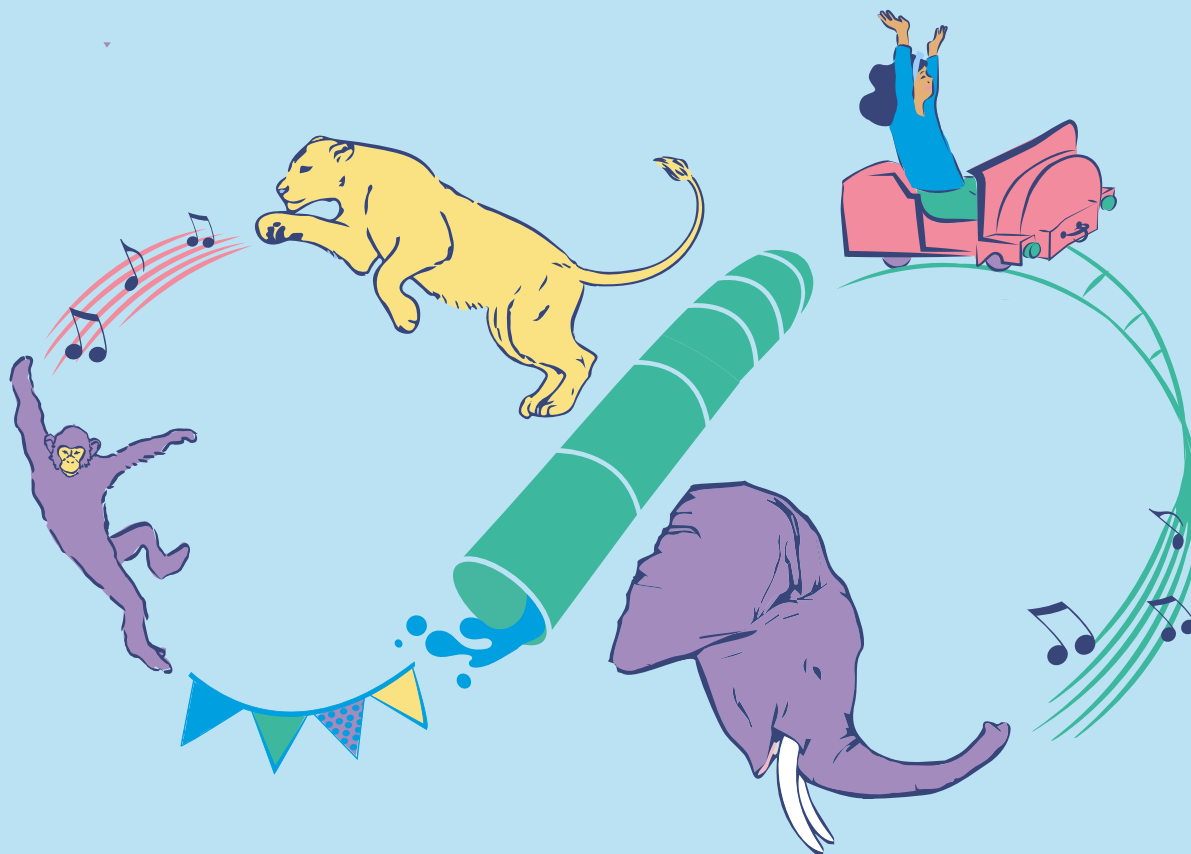


Hållbarhetsredovisning 2017



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 bakgrund, 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. Våra parker ska vara tillgängliga och erbjuda en mångfald av upplevelser och utbud så att alla kan känna sig välkomna – alltid.

Omsorgen om våra **djur** vet inga gränser, och genom forskning, bevarande- arbete 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.

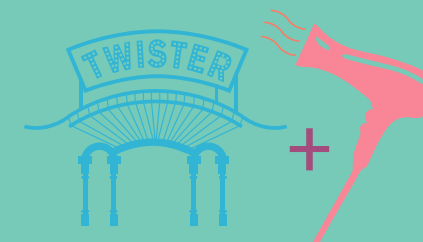
Välkommen att följa med.

Medarbetare **Gäster** **Djur** **Samhälle** **Framtida generationer**

Höjdpunkter 2017



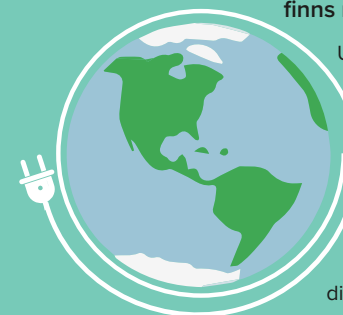
Alla våra matenheter erbjuder vegetariska rätter och många serverar även veganska rätter.



Ett åk i Gröna Lunds berg- och dalbana Twister använder 0,2 kWh, vilket motsvarar samma mängd energi som du sparar genom att panta en läskburk eller föna ditt hår en gång.

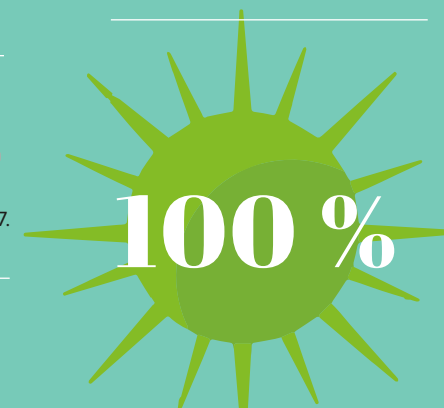
3 149 126

Antal gäster vi välkomnade under 2017.



Laddstolpar för elbilar finns nu i alla parker

Under 2017 laddades 6 525 mil i våra stolpar, vilket motsvarar omkring ett och ett halvt varv runt jorden. Det är en besparing på 9 516 kg CO₂ jämfört med om samma sträcka hade körts med en dieselbil.



100 %

Vi använder 100 procent grön el. Det innebär att all vår el kommer från sol, vind, vatten och biobränsle.

3 309

personer säsongsjobbade i våra parker. Cirka hälften var återvändare.

95 %

Sveriges första Sumatra-orangutang har fötts i Furuviik.



Enligt forskare har nära 95 procent av alla orangutanger försvunnit de senaste 50 åren. Man räknar med att det finns ungefär 7 500 Sumatraorangutanger kvar i det vilda och arten klassas idag som akut hotad.



Ekovadd!

Vår sockervadd görs på ekologiskt socker. En sockervadd innehåller ungefär två sockerbitar.



Det brännbara avfallet på Gröna Lund minskade med 151 ton tack vare bättre återvinning.



Vi har tändt lampan

VINTERN HÅLLER FORTFARANDE Djurgården i ett järngrepp när Parks and Resorts vd Christer Fogelmarck och hållbarhetschef Carin Broryd träffas för att reflektera över året som gick. Inne i den vackra 1700-talsbyggnaden som är Parks and Resorts huvudkontor iaktas deras samtal nyfiket av motiven på väggarnas tidstypiska målningar, en erinran om den långa historia som koncernen genom Gröna Lund är en del av.

I 135 år har människor kommit hit för att uppleva lika delar skratt och skräck – men även för att arbeta – och sammanlagt är det hundratals miljoner människor som genom åren kommit i kontakt med Parks and Resorts verksamhet.



Och det är till detta Christer och Carin ständigt återkommer: parkerna som arbets- och mötesplatser. Metoo-uppropet, flyktingkrisen och terrordådet i Stockholm är händelser som påverkat även Parks and Resorts. För Christer blev det ytterligare kvitto på hur viktigt det är att aktivt arbeta för att utjämna olikheter och främja mångfald.

– Vi har ett ansvar och en möjlighet att visa att alla har en plats i vårt samhälle. Därför tar vi alla chanser att verka för ökad tolerans, integration och jämlikhet, säger han.

För om man är stor och stark måste man också vara snäll påpekar Carin och citerar Bamse, mångårig medarbetare på Kolmården.



– Vi är välkända företag som varje år möter många människor. Våra medarbetare är ofta unga och tar sina första kliv ut i arbetslivet. Då är det extra viktigt att vara en förebild, säger hon.

»Vi vill ständigt bli bättre. Vi ska ge människor den bästa språngbrädan vidare i livet och samtidigt ta en roll i samhället genom att bidra till hela branschens kompetensförsörjning.«

I ambitionen att vara en bra arbetsgivare ryms att säsongsmedarbetarna får en ordentlig utbildning som bygger deras cv, att de har chans att komma tillbaka och utvecklas ännu mer, men också att parkerna aktivt söker medarbetare som står långt från arbetsmarknaden. Christer och Carin är dock tydliga med att det är ett arbete som aldrig blir färdigt. Målsättningarna flyttas hela tiden fram.

– Vi vill ständigt bli bättre. Vi ska ge människor den bästa språngbrädan vidare i livet och samtidigt ta en roll i samhället genom att bidra till hela branschens kompetensförsörjning, säger Christer.

MED EN PRODUKT som bygger på glädje och gemenskap inrymmer även själva verksamheten en social dimension. I parkerna möts människor i alla åldrar och med olika utbildning och bakgrund. Det är något som är viktigt att värna anser Carin.

– Hela vårt hållbarhetsarbete bygger på devisen att vi ska vara en park för alla. I en berg- och dalbana är vi alla lika, en lemur gör inte skillnad på folk och folk. Alla ska känna sig välkomna.

Parks and Resorts är inte en likformig verksamhet. Parkerna ser olika ut i både utbud och personlighet men nivån på upplevelserna och innerligheten i gästmötet ska vara densamma. Parks and Resorts sätter ramarna

Christer och Carin äter Gröna Lunds ekovadd, 100 procent ekologisk sockervadd.

men inom dem är de individuella friheterna stora och förutsättningarna olika. Det gäller även hållbarhetsarbetet som leds och samordnas centralt men där varje park kan fokusera på det som är mest relevant och där nyttan är som störst. På så vis kan Kolmården, som är Nordens största djurpark, ta täten i frågor som rör miljö och biologisk mångfald, medan Skara Sommarland och Gröna Lund ligger långt framme när det gäller socialt ansvar och mångfaldsarbete. Detta sätt att driva hållbarhetsarbetet kan visserligen innebära att det ibland tar tid för



åtgärder att slå igenom i hela organisationen. Å andra sidan turas parkerna om att vara draglok i frågor och sprider på så sätt både kunskap och engagemang – som i sin tur ger en starkare förankring och ett hållbarhetsarbete grundat på äkta vilja.

– Det föder ett klimat där människor tar initiativ, säger Christer.

DET FINNS MÅNGA goda exempel, allt från parkernas ständigt högre växel i mångfaldsarbetet till enskilda medarbetares initiativ för att minska matsvinnet. Värt att nämna är även de viktiga kliven i bevarandearbetet med unika födslar av en Sumatraorangutang och en takinkalv som några av höjdpunkterna. Christer och Carin vill också lyfta fram händelseutvecklingen i stort. – Jag är otroligt stolt över att vi kopplar vårt hållbarhetsarbete till FN:s globala mål, säger Christer. Vi använder vår främsta arena för samverkan mellan människa, djur och natur – Kolmården – där vi sprider kunskap om målen i våra största attraktioner LIFE och Safari. Det är en enorm möjlighet att nå ut eftersom gästerna är extra mottagliga för den här sortens budskap just på Kolmården.

Carin gläds över alla lampor som tänts i synen på hållbarhet.

– Det känns som om det finns en förståelse för hur viktiga dessa frågor är. Hållbarhet är inte längre konstigt eller nytt utan börjar kännas som en självklar del av verksamheten. Vi är långt ifrån framme men hjulen som varit lite tröga att få igång rullar nu av egen kraft.

ÅTERBLICKAR OCH 1700-talsmålningar till trots leds samtalet in på framtiden. Det är ju trots allt en bättre sådan hållbarhetsarbetet ska bidra till att skapa, och även om Parks and Resorts verksam-

het blomstrat de senare åren saknas inte utmaningar.

– Sveriges ekonomi går bra vilket leder till brist i vissa yrken, till exempel kockar och tekniker, i ett skede då vi expanderar och utökar antalet säsonger. Här måste vi tänka nytt och öka flexibiliteten som arbetsgivare, säger Christer och fortsätter:

– Ska vi fortsätta utveckla vår verksamhet måste vi kunna behålla våra talanger. Det är överlag svårt att göra karriär i besöksnäringen, och många går vidare till andra branscher. Vi vill ge möjligheterna till en livslång karriär.

Carin lyfter fram maten som är en stor del av verksamheten, även när det gäller klimatavtryck.

– I mätningar kan vi se att det är maten som ger absolut störst klimatpåverkan. Den ska vi få ner.

Andra utmaningar är ännu mer effektiva leverantörskontroller och att få in hållbarhetsfrågor på ett mer tydligt sätt i stora investeringsprojekt. Gästernas transporter till och från parkerna är ett annat område som är under lupp. Här arbetas det på både mikro- och makronivå med exempelvis laddstolpar för elbilar som nu finns i alla parker och deltagande i olika samverkansforum som Åtgärdsvalsstudien i Östergötland.

– Ur hållbarhetsperspektiv är upplevelser en »bra« produkt att konsumera, men vi måste ändå se till att vi gör så lite avtryck som möjligt, säger Carin.

Om några månader fylls parkerna åter med folk. Carin och Christer ser fram emot ett år där de tända lamporna förvandlas till ännu fler insatser på hållbarhetsområdet.

För det är ingen tvekan om att medvetenheten och intresset för hållbarhetsfrågor har ökat.

– Jag upplever en väldigt skillnad. Gäster och medarbetare hör av sig med förslag och frågor men också krav. De förväntar sig att vi ska ligga på en viss nivå. Nu gäller det för oss att upprätthålla engagemanget, säger Carin.

Christer Fogelmarck, koncernchef

Carin Broryd, hållbarhetschef

Om oss

I PARKS AND RESORTS ingår några av landets främsta upplevelse-parker – Gröna Lund, Kolmården, Furuvik, Skara Sommarland och Aquaria – som har roat och engagerat människor i 135 år. Tillsammans välkomnar vi över tre miljoner gäster årligen och sysselsätter 3 720 personer, varav 411 på årsbasis. Parks and Resorts har en omsättning på 1,3 miljarder, en ökning med 33 procent de senaste fem åren.

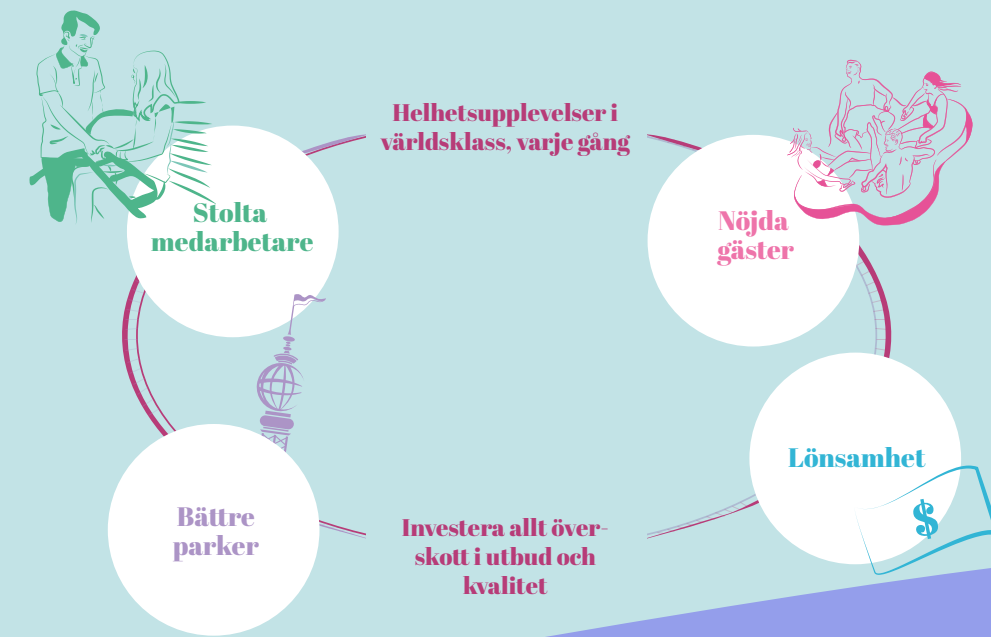
Vi strävar efter att erbjuda världens bästa parkupplevelser. För att uppnå det investerar vi allt överskott i utveckling av utbud och kvalitet. Sedan 2006 har det blivit drygt 1,7 miljarder kronor i nya miljöer, attraktioner, djurhågn och restauranger. En viktig del av verksamheten, utöver att leverera skrätt och upplevelser, är forskningen och bevarande-arbetet som bedrivs inom ramen för våra djurparker. Allt vi gör är tydligt förankrat i våra fyra värdeord: säkerhet, omtanke, upplevelse och effektivitet.

Vi är ett familjeföretag som vill fortsätta att roa i generationer framöver. Med ett perspektiv som är så långsiktigt krävs att vi tar ansvar för den påverkan vår verksamhet har på omvärlden. Och även om vår produkt, upplevelser, är det mest hållbara du kan konsumera, har vi ett ansvar att hantera vår påverkan på miljö och klimat. Att göra stort intryck med litet avtryck är hela tiden vårt fokus.

Vi är också en del av den växande svenska besöksnäringen. Sedan år 2000 har turismens omsättning i Sverige ökat med 88 procent, och 2015 skapades vart femte nytt jobb inom besöks-näringslivet. Med tillväxt följer ansvar och vi inom Parks and Resorts har en uttalad ambition att bidra till att branschen utvecklas på ett hållbart sätt.

Som ett steg i vårt hållbarhetsarbete anslöt vi oss 2016 till FN:s Global Compact. Vi stödjer och förbinder oss att verka i enlighet med Global Compacts tio principer om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption som baseras på FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen om miljö och utveckling och FN:s konvention mot korruption.

Under 2017 deltog hållbarhetschef Carin Broryd i UN Leader Summit i New York.



Hållbarhetsarbetet i Parks and Resorts

ORGANISATORISKT LIGGER PARKS and Resorts fokus på de fem parkerna, som sinsemellan är väldigt olika. Tack vare vår varierade verksamhet återfinns specialisterna ute i verksamheten och vi låter dem ofta ta ett koncernövergripande ansvar för sitt område. 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 och mat och dryck. Några gånger om året samlas en representant från varje park och funktion till hållbarhetsråd som leds av hållbarhetschefen. Hållbarhetsrådet fungerar som en slags styrelse och

ser till att hållbarhetsarbetet drivs framåt på rätt sätt, bland annat genom att ta tillvara på medarbetarnas tankar och idéer eftersom alla medlemmar har rötter i verksamheten.

Hållbarhetsrådet sätter ambitioner på lång sikt som sedan bryts ner till mer konkreta mål som ska uppfyllas under året. De ansvariga håller ihop arbetet som verksamheten verkställer. Uppföljning av mål och formulering av nya görs varje höst. En del av våra konkreta ambitioner och mål för 2017 finns redovisade efter varje kapitel i denna rapport.

Hållbarhetsarbetet utgår från det vi kallar vår kompass. Den fungerar som plattform till ambitionerna och grund att stå på när vi drar upp riktlinjer.

Vårt eget kretslopp

VÅR AFFÄRSMODELL ÄR ett kretslopp som börjar och slutar i upplevelsen. Vårt mål är att erbjuda varje gäst en helhetsupplevelse i världsklass varje gång de besöker någon av våra parker. Lyckas vi med det får vi nöjda gäster som vill komma tillbaka. Gäster som kommer tillbaka skapar förutsättningar för en lönsam verksamhet. Överskottet använder vi för att utveckla vårt utbud och höja kvaliteten. Det gör våra parker ännu bättre. Bättre parker ger stolta medarbetare – som med ett större hjärta för verksamheten blir mer motiverade att skapa helhetsupplevelser i världsklass. Och kretsloppet kan rotera vidare.

Vår kompass

Vi vill göra stort intryck men litet avtryck

Vi har levererat magiska upplevelser i generationer och det vill vi gärna fortsätta med. Då måste vår verksamhet vara lika hållbar som de minnen vi skapar och därför tänker vi hållbarhet i allt vi gör.

Vi ska vara en park för alla

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. För att klara det tar vi hjälp av dem som kan mer.

Medarbetare

Medarbetarna är ryggraden i hela vår verksamhet. Det är i mötet med gästen vi kan göra skillnad, och vår framgång är därför starkt förknippad med hur väl vi tar hand om våra medarbetare. En effektiv och attraktiv rekrytering, utbildning med kraft att skapa ambassadörer, en arbetsplats som präglas av samma mångfald som den vi möter hos våra gäster, och ett aktivt värdegrundsarbete för att ta tillvara på och förstärka den glädje och det engagemang som präglar vår verksamhet redan idag – det är så vi skapar hållbara upplevelser.



Hållbarhetsrapport 2017

Mångfald

I VÅRA PARKER kan människor mötas på lika villkor. Mångfald är en naturlig del i detta och något vi inte bara värnar varmt utan också vill främja. Olikheter berikar och skapar bättre gästmöten. På så sätt blir mångfaldstänkandet också en del av vår affär. Parkerna driver sedan flera år ett antal projekt för att öka mångfalden bland våra anställda.

Unga med funktionsnedsättning
Furuvik och Gröna Lund samarbetar med Arbetsförmedlingen för att anställa unga med funktionsnedsättning. För att öka antalet sökande inledde Skara Sommarland under året samarbete med Samhall, men i stället för att hyra in personal som är den vanligaste samarbetsformen, ville parken att medarbetarna fullt ut skulle känna sig som

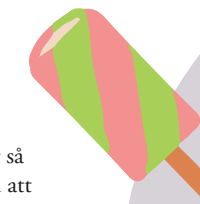


en del av gemenskapen. Samarbetet rör därför så kallade utvecklingsanställningar som syftar till att utveckla unga individers förmåga och ge dem mer än bara Samhall på sitt CV.

Etableringsuppdraget & Portalen

Samtliga parker arbetar med att på olika sätt anställa nyanlända. Parkerna är en utmärkt plats att ta ett första, viktigt kliv in på arbetsmarknaden – inte minst då många jobb inte kräver förkunskaper. De många gästmötena blir också ett sätt att fånga språket.

Gröna Lund, Furuvik och Skara Sommarland samarbetar med Arbetsförmedlingen, där Gröna Lund även använder tidigare anställda som ambassadörer och »levande bevis« på hur en anställning kan bli en väg in i samhället. Kolmården inledde under 2016 samarbete med Portalen i Norrköping som hjälper nyanlända att hitta sysselsättning med hjälp av lokala aktörer. Kandidater coachas att söka till parken via det ordinarie rekryteringsverktyget men med tillägget »Portalen« för att undvika att de gallras bort på grund av språksvårigheter.



Tänka mångfald hela året

Det mångåriga mångfaldsarbetet har varit fruktbart men har hittills koncentrerats till säsongssidan. Fokus framåt blir att tänka mångfald även när det gäller årsanställda. Arbetet är i en uppstartsfas men HR kommer uppmuntra hela organisationen att tänka till kring tjänster där nyanlända kan komma ifråga. Det gäller särskilt områden där det råder kompetensbrist.



Projekt U18 och 55+

För att bredda rekryteringsbasen, men också för att skapa dynamiska och kreativa arbetsgrupper, satsar parkerna, med goda erfarenheter, både på att rekrytera medarbetare under 18 år och personer över 55 år.



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 fyra områden: engagemang, mål, ledarskap och organisatorisk förmåga. 2017 låg HiPO på 76 för årsanställda

(mål 80). Det är en liten ökning från 2016 som troligen är ett resultat av satsningen på ledarskapsutveckling och förändringar i organisationen där nya ledare kommit in. Vi fortsätter vårt arbete med kultur- och ledarskapsutveckling under kommande år och behåller målet på 80 för 2018.

På säsongssidan genomförs så kallade minimätningar ett flertal gånger under säsongen. Syftet med dessa är att göra kontinuerliga avstämningar så att åtgärder vid behov kan vidtas snabbt.



Andel nöjda medarbetare (HiPO)

Park	Gröna Lund	Skara Sommarland	Furuvik	Kolmården	Aquaria
2017	83	78	67	68	85
2016	79	65	75	68	81

Arbetsmiljö & hälsa

Bara medarbetare som mår bra kan leverera upplevelser i världsklass. För oss är det därför affärskritiskt att erbjuda en säker och hälsosam arbetsmiljö. I vår mångfacetterade värld finns många utmaningar såsom byggarbetsplatser, vilda djur, höga höjder och en periodvis hög arbetsbelastning som kännetecknar en säsongsverksamhet. Förlängda säsonger, som exempelvis Halloween, gör det också tuffare att planera in perioder av återhämtning. Våra medarbetares välmående är av högsta prioritet, helt i linje med våra värdeord säkerhet och omtanke, och vi erbjuder flera möjligheter till friskvård genom gratis eller subventionerad träning, även för säsongspersonalen. Under 2018 införs också en friskvårdstimme för alla årsanställda.

Kolmården har under ledning av säkerhetschefen, en nyinrättad tjänst, sett över och dokumenterat alla rutiner med målet att ingenting endast ska sitta i huvudet på personalen.

Wetoo?

Metoo-kampanjen som tog ordentlig fart under hösten berörde även oss djupt. Det har lett till att vi uppdaterade vår policy mot trakasserier och kränkande särbehandling med en mer tydlig handlingsplan om vart man ska vända sig om man känner sig utsatt, eller ser någon annan bli illa behandlad. Förtydliganden gjordes även kring vad man som medarbetare kan förvänta sig för stöd från företagets sida. Policyn och handlingsplanen diskuteras i alla ledarskapsutbildningar.

I det fall det skulle förekomma trakasserier från gäster avlägsnas gästen omedelbart från parken. Alla säsongschefer får utbildning i att ge medarbetarna stöd i en sådan situation.

Dialog gav friskare medarbetare

Säsongsmedarbetarna har intensiva arbetsdagar och mycket ska läras in på kort tid. För många är det dessutom första jobbet, något som ställer extra krav på oss som arbetsgivare. Genom dialog, förbättringar i arbetsmiljön och nya rutiner lyckades Skara Sommarland och Gröna Lund öka trivseln och sänka sjukfrånvaron med flera procent.

GRÖNA LUND ANSTÄLLER varje år cirka 1 400 säsongarbetare. HR-avdelningen märkte att på funktioner där arbetsgrupperna var mindre blev sjukdagarna färre. Medarbetarna jobbade tajtare tillsammans och teamledaren var mer närvarande i det löpande arbetet. Det ledde till att ansvaret för dialogen i samband med sjukskrivningar flyttades från HR-avdelningen till teamledarna som är säsongsmedarbetarnas närmaste chefer. De fick lära sig att bli mer observanta och att alltid ge feedback till medarbetarna när de kommer tillbaka efter en sjukfrånvaro.

– Samtalen syftar till att vi ska uppmärksamma situationen och ta reda på om det är något arbetsrelaterat som vi kan hjälpa till med. Vår uppgift är att erbjuda hjälp i form av coachande chefer. Behövs professionell hjälp ska vi kunna slussa medarbetarna vidare till rätt vårdinstans, säger Kristofer Sandström som är operativ HR-chef på Gröna Lund.

Skara Sommarland har gått steget längre och analyserat varje enskild tjänst i parken. I det arbetet upptäcktes en intressant skillnad mellan arbetsgrupperna

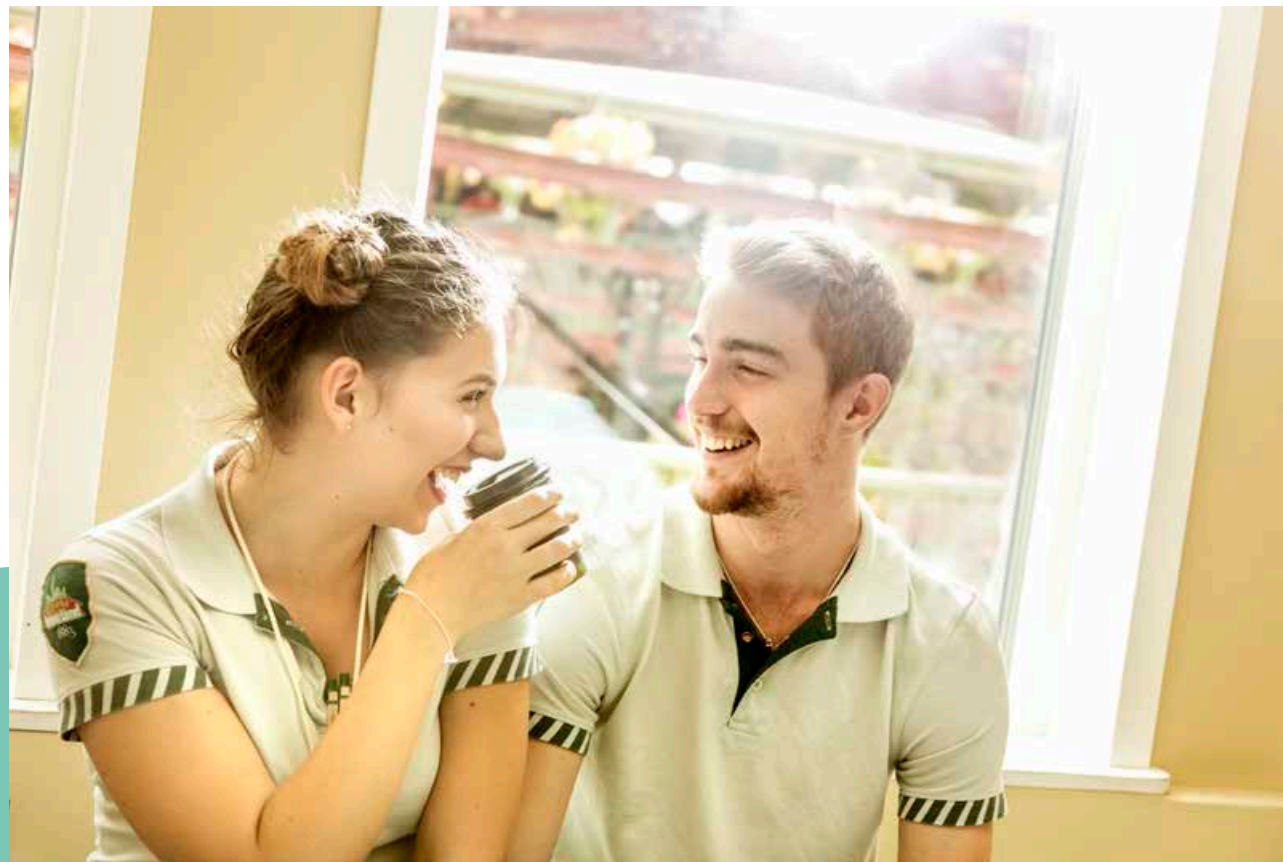
på attraktion och parkfood (snabbmat), berättar Elias Nelzén som är HR-ansvarig.

– Vi upptäckte att människor som jobbar isolerade från varandra rent fysiskt upplever att jobbet är tråkigare. Vi ändrade därför i rotationsschemat så att man under en arbetsdag alltid arbetar tillsammans två eller fler. Inte hela tiden, men man står aldrig själv under en hel dag. Det har sänkt sjukfrånvaron i attraktionsgrupperna väldigt mycket.

»Det är tydligt att när människor mår bra på jobbet är de friskare och mer nöjda med sin anställning.«

Elias Nelzén, HR-ansvarig på Skara Sommarland

På detta sätt kan man också med större precision matcha tjänst med person redan vid rekrytering. Varje tjänst har kopplats till olika egenskaper som värdefulla för just den tjänsten. Vissa färdigheter är bra för att kunna hantera tyngre kundkontakter



arbetet i Gästservice innebär, för att jobba i spel underlättar det att du är bra på positiv förstärkning, och så vidare. Ett sätt att redan från början skapa förutsättningar för trivsel.

Genom att på detta vis arbeta systematiskt med alla delar – HR, arbetsmiljö och rekrytering – har parkerna minskat sjukfrånvaron med omkring två procent sedan 2016.

– Det är helheten som ger resultat inte enskilda åtgärder. Vår sjukfrånvaro har sänkts kontinuerligt sedan 2014 och det är tydligt att när människor mår bra på jobbet är de friskare och mer nöjda med sin anställning, säger Elias Nelzén.



»Jag kände mig uppskattad när jag kom hit. Man arbetar olika lång tid på säsongen men det finns alltid chefer som tar hand om en. Det tror jag var väldigt viktigt för mig när jag var 18 år.«

Mathilda Andersson, teamledare
Gröna Lund

Anti-korruption

I ambitionen att leverera parkupplevelser i världsklass ingår att agera 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 ett brett kontaktnät av leverantörer och samarbetspartners av olika slag. Vissa har vi affärsrelationer med idag, andra vill etablera en affärsrelation med oss. För många är det värdefullt att bli leverantör till oss med vår flora av starka varumärken, och en viktig affärsprincip är att vi i våra roller som inköpare och medarbetare inte utnyttjar eller blir utnyttjade.

I vår inköppolicy beskrivs våra värderingar och ståndpunkter vid affärsrelationer. Ett professionellt uppträdande är avgörande för ett trovärdigt företag.

Mål och måluppfyllelse 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 % och säsongsanställda 6,31 %)

● Helt uppfyllt ● Delvis uppfyllt ○ Ej uppfyllt





Rekrytering och utbildning

Från noll till fullfjädrade »parksandresortare« på några timmar

Parks and Resorts Academy ansvarar för några av utbildningarna inom koncernen och ställs varje år inför tuffa utmaningar. I vissa fall ska nya medarbetare på bara några få timmar utbildas till »parksandresortare«. Det ställer höga krav på pedagogik och upplägg.

DE TUSENTALS MEDARBETARE som rekryteras varje år ska på kort tid både lära sig arbetsuppgifterna och bli fullfjädrade serviceproffs. I serviceutbildningen ligger fokus på gästmötet och företagets värderingar. Medarbetarna får lära sig att betrakta sig själva som artister som varje dag ska leverera en föreställning i världsklass.

– Redan vid rekryteringen är vi tydliga med vad vi står för och vad vi förväntar oss. Det är lika viktigt att kandidaterna får lära känna oss som arbetsgivare som att vi får lära känna dem, säger rekryteringschef Caroline Lidholm, som tillsammans med utbildningschef Anja Ringdahl utgör Parks and Resorts Academy.

Mer än hälften av säsongsmedarbetarna kommer tillbaka från år till år, och utbildningsplanen är stegindlad och anpassad efter position och hur länge man arbetat i parken. Alla som går vidare till att bli enhetsansvarig eller teamledare får utbildning i ledarskap för att kunna coacha sina medarbetare.

Under flera år har akademien arbetat med att koppla koncernens värdegrund till utbildningarna, vilket har gett resultat i form av både ökad gästnöjdhet och nöjdare medarbetare. Framförallt har det handlat om att sätta ord på det som redan finns och fungerar bra.

– Det är svårt att arbeta strategiskt med att bevara något om det inte finns formulerat i ord. Därför var värdegrundsprojektet så viktigt för oss alla, säger Anja.

När det gäller funktionsutbildningen är siktet 2018 inställt på e-learning. Medarbetarna kan då sitta hemma i lugn och ro och repetera arbetsmoment och därigenom bygga upp en större trygghet inför säsongsstarten.



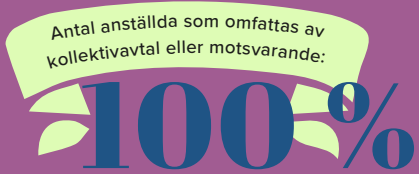
Varje år prisas medarbetare som levandegör värdegrunden. På bilden ovan mottar Monica Krantz, operativ chef på Görna Lund, pris för »Vi hjälper varandra att göra ett bättre jobb«.

KULTUR OCH VÄRDERINGAR

PARKS AND RESORTS värdegrund består av fem budskap: »Omöjligt bor inte här«, »Detaljerna gör skillnaden«, »Sitt inte still i båten«, »Vi hjälper varandra att göra ett bättre jobb« och »Är det kul gör vi det bra«. Budskapen visualiseras som ballonger som är förankrade i de fyra värdeorden. Det stora värdegrundsarbete som påbörjades under 2016 lanserades med full kraft under 2017. Alla årsanställda deltog i workshops utifrån ballongbudskapen och en stor investering gjordes i ledarutveckling för att manifesterade ledarnas viktiga roll för företagskulturen. Målet – och utmaningen – är att värdegrunden ska vara levande och inte bara bli fraser som hänger på en affisch. En stark företagskultur är också det bästa sättet att främja etiskt agerande och förebygga korruption.

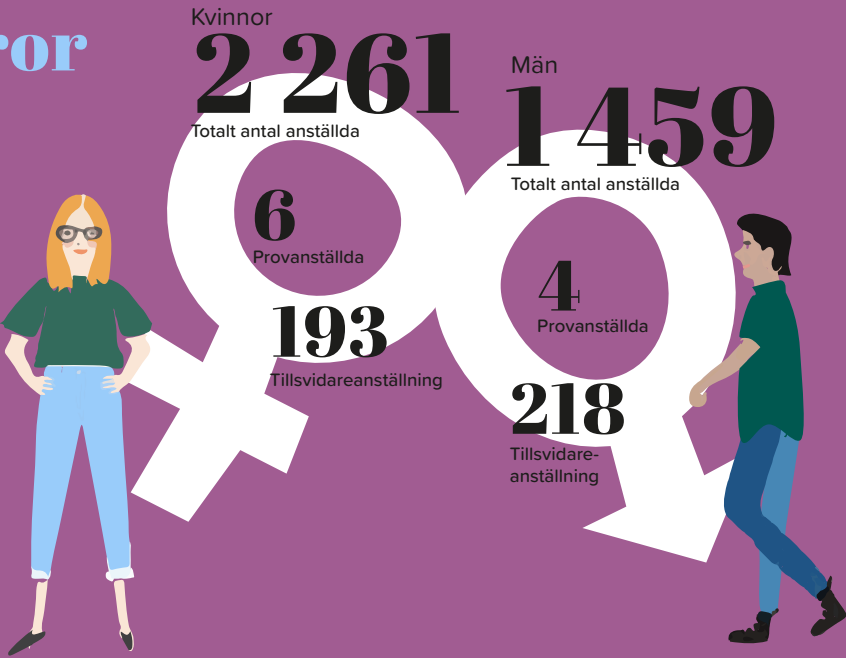
Detta arbete fortsätter under 2018 med utbildning av fler ledare, workshops utifrån enskilda ballongbudskap och mer utrymme för värdegrunden i utbildningen av säsongsanställda.

Medarbetare i siffror

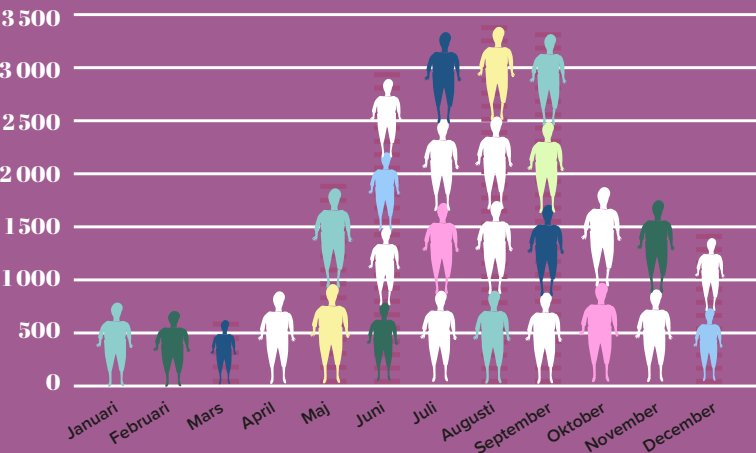


Anställda fördelat på kön

	Kvinnor	Män
Styrelse	1	6
Ledande befattningshavare	6	8
Ledningsgrupper		
Gröna Lund	4	7
Skara Sommarland	3	4
Kolmården	4	4
Furuvik	3	4
Aquaria	1	2
Antal anställda per region och kön (samtliga anställningsformer)		
Stockholm	1 148	747
Furuvik	240	170
Kolmården	585	300
Skara	288	242



Antal anställda per månad

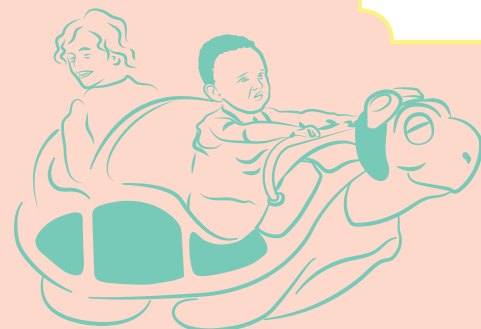


Gäster

Våra gäster ska få kliva in i en förtrollad värld och lämna vardagen utanför grindarna. Parkerna som arenor för glädje och gemenskap är det vi värnar allra mest eftersom vi är övertygade om att skratt och lyckliga stunder är viktiga byggstenar i en hållbar värld.

I våra parker möts många människor. Med mångfald i upplevelser, matutbud och bland våra medarbetare samt ett aktivt trygghets- och tillgänglighetsarbete gör vi vårt yttersta för att uppfylla vår främsta ambition: att alla ska känna sig välkomna.

Tillsammans med våra gäster vill vi också skapa hållbara upplevelser. Då behöver vi ge förutsättningar för källsortering, miljövänliga transportmöjligheter och vägleda gästerna så att de kan göra hållbara val.



Mat & dryck

Här finns inga avvikelser, bara alternativ

Ambitionen en park för alla gäller i allra högsta grad maten. Den ska inte bara vara en upplevelse i sig. Det ska också finnas något för alla smakriktningar och kostönskemål – även allergier. Blickar vi framåt är trenden tydlig: Gästerna vill äta mer hälsosamt och den gröna trenden fortsätter att växa.

DE GAMLA KLASSIKERNA toppar alltjämt listorna: Hamburgare, korv, fish 'n' chips och texmex är storsäljarna som vägrar abdikera men så är de också en viktig del av nöjesparksupplevelsen. Idag är det dock betydligt fler gäster som efterfrågar andra alternativ och specialkost. Därför jobbar vi under parollen »bra mat till alla« med målsättningen att det alltid ska finnas alternativ, även om utbudet inte är komplett i alla enheter. När det gäller allergier och intoleranser ligger fokus på alternativ för gluten, laktos och mjölkprotein då dessa är vanligast förekommande i

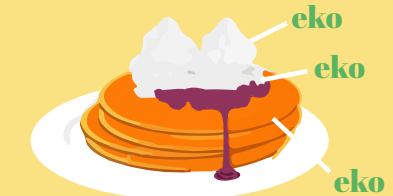


» När vi testar nya produkter – allt från glutenfritt till vegansk – måste de uppfylla våra kvalitetskrav. Saknas bra alternativ fortsätter vi leta eller väljer en helt annan produkt.«

Fredrik Olsson, koncernansvarig för inköp av mat och dryck

*Vår benämning på maten i kiosker och fastfoodenheter.

100 % ekologisk



2017 kom ekopannkakan. 2018 är hela rätten ekologisk. Finns även som glutenfri och laktosfri.

matutbudet. Bland annat var vi en av dem som medverkade till att Lantmännen tog fram ett glutenfritt hamburgerbröd. Under 2017 bildades ett parkfood*-råd med representanter från alla koncernens parker. Rådet träffas regelbundet för att prova nya produkter och diskutera frågor som rör utbudet, vilket resulterat i att det vegetariska sortimentet kommer öka ytterligare till 2018. Rådet kommer även att göra kartläggning av de alternativ som finns avseende allergier för att kunna åtgärda eventuella brister. Tanken är att alla alltid ska tänka alternativ i inköp och sortimentsplanering.

Målen är högt satta och ambitionen är att bli ännu vassare i framtiden, inte minst på området hälsosam mat.

Dialog

ATT VI FÖRSTÅR våra gäster, vad de värdesätter och vilka önskemål de har är avgörande för en säsongsverksamhet. Vi behöver ett ständigt öra mot marken för att snabbt kunna agera på både möjligheter och utmaningar. Detta tankesätt fick extra kraft under 2017 då vi övergick till att göra gästundersökningar i parken varje dag. Gästerna rekryteras slumpmässigt och ska representera den gästmix vi har. De övergripande värden som mäts är hur nöjd man är med sitt besök totalt sett, kötider, prissvårdhet och personal. Även rent & fräscht är ett viktigt område då det är starkt kopplat till helhetsupplevelsen. Resultatet redovisas kommande dygn i en webbportal där parkernas driftorganisation i princip i realtid kan följa utvecklingen och se i vilken mån åtgärder ger effekt.

I snitt för koncernen gav 89 procent av gästerna sitt besök en fyra eller femma under 2017, en ökning med två procentenheter från 2016. Året runt har vi också en levande dialog med våra gäster via sociala medier som blir en allt viktigare kanal för gästkontakt.

Andel nöjda gäster

Andel gäster per park som gett sitt besök en fyra eller femma i betyg. Totalt sett svarade 21 598 gäster på undersökningen. Ytterligare 7 550 gäster har besvarat undersökningen om boende på hotell och campingar.

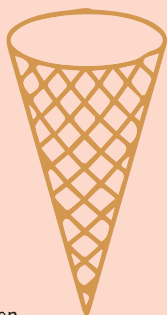
- Kolmården
- Furuviik
- Skara Sommarland
- Gröna Lund

95 %

88 %

86 %

86 %



Säkerhet

Våra gästers säkerhet är det absolut viktigaste för oss. Ett besök på en nöjespark ska vara omtumlande, häftigt och adrenalininstint men aldrig osäkert.

SAMTLIGA ATTRAKTIONER KONTROLLERAS dagligen innan de får öppna. Utöver det görs månatliga och årsvisa kontroller, och vart femte år går varje attraktion igenom grundligt. Parks and Resorts säkerhetsarbete är i det avseendet mer omfattande än vad tillstånden eller tillverkarna kräver.

Utöver det görs ständigt säkerhetsförhöjande insatser för att uppdatera attraktionerna till den senaste tekniken eller förbättra rutiner. Det kan handla om allt från bygelövervakning, som förhindrar att en attraktion kan köras om inte alla säkerhetsbyglar är ordentligt fästa, till flytt av körhytter så att personalen får bättre överblick.

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 dess komponenter. Under 2017 har samtliga attraktioner analyserats och kontrollerats, i första hand för att identifiera eventuella akuta behov. Peter Andersson som är attraktions-säkerhetsansvarig är också mycket involverad när

det gäller manualer, instruktioner och säkerhetsfrågor för alla nya attraktioner som byggs.

För att bättre kunna möta behoven från en växande verksamhet tillsatte Kolmården under 2017 en säkerhetschef, Jonas Wickbom, med ansvar för det övergripande säkerhetsarbetet.

Jonas har bland annat initierat trygghets-skapande åtgärder som förbättrat skalskydd, dokumenterat processer och rutiner samt tagit fram underhållsplaner för bland annat djurhågn.

Djur, attraktioner och konserter är de uppenbara säkerhetsfrågorna, men för oss är den allmänna tryggheten i parken lika viktig. Den mat och dryck som serveras ska exempelvis vara säker. Koncernen

har en specialist i livsmedelshygien och alla som arbetar med mat genomgår utbildning i ämnet. Trygghet handlar också om ordningen i parken. Här har Gröna Lund, som har mycket folk på liten yta och många ungdomar i parken, arbetat med en rad förebyggande åtgärder. Under 2017 anställdes bland annat fem säkerhetsvårdare med syfte att skapa långsiktiga relationer med gäster som utmanar ordningen. Genom



Gröna Lunds säkerhetschef Fredrik Gemzell nominerades till en Security Award i kategorin Årets branschprofil. Priset delas ut av tidningen Skydd & Säkerhet till en person som åstadkommit en betydande förbättring.

Till vänster: Malte Killander och Tuva Janhans jobbade som säkerhetsvårdare på Gröna Lund under 2017. »Ett slags fältassistent i tivolimiljö» som säkerhetschef Fredrik Gemzell kallar dem.

att alltid finnas till hands kan säkerhetsvårdarna förebygga ordningsproblem samt vara ett stöd för dem som behöver det.

Gröna Lunds säkerhetsavdelning är också utbildad i programmet RoS (respekt och självrespekt) som drivs av Stockholm Stad och syftar till att ge unga verktyg att jobba med bland annat samtycke, normer och värderingar.

Samtliga utomhusparker har sjukvårdare på plats när parken är öppen, och de parker som har konserter har vakter med särskild utbildning för stora evenemang. Gröna Lund har ordningsvakter på plats alla öppettid. Under 2017 inrättade parken Trygghetscentralen, en telefon som är bemannad under öppettid och dit gäster kan vända sig om de uppmärksammar eller utsätts för något som känns otryggt.

Kolmårdens farligaste djur

På Kolmården finns många vilda djur, men det är inte alltid de som är farligast. En gäst som under 2017 blev getingstucken blev snabbt dålig och hjälptes av veterinär som kom med adrenalin. Sedan dess har all inhyrd sjukvårdspersonal tillgång till adrenalin.



Tillgänglighet en självklarhet

Våra gäster har rätt till en oförglömlig upplevelse, oavsett förutsättningar. Vår tillgänglighetspolicy 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 2017 en undersökning bland våra gäster med funktionsnedsättning och deras ledsagare. Vi för också en kontinuerlig dialog med olika handikapporganisationer.

Mål och målfyllelse 2017

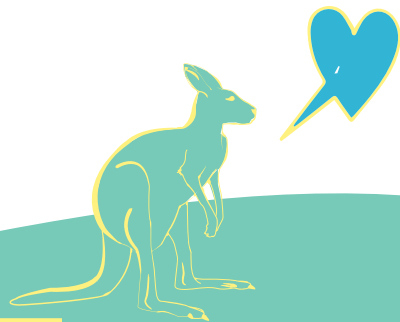
- 1 Erbjud alla gäster bra alternativ oavsett allergier/avvikelser
- 2 Ta fram åtgärdsplan utifrån resultatet i tillgänglighetsundersökningen.

● Helt uppfyllt 1 Delvis uppfyllt ○ Ej uppfyllt





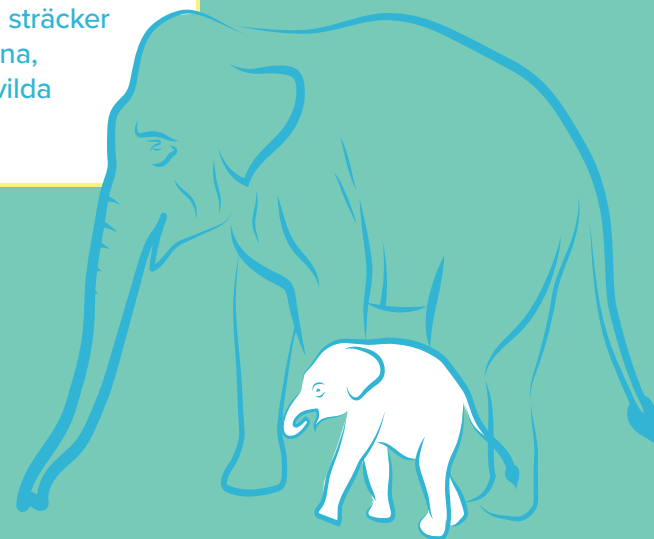
Djur



Den biologiska mångfalden är allvarligt hotad, och våra djurparks viktigaste uppdrag är att bidra till att inga arter försvinner från vår jord. Därför har vi under året stärkt vårt bevarandearbete ytterligare. Ju mer framgångsrikt detta arbete är, desto mer ökar omvärldens intresse och engagemang för bevarandet av hotade djur. Det är inte minst lilla Indah, den första Sumatraorangutang som fötts i Sverige, ett exempel på.

Genom forskningen vi bedriver i samarbete med olika universitet bidrar vi till att öka kunskapen om djuren och hur vi kan skapa bättre förutsättningar för deras överlevnad.

Genom bevarande, folkbildning och forskning sträcker sig våra djurparks arbete långt utanför grindarna, och våra djur blir viktiga ambassadörer för sina vilda artfränder.



Mål: Bli bättre på att berätta

Djurparkernas roll har förändrats dramatiskt på senare år. Idag är de viktiga institutioner för bevarande av den biologiska mångfalden men också för forskning och undervisning. Men fortfarande är det alltför många som inte vet vad det innebär och varför arbetet är så viktigt.

KOLMÅRDEN OCH FURUVIK är medlemmar i den europeiska djurparksföreningen EAZA, som är världens största djurparksorganisation. Föreningen ansvarar för det internationella bevarandearbetet för utrotningshotade arter och har en koordinator för varje art. Koordinatorn håller koll på hur djuren är släkt för att undvika inavel. Ett medlemskap innebär att man utvecklar bevarande-

arbetet i nära samarbete med organisationen.

För en modern djurpark är det viktigt att ha tydliga riktlinjer för vilka arter och djur man ska ha och varför. I det arbetet har både Kolmården och Furuvik nyligen gjort ett omtag som resulterat i förändringar bland djuren.

Kolmården beslutade exempelvis att åter bidra till det internationella bevarandearbetet för Amurtigern. Fyra kastrerade hantigrar flyttade till en djurpark i England samtidigt som två honor och två nya hanar flyttade in. Förhoppningen är att de ska få ungar och föra arten vidare.

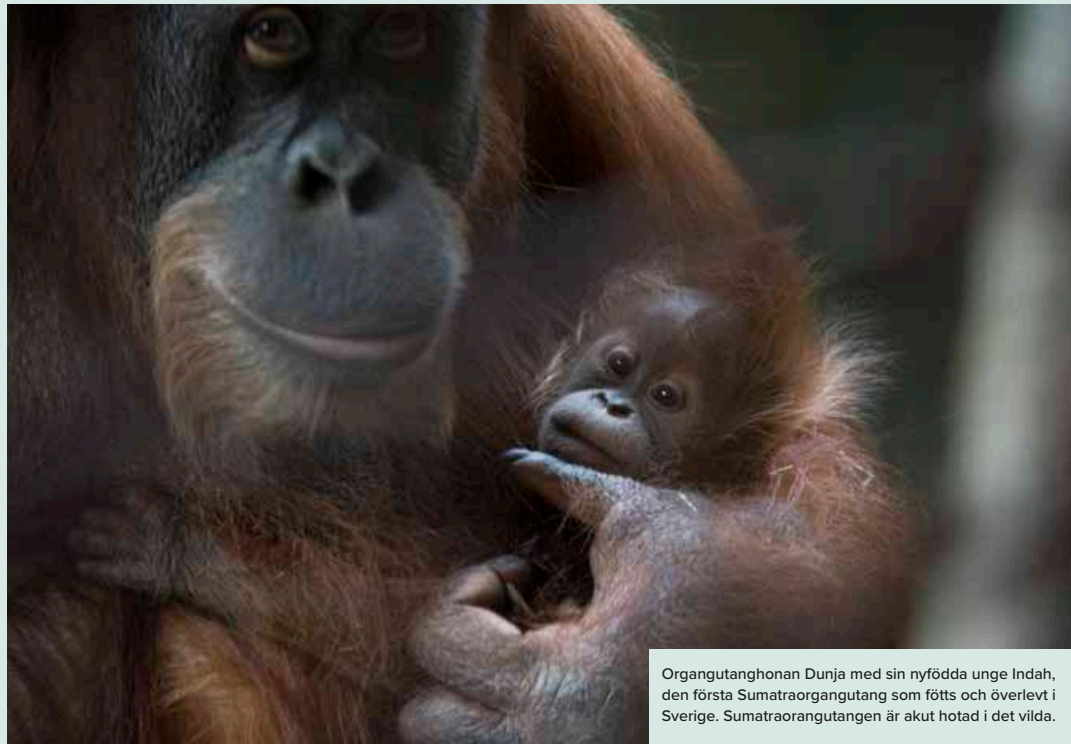
Även Furuvik är tydliga med att de djur som hålls i parken ska vara värdefulla för bevarandearbetet.

– Vi hade afrikanska dvärggetter tidigare som var stora publikdragare, men de var inte hotade som ras. Nu har vi en svensk lantras som är utrotningshotad. Gästerna får samma upplevelse men nu bidrar vi även aktivt till bevarandearbetet, säger Daniel Hansson som är djurchef i Furuvik.

Men denna del i djurparkernas uppdrag väcker också känslor. När det blev känt att schimpansen Linda skulle flyttas från Furuvik eftersom det saknas hanar att para henne med, blev det en debatt bland både gäster och i media. Många hade svårt att förstå beslutet. Linda som individ är mycket värdefull för bevarandet av den västafrikanska schimpansen, och flytten beslutades i samråd med djurparksorganisation EAZA för att öka hennes chanser att bli dräktig. När Linda flyttar kommer Furuvik ta emot schimpanser från en annan park. På så vis kan parken bidra till bevarandet av den biologiska mångfalden.

Under vintern debatterades även hur djurparker ibland behöver avliva friska djur, en debatt där djurparkernas bevarandearbete inte kom fram ordentligt.

– Här får vi vara självkritiska och inse att vi i branschen varit alltför dåliga på att berätta om hur och varför vi arbetar på det sätt vi gör. Det är kanske inte många som vet att professionella djurparker också fungerar som



Organgutanghonan Dunja med sin nyfödda unge Indah, den första Sumatraorgangutang som fötts och överlevt i Sverige. Sumatraorangutangen är akut hotad i det vilda.

genbanker för att säkerställa att det finns en frisk stam om en djurart riskerar att dö ut, eller om man behöver sätta ut djur i det vilda. Det är också viktigt att djuren får leva ut sitt naturliga beteende så mycket som det går, såsom att bli dräktiga och få ungar. I det arbetet uppstår ibland situationer när djur inte kan placeras i någon annan djurpark eller där enskilda djur inte är avgörande för bevarandet av en utrotningshotad art, säger Jennie Westander, zoolog på Kolmården, och fortsätter:

– Men man ska komma ihåg att avlivning av friska djur endast görs som en sista utväg.

Bevarandearbetet innebär med andra ord både glädje och sorg, något som parkerna fick erfara under 2017. Lyckan var stor när takinkalven Nanook såg dagens ljus i Kolmården. Nanook är den första av sitt slag att födas i Sverige och hans födelse innebar ett genombrott för bevarandet av den hotade arten.

Desto sorgligare var det när elefantkon Bua på

senhösten fick en dödfödd kalv efter 22 månaders dräktighet. Händelsen skapade sorg bland personalen men också i elefantflocken. Elefanter är en av få arter som tydligt visar sorg genom att under flera dagar samlas i stillhet runt en flockmedlem som gått bort.

Furuvik förlorade dräktiga orangutanghonan Utara som avled på internationella orangutangdagen. Det var ett hårt slag känslomässigt men även mot parkens mångåriga och enträgena arbete för att föröka sin grupp av akut hotade Sumatraorangutanger. Glädjen var därför extra stor när det visade sig att flockens andra hona också var dräktig. Snart anlände lilla Indah, den första Sumatraorangutang som fötts och överlevt i Sverige. Och snart kan det bli mer bebisglädje. Under året flyttade lemurparet Mangoro och Mandry, av den hotade arten röd vari, in i Furuvik och vill sig allt väl blir det lemuringar som är livsviktiga för sina drabbade vilda artfränder.



EAZA berömde Furuvik

Under 2017 screenades Furuvik av EAZA som regelbundet följer upp hur medlemmarna arbetar med sitt huvuduppgift: forskning, utbildning och bevarande. Omdömet blev »en bra skött park med god djurvälstånd«. EAZA berömde det professionella ledarskapet och öppenheten hos personalen när de visade upp djurparkens verksamhet. De lyfte även fram att Furuvik gör mer än de flesta andra djurparker med samma förutsättningar och syftade bland annat på forskningen som bedrivs i samarbete med Lunds Universitet. EAZA menade dock att Furuvik måste bredda sitt eget bevarandeengagemang och inte bara förlita sig på externa medel från företagen som stödjer Steps for the Future.

Vårt 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

80

Visste du att ...
... fler än 80 däggdjursarter dött ut under de senaste 500 åren?

Tillsammans skapar vi en vildare värld

Steps for the Future

Steps for the Future är ett bevarandenätverk av experter, partners, medarbetare och enskilda människor som leds av Furuviksparken med syfte att långsiktigt och utan vinstsyfte stödja individuellt, lokalt och internationellt bevarande av den biologiska mångfalden genom projekt som verkar för att skydda arter med koppling till parkens djur.

Under 2017 stöttades projekt för västafrikansk schimpans, bomullshuvudtamarin och Sumatra-orangutang.

Kolmården Foundation (före detta KIS)

Kolmården Foundation är en fristående stiftelse som arbetar för en långsiktig och utvecklande naturvård, genom samarbeten och finansiellt stöd till väl utvalda organisationer runt om i världen, eller genom projekt som drivs av Kolmården. Insamlingen sker på plats i Kolmården eller via 90-konto som kontrolleras av Svensk Insamlingskontroll. Andra källor är arvsdonationer och insamling från företag.

Under 2017 stöttades bland annat projekt för noshörning (projekt Ngulia), snöleopard, Amurtiger, asiatisk elefant, afrikansk vildhund och marknäshornsfågel.

Let it Grow

Både Kolmården och Furuvik deltar i Let it Grow, en internationell kampanj som drivs av bland andra EAZA och som syftar till att öka kunskapen om biologisk mångfald och belysa allt positivt vi får i utbyte mot att erbjuda vilda djur och växter livsrum i såväl städer som på landsbygden.



Grodor ger hopp

Utställningen Fantastic Frogs på Aquaria syftar till att öka medvetenheten om grodor, paddor och salamandrar och hoten de står inför. Det finns omkring 7 500 arter av dessa djur och ungefär hälften är hotade enligt IUCN*.

Genom utställningen har Aquaria spridit kunskap om groddjuren och deras levnadsvillkor men akvariet har även fött upp några arter, bland annat lövgroda, pilgiftsgroda och axolotl. För att lyckas med det skapades en regnkammare för att simulera regnperiod.

*Internationella naturvårdsunionen



Mål och måluppfyllelse 2017

- 1 Kartlägga varje enskild parks forskning
- 2 Kartlägga befintliga metoder
- 3 Ta fram en gemensam utbildningsstrategi

● Helt uppfyllt ● Delvis uppfyllt ○ Ej uppfyllt

Surrande tankeväckare

Under 2017 skaffade Furuvik två bikupor för att bidra till bevarandet av det akut hotade nordiska biet samt sprida kunskap om binas viktiga bidrag till den biologiska mångfalden.

– Många kanske tycker att bin är besvärande i sommarvärmen utan att tänka på vilken nytta de gör.

Med bikuporna vill vi sprida kunskap om hela det ekologiska kretsloppet, säger Daniel Hansson som är djurchef på Furuvik.

Tanken är att utveckla upplevelsen ännu mer i framtiden så att gästerna, på närmare håll och skyddade bakom glas, kan studera hur bina rör sig och hur de samarbetar i ett bisamhälle.



Furuviks bin sprider inte bara kunskap. De hjälper även till att pollinera parkens tusentals blommor.





Ett lummigt och lurvigt klassrum

På baksidan av Furuvijs schimpanshus står ett gäng gymnasieelever och river tidningspapper till sakiaporna. De har för dagen lämnat skolbänken för att gå på zooskola – en del i djurparkernas viktiga uppdrag att sprida kunskap om djur, natur och biologisk mångfald.

DET ÄR FEBRIL aktivitet i det lilla klassrummet på baksidan av schimpanshuset. Ett tiotal elever från djurvårdarutbildningen på REAL-gymnasiet i Gävle är i full färd med att tillverka stimulerande klurigheter, så kallade miljöberikningar, till parkens småapor.

– Det är viktigt för att ge djuren variation i sin vardag, säger eleven Ida Sjöberg.

Att miljöberika djurparksdjur stimulerar deras naturliga beteenden såsom att aktivt leta efter föda. Några elever river sönder tidningspapper i små bitar och lägger i en burk där de sedan gömmer små bananbitar. En annan grupp klipper hål i plastflaskor och kletar in hålen med honung.

– Det är för att djuren ska bli motiverade att leta efter maten, berättar Ida Sjöberg samtidigt som hon knyter ett snöre runt en flaska.

Sakiaporna tittar nyfiket på när Ida fäster en av plastflaskorna runt en gren. Så fort hon tagit några steg tillbaka kommer en av aporna fram och börjar dra i snöret för att komma åt flaskan och godiset.

Hennes klasskamrater Fredrik Lindberg och Simon Jonsson tycker att djurparkernas arbete är angeläget av flera anledningar.

– Vi kan ge utrymme åt djur som är hotade i det vilda. Vi människor är deras största fiende då vi tar ifrån dem deras mark och vi bidrar också till miljöförstöring som hotar djuren, säger Fredrik.

– Djurparker kan göra att allmänheten får ett intresse för dessa otroliga djur och då kanske de vill hjälpa till att bevara dem, fyller Simon i.



Möjlighet att lära live

FÖRUTOM UTBILDNINGSPROGRAM FÖR gymnasiet i etologi, miljöberikning och djurparkens roll, erbjuder Furuvik zooskolor i form av läroplansanpassade aktiviteter för grundskolan. Kolmården har utbildningsdagar för skolelever i samarbete med kommunerna i Norrköping och Linköping. Hållbarhetsbudskapet sprids också i parken, till exempel i en nyproducerad film som visas innan delfinshowen samt i ljudslingan i Safaribanan.

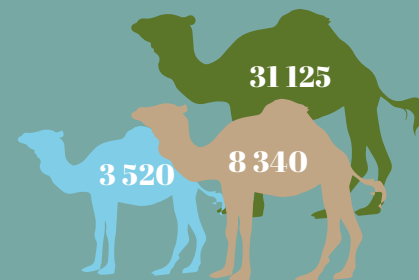
Aquaria erbjuder guidade visningar för skolklasser. Temat kan vara hotade miljöer, regnskogen, havet eller mangroveträskan. Besökare kan också se vuxna öringar från Stockholms skärgård som återvänder till laxtrappan för att leka – en installation som suddar ut gränsen mellan natur och museum.

»Vår strategi är inte att komma med pekpinna till besökarna utan att så frön så att de går hem och själva vattnar de här fröna till att bli något positivt. Att de blir ambassadörer för vårt budskap om hållbarhet och biologisk mångfald.«

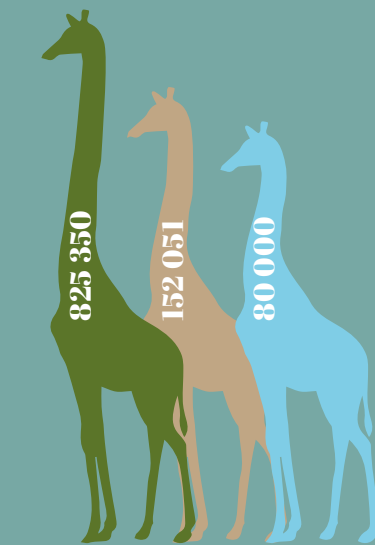
Daniel Hansson, djurchef på Furuvik

Antal djurvisningar och zooskolor

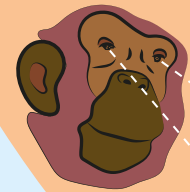
Genom dagliga visningar under säsong och zooskolor året runt får varje år miljontals människor lära mer om sambandet mellan människa, djur och natur.



Deltagare i zooskolor



Deltagare i allmänna djurvisningar



Forskning

Apors medvetande fokus för Furuvik

FURUVIK HAR SEDAN många år ett löpande samarbete med Lunds universitet för forskning kring människoapors kognitiva förmågor. Under 2017 slutfördes och publicerades en studie som tittade på interaktioner mellan djurparksbesökare och som visade att interaktioner som innehöll imitation pågick längre

än andra. Studien fick stort genomslag både nationellt och internationellt.

Under året inleddes även en studie som ska testa i vilken mån schimpanser och orangutanger kan fatta beslut utifrån olika möjliga utfall samt ytterligare en studie om förmågan att se likheter mellan problem.

Forskning här, hjälper där

Tumlare i Östersjön, delfiner i Brasilien och noshörningar i Kenya. Det här är berättelsen om hur forskning sprids från Kolmårds-skogarna till hav och savann för att hjälpa djur i det vilda.

EU-PROJEKTET SAMBAH, som koordinerades av Kolmårdens Mats Amundin, har bidragit till att bevara de akut hotade tumlarna i Östersjön. Tack vare en metod baserad på att registrera tumlarnas speciella ekolod kunde antalet tumlare och deras geografiska utbredning i Östersjön kartläggas. När projektet avslutades 2016 hade den banbrytande metoden nått internationell ryktbarhet.

Det ledde till att Mats Amundin blev inbjuden till Brasilien för att se om metoden också kunde användas för att rädda den akut hotade Franciscanadelfinen. Under 2017 var Mats med och startade ett projekt som

förhoppningsvis kommer kuststräckan från Brasilien

I samarbete med Lunds universitet har forskning bedrivits på delfinernas sofistikerade sonarsystem. Via ett avancerat system med en akustisk skärm kunde sonarstrålen visualiseras.

Och det är inte bara delfinerna som får testa ny teknik. Ngulia-projektet syftar till att rädda noshörningarna i Ngulia-reservatet i Kenya från tjuvskytta. Forskare vid Linköpings universitet testar olika övervakningssystem med hjälp av noshörningarna i Kolmården. Detta har i hög grad påskyndat och effektiviserat utvecklingsarbetet.



Samhälle

Med tre miljoner besökare årligen ger våra parker ett viktigt bidrag till den ekonomiska utvecklingen i de regioner där vi verkar, men vår verksamhet skapar också tryck på exempelvis infrastruktur och miljö.

Som arbetsgivare kan vi vara viktiga språngbräddor för ungdomar, nyanlända och andra som har svårt att slå sig in på arbetsmarknaden. Men att forma morgondagens arbetskraft innebär också ett stort ansvar.

Vi är stora inköpare av en mängd olika varor, varav många tillverkas utomlands. Vi är också en del av den ständigt växande besöksnäringen som bidrar till att skapa jobb och tillväxt för hela landet, men som också brottas med utmaningar som kompetensförsörjning och de ökade påfrestningar på miljö och klimat som tillväxt medför. Och samtidigt som branschen växer finns det många i särskilt behov av glädje och vardagsflykt som inte har möjlighet att besöka oss.

Med andra ord har vi både möjlighet och skyldighet att ta en roll i frågor som är större än vår verksamhet. Det är ett ansvar vi med glädje tar.



Hållbara inköp

Parks and Resorts gör löpande inköp för cirka 500 miljoner kronor om året. Beloppet exkluderar investeringsprojekt som till exempel åkattraktioner och större fastighetsbyggnationer. Våra inköpare och leverantörer arbetar tillsammans för att hantera risker, minimera miljöpåverkan och skapa möjligheter genom hela inköpsprocessen.

Inköbspolicy

I syfte att säkerställa hållbara och högkvalitativa inköp utvecklar vi ständigt vår inköps- och upphandlingsprocess. Bakom alla typer av inköp finns ett aktivt beslut, det vill säga vi agerar inte på slentrian eller för att vi alltid har gjort på ett visst sätt, utan på konkret beslutsunderlag. Det innebär att inköpen ska möta Parks and Resorts rimliga behov och mål; följa gällande lagstiftning, interna regelverk och uppförandekod; ha rätt kvalitet för situation och ändamål samt genomföras kostnadseffektivt. Vi praktiserar försiktighetsprincipen där situationen kräver.

Samarbetet med våra leverantörer ska kännetecknas av full uppnåddhet samt ömsidig 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. Här ser vi att risken för kränkningar är störst i leverantörsledet. För att motverka detta har vi en ständig dialog med våra leverantörer eftersom vi tror på att relation och samarbete är vägen till transparens.

Alla leverantörer antar uppförandekoden där bestämmelser om detta beskrivs.

Hållbarare inköp

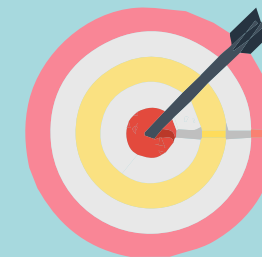
Vi arbetar aktivt tillsammans med våra leverantörer för att göra vår gemensamma affär mer hållbar. Till exempel har vi efter gemensam dialog ändrat receptet på slushen och tagit bort vissa färgämnen (azofärg). Tillsammans med grossist gynnar vi inköp med miljömärkning och vi ändrar på förpackningsstorlekar för att spara våra medarbetares ryggar.

En stor inköpskategori är mjukdjur och vinster till spelen. Här arbetar vi efter egna etiska regler gällande säkerhet, socialt ansvar och miljötänk genom vår uppförandekod, och alla leverantörer och dess fabriker måste uppfylla de säkerhetskrav som ställs på dem enligt EN71 samt inneha REACH-certifikat.

Mål och måloppfyllelse 2017

- 100 procent av alla samarbetsavtal har en undertecknad uppförandekod
- Initiera process för uppföljning av Uppförandekoden till dem som redan skrivit på
- ① Kartläggning av vad vi köper och ger för djurfoder för att säkerställa ursprung och fullständigt innehåll

● Helt uppfyllt ● Delvis uppfyllt ○ Ej uppfyllt



Uppföljning

Vi har under 2017 startat en ny process som avser uppföljning av vår uppförandekod. Där riskbedömer vi våra leverantörer årligen i olika kategorier. Vi går igenom samtliga leverantörer ner till nivån 100 000 kr. I uppföljningen kontrolleras eventuella riskkategorier samt ytterligare några slumpmässigt utvalda leverantörer. Vi undersöker bland annat om uppförandekoden utgör del av avtalet, om självdeklaration genomförs och om övriga villkor följs. Denna process är uppstartad och vi kommer under 2018 ytterligare förbättra och utöka detaljer runt uppföljningen. Detta för att höja kvaliteten på vår inköpsprocess, öka säkerheten i leverantörskedjan samt öka kraven på hållbar utveckling. I början av 2018 genomgick våra inköpare i de största kategorierna tillsammans med inköpschefen en utbildning i ansvarfulla leverantörsled.

Hjälp och hjältar

Gröna Lund deltog i Musikhjälpen och auktionerade ut två timmars exklusiv tillgång till parken, en auktion som vanns av Markoolio, Lisa Holm Sundblad och Tobbe Trollkarl som i sin tur kommer att bjuda in utsatta barn och familjer till en tivolidag. Parken budade också hem en spelning med The Hives och kunde på så vis ge ett betydande bidrag till kampen mot sexhandel med barn.

Gröna Lund kommer även öppna upp parken för D.A.C.A. (Drivers Against Child Abuse) som får bjuda sina skyddslingar på en heldag.



»Jag kan inte värja mig, man bara måste göra något, nu.«

Parks and Resorts delägare Mats Banker om sitt engagemang i »Barn är inte till salu« som var årets tema i Musikhjälpen.

Våra samarbeten

MIN STORA DAG

Barn och anhöriga får skräddarsydda 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 skänker entréer och åkband. Samarbetet omfattar även klädsamlingar.

WORLD CHILDHOOD FOUNDATION

Gröna Lund arrangerar årligen Childhooddagen där alla intäkter fram till kl. 16 skänks till organisationen.

MASKROSBERN

Furuvik tar årligen emot grupper med Maskrosbarn, barn till föräldrar som mår psykiskt dåligt eller har ett missbruk.

En glädjens dag för de som bäst behöver det

Hjälpa med hjärtat. Så kan man sammanfatta Parks and Resorts omtankearbete som varje år ger tusentals utsatta barn möjlighet till en stunds glädje.

DET FINNS MÅNGA som behöver lite extra glädje i sin vardag, och få har samma möjlighet att sprida den än ett företag med glädje som affärsidé. Parks and Resorts har sedan länge en ambition att hjälpa utsatta barn. De senare åren har ambitionen förtydligats i en strategi som mynnat ut i ett samarbete med några utvalda organisationer.

– Grundtanken är att ge sjuka barn, eller barn i social och ekonomisk utsatthet, en källa till glädje genom att bjuda på upplevelser i våra parker. Vi stöttar främst svenska organisationer eftersom vi bara har verksamheter i Sverige, säger Eva Rundfelt kvalitetschef och ordförande i Omtankesrådet som leder arbetet.

En av organisationerna Parks and Resorts samarbetar med är Min Stora Dag, stiftelsen som vill ge svårt sjuka barn något att längta till, uppleva och minnas. Samarbetet har pågått i många år, och Eva berättar att det har skapat ett starkt engagemang hos medarbetare i hela organisationen.

– Att få göra gott känns alltid bra. Jag vet att våra medarbetare tycker att det är viktigt att få vara med och göra skillnad. Vi slår inte på stora trumman för att kommunicera vårt engagemang externt, utan vårt engagemang för utsatta barn är något som finns grundläggande i vår organisations värderingar, säger hon.

Ofta kommer barnen tillsammans med sin familj eller vänner, och tanken är att de ska känna sig som vip-gäster. På Gröna Lund får de åkband och kan gå före i kön till attraktionerna. Ibland ordnas specialplatser till en specifik konsert och träff med artisten backstage. På Kolmården bor ofta hela familjen på Vildmarkshotellet och får guidade visningar av djuren.

Samarbetet med Min Stora Dag innebär att medarbetarna kommer i kontakt med många starka livsöden.

– Vi har haft barn som sagt att besöket här varit det bästa som hänt i deras liv. Några av barnen är väldigt sjuka och har gått bort en kort tid efter besöket. Då känns det extra tungt, men samtidigt vet vi att vi var med och bidrog till en fin familjedag, som var det sjuka barnets önskan, säger Eva Rundfelt.



»Den här dagen gör att barnen kan känna att det är de som bjuder med familjen! De kan stå för något.«

Hélène Benno, generalsekreterare Min Stora Dag



Alexander fick möjlighet att träffa sina stora idoler Marcus och Martinus i samband sitt besök på Gröna Lund via Min Stora Dag. »Bästa dagen i mitt liv« tyckte han. Bild: Min Stora Dag

Men det är ändå glädjen i mötet som stannar i minnet. Thomas Lindin är bemanningschef på Gröna Lund, men jobbar under säsongerna som parkchef. Han säger att samarbetet med Min Stora Dag är den roligaste uppgift han har.

– Det är jätteinspirerande att få träffa gästerna. En del är lite blyga och säger inte så mycket men man ser ändå glädjen i ögonen. Jag upplever att detta är ett viktigt initiativ som också förgyller min dag, säger Thomas.

För Min Stora Dag är samarbetet med Parks and Resorts speciellt. Inte bara för att nöjesparker och barn naturligt hör ihop utan också för att dagen är något som barnen kan bjuda sin familj på.

– Många barn med allvarliga sjukdomar eller diagnoser kan ha dåligt samvete för de tar mycket tid och plats från familjen. Den här dagen gör att barnen kan känna att det är de som bjuder med familjen. De kan stå för något. Samarbetet är så oerhört fruktbart för oss båda. Vi och gästerna blir alltid väl omhändertagna på alla nivåer, och det känns att det är ett samarbete som går på djupet – det är inget Park and Resorts gör för att putsa ytan, säger Hélène Benno som är generalsekreterare för Min Stora Dag.

Ett trappsteg in i arbetslivet för unga och nyanlända

Att Parks and Resorts parker varje år anställer 3 000 säsongsarbetare är inte bara nödvändigt för verksamheten. Det är också ett sätt att rusta unga och nyanlända för både arbetsliv och samhälle.

DET RÅDER INGEN tvekan om att Skara Sommarland, med sina 450 säsongs-tjänster årligen, under lång tid haft stor betydelse för ungdomars möjligheter att få jobb i Skara. Det menar Anna Sundbom, näringslivschef i Skara kommun:

– Sommarland är den största ungdomsarbetsgivaren i vår region, och det är värdefullt att man så aktivt hjälper ungdomar in i arbetslivet med utbildningar, aktivitetskvällar och åtgärder för att stärka sammanhållningen. Varje år släpper de ifrån sig vältränad arbetskraft ut i arbetslivet, säger hon.

Anna Sundbom menar att Skara Sommarland är en så pass välrenommerad arbetsgivare att en anställning i sig räknas som en god merit i cv:t när ungdomarna senare söker ett fast jobb.

När det gäller gruppen av nysvenskar i Skara med omnejd har parken valt att

ta ett särskilt ansvar. Tillsammans med Skara kommun har man bland annat bjudit in ensamkommande ungdomar för att informera om möjligheten till sommarjobb i parken. Många har anställts

genom åren via samarbetet med Arbetsförmedlingens etableringsprogram.

Skara

Sommarlands engagemang i de här frågorna har även påverkat det lokala näringslivsklimatet i positiv riktning.

– Nu är det fler företag som tar efter. Många jag träffar idag säger att de sneplat på Sommarland och att de nu också är beredda att axla det här ansvaret.

Jag tror att de företag som tänker så har en bra värdegrund och det är något de unga lägger märke till och värdesätter. De känner stolthet i att de jobbar på ett företag som har bra värdegrund, säger Anna Sundbom.



Framtida generationer



Vi är ett familjeföretag som spridit glädje sedan 1883. Långsiktiga perspektiv är med andra ord en del av vårt DNA, och vi förstår att vår förmåga att sprida glädje till kommande generationer är beroende av vårt agerande idag.

Genom att minska vår klimatpåverkan, sortera vårt avfall, hålla nere vår energikonsumtion och hela tiden söka nya lösningar för att minska användningen av kemikalier och vatten kan vi forma en verksamhet där glädje idag ger glädje i morgon.

Största möjliga intryck till minsta möjliga avtryck.



Mat & Dryck

Krafttag mot matsvinn

På bara en säsong har Skara Sommarland minskat matsvinnet med hela 60 procent.

UNDER NYA VD:N Janne Nilssons ledning tog Skara Sommarland under säsongen krafttag kring matsvinnet. I samtliga matkiosker placerades kärl för matavfall. Behållarna ställdes på en ställning med hjul så att medarbetarna enkelt kunde flytta dem dit maten hanterades för tillfället. På detta sätt blev det också tydligt vad och hur mycket som finns i den, vilket skapar ett motstånd mot att slänga mat. För att få en riktig överblick valde Skara Sommarland även att väga matavfallet. Det visade sig att i början av säsongen slängdes cirka 100 gram mat per besökare. I augusti var den siffran nere på 40 gram.

Matsmarta medarbetare

EN UTMANING FÖR en säsongsverksamhet är att inte ha lager kvar när parkerna stängt. Detta är också målet, men ibland har vi ändå varor kvar som inte kan användas i verksamheten eller skickas tillbaka till leverantören. Vilken tur att vi också har engagerade och rådiga medarbetare.

Cissi Hanner är ansvarig för livsmedelssäkerheten på Gröna Lund men även volontär i gruppen Volontärt Initiativ som hjälper hemlösa. Cissi tar hand om brutna förpackningar med livsmedel vars bäst-före-datum inte sträcker sig över kommande säsong och förvandlar dem till matlådor som distribueras till hemlösa.

Koncernens ambition att minska matsvinnet nådde även Martin Lundell på Kolmårdens lager. När säsongen var slut hade parken stora mängder läsk som blivit över och han föreslog då att de skulle kontakta företaget Matsmart som hämtar och säljer vidare överskottsprodukter. Matsmarts affärsidé är att minska matsvinnet genom att fungera som en länk mellan köpare och säljare. Via internet säljer de produkter som befinner sig i glappet mellan bäst-före-datum och sista förbrukningsdag.

– Jag tyckte det kändes onödigt att hålla ut innehållet i burkar med kort datum eller där bäst-före-datum nyss passerats. Därför föreslog jag att vi skulle testa en ny väg som låg i linje med parkens hållbarhetssträvan. Jag köper själv från Matsmart ibland. Det blev positiv feedback direkt från alla chefer – ända upp på koncernnivå. Det känns kul att Parks and Resorts är så öppna för nya förslag för då vågar man ju lägga fram dem!

Nu hoppas Martin att de andra parkerna inom koncernen tar efter och att man kan bli en förebild för andra företag i Sverige.



»Att vi jobbar med nöje betyder inte att vi inte tar ansvar i allvarliga frågor. Tvärtom tror jag våra gäster kan slappna av och njuta av sitt besök om de känner att vi gör bra saker bakom kulisserna.«

Janne Nilsson, vd Skara Sommarland

Energi

DE VAL VI gör i fråga om energilösningar och inköp påverkar både samhälle, människa och miljö. Vi arbetar kontinuerligt med att identifiera och värdera miljörisker i samband med driften av våra parker samt att kartlägga och analysera vad vi kan effektivisera. Genom detta bidrar vi till att motverka klimatförändringar och riskerna de medför.

Den totala tillförda energin i våra parker var 28,8 GWh under 2017. Fördelningen mellan energislagen visas i tabellen här intill.

Elen som levereras till våra parker är 100 procent förnybar och fjärrvärmens produceras till 89 procent av förnybara bränslen. Gasen som används är stadsgas som består av 50 procent naturgas och 50 procent luft.

Kolmården har under 2017 helt ersatt behovet av eldningsolja med RME*, samt sålt GROT** [CC1] motsvarande 472 MWh.

Den övergripande energikartläggning som gjordes 2016 har mynnat ut i detaljerade energikartläggningar och åtgärder på Gröna Lund och Skara Sommarland. Detta ledde till att Skara sommarland minskade energianvändningen

med 150 MWh under vintermånaderna. Den standard som används vid energikartläggningen är SS-EN 16247-1:2012.

För att kunna lokalisera och göra energibesparingar har mycket fokus legat på energimätningar. Kolmården har tagit fram ett nytt övervakningssystem för att få bättre kontroll på bland annat innetemperaturer och energianvändning. Detta är något vi kommer att arbeta mer med i alla parker.

*Biodiesel tillverkat på i huvudsak rapsolja.

**Grenar och toppar, i Kolmårdens fall rester av sly som djuren inte äter.



17 000 lampor ska bytas ut

På Gröna Lund pågår ett intensivt arbete med att byta ut parkens 17 000 glödlampor mot energieffektiva alternativ. Hittills har cirka 12 000 lampor bytts. Samtliga parker deltar i initiativet Belysningsutmaningen som är ett globalt initiativ för att byta 10 miljarder glödlampor.

Energiminister Ibrahim Baylan besökte Gröna Lund där han pratade om Belysningsutmaningen och hjälpte till att byta ut en glödlampa till LED.

Mer och mer miljömärkt

Sedan 2014 har inköpen av miljömärkta artiklar från vår största grossist ökat från 5 till 17 procent. Detta är ett resultat av aktiva val för att minska klimatavtrycket från mat och dryck, och målsättningen har lyfts in i avtalet med grossisten. Inledningsvis riktades kraften mot det som ger mest effekt, till exempel pizza-

bottnarna och pannkakorna som är volymvaror. Mejerisidan har bytts till ekologiskt och KRAV-märkt i så stor utsträckning som möjligt. Här är vi inte riktigt i mål men det är en kategori vi fokuserar på. Det finns goda möjligheter att vi når vår ambition för 2020, med 20 procent miljömärkta artiklar, redan under 2018.

Tillförd energi fördelat på energislag under 2017

Energislag	MWh/år
El	26 001
Fjärrvärme	1 298
Diesel	819
RME	510
Gasol	80
Gas	54
Bensin	44
Olja	12

Källa för energiinnehåll: <http://www.energihandbok.se/branslen/> 2018-03-29. Fjärrvärmens är normalårskorrigerad.

Energianvändning (MWh/år 2017)

Eftersom våra parker har olika storlek och verksamhet gör de av med olika mycket energi. Kolmården har högst förbrukning då de har öppet hela året och har många djur som inte vill frysa på vintern.



Kemikalier

Hett vatten bekämpar ogräs



GLÖM KEMIKALIER. Kvickrot och maskros bekämpas bäst med hett vatten! Tekniken, som är relativt ny, går ut på att man droppar 98-gradigt vatten över plantan för att komma åt rötterna och används sedan en tid tillbaka på Gröna Lund. Metoden är inte bara miljövänlig, den är även mer effektiv än andra metoder som varmluft och brännare, enligt en undersökning från Köpenhamns universitet. Hetvattenmetoden kräver extremt lite energi och tack vare den effektiva energiöverföringen räcker det initialt med cirka fyra behandlingar per år. Maskinerna som används hyrs in och enda nackdelen är att vattnet värms upp med ett dieselaggregat. För den egna maskinparken har Gröna Lund systematiskt bytt ut de fossildrivna trädgårdsmaskinerna.

– Vi arbetar efter en målmedveten strategi för att försöka få bort alla trädgårdsmaskiner som drivs med bensin. Nu har vi bland annat röljle, häcksax, gräsklippare, motorsåg och lövblås som är eldrivna. Vi gör också egen såpsprit för att bekämpa skadedjur i parken, säger Anders Westberg som är trädgårdsmästare på Gröna Lund.

Mål och måloppfyllelse 2017

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

● Helt uppfyllt ● Delvis uppfyllt ○ Ej uppfyllt

Miljövänliga färger målar berg- och dalbanor

UNDER DEN STORA ommålningen av berg- och dalbanan Jetline på Gröna Lund drev parken på för att hitta ett miljövänligt alternativ. Normalt sett används epoxyfärger för att måla stål och några alternativ finns egentligen inte. Efter lite efterforskningar valde man att låta det sista lagret målas med en enkomponentsfärg. Färgen har alla egenskaper för maximal livslängd och en enkomponentsfärg har dessutom mindre svinn. Under hösten har även berg- och dalbanan Vilda Musen målats om med samma färger.

Städa med bakterier

SAMTLIGA PARKER STÄDAR nu med ett kemikaliefritt rengöringsmedel. Medlet använder bakterier som äter fett och smuts. Produkterna är miljömärkta med EU-blomman.



Gröna Lunds målarmästare Kjell Wilhelmsen var drivande i arbetet med att hitta ett miljövänligt alternativ till berg- och dalbanefärgen. – I efterhand fick jag veta att även Disney använder den här färgen, så man kan anta att det är en bra produkt.



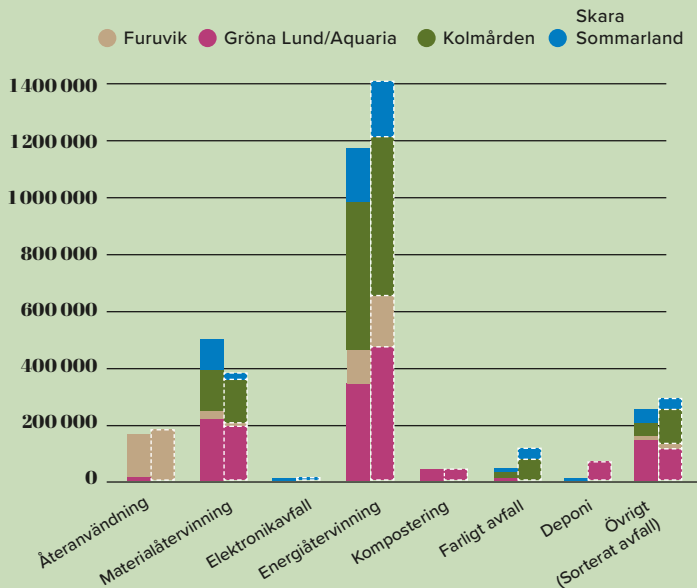
Avfall

Källsorteringen ökar

DET SORTERBARA AVFALLET har minskat från 282 ton 2016 till 254 ton 2017. Det brännbara avfallet på Gröna Lund har minskat med 151 ton. Detta som ett resultat av ökade möjligheter för källsortering samt medvetenhet kring hur kostsam denna fraktion är.

Energiåtervinningen sjunker i takt med att vi käll-sorterar i större utsträckning inom samtliga bolag. Som en effekt av detta ökar materialåtervinningen.

Avfall (kg) 2017 och 2016 (streckad)



Besöksskräp

För att sporra oss själva att hela tiden bli bättre har vi skapat ett eget nyckeltal som vi kallar besöksskräp.

Det vi inte kan sortera eller återanvända hamnar i brännbart. Besöksskräp är antal kilo brännbara sopor varje gäst genererar. Målet är att det ska vara så lite som möjligt. Diagrammet här intill visar hur det såg ut i respektive park under 2017.

Furuvik Gröna Lund Kolmården Skara Sommarland

Digitalisera och plastbanta

DE BÄSTA – och de flesta – åtgärderna som är bra för planeten är bra på många andra sätt. De gäller inte minst digitaliseringen som skapar positiva miljöeffekter i form av minskad produktion och färre transporter, samtidigt som det ofta innebär en förenkling för gästen och en minskad kostnad för företaget. Inom Parks and Resorts pågår flera digitaliseringsprojekt.

Ett sådant är Gröna Lunds app som kommer att erbjuda gästerna digitala årskort. På sikt räknar parken med att helt kunna fasa ut de 160 000 plastkort som säljs varje år. Ännu mindre plast blir det när Gröna Lund från och med 2018 börjar återanvända säsongsmedarbetarnas personalkort. I stället för att göra nya varje år sparas korten och förses med en årsdekal. Förhoppningen är att spara 60 procent av de 3 000 kort som skrivs ut årligen.

Tack vare ett nytt scanningverktyg behöver de drygt 17 000 digitala fakturor Parks and Resorts får varje år inte längre skrivas ut. Under 2017 infördes även digitala anställningsavtal vilket sparar ungefär 6 000 pappersutskrifter.

Farväl plastpåsen!

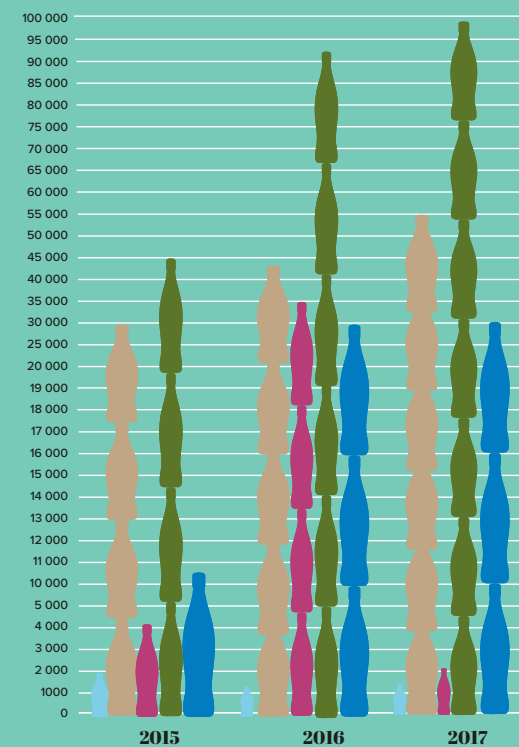
Under 2017 fattades beslut om att fasa ut engångsplastpåsar till förmån för papperskassar. Det befintliga lagret av plastpåsar kommer dock att användas upp.

Pantåtervinning

Det har varit en stor utmaning att hitta ett väl fungerande system för pantinsamling i parkerna. Under 2016 tog vi ett krafttag kring pantåtervinningen med nya och tydligare kärl, vilket ledde till en kraftig ökning. På Gröna Lund har utrymmesbrist och svårigheter att få gästerna att sortera i den kompakta miljön lett till en rejäl minskning under 2017. Genom ett gemensamt projekt med Coca-Cola under 2018 siktar parken på att hitta en fungerande lösning.

Överlag har dock pantåtervinningen ökat i parkerna. Kolmården, som ökat sin pantinsamling med 200 procent på tre år, skänkte i år 107 000 kr till sin insamlingsstiftelse. Även övriga parker skänker sin pant till välgörande ändamål.

Aquaria Furuvik Gröna Lund Kolmården Skara Sommarland



Visste du att ...

90 000

... Vildmarkshotellet i Kolmården är Svanenmärkt och att frukosten som serveras de cirka 90 000 gästerna årligen är KRAV-märkt?



Klimat

Mätning av klimatavtryck

KOLMÅRDEN HAR UNDER två år mätt sitt klimatavtryck med hjälp av verktyget Our Impact. Det är en av de mest använda programvarorna för klimat- och hållbarhetsredovisning i enlighet med The Greenhouse Gas Protocol.

Data från samtliga verksamhetsområden har matats in i verktyget som analyserar hur stor påverkan är område för område. Kolmården har i första hand valt att mäta transporter, mat, avfall, energi och vattenförbrukning, och resultatet visar att det är maten som står för de överlägset största utsläppen av växthusgaser. Tack vare åtgärder för främst avfallssortering och energi har parkens påverkan minskat något från 2016.

Kolmården är först ut i koncernen men tanken är att samtliga parker ska göra liknande mätningar.



Barnen Karl-William och Kevin

Familjen Hallström mätte sitt besök

Under året besökte familjen Hallström, som driver projektet Eco Now House, Gröna Lund och Kolmården. Familjen mäter under ett år sitt klimatavtryck i syfte att det ska vara så lågt som möjligt. Sommarens besök visade på ett relativt lågt klimatavtryck, 127 g koldioxid per besökare för Gröna Lund och 213 g koldioxid per besökare för Kolmården. Avtrycket slogs ut på hela året och räknades på svensk elmix för att få jämförbara siffror trots att båda parkerna har uteslutande grön el.

Familjen konstaterade att de faktorer som påverkade besöket mest är hur man väljer att transportera sig till parken och vad man väljer att konsumera när man är där.

127g CO₂

Mängd koldioxid ett besök på Gröna Lund genererar enligt projektet Eco Now House. Med det har parken lägst avtryck av de parker som besöktes inom ramen för projektet.

Våra intressenter

Vår verksamhet påverkar och påverkas av många – våra intressenter. De frågor som är mest väsentliga för intressenterna utgör tillsammans med våra värderingar och företagskultur ramverket för vårt hållbarhetsarbete.

Genom en öppen dialog försöker vi vara uppmärksamma på omvärldens och våra intressenters förväntningar och behov, så att vi ständigt kan utveckla vår verksamhet i rätt riktning.






Väsentliga frågor

2016 genomförde vi en strukturerad intressentdialog för att säkerställa att våra prioriteringar i hållbarhetsarbetet är i linje med intressenternas förväntningar. Vårt hållbarhetsarbete 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, biodiversitet, produktansvar, miljöfrågor samt påverkan på kunskap och beteende. Säkerhet och ekonomisk hållbarhet är grundläggande värden som genomsyrar samtliga fokusområden.

Det finns en stor samstämmighet hos intressenterna att vi nu och i framtiden ska vara »en park för alla»: där det finns plats för olika sorters medarbetare, dit alla olika sorters gäster känner sig välkomna, en plats där bevarande av biologisk mångfald lokalt och globalt sätts högt på agendan. Det tror också våra ägare är receptet för en fortsatt hållbar affär.

Fokus under 2018 kommer fortsätta att ligga på uppföljningsprocesser. Detta, samt mål för 2018, presenteras i avsnittet Mål och ambitioner.

	INTRESSENTER	KANAL FÖR DIALOG	VIKTIGA FRÅGOR
	Medarbetare Ska vilja jobba hos oss och uppfatta oss som en arbetsplats med rätt värderingar och framtidsvisioner.	Daglig avstämning och interaktion. Möten för all personal (infomöten/stormöten). Årliga medarbetarsamtal. Årlig medarbetarundersökning.	Arbetsmiljö och hälsa. Attrahera och utveckla medarbetare. Anti-korruption och mutor.
	Leverantörer Bra affär för bägge parter bygger på relation. Fler vill samarbeta med oss om vi uppfattas som ett företag med rätt värderingar och en bra marknadsplats med starkt varumärke.	Separata möten i inköpsprocessen. Leverantörsbedömning inom ramen för PRS uppförandekod. Särskilda dialogprojekt, t. ex palmolja, azofärger och kött.	Efterlevnad av uppförandekod. Sunda arbetsförhållanden, arbetsmiljö och villkor. Anti-korruption och mutor.
	Gäster Ska vilja besöka oss. De ska känna att det finns ett hållbart utbud och att de får något med sig hem i form av inspiration, lärande eller är tankade med glädje och energi.	Gästmötet i parkerna. Årlig gästundersökning. Foldrar, information på webbplatser. Sociala medier.	Djurvälfärd och djurskydd. Klimatpåverkan. Arbetsmiljö, arbetsvillkor (som resulterar i god service). Uppförandekod och efterlevnad av den. Vi är en park för alla. Hållbar mat och dryck.
	Samhället Goda och aktiva relationer med ideella krafter, politiker på alla nivåer samt branschorganisationer är avgörande för att vi ska kunna stärka våra regioner och skapa förutsättningar för ett bättre samhälle.	Enskilda möten med politiker och beslutsfattare på lokal och riksnivå. Styrelsemedlemmar i Royal Djurgården. Aktiva medlemmar i branschorganisationer t. ex. Visita, EAZA, IAAPA. Samarbete med organisationer som Majblomman och Min stora dag.	Biologisk mångfald. Vi är en park för alla. Vårt arbetsgivaransvar samt arbetskrafts- och kompetensförsörjningsfrågor. Vår roll i det lokala samhället. Ansvarsfull resursanvändning. Infrastruktur.
	Ägare och finansärer För att behålla en långsiktig affär måste hållbarhetsfrågan vara central.	Vi är ett familjeföretag med aktiva ägare som dagligen deltar i verksamheten.	Attrahera och utveckla medarbetare. Bygga varumärke och hållbar affär för framtiden. Anti-korruption och mutor.

Största förändringarna och utmaningar framåt

Förändringar 2017



Nya hotellet och krogen försörjs med bergvärme.



Infört system för källsortering i hela parken och på campingen samt börjat mäta matavfall.

Sjukfrånvaron har minskat markant efter aktiva insatser.



Trots svåra förutsättningar såsom platsbrist har arbetet med att källsortera startat på allvar. Matavfalls-kvarnar har resulterat i att cirka 130 ton matrester har blivit biogas istället för att gå med transport till brännbart. Trots fler gäster har det brännbara avfallet minskat från 395 ton till 244 ton.



Bytt ut samtliga transportfordon (UTV) till eldrift.

Sänkt vattenförbrukningen totalt med 6 591 kubikmeter.



Färdigställt källsortering i bakomliggande utrymmen.

Utmaningar framåt

Att genomföra källsortering hela vägen ut till gäst.

Att behålla den minskade sjukfrånvaron bland säsongsanställda samt att minska vattenbehovet i våra attraktioner. En förbättringspotential på minst 15 procent är inom räckhåll.

Att få vårt stora byggprojekt Blue Harvest klart i tid med så lite klimatavtryck som möjligt.

Att öka kunskapen hos gästerna om vilken påverkan ders besök har och vad vi och de kan göra för att den ska vara så liten som möjligt.

Att kommunicera vikten av djurparksarbetet och vad det tillför till det globala arbetet med biologisk mångfald och en hållbar planet.

Att hitta nya hem för djuren och medverka till en bra fortsättning för personalen då verksamheten stänger för gott den 30 september 2018.

Om den här rapporten

Detta är Parks and Resorts andra hållbarhetsredovisning som tagits fram i enlighet med ramverket Global Reporting Initiative G4, nivå core. Redovisningen beskriver vårt hållbarhetsarbete under 2017 om inte annat anges. Rapporten utgör även Parks and Resorts Communication on Progress, som omfattar vårt arbete 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. Rapporten följer kriterierna för årsredovisningslagen.


Detta presenteras i fem fokusområden: Medarbetare, Gäster, Djur, Samhälle och Framtida Generationer utifrån vår strävan att vår verksamhet ska vara till gagn för samtliga och som sammanfattas i uttrycket »En park för alla«.




Om pappret i rapporten: CyclusOffset är ett 100 procent återvunnet obestruket papper. Det görs av 100 procent återvunnen pappersmassa och kan därför framställas med betydligt mindre vatten- och energitåtgång än nyttillverkad pappersmassa.

Fotografer: Jesper Anhede, Lubbe Garell, Johan Gramén, Magnus Jönsson, Gabriel Liljevall, Rickard Monéus, Shayfoto, Joel Wåreus, Sara Ängfors.

Mål och ambitioner

Område		Ambition 2020	Mål 2018	SDG
PERSONAL	<i>Mångfald Jämställdhet</i>	Parks and Resorts tar tydlig ställning mot all form av diskriminering, har en jämn könsbalans på chefspositioner och i ledningsgrupper samt arbetar aktivt för att öka mångfalden bland medarbetare.	Parks and Resorts har en uppdaterad och kommunicerad mångfaldhetspolicy.	
			Arbeta utifrån lönekartläggningen för att identifiera otillbörliga skillnader.	
			Varje park har minst ett mångfaldsprojekt.	
LEVERANTÖRER	<i>Hälsa och säkerhet</i>	Parks and Resorts är en säker och hälsosam arbetsplats med låg sjukfrånvaro.	HiPO-index 85 Tryggt och säkert-index 85	 
			Sänka sjukfrånvaron utifrån referensåret 2017 Tillsvidareanställda: 2,64 Säsongsanställda: 6,31	
			Fortsätta mätning av arbetsskador.	
EKONOMI	<i>Mat och Dryck</i>	Att Parks and Resorts bibehåller samma lönsamhet i området mat o dryck men med minskad klimatpåverkan.	Uppföljning av Uppförandekoden till de som redan skrivit på.	
			Andelen miljömärkta råvaror från grossist ska öka till 20 % (volymandel)	
			Minska matsvinnet i samtliga parkfoodenheter.	
GÄSTERNA	<i>Mat och Dryck</i>	All mat och dryck våra parker erbjuder och säljer är hållbar.	Säkerställa enhetligt synsätt på engångsmaterial med en så liten miljöpåverkan som möjligt.	
			Öka andelen miljömärkta råvaror från grossist till minst 20 % (volymandel).	  
			Mäta hållbara artiklar från fler leverantörer.	  
SAMHÄLLS-ANSVAR	<i>Delaktighet</i>	»Bra mat till alla«	Öka andelen försäljningställen med gluten-, mjölkprotein- och laktosfria produkter.	
			Erbjuda alla gäster bra alternativ oavsett allergier/avvikelser.	
			Parks and Resorts koordinerar, fortsätter och ev. utvecklar de gemensamma samarbeten som startades 2016.	 
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER		Samtliga vinster och varor till försäljning i parkerna är tillverkade under rättvisa och etiskt goda arbetsförhållanden.	100 % av alla samarbetsavtal innehåller krav på rättvisa arbetsvillkor hos leverantörer/underleverantörer.	  

Område		Ambition 2020	Mål 2018	SDG
DJUR	<i>Forskning</i>	Djurparkerna inom PRS samverkar med ett eller flera universitet för att bidra till forskning kring djurvälstånd, bevarande och utbildning.	Kartlägga varje enskild parks forskning (nuvarande och tidigare).	 
	<i>Bevarande</i>	Djurparkerna inom PRS ska på ett direkt sätt bidra till in situ-bevarande av utrotningshotade arter.	Förstärka parkernas bidrag till bevarande.	 
	<i>Utbildning</i>	Djurparkerna inom PRS har en gemensam linje i utbildningprogram och informationsinnehåll.	Implementera utbildningsstrategin.	 
MAT & DRYCK	<i>Gäst</i>	Utbudet av mat och dryck sänder signaler om att vi är ett ansvarsfullt företag som i största möjliga mån tar hänsyn till vår omgivning.	Stötta Svenska Gårdar och svensk produktion genom att enbart köpa in svenska råvaror inom kategorin fläsk och fågel	
		100 % av fisk och skaldjur som säljs i våra matenheter är ASC-/MSC-märkt eller motsvarande.	Öka andelen ASC-märkt eller motsvarande av odlad fisk. 100 % av den vildfångade fisken ska vara MSC-märkt eller motsvarande.	
		Vårt utbud och våra erbjudanden bidrar till minskad köttkonsumtion.	Öka andelen sålda portioner som är vegetariska/veganska.	
PRODUKTER	<i>Försäljning & Spelvinster</i>	Vinster och varor sänder signaler om att vi är ett ansvarsfullt företag som i största möjliga mån tar hänsyn till miljön.	All bomull i våra kläder är ekologisk.	  
SOPOR & AVFALL	<i>Källsortering</i>	Total källsortering på alla parker backstage.	Alla anläggningar har köpt in och placerat ut källsorteringskärl med tydliga instruktioner till medarbetare.	
			Andelen pant i förhållande till försäljning ska öka under året.	
		Total källsortering i alla parker för våra gäster.	Samtliga parker inom Parks and Resorts skall ha påbörjar projekt samt pilot för att ge våra gäster möjlighet till källsortering i parkerna	
ENERGI	<i>Kemikalier</i>	Användning av miljö- och hälsopåverkande kemikalier har minimerats.	Alla nybyggnationer ger möjlighet till källsortering för gäst.	
		Vi har minskad energianvändning i absoluta tal med 25 % Referensår 2015	Koncernavtal för system för kartläggning av kemikalier i verksamheten upprättat.	 
			Att ha fått god kontroll på energianvändningen i de olika parkerna utifrån befintlig energimätning.	
TRANSPORTER	<i>Leveranser</i>		Fastslagit rutiner för hur energianvändningen ska värderas vid inköp. "Finns det andra alternativ som ger samma funktionalitet men kräver mindre energi?"	
		Klimatneutral verksamhet ur ett energiperspektiv.	Att ha klarlagt hur vår nuvarande energianvändning påverkar klimatet och infört detta i hållbarhetsredovisningen.	 
		Krav på miljövänliga och samordnade transporter i våra inköpsavtal.	Transportpolicy implementerad och kommunicerad.	

GRI-index

GRI	Standard disclosure item	Sida	Kommentar
Strategi & Analys			
G4-1	Kommentarer från koncernchef	4-5	
Organisationsprofil			
G4-3	Organisationens namn	1	
G4-4	Huvudsakliga varumärken, produkter och tjänster	6	
G4-5	Lokalisering av huvudkontoret	6	Lilla Allmänna Gränd 9, 115 21 Stockholm
G4-6	Länder som organisationen är verksam på	6	
G4-7	Ägarstruktur och företagsform		Se Parks and Resorts årsberättelse 2017, sidan 2 i årsredovisningen
G4-8	Organisationens geografiska omfattning	6	
G4-9	Bolagets storlek	6	
G4-10	Total personalstyrka, uppdelat på anställningsform, anställningsvillkor, region och kön	13	
G4-11	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	13	
G4-12	Beskrivning av organisationens leve- rantörskedja	25	
G4-13	Väsentliga förändringar under redovis- ningsperioden		Inga väsentliga förändringar har skett under redovisningsperioden.
G4-14	Försiktighetsprincipens tillämpning	25	Försiktighetsprincipen beaktas vid framtagandet av nya produkter och serviceerbjudanden
G4-15	Externt utvecklade ekonomiska, miljömässiga och sociala deklarationer, principer eller andra initiativ som organi- sationen anslutit sig till eller stödjer	4, 26, 32	
G4-16	Medlemskap i organisationer och/eller nationella/internationella lobbyorgani- sationer	20	
Identifierade väsentliga aspekter och var påver- kan sker			
G4-17	Enheter som ingår alternativt exkluderas	6	
G4-18	Process för att definiera redovisningens innehåll	35	
G4-19	Identifierade väsentliga aspekter	34	
G4-20	Respektive aspekts avgränsningar inom organisationen	34	
G4-21	Respektive aspekts avgränsningar utanför organisationen	34	
G4-22	Förklaring till korrigeringar från tidigare rapporter		Inga revideringar har skett under 2017
G4-23	Väsentliga förändringar i omfattning, avgränsningar eller mätmetoder jämfört med tidigare års redovisningar		Parks and Resorts redovisar för andra gången enligt GRI G4, nivå core. Inga förändringar

GRI	Standard disclosure item	Sida	Kommentar
Intressentrelationer			
G4-24	Intressentgrupper	34	
G4-25	Identifiering och urval av intressenter	34	
G4-26	Metoder för samarbete med intressenter	34, 16, 9	
G4-27	Viktiga frågor som framkommit i dialog med intressenter och vilka initiativ som tagits	34	
Rapportprofil			
G4-28	Redovisningsperiod		Kalenderår 2017
G4-29	Senaste redovisningen		2016
G4-30	Redovisningscykel		Årligen
G4-31	Kontaktperson för rapporten		Carin Broryd Carin.broryd@parksandresorts.com
G4-32	Valt alternativ 'In accordance'	6	
G4-33	Policy och praxis för extern granskning		Rapporten har inte granskats externt
Styrning			
G4-34	Styrningsstruktur	7	
Ethics and integrity			
G4-56	Värderingar, principer, standarder och normer för uppträdande	12, 10, 16	
Specifika standardupp- lysningar			
Ekonomiskt resultat			
G4-DMA	Upplysning om styrning	6	
G4-EC1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	6	Se även Parks and Resorts årsberät- telse 2017, sida 11
Miljö			
Energi			
G4-DMA	Upplysning om styrning	28	
G4-EN3	Direkt energianvändning	30-31	
Avfall			
G4-DMA	Upplysning om styrning	28	
G4-EN23	Total avfallsvikt per typ och hanterings- metod	32-33	
Anställningsförhållande och arbetsvillkor			

GRI	Standard disclosure item	Sida	Kommentar
Kompetensutveckling			
G4-DMA	Upplysning om styrning	8	
G4-LA10	Program för vidareutbildning och livslångt lärande för att stödja fortsatt anställningsbarhet samt bistå anställda vid anställningens slut	12	
Mångfald			
Mångfald och jäm- ställdhet			
G4-DMA	Upplysning om styrning	8	
G4-LA12	Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupptillhörighet och andra mångfaldsindikatorer	10, 13, 9	
Inkludering			
Lokalsamhällen			
G4-DMA	Upplysning om styrning	8-14	
EO6	Påverkan från initiativ för att skapa en tillgänglig miljö	17	
Biodiversitet			
G4-DMA	Upplysning om styrning	18	
G4-EN12	Beskrivning av väsentlig påverkan från aktiviteter, produkter och tjänster på den biologiska mångfalden	19-23, 25	
Produktansvar			
G4-DMA	Upplysning om styrning	24-25	
G4-PR5	Kundnöjdhet, rutiner samt resultat från kundundersökningar	16	
Hälsa och säkerhet			
G4-DMA	Upplysning om styrning	16-17	
G4-PR1	Väsentliga produkt- och tjänstekatego- riers påverkan på hälsa och säkerhet som har utvärderats i förbättringssyfte.	10-11, 15-17	
Påverkan på kunskap och beteende			
G4-DMA	Upplysning om styrning	18	
EO11	Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende	19-23	

Områden	Principer i Global Compact	I den här rap- porten	Parks and Resorts policys och styrdokument
Mänskliga rättigheter	1. Företagen ombeds att stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka.	25	Uppförandekod
	2. Försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter.	25	Uppförandekod, kollektivavtal, policy mot trakasserier och kränkande behandling
Arbetsrätt	3. Företagen ombeds att upprätthålla för- eningsfrihet och ett faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar.	8, 4-5	Kollektivavtal, uppförandekod
	4. Avskaffande av alla former av tvångsarbete.	25	Uppförandekod
	5. Faktiskt avskaffande av barnarbete.	24	Uppförandekod
	6. Avskaffandet av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.	9, 12	Tillgänglighetspolicy, policy och handlingsplan för jämställdhet och mångfald
Miljö	7. Företag ombeds att stödja försiktig- hetsprincipen vad gäller miljörisker.	25	Uppförandekod, inköbspolicy
	8. Ta initiativ för att främja större miljö- mässigt ansvarstagande	33, 21	Kolmården Foundation, Svanen, KRAV
Motverka korruption	9. Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik	23	IT Policy, Kolmården Foundation
	10. Företag bör motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.	11, 25	Inköbspolicy, Uppförandekod

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Parks & Resorts Scandinavia AB, org.nr 556696-2493

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2017 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisions sed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 11 april 2018
Kent Åkerlund, auktoriserad revisor

Följ vår resa mot hållbara upplevelser på
parksandresorts.com/hallbarhet

Parks and Resorts
SCANDINAVIA

