämmer överens med det arbete vi faktiskt gör (se diagram på sid 21). Vår utmaning framåt är därför att

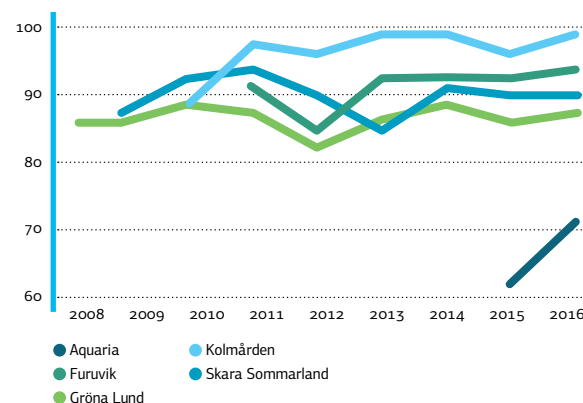
**”SÅ LÄNGE GÄSTEN INTE  
KÄNNER TILL VILKA  
ALTERNATIV SOM FINNS KAN  
VARKEN DE ELLER VI GÖRA  
SKILLNAD.”**

bättre kommunicera vårt hållbarhetsarbete. Gästen ska känna till vilken mat och vilka produkter i butik som är hållbara och hur vi som företag arbetar med viktiga frågor, så att de kan göra medvetna val kring den påverkan deras besök gör. Så länge gästen inte känner till vilka alternativ som finns kan varken de eller vi göra skillnad.

## GLAD GÄST INDEX (GGI)

**GGI ÄR EN SAMMANVÄGNING AV FRÅGESTÄLLNINGARNA:**

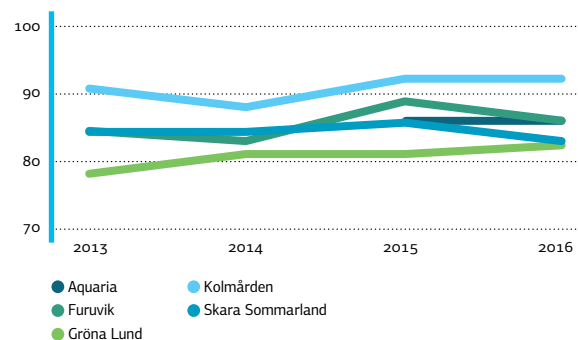
- Mitt sammanfattande helhetsintryck av att vara gäst på X är mycket positivt
- X är en nöjespark/djurpark jag gärna är gäst hos
- X uppfyllde mina förväntningar som jag hade innan besöket



## ARTISTINDEX

**ARTISTINDEX ÄR EN SAMMANVÄGNING AV FRÅGESTÄLLNINGARNA:**

- Personalen var mån om att ge oss besökare bästa möjliga upplevelse
- Personalen kunde sitt jobb
- Besökare kunde lätt få kontakt med personal vid behov
- Personalens bemötande var mycket trevligt för alla enheter den ställs



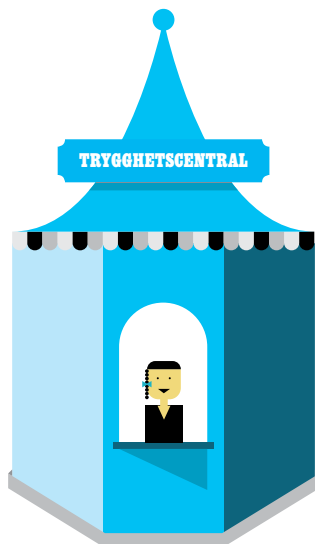


En av sommarens många konserter på Gröna Lund.

# SÄKERHET ÄVEN TRYGGHET

**I VÅRA PARKER** sätts säkerheten alltid främst. Det gäller såväl säkerheten i våra attraktioner, som djursäkerhet, livsmedelssäkerhet och säkerhet vid evenemang. Vi har sedan många år även ett sjukvårdsteam på plats i varje park.

De senaste åren har antalet konserter i parkerna ökat, och under 2016 arrangerades totalt 79 konserter i Furuvik och på Gröna Lund. 2017 börjar även Skara Sommarland med konserter. Det ställer stora krav på säkerheten. Gröna Lund med sin långa erfarenhet av konserter har alltid en hög säkerhetsnivå på sina evenemang med många säkerhetsvakter och publikvärdar på plats. Alla är dessutom speci-



## GÄSTER

ellt utbildade i evenemangssäkerhet. Det arbetet kommer nu även Sommarland att implementera. Vi lär av varandra.

Men för oss innebär säkerhet även trygghet och trivsel. Gröna Lund, som har en hög andel ungdomar i parken, startade 2016 ett program där några ungdomar fick agera ambassadörer i parken i syfte att skapa dialog kring normer och bemötande. Projektet utvecklas till 2017 där Gröna Lund kommer anställa speciella säkerhetsvärdar vars främsta uppgift är att arbeta förebyggande och trygghetsskapande mot ungdomar. Till 2017 kommer Gröna Lund även inrätta en trygghetscentral dit besökare har möjlighet att ringa om de upplever en otrygg situation eller vill rapportera om en.

**SOM ETT LED** i Gröna Lunds säkerhetssatsning blev parken under 2016 certifierad som en Hjärt-säker Zon av Hjärt- & Lungfonden vilket innebär beredskap att påbörja hjärt- och lungräddning (HLR) med hjärtstartare inom tre minuter. Under året utbildades 100 personer och 2017 kommer ytterligare 200 personer inom Gröna Lund utbildas i HLR med hjärtstartare.

Attraktionerna kontrolleras dagligen innan de öppnar. Utöver det görs månatliga och årsvisa

kontroller. Vart femte år går varje attraktion igenom grundligt. Parks and Resorts säkerhetsarbete är i det avseendet mer omfattande än vad tillstånden eller tillverkarna kräver.

Under 2016 tillsattes en tjänst som attraktionssäkerhetsansvarig med ansvar för att skapa enhetliga rutiner för alla parker samt ta fram en långsiktig underhållsplan för attraktionerna och deras komponenter.

Att vi har väl fungerande säkerhetsrutiner blev tydligt när en 20-årig man som inte kunde simma hamnade under vattnet i en tre meter djup pool på Skara Sommarland. Drunkningstillbudet som kunde slutat illa fick istället ett lyckligt slut, tack vare att personalen agerade blixtsnabbt och följde de fastslagna rutinerna till punkt och pricka. De fick snabbt upp mannen ur vattnet och utförde hjärt- och lungräddning tills han återfick medvetandet.



## Visste du att ...

... omkring 13 000 ungdomar i åldern 13-17 år har årskort till Gröna Lund varje år.

... ungefär 300 000 personer såg en konsert på Gröna Lund under 2016.

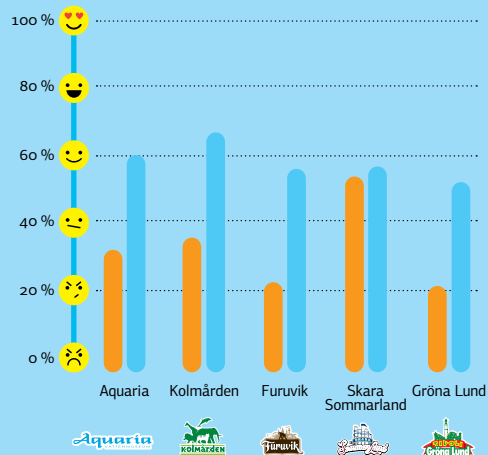
... alla attraktioner kontrolleras av en tekniker dagligen, annars får de inte köras.

# GÄSTERNA TYCKER TILL ...

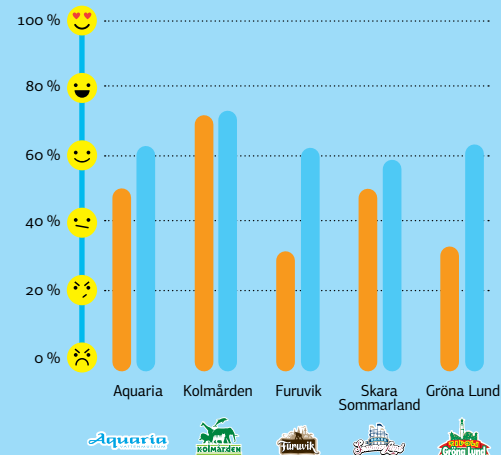
## HUR BRA ÄR PARKS AND RESORTS PÅ HÅLLBARHET? VI FRÅGADE VÅRA GÄSTER!

- Hur upplever du Parks and Resorts hållbarhetsarbete inom området?
- Hur viktigt tycker du att hållbarhet är inom detta område?

### ENERGIFÖRBRUKNING



### ÅTERVINNING

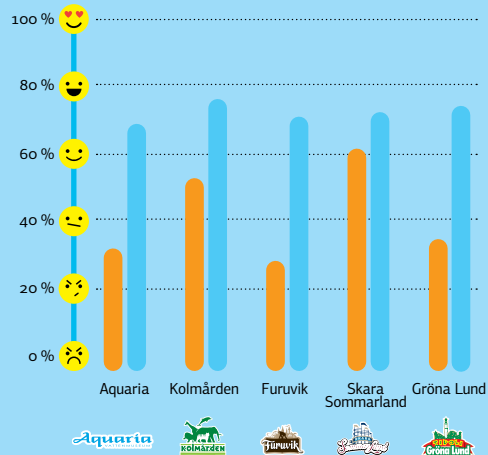


# 123 %

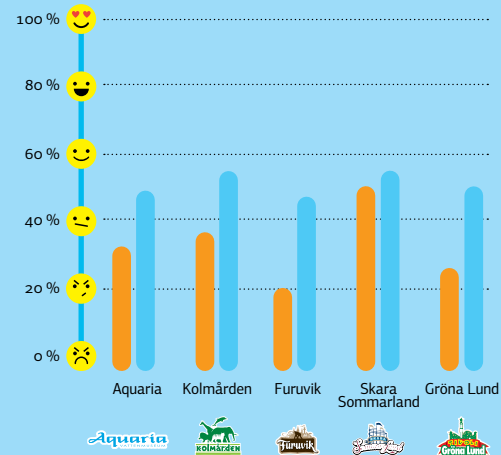
2016 samlade vi in 201 571 flaskor och burkar – en ökning på 123 procent.



### HÅLLBART MATUTBUD



### HÅLLBART BUTIKSUTBUD



# MAT OCH DRYCK

**DE SENASTE ÅREN** har vi satsat på att erbjuda våra besökare fler alternativ gällande mat och dryck. Detta ingår i att vara en park för alla, samt i ambitionen att minska vårt ekologiska fotavtryck. Med tanke på de stora mängder mat och dryck som köps in till våra parker under en säsong kan mer hållbara alternativ göra stor skillnad. Under 2016 serverades exempelvis 30 ton ekologiska pannkakor och all vit sockervadd gjordes på ekologiskt socker.



Utbudet av vegetariska och allergivänliga alternativ fortsatte att öka. Vegetariskt erbjuds idag i de flesta matenheter i koncernen. Oumph! adderades till de köttfria alternativen och flera veganska rätter lanserades, bland annat en langos och en milkshake. Resultatet blev att försäljningen av vegetariska alternativ på Gröna Lund steg med 56 procent jämfört med förra säsongen.

För kostallergiker är tanken att det ska finnas alternativ i parken, även om utbudet inte är komplett i alla enheter. Fokus ligger på alternativ för gluten, laktos, mjölkprotein, ägg och nötter då dessa är vanligast förekommande i koncernens matutbud.

När produkter köps in eller byts ut ska de i så stor utsträckning som möjligt vara "för alla". Till 2017 byts till exempel chicken nuggets ut till en variant som är naturligt glutenfri.

## GÄSTER

**56 %**

Försäljningen av vegetariska alternativ på Gröna Lund steg med 56 procent jämfört med förra säsongen.

All vit sockervadd görs på ekologiskt socker.



## Visste du att ...

... Restaurang Kaskad på Gröna Lund är helt nötfri, något som bland annat uppmärksammats av Astma- och allergiförbundet vars lokalavdelning i Ovanåker har en årlig resa till Gröna Lund.



## AMBITION 2020:

- ▶ All mat och dryck som våra parker erbjuder och säljer ska vara hållbar.
- ▶ "Bra mat till alla"
- ▶ Våra parkers faciliteter och attraktioner är tillgängliga för så många som möjligt, i så stor utsträckning som möjligt.
- ▶ Nya attraktioner ska inom rimlig nivå tillgänglighetsanpassas.
- ▶ "Nollvisionen" efterlevs och gästerna känner sig säkra när de besöker våra anläggningar.

## MÅL 2017:

- ▶ Erbjud alla gäster bra alternativ oavsett allergier/avvikelser.
- ▶ Ta fram en åtgärdsplan utifrån resultatet i tillgänglighetsundersökningen.

# TILLGÄNGLIGHET EN SJÄLVKLARHET

**VÅRA GÄSTER** har rätt till en oförglömlig upplevelse, oavsett förutsättningar. Därför tog vi under 2016 fram en tillgänglighetspolicy som slår fast ett antal principer som vägleder parkernas arbete för gäster med särskilda behov. Den kanske viktigaste är att alltid utgå från varje gästs individuella behov och önskemål, då funktionsnedsättningar är lika unika som människorna som bär dem. Så långt det är möjligt tillgängliggör vi den fysiska miljön i våra parker. Utöver det har funktionsnedsatta gäster rätt att ta med upp till två ledsagare utan kostnad. Det finns också möjlighet att gå in till attraktionerna via utgången om man har svårigheter att stå i kö.

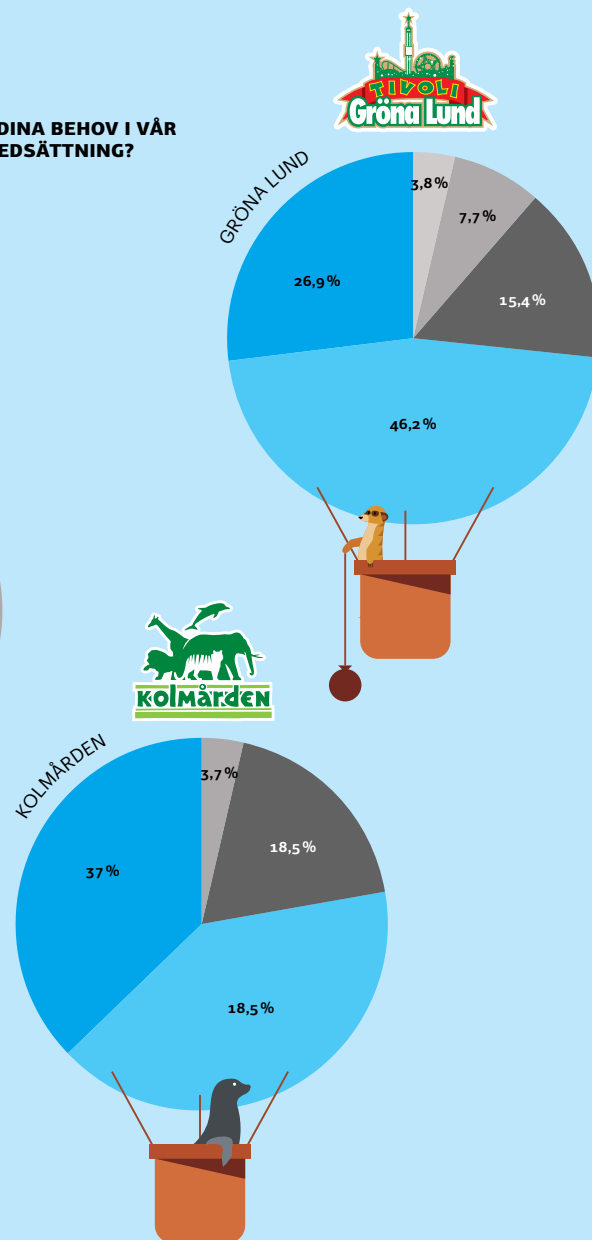
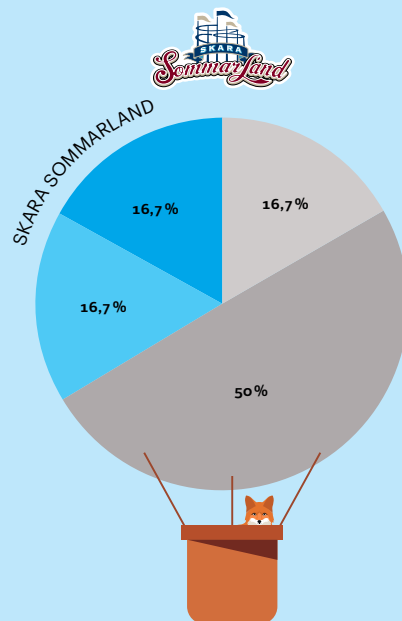
För att ta reda på hur vårt tillgänglighetsarbete kan bli ännu bättre genomförde vi 2016 en undersökning bland våra gäster med funktionsnedsättning och deras ledsagare. Den visade bland annat att vi kan bli ännu tydligare kring informationen om våra rutiner, vilket bland annat har lett till att Gröna Lund under 2017 ser över utbildningar och parkfoldrar. Vi för också en kontinuerlig dialog med olika handikapporganisationer.



88,5 procent av Gröna Lunds besökare med funktionsnedsättning tycker att deras behov tillgodoses ganska väl, väl eller mycket väl i parken.

## HUR VÄL KUNDE VI TILLGODOSE DINA BEHOV I VÅR PARK UTIFRÅN DIN FUNKTIONSNEDSÄTTNING?

- Inte alls
- Lite
- Ganska väl
- Väl
- Mycket väl







# DJUR

DEN BÄRANDE IDÉN MED EN DJURPARK ÄR HÅLLBARHET.  
HUVUDUPPGIFTEN ÄR ATT FRÄMJA DEN BIOLOGISKA MÅNGFALDEN  
GENOM BEVARANDE, FORSKNING OCH FOLKBILDNING. GENOM ATT ÖKA  
OCH SPRIDA KUNSKAPEN OM ALLA DJUR OCH VÅR NATUR  
KAN FLER ENGAGERAS I DET ARBETET.

Våra gäster köpte  
14 456 böcker om  
djur och natur.

# BEVARANDE OCH BIOLOGISK MÅNGFALD

**FÖRLUST AV** biologisk mångfald idag är ett större hot mot vår planet än klimatförändringarna. För att förhindra att hotade arter dör ut spelar djurparkerna en nyckelroll.

Bevarandearbetet sker i ett internationellt samarbete genom olika djurparks- och naturvårdsföreningar. Kolmården och Furuvik är bland annat medlemmar i världens största djurparksorganisation EAZA (European Association of Zoos and Aquaria). Genom EAZA har varje art har en egen koordinator som håller koll på alla individer. Djurparkerna äger inte djuren, utan de placeras ut av koordinatör för att säkra artens fortlevnad och hålla dess gener friska.

En stor del av bevarandearbetet sker även utanför djurparken. Kolmårdens insamlingsstiftelse (KIS) stöttar organisationer som arbetar med naturvårdande insatser för utrotningshotade djur runt om i världen. 2016 skickades 488 000 kronor ut till åtta olika bevarandeprojekt och totalt har över 6,4 miljoner done-rats sedan KIS bildades.

**"SYFTET ÄR  
ATT INSPIRERA  
BESÖKARNA ATT  
TA HAND OM  
DEN BIOLOGISKA  
MÅNGFALD VI HAR I  
VÅR NÄRHET"**

Under 2016 och 2017 deltar också Kolmården i EAZA:s kampanj "Let It Grow" där fokus ligger på lokal biologisk mångfald. Syftet är att inspirera besökarna att ta hand om den biologiska mångfald vi har i vår närhet, bland annat genom en utställning som visar hur man kan värna om bin och fjärilar och andra djur som lever runt husknuten.

Under 2016 fortsatte Furuvik det strategiska förändringsarbete som syftar till att så många som möjligt av Furuviks arter och individer ska ingå i EAZA:s olika avelsprogram. Bland annat fick parken två individer av den vitkindade gibbonen som ingår i programmet och nu bildar ett nytt avelspar i parken.



## Visste du att ...

... det finns arter i det vilda som överlevt tack vare djurparker? Kolmården har placerat ut addaxantiloper, visenter och berguvar som del av bevarandearbetet för respektive art.

# 270

Så många arter finns i Parks and Resorts djurparker.

Foto: Magnus Glans



Lärarik upptäcktsfärd i Aquarias regnskog.

## LÄRANDE OCH FOLKBILDNING

**DJURPARKER ÄR** en av få platser där allmänheten får möjlighet att lära sig att långsiktigt ta hand om den planet vi bor på och att bevara den biologiska mångfalden. På Parks and Resorts djurparker möter gästerna vilda djur på riktigt. Vår uppgift är att göra det till en lärorik och inspirerande upplevelse som ökar engagemanget för djur och natur.

Ett exempel är zooskolan där parkens besökare får möjlighet att komma nära djuren. Under 2016 har cirka 5 600 elever genom zooskola och annan undervisning lärt sig mer om djur och natur.

På Aquaria finns en världsunik laxtrap-pa där gästerna på riktigt kan följa laxens vandring för fortplantning. Under året öppnade även Aquaria lek- och aktivitetsrummet Återvunnet. Här fick barn lära sig att återvinna, upptäcka hur olika typer av material bryts ner i naturen och måla sitt eget drömhav, med målsättningen att lek i kombination med lärande ska göra barnen till miljöambassadörer.

# FORSKNING

**NÄR DET GÄLLER** forskning spelar djurparksdjuren en viktig roll, bland annat i beteendeforskning som ligger till grund för mycket av bevarandearbetet.

Lunds universitets primatforskningsstation Furuvik är sedan tio år tillbaka ett formellt samarbete mellan Lunds universitet och Furuviksparken, där djurparken ger universitetet exklusiva rättigheter att bedriva kognitiv forskning på schimpanserna, orangutangerna och gibbonaporna. 2016 deltog stationen i två större projekt. Under 2017 påbörjas tre till fyra nya projekt och inför 2018 söks finansiering till ytterligare två.

På Aquaria drevs under året ett forskningsprojekt kring manetpolyters påverkan av olika faktorer som salthalt och temperaturer eller förekomst av speciella ämnen i vattnet.

Kolmården är koordinator för det EU-finansierade SAMBAH-projektet som syftar till att inventera Östersjöns tumlare. Som ett resultat av forskningen beslutade regeringen i december 2016 att etablera ett nytt, gigantiskt Natura 2000-område i Östersjön. Området är en miljon hektar stort och ingår i EU:s nätverk av skyddade områden.

Kolmården är involverade i ett

KOLMÅRDENS MISSION:

**”INSPIRERA BARN OCH VUXNA TILL ETT LIVSLÅNGT ENGAGEMANG FÖR DJUR OCH NATUR.”**

projekt som går ut på att räkna antalet av den skygga och starkt hotade franciscanadelfinen med hjälp av klickdetektorer. Projektet tog ett viktigt steg framåt under 2016 då Kolmårdens zoologiska senior advisor Mats Amundin designade en skyddsbur till klickdetektorerna, som ska förhindra att de fastnar i fiskares nät eller sveps bort av strömmar.

Projektet Ngulia är ett exempel på ett projekt som bedrivs i djurpark men som syftar till att hjälpa djur i det vilda. I det här fallet handlar det om att rädda noshörningarna i Nguliereservatet i Kenya från tjuvskytter. Forskare från avdelningen för sensorinformatik vid Linköpings universitet tar fram olika övervakningssystem som de först testat på noshörningar och andra savanndjur i Kolmården.

Furuviks zoolärare Pauline Wennström och den gyllenhuvade lejonamarin Piccolo.

## VÅR ENGAGEMANG

Parks and Resorts djurparker är aktiva medlemmar i flera organisationer som främjar forskning och bevarande:

- ▶ European Association of Zoos and Aquaria
- ▶ European Association for Aquatic Mammals
- ▶ World Association of Zoos and Aquaria
- ▶ Internationellt forum för offentliga akvarier
- ▶ Species 360
- ▶ Cotton-top Tamarin Conservation Club
- ▶ Gård & Djurhälsa
- ▶ Föreningen Landtsvinet
- ▶ Föreningen Svenska Allmogefår





## DJUR

### AMBITION 2020

- ▶ Vi samverkar med ett eller flera universitet för att bidra till forskning kring djurvälstånd, bevarande och utbildning.
- ▶ Vi har gemensamma system för utvärdering av djurvälstånd.
- ▶ Vi ska, på ett direkt sätt, bidra till in situ-bevarande\* av utrotningshotade arter.

### MÅL 2017

- ▶ Kartlägga varje enskild parks forskning (nuvarande och tidigare).
- ▶ Kartlägga befintliga metoder.
- ▶ Gemensam utbildningsstrategi.

\*på plats

Hälsa på mig  
på sommaren,  
på vintern  
sover jag.



## Visste du att ...

... Under 2016 genomfördes 23 djurvisningar per dag runt om i våra djurparker, vilket innebär att cirka 1145 000 besökare har lärde sig lite mer om djur och natur.

1145000



### SÅ TYCKTE GÄSTERNA OM DJURUPPLEVELSERNA

	AQUARIA	FURUVIK	KOLMÅRDEN
	Djurupplevelser	Djurmatningar	Djurvisningar/ Föreställningar
Rekommendation	85	89	96
Personalens bemötande	96	94	<b>97</b>

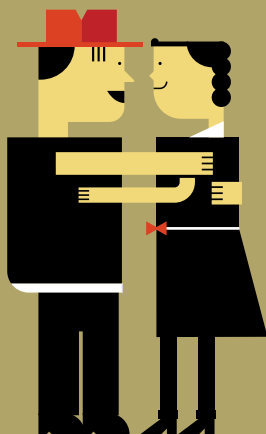
Siffran anger andel gäster i % som gett en fyra eller femma i betyg.



# SAMHÄLLE



Glädje, vardagsflykt  
och gemenskap är  
något som alla borde få  
uppleva, och som vi har  
särskild möjlighet att  
dela med oss av.



VI TAR ANSVAR GENOM ATT ENGAGERA OSS I  
UTVECKLINGEN AV DE REGIONER VÅRA PARKER VERKAR  
I OCH BESÖKSNÄRINGEN SOM HELHET. VI VILL BIDRA  
GENOM LÅTA DEM SOM HAR DET ALLRA SVÅRAST  
FÅ TA DEL AV DET VI KAN BÄST: ERBJUDA GLÄDJE,  
VARDAGSFlykt OCH GEMENSKAP.





# ROLIG BRANSCH ÄR VIKTIG

Parks and Resorts har ett stort engagemang i samhällsfrågor och sammanhang med koppling till besöksnäringen. Samarbete och goda relationer gynnar både oss och samhället, menar koncernchef Christer Fogelmarck.

SAMHÄLLE



Skara Sommarlands campingstugor  
– bebodda även vintertid.

**TILL HÖSTEN FLYTTAR** studenter in på Skara Sommarlands camping. Projektet är ett resultat av Parks and Resorts fasta övertygelse att öppenhet, delaktighet och engagemang lönar sig.

– Man kände att man kunde kontakta oss. Det hade inte hänt om vi inte var öppna och sände ut den här typen av signaler, säger Christer Fogelmarck.

Studenterna får någonstans att bo, och Skara Sommarland får möjlighet att belägga sin camping året runt. Befintliga byggnader utnyttjas mer, vilket är bättre ur miljösynpunkt.

Exemplet beskriver väl Parks

and Resorts förhållningssätt till samhällsfrågor.

– Vi är inte en ö. Vi är del av en kontext och behöver samarbeta. När den insikten finns intresserar man sig för betydelsen vår verksamhet har för omgivningen och vice versa, säger Christer Fogelmarck.

Hur den betydelsen kan se ut varierar beroende på perspektiv. Som en del av besöksnäringen skapar Parks and Resorts parker arbetstillfällen och lockar hundratals människor som övernattar, äter, shoppar och tankar. Parkernas utveckling har dessutom en positiv inverkan på byggsektorn tack vare under-

håll och fortlöpande investeringar i nya attraktioner.

**ETT ANNAT PERSPEKTIV** är det som arbetsgivare. Varje år anställer parkerna tusentals medarbetare, varav många helt saknar arbetslivserfarenhet.

– Många kan få ett första jobb hos oss, men också utbildning och därmed rustas för en vidare karriär. Vi utvecklar människor och det tjänar alla på: vi, individen och samhället i stort.

Oavsett perspektiv är en sak tydlig:

– Det mesta gör vi i egen sak men det får en positiv samhällseffekt, och så vill vi att det ska

vara, säger Christer Fogelmarck.

Som den största aktören i nöjesparksbranschen har Parks and Resorts ett ansvar att försöka påverka det som händer i ett större sammanhang, men möjligheten att göra det kommer inte automatiskt.

– Det gäller att vara transparent och dela med sig av information, siffror och insikter. Har vi den inställningen blir vi inbjudna i forum, säger Christer Fogelmarck.

**DET HAR LETT** till att Parks and Resorts sitter i styrelsen för Svensk Turism, har



Christer Fogelmarck,  
koncernchef  
Parks and  
Resorts.



## FAKTA

Besöksnäringen omsatte 282 miljarder 2015. Branschen sysselsätter 165 000 personer vilket är fler än de flesta stora näringar, som stål- och metallindustrin och it- och datatjänster. Sedan 2010 har besöksnäringen vuxit med 27 miljoner kronor varje dag och skapat 390 jobb varje månad.

Källa: Visita

SAMHÄLLE

Foto: Gröna Lund

representanter i regionala handelskammare och regelbundna kontakter med politiker och offentlig förvaltning på alla nivåer. Det handlar om allt från hur tågen stannar i Furuvik, bättre vägar i Norrköping till beskattning av nöjespark kontra djurpark, bygg- och planfrågor och kompetensförsörjning.

– Vi är delaktiga i forum där vi kan framföra våra tankar men för att man ska lyssna på oss är det viktigt att vi är en respekterad och omtyckt aktör. Det är ett långsiktigt arbete, men ett arbete som skapar möjligheter som vi idag inte kan sätta ord på.

En av de största frågorna är synen på besöksnäringen. Det

arbetet har lett fram till att näringsdepartementet nu har tagit initiativ till en utredning om turism som Christer Fogelmarck hoppas ska sätta fingret på hinder för branschens fortsatta utveckling.

– Det handlar om utbildningsprogram för att motverka brist på arbetskraft inom vissa yrkesgrupper och förenklade processer för den fysiska utvecklingen. Vi har lyckats visa vår betydelse, att här finns arbetstillfällen som bara skapas lokalt, bidrar till integration och ekonomisk tillväxt. Besöksnäringen är en basnäring och kan inte längre avfärdas som nöje. Vi är på god väg men har en bit kvar.



# HÅLLBARA INKÖP

## INKÖPSPOLICY

Parks and Resorts gör löpande inköp för cirka 500 miljoner kronor om året. I syfte att säkerställa hållbara och högkvalitativa inköp utvecklar vi ständigt vår inköps- och upphandlingsprocess. Bakom alla inköp ska det finnas ett aktivt beslut, med andra ord agerar vi inte på slentrian eller för att vi alltid har gjort på ett visst sätt. Det innebär att inköpen ska:

- ▶ Möta Parks and Resorts behov och mål
- ▶ Följa gällande lagstiftning och interna regelverk
- ▶ Följa vår uppförandekod (se här intill)
- ▶ Ha rätt kvalitet för situation och ändamål
- ▶ Genomföras kostnadseffektivt

Samarbetet med våra leverantörer ska kännetecknas av full uppriktighet samt ömsesidig förståelse och respekt. Kvalitet och hållbarhet är viktiga faktorer vid val av leverantör.

## UPPFÖRANDEKOD

Parks and Resorts uppförandekod ska säkerställa att vi och våra samarbetspartners och leverantörer arbetar efter samma riktlinjer avseende korruption, miljö, etik och arbetsförhållanden.

Från vår affärsidé är steget inte långt till mänskliga rättigheter och omtanke om människors säkerhet och hälsa. Vi stödjer och respekterar nationella och internationella regelverk om mänskliga rättigheter där fokus är att uppmuntra mångfald och motverka trakasserier och diskriminering. Vi ser att risken för kränkningar är störst i leverantörsledet, och för att motverka detta har vi en ständig dialog med våra leverantörer eftersom vi tror på att relation och samarbete är vägen till transparens.

Våra leverantörer skriver under uppförandekoden där frågor om bland annat barnarbete, tvångsarbete, diskriminering och anständiga arbetsvillkor berörs. Ambitionen för 2017 är 100 procent och vi är nästan i mål.

Vi kommer även att implementera ett verktyg för att kunna följa upp och utvärdera hur uppförandekoden efterlevs samt genomföra en riskanalys av våra leverantörer och inköp.





## Visste du att ...

... Majblomman utsåg Parks and Resorts till Årets blommande företag 2016 för vårt stöd till deras verksamhet?

Klass 3A på Åkersskolan i Nässjö sålde majblommor och vann en resa till Kolmården.

## GÅVOSKRATT

Initiativet Gåvoskratt ger särskilt utsatta barn en möjlighet att uppleva glädje och gemenskap i någon av Parks and Resorts parker.

Under 2016 fattades ett strategiskt beslut att detta ska vara en del av parkernas hållbarhetsarbete, och inom ramen för det slöts samarbeten med ett antal organisationer på både riks- och lokal nivå.

## KONCERNGEMENSAMMA SAMARBETEN

### ► MIN STORA DAG

Barn och anhöriga får skraddarsydda upplevelser i någon av våra parker.

### ► MAJBLOMMAN

Vi skänker åkband och entréer som ger ekonomiskt utsatta familjer en möjlighet att besöka oss.

### ► STOCKHOLMS STADSMISSION

Gröna Lund och Aquaria har under året skänkt entréer och åkband. Samarbetet omfattar även klädinsamlingar.

### ► WORLD CHILDHOOD FOUNDATION

Sedan drygt tio år organiserar Gröna Lund årligen Childhooddagen där alla intäkter fram till kl. 16 skänks till organisationen.

### ► MASKROSBARN

Furuvik tar årligen emot grupper av Maskrosbarn, barn till föräldrar som mår psykiskt dåligt eller har ett missbruk, under deras sommarlov.

### ► BARNCANCERFONDEN

För 14:e året i rad arrangerade Kolmården en familjedag i parken i samarbete med Barncancerfonden Östra.

# ”VILL DU SE NÄSTA ÅRS MODEFÄRGER, ÅK TILL BANGLADESH FLODER”

Sedan några år tillbaka kommer kläderna som säljs i Parks and Resorts butiker från den lilla danska leverantören Neutral. Möt företaget som vägrade vara en del av en miljö- och människo-förstörande bransch och som i stället vågade hitta nya lösningar – till exempel socker.

**EFTER 30 ÅR** i textilindustrin, varav flera i Bangladesh, fick Lars Bech nog. Han klarade inte längre av att vara en del av en industri som tilläts förorena miljön och sysselsätta människor under orättvisa arbetsförhållanden som dessutom förenades med stora hälsorisker.

– Vi brukade säga ”Vill du se nästa års modefärger, åk till Bangladesh floder”, säger Lars och syftar på de färgningsanläggningar som ofta ligger längs floderna.

Svaret blev Neutral, klädmärket som är 100 procent certifierat och som Lars startade tillsammans med sin fru Christina Larsen. Företaget har två mål för sin tillverkning: inte skada miljön och behandla människor väl.

Den största miljöbelastningen – hela 80 procent – kommer från bomullsodlingen. Bomull är en vattenkrävande gröda och mängder med bekämpningsmedel används. Neutrals lösning blev – lite oväntat – socker.

– I ett ekologiskt system finns naturliga bekämpare av skadedjur. Vi sprayar plantorna med sockervatten, och eftersom myror precis som vi gillar socker klättrar de upp på plantorna. När skadedjuren kommer dödas de av myrorna och blir en del av ekosystemet. Använder du kemikalier försvinner även myrorna.

Resan från bomull till färdigt plagg är lång och komplex, och Lars och Christina insåg att den bästa vägen att gå var att certifiera varje steg i processen. De letade upp de högsta internationella standarder som fanns för hållbar klädproduktion och bestämde sig för att följa dem.

– Vi fungerade som kokkar som tar fram nya recept, säger Lars.

Fördelen med certifikat är att man granskas av oberoende part och att det blir tydligt för omvärlden. Neutral har idag fem certifikat samt en egen standard för vindkraft som tillsammans täcker varje steg i tillverknings-



processen, bland andra EU-blomman och Fairtrade.

Nackdelen är att det är dyrare. För 11 år sedan var få människor beredda att betala dubbelt så mycket för ett hållbart tillverkat plagg, lyckligt omedvetna om att det krävs 3 000 liter vatten (som förorenas) och 2,6 kilo kemikalier för att tillverka en enda t-shirt på konventionellt sätt. Men när Neutral ändrade angreppssätt, från aktivistprälat till mer affärs- och modeorienterat, lossnade det. Bland annat tog man fram en snygg

# 1%

## Visste du att ...

... fortfarande idag är endast en procent av all bomull ekologiskt odlad.

”tag” som medföljer alla kläder och som tydligt visar att de är ansvarsfullt producerade.

– Köparna gillade det och gillade att ge bort våra kläder. Det kändes medvetet och blev ett värde för företaget, säger Lars.

**DET VAR UNGEFÄR** här som Neutrals och Parks and Resorts vägar korsades.

– Det började med Kolmården, berättar Lars. De vill göra saker bättre precis som vi, så vi förstod varandra.

– Vår ambition var att göra en kraftfull förändring, säger Erik Ljung som är ansvarig för butikerna på Kolmården.





Två år efter första kontakten fanns Neutrals plagg i koncernens butiker. Kollektionerna byggs på idéer från Parks and Resorts som skissas fram av Neutral.

– Det är viktigt att även hållbara plagg är snygga och håller hög kvalitet, säger Erik Ljung. Det tillsammans med hållbarhetstänket hos Neutral var grunden till vad vi tror blir ett långt hållbart samarbete.

– Vi är stolta över att jobba med Parks and Resorts. Vi inspirerar varandra, avslutar Lars.



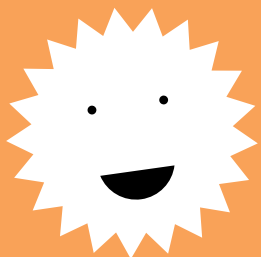
#### AMBITION 2020:

- Parks and Resorts ska, genom att bjuda på besök i våra egna parker och anläggningar, ge barn som är sjuka, socialt eller ekonomiskt utsatta möjlighet till en stunds glädje och vardagsflykt.
- Utbudet av mat och dryck och varor i butik och spel sänder signaler om att vi är ett ansvarsfullt företag som i största möjliga mån tar hänsyn till vår omgivning.

#### MÅL 2017

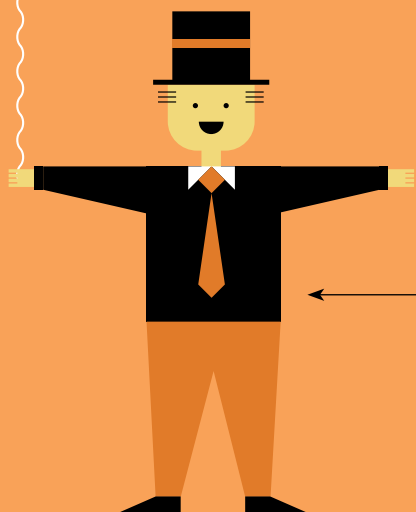
- 100 procent av alla samarbetsavtal har en undertecknad uppförandekod
- Initiera process för uppföljning av Uppförandekoden till dem som redan skrivit på.
- Kartläggning av vad vi köper och ger för djurfoder för säkerställa ursprung och fullständigt innehåll.



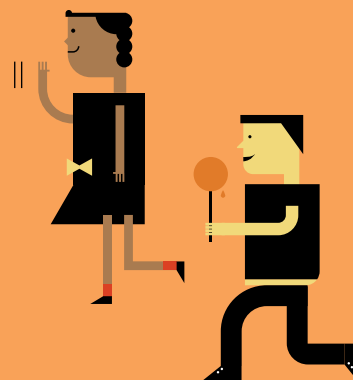


# FRAMTIDA GENERATIONER

VI HAR SPRIDIT GLÄDJE SEDAN 1883 OCH DET VILL  
VI GÄRNA FORTSÄTTA MED. DÅ MÅSTE VI UTFORMA  
VÅR VERKSAMHET SÅ ATT DEN GÖR STÖRSTA MÖJLIGA  
INTRYCK MED MINSTA MÖJLIGA AVTRYCK.



Under 2016 sålde vi  
32 996 plagg till-  
verkade av ekologisk  
bomull.





FRAMTIDA GENERATIONER



**”MATENS STORA KLIMATPÅVERKAN OCH DET FAKTUM ATT MAT OCH DRYCK STÅR FÖR EN DRYG TREDJEDEL AV KONCERNENS TOTALA OMSÄTTNING GÖR ATT DETTA ÄR EN HÖGPRIORITERAD DEL AV VÅRT HÅLLBARHETSARBETE.”**

FREDRIK OLSSON,  
INKÖPSCHEF FÖR MAT OCH DRYCK

# MAT OCH DRYCK

## PALMOLJA

Palmolja är en av vår tids mest kontroversiella produkter. Anledningen är att regnskog skövlas i rask takt för att ge plats åt odlingar. Men palmolja i sig är inte dåligt. Det är den mest resurseffektiva vegetabiliska olja som finns och dessutom otroligt användbar. Odling av palmolja kan också bidra till att lyfta många människor ur fattigdom. Om den försvinner behöver den ersättas med andra vegetabiliska oljor som kräver mångdubbelt mer resurser att framställa.

Parks and Resorts tror därför inte på bojkott. Vi tror i stället på att

vara med och påverka till en positiv förändring. Det gör vi genom att välja certifierad olja, så kallad RSPO. RSPO är en organisation som med certifieringskrav arbetar för att plantager ska bli långsiktigt hållbara. Det är också det stora miljöorganisationer som WWF rekommenderar.

Trots att det fortfarande finns mycket att utveckla med RSPO-certifieringen anser vi att det just nu är det bästa och snabbaste sättet för konsumenten att stödja en positiv utveckling i palmoljeindustrin.

## KRITERIER FÖR INKÖP AV KÖTT

Svensk djurskyddslagstiftning är den bästa i världen, det gör oss stolta. Men det betyder inte att kött som kommer utanför Sverige inte är bra. För att säkra att allt kött vi köper in motsvarar våra högt ställda krav på hållbarhet och ansvarsfull produktion har vi valt att förhålla oss till några kriterier som ligger till grund för våra inköp. De rör allmän djurvälstånd, där vi utöver respektive lands lagstiftning vill att produktionen även ska ha tagit hänsyn till djurens naturliga behov, samt antibiotika som vi inte vill ska ha använts i förebyggande syfte.



## ENDAST FÅGEL OCH FLÄSK FRÅN SVERIGE

Till säsong 2017 köper Parks and Resorts endast fågel och fläsk från Sverige. Detta för att kunna garantera leverantörer som motsvarar våra högt ställda krav avseende djuruomsorg och hållbarhet. Omställningen är ett resultat av en genomlysning som görs av hela mat- och dryckessortimentet med målet att minska vår klimatpåverkan. Det är ett arbete som inte saknar betydelse. Parks and Resorts inköp av mat och dryck ligger runt 100 miljoner kronor årligen.

Volymerna vill vi använda som en positiv kraft. Ett exempel är slushen där vi önskat en variant som är fri från azofärgämnen då dessa visat sig kunna orsaka koncentrationssvårigheter hos barn. Sådana överenskommelser är bara möjliga genom nära samarbeten med noga utvalda leverantörer.

Men en omställning till minskad klimatpåverkan kan inte göras isolerat. Det måste fortfarande finnas en affär i botten. Råvaror som produceras med hållbarhet och djuruomsorg i fokus är ofta dyrare. Det kan dock kompenseras genom att vi blir duktigare på att jobba med svinnhantering och optimera portioneringen.

## TILLFÖRD ENERGI FÖRDELAT PÅ ENERGISLAG UNDER 2016

Energislag	MWh/år
El	26 489
Fjärrvärme	1 188
Diesel	1 143
RME	190
Olja	418
Gas	40
Gasol	38
Bensin	27

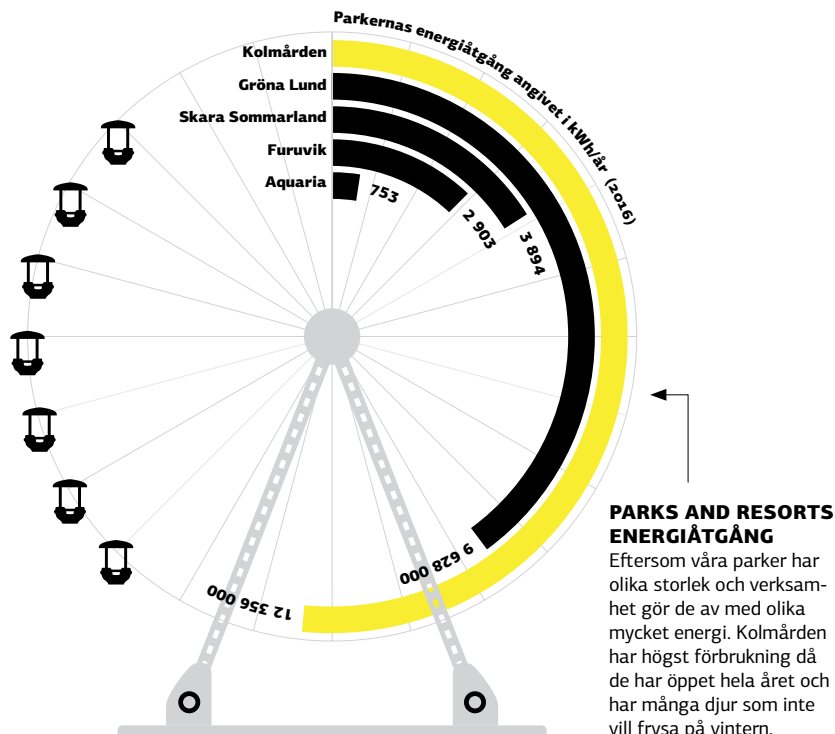
Källa för energiinnehåll:  
Energihandbok.se

## ETT FOSSILFRITT KOLMÅRDEN

Av våra parker har Kolmården högst elförbrukning då de har öppet stora delar av året och har ett stort antal djur som behöver värme. Genom ett systematiskt arbete siktar parken på att bli helt fossilfri.

Kolmården har under de senaste åren minskat energianvändningen med 20 procent och har genom energikartläggningen identifierat ytterligare områden som kan förbättras med hjälp av tekniska, beteendemässiga eller finansiella förändringar.

Under 2017 kommer Kolmården beräkna sin klimatpåverkan för att kunna identifiera fokusområden för åtgärder. Faller det väl ut är tanken att genomföra detta i alla parker.



# ENERGI & MILJÖ

**VI ARBETAR** kontinuerligt med att identifiera miljörisker samt kartlägga och analysera hur vi kan effektivisera vår verksamhet.

Under 2016 genomfördes en övergripande energikartläggning av våra parker. Den betydande energianvändningen har identifierats i varje park och nästa steg blir nu att ta fram förslag på energieffektiverande åtgärder. Den standard som används vid energikartläggning är SS-EN 16247-1:2012.

Den totala tillförda energin i parkerna under 2016 var 29,5 GWh. De energislag som används för att driva verksamheten är

el, fjärrvärme, diesel, RME, olja, gas, gasol samt bensin.

**ELEN SOM** levereras till våra parker är 100 procent förnybar och den levererade fjärrvärmens produceras till 86 procent av förnybara bränslen. Diesel som används på Kolmården har en 50 procentig inblandning av HVO och oljan som används ersätts av RME. Gröna Lund ser över avstängningsrutinerna efter säsong. Genom att ställa ner eventuellt stänga av stödsystem i utrymmen som inte används vintertid kan både energianvändning och underhållskostnader minska.

## STÅDA MED BAKTERIER

Sedan några år tillbaka använder koncernen rengöringsmedel helt utan kemikalier. Medlet som tillverkas av det kanadensiska företaget InnuScience använder bakterier som äter fett och smuts. När vatten tillsätts aktiveras bakterierna. Medlet producerar även enzymer och proteiner som tar bort smutsen både på ytan och nere i porerna, och de goda bakterierna fortsätter att göra rent och ta bort dålig lukt. Produkterna är miljömärkta med EU-blomman.

Furuviks parkmiljöavdelning, som var först ut med detta, använder idag inget annat rengöringsmedel. Tack vare att medlet inte innehåller kemikalier är det också snabbare mot huden och orsakar exempelvis inga allergier.



## PANT

Det har varit en stor utmaning att hitta väl fungerande system för pantinsamling i parkerna. I år tog vi ett krafttag kring pantåtervinningen med nya och tydligare kärl. Det ledde till att vi totalt samlade in 201 571 flaskor och burkar, en ökning på 123 procent.

### VISSTE DU ATT ...

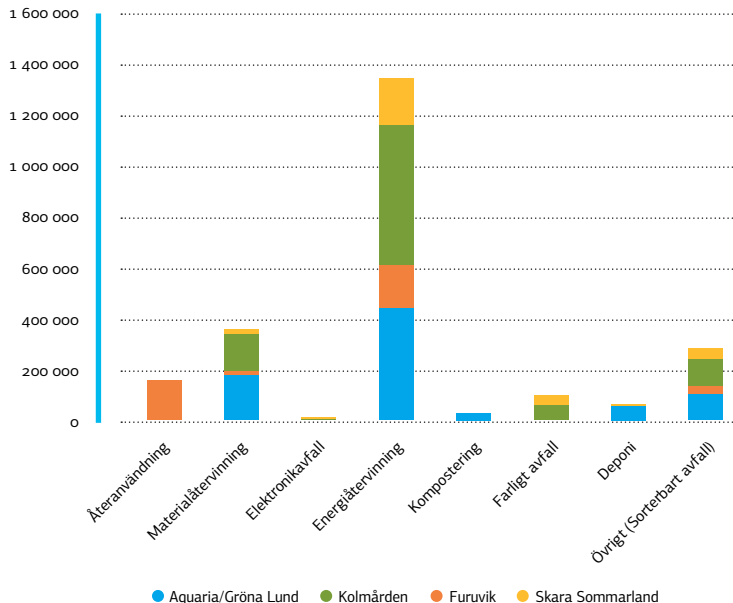
... en återvunnen aluminiumburk sparar energi som räcker till ett dygn vid datorn?

## AVFALLSTABELL FÖR PARKS AND RESORTS (KG)

### AVFALL

Att Parks and Resorts tar emot över tre miljoner gäster årligen innebär också att vi genererar en stor mängd avfall. Volymminskning och källsortering ligger därför högt på agendan för vårt hållbarhetsarbete. Allt engångsmaterial i koncernen är 100 procent återvinningsbart, och på Kolmården, som under flera år arbetat fokuserat med detta, återvinns 98 procent av allt avfall.

Under året infördes källsortering i våra personalutrymmen. Vår målsättning för 2020 är total källsortering i alla parker för både medarbetare och gäster.



## TRANSPORTER

I våra inköpsavtal ställer vi krav på miljövänliga och samordnade transporter. Vi arbetar också kontinuerligt med att underlätta för våra medarbetare och gäster att kunna ta sig till våra parker på ett så miljövänligt sätt som möjligt. Inför säsongen 2016 installerades åtta laddstolpar för elbilar på Kolmården. Totalt laddades 4 216 Kw ut. Det motsvarar 2 635 fossilfria mil eller ett halvt varv runt jorden.

Under 2017 installeras laddstolpar även i de andra parkerna.

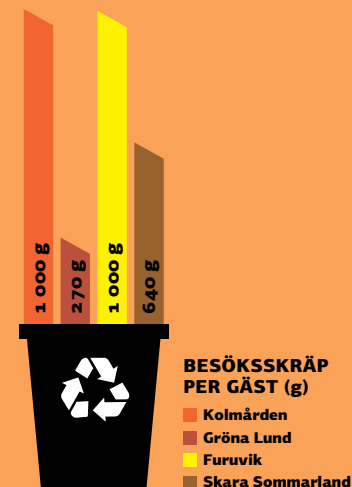
Tack vare bra dialog mellan Skara Sommarland, Västtrafik och Skara kommun kommer gäster och medarbetare från och med i år kunna ta bussen till Skara Sommarland. Under 2017 har vi som målsättning att formulera en transportpolicy för tjänsteresor för alla våra parker samt en miljöpolicy för företagsbilar.

## VATTEN

Aquaria har som ambition att vara en plattform för vattenfrågor. Vattenmuseet uppmärksammar årligen både FN:s Världsvattendagen den 8 juni och Världsvattenveckan som arrangeras av Stockholm International Water Institute (SIWI). Under 2016 års Världsvattenvecka arrangerades tillsammans med Stockholms Universitet metrologiska föreläsningar och experiment som sedan kunde kopplas till utställningen.

Aquaria genomförde även en skräpplockardag där man tillsammans med skolklasser städade Djurgårdens stränder. Museets insamlade pant går oavkortat till WWF:s "Levande hav".

Till 2017 byggs en utställning med amfibier: grodor, paddor och salamandrar. Det sker bland annat i samarbete med Grodkollen, ett Stockholmsbaserat projekt för att anlägga och underhålla våtmarker för lokala arter.



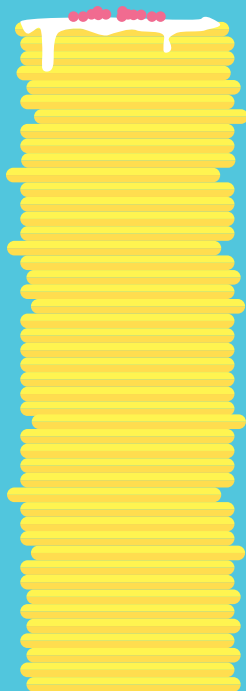
### BESÖKSSKRÄP PER GÄST

För att sporra oss att hela tiden bli bättre har vi skapat ett eget nyckeltal som vi kallar besökskräp. Det vi inte kan sortera eller återanvända hamnar i brännbart. Besökskräp är antal kilo brännbara sopor varje gäst genererar. Målet är att det ska vara så lite som möjligt. Grafen ovan visar hur det såg ut i respektive park under 2016.

### MÅL 2017

- Andelen miljömärkta råvaror från grossist ska öka till 17 procent.
- Genomföra ett pilotprojekt på Kolmården för att kartlägga parkens koldioxidavtryck.
- Ställa krav på miljövänliga och samordnade transporter i våra inköpsavtal.
- Formulera en transportpolicy för tjänsteresor för alla våra parker samt en miljöpolicy för företagsbilar.

**30  
TON  
EKO  
PANN  
KAKA**



Varje år serveras cirka 30 ton eko-pannkakor i våra parker.

**89 392**



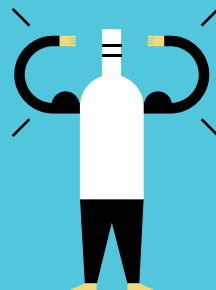
89 392 slushdrinks dracks 2016.

**435 590**



435 590 koppar klimat-kompenserat och KRAV-märkt kaffe serverades. Allt kaffe och te, både ute i parkerna och på kontoren är Fairtrade och ekologiskt.

VOLYMER SOM KAN PÅVERKA



## DET VI GÖR SPELAR ROLL

När man som vi välkomnar nästan tre miljoner besökare per år och serverar dem drygt en halv miljon hamburgare och ungefär lika många koppar kaffe – då märks det vilka val vi gör. Precis som Bamse anser vi att är man stark, så måste man vara snäll. Därför ser vi till att göra så bra val som möjligt och att ständigt utveckla och mäta vårt hållbarhetsarbete.



**88 000**

### FISH 'N' CHIPS

88 000 MSC-märkta fish 'n' chips-portioner serverades i våra parker.

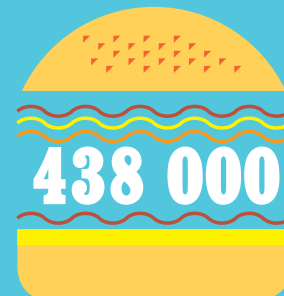


**6%**

av de grönsaker vi köper in är ekologiska.



Under 2016 mumsade våra gäster i sig 438 000 hamburgare och 973 750 köttbullar gjorda på kött från svenska gårdar.







21 000 regnponchos gjorda på EVA-plast\* skyddade våra gäster från dåligt väder.

\*ofarlig plast gjord på etenvinylacetat



7%

Sju procent av snabbmaten våra gäster åt var vegetarisk.



100 personer på Gröna Lund har utbildats i HLR.

## VOLYMER SOM KAN PÅVERKA

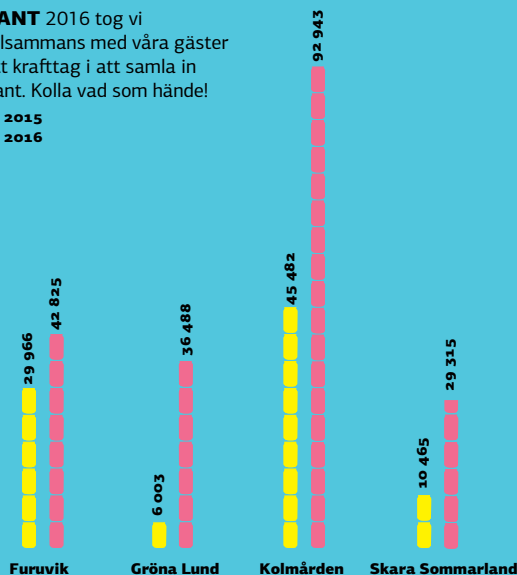


100%

av vår el är grön och kommer från sol, vind, vatten och biobränsle.

**PANT** 2016 tog vi tillsammans med våra gäster ett krafttag i att samla in pant. Kolla vad som hände!

■ 2015  
■ 2016



## LEDLAMPOR

Sedan några år tillbaka har vi satsat på energieffektiv belysning och påbörjat ett utbyte till LED- och lågenergilampor i våra parker. Eftersom många av våra lampor är specialtillverkade och inte tillåter alternativa lampor är detta ett projekt som tar tid, men vi har kommit en lång bit på väg. Under 2017 deltar Gröna Lund i Global Light Challenge, ett globalt initiativ för att byta 10 miljarder glödlampor till LED.

**EN ÅKTUR** i en liten berg- och dalbana kräver inte mer el än vad som går åt för att laga en stor kopp te eller koka ett ägg.



=



112 277 KRAV-märkta frukostar serverades på Vildmarkshotellet.

# GRI-INDEX

GRI	STANDARD DISCLOSURE ITEM	SIDA	KOMMENTAR
<b>Strategi &amp; Analys</b>			
G4-1	Kommentarer från koncernchef	4-5	
<b>Organisationsprofil</b>			
G4-3	Organisationens namn	1	
G4-4	Huvudsakliga varumärken, produkter och tjänster	7	
G4-5	Lokalisering av huvudkontoret	7	Lilla Allmänna Gränd 9, 115 21 Stockholm
G4-6	Länder som organisationen är verksam på	7	
G4-7	Ägarstruktur och företagsform		Se Parks and Resorts årsberättelse 2016 sidan 27
G4-8	Organisationens geografiska omfattning	7	
G4-9	Bolagets storlek	7	
G4-10	Total personalstyrka, uppdelat på anställningsform, anställningsvillkor, region och kön	17	
G4-11	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	17	
G4-12	Beskrivning av organisationens leverantörskedja	30-33	
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden		Inga väsentliga förändringar har skett under redovisningsperioden.
G4-14	Försiktighetsprincipens tillämpning	36	Försiktighetsprincipen beaktas vid framtagandet av nya produkter och serviceerbjudanden
G4-15	Extern utvecklade ekonomiska, miljömässiga och sociala deklamationer, principer eller andra initiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer	4, 31	
G4-16	Medlemskap i organisationer och/eller nationella/internationella lobbyorganisationer	26	
<b>Identifierade väsentliga aspekter och var påverkan sker</b>			
G4-17	Enheter som ingår alternativt exkluderas	7	
G4-18	Process för att definiera redovisningens innehåll	9	
G4-19	Identifierade väsentliga aspekter	9	
G4-20	Respektive aspekts avgränsningar inom organisationen	9	
G4-21	Respektive aspekts avgränsningar utanför organisationen	9	
G4-22	Förklaring till korrigeringar från tidigare rapporter		Inga revideringar har skett under 2016
G4-23	Väsentliga förändringar i omfattning, avgränsningar eller mätmetoder jämfört med tidigare års redovisningar		Parks and Resorts redovisar för första gången enligt GRI G4, nivå core
<b>Intressentrelationer</b>			
G4-24	Intressentgrupper	9	
G4-25	Identifiering och urval av intressenter	9	
G4-26	Metoder för samarbete med intressenter	9	
G4-27	Viktiga frågor som framkommit i dialog med intressenter och vilka initiativ som tagits	9	
<b>Rapportprofil</b>			
G4-28	Redovisningsperiod		Kalenderår 2016
G4-29	Senaste redovisningen		Detta är Parks and Resorts första hållbarhetsredovisning i enlighet med GRI G4
G4-30	Redovisningscykel		Årligen
G4-31	Kontaktperson för rapporten		Carin Broryd, Carin.broryd@parksandresorts.com
G4-32	Valt alternativ 'In accordance'	8	
G4-33	Policy och praxis för extern granskning		Rapporten har inte granskats externt
<b>Styrning</b>			
G4-34	Styrningsstruktur	8	
<b>Ethics and integrity</b>			
G4-56	Värderingar, principer, standarder och normer för uppträdande	11, 15-16, 30	

## SPECIFIKA STANDARDUPPLYSNINGAR

## SIDA KOMMENTAR

### EKONOMISKT RESULTAT

G4-DMA	Upplysning om styrning	7	
G4-EC1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	7	Se även Parks and Resorts årsberättelse 2016 sidan 27

### MILJÖ

#### Energi

G4-DMA	Upplysning om styrning	36	
G4-EN3	Direkt energianvändning	36	

#### Avfall

G4-DMA	Upplysning om styrning	37	
G4-EN23	Total avfallsvikt per typ och hanteringsmetod	37	

### ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE OCH ARBETSVILLKOR

#### Kompetensutveckling

G4-DMA	Upplysning om styrning	12	
G4-LA10	Program för vidareutbildning och livslångt lärande för att stödja fortsatt anställningsbarhet samt bistå anställda vid anställningens slut	12	

### MÅNGFALD

#### Mångfald och jämställdhet

G4-DMA	Upplysning om styrning	15	
G4-LA12	Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupptillhörighet och andra mångfaldsindikatorer	17	

### INKLUDERING

#### Lokalsamhällen

G4-DMA	Upplysning om styrning	23	
EO6	Påverkan från initiativ för att skapa en tillgänglig miljö	23	

### BIODIVERSITET

G4-DMA	Upplysning om styrning	25-27	
G4-EN12	Beskrivning av väsentlig påverkan från aktiviteter, produkter och tjänster på den biologiska mångfalden	25-27	

### PRODUKTANSVAR

G4-DMA	Upplysning om styrning	18	
G4-PR5	Kundnöjdhet, rutiner samt resultat från kundundersökningar	21	

### HÄLSA OCH SÄKERHET

G4-DMA	Upplysning om styrning	19	
G4-PR1	Väsentliga produkt- och tjänstekategoriernas påverkan på hälsa och säkerhet som har utvärderats i förbättringssyfte.	19	

### PÅVERKAN PÅ KUNSKAP OCH BETEENDE

G4-DMA	Upplysning om styrning	24	
EO11	Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende	24	

OMRÅDEN PRINCIPER I GLOBAL COMPACT	I DEN HÄR RAPPORTEN	PARKS AND RESORTS POLICYS OCH STYRDOKUMENT
<b>MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER</b>		
1. Företagen ombeds att stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka.	30-32	Uppförandekod
2. Försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter.	30-32	Uppförandekod
<b>ARBETSRÄTT</b>		
3. Företagen ombeds att upprätthålla föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar.	17	Kollektivavtal
4. Avskaffande av alla former av tvångsarbete.	30	Uppförandekod
5. Faktiskt avskaffande av barnarbete.	30	Uppförandekod
6. Avskaffandet av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.	11-14	Tillgänglighetspolicy
<b>MILJÖ</b>		
7. Företag ombeds att stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker.	36	Uppförandekod
8. Ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande	35-36	KIS
9. Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik	35	IT Policy
<b>MOTVERKA KORRUPTION</b>		
10. Företag bör motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.	16, 29	Inköbspolicy, Uppförandekod



Vill du veta mer om vårt hållbarhetsarbete?  
Håll dig uppdaterad på [www.parksandresorts.com](http://www.parksandresorts.com)



Parks and Resorts  
SCANDINAVIA