

HÅLLBARHET!



Parks and Resorts
SCANDINAVIA

Hållbarhetsredovisning 2018

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, bevarandearbete och fältinsatser når den långt utanför våra parker. På så vis är vi en park även för alla djur.

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

Slutligen: Det vår verksamhet påverkar kan vi också påverka. Bidrar vi till klimatförändringarna kan vi också bidra till att minska dem. Bidrar vi till konsumtion kan vi också bidra till att göra den mer hållbar. På så vis blir vi en park för **framtida generationer**.

Den resa vi har påbörjat är både lång och viktig. Här presenterar vi några av de steg vi tagit på vägen mot en hållbar upplevelse. Välkommen att följa med.

Medarbetare

Gäster

Djur

Samhälle

Framtida generationer

HÖJD PUNKTER 2018



Skara Sommarlands vattenförbrukning har minskat med 30% trots fler gäster i parken.



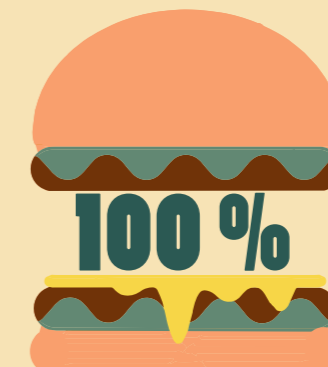
En ny stiftelse har sett dagens ljus på Kolmården!



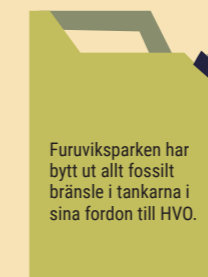
Vi tar bort så mycket plast vi kan i vårt engångsmaterial och till 2021 ska det vara helt borta!



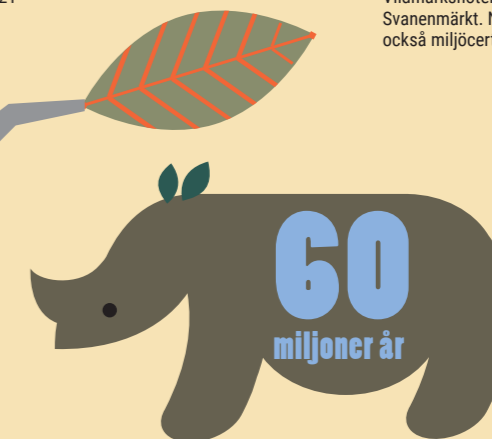
Gröna Lund kammade hem priset för Årets HR-team på Human Growth Award för bland annat HR-teamets lekfulla, normutmanande och affärsmedvetna tillvägagångssätt.



Kolmårdens försäljning av vegetarisk mat har ökat med 100%.



Furuviksparken har bytt ut allt fossilt bränsle i tankarna i sina fordon till HVO.



Noshörningar har funnits i 60 miljoner år. Idag återstår endast 5 arter som alla klassas som hotade. Den 6 oktober föddes det en liten noshörning på Kolmården. Ett viktigt bidrag till bevarandearbetet.

Gröna Lund har startat restaurangskola för nyanlända.



Vildmarkshotellet är sedan länge Svanenmärkt. Nu är alla andra boenden också miljöcertifierade med Green Key.

FRAMMÅT SKA OCKSÅ ALLTID VARA UPPÅT



I över 100 år har vi på Parks and Resorts roat barn och vuxna i våra parker och vi vill kunna fortsätta göra det i många 100 år till. Vår vision är att skapa världens bästa parker som vi sedan kan lämna över till kommande generationer. För att kunna göra det måste vi agera långsiktigt och hållbart.

VARJE PARK I koncernen har sin egen historia och identitet och så ska det också förbli. Det finns inga ambitioner att skapa likriktade parker. Men där vi gör vinning i att centralisera vårt arbete och där vi tjänar på att samverka ska vi också göra det, exempelvis rekrytering, utbildning, inköp och marknadsföring. För gästerna ska upplevelserna och utbudet variera från park till park, men kvalitén och bemötandet ska vara lika. Parks and Resorts sätter ramarna men inom dem är de individuella friheterna stora. Det gäller även vårt hållbarhetsarbete som leds och samordnas centralt men där varje park kan fokusera på det som är mest relevant och där nyttan är som störst.

2018 VAR ÅRET då vi fattade ett viktigt beslut i plastfrågan. Plast är i grunden ett bra och slitstarkt material, men problemet är att om det hamnar i naturen bryts det aldrig ner. Idag är det ett av de största hoten mot haven.

- Vi har lokaliserat vilka våra plastbovar är och även landat i att vi ska förflytta oss från att använda plast som engångsmaterial, till att använda plast som flergångsmaterial. Till 2021 ska vi vara helt fria från engångsmaterial i plast, säger Carin Broryd, inköps- och hållbarhetschef på Parks and Resorts.

ALDRIG FÖRR HAR det rivits eller byggts så mycket i våra parker som under 2018. Bland annat inleddes rivningen av Köpstaden bredvid Skara Sommarland, där vi satte fokus på hållbarhet genom att ta hand om allt material rätt och återvinna så mycket som möjligt. På Kolmården inleddes en stor renovering av Vildmarkshotellet, Furuvi byggde nytt hotell och på Gröna Lund startades vad som är det största byggprojektet i tivolits historia, då vi fram till 2021 kommer att förnya en tredjedel av nöjesparken. Aquaria stängde för gott i september

2018. Fastigheten som uppfördes som en temporär paviljong till Vasamuseet på 1960-talet var i så dåligt skick att den var bortom räddning. Förhoppningen är att vi får uppföra en ny restaurang på platsen redan till sommaren 2020.

Upplevelser är i regel ett hållbart alternativ. Vårt miljöavtryck är dock som störst när det kommer till mat. Under året har vi därför arbetat vidare med att försöka reducera det. Skara Sommarland är för tillfället bäst i koncernen när det gäller att minska sitt matsvinn i köken. De har fungerat som stora inspirationskällor för resten av parkerna.

- För att minska vårt miljöavtryck från vår matproduktion kommer vi jobba från två håll. Vi ska göra det enklare för gästen att välja hållbara alternativ genom att tydligare visa på våra menyer vilka rätter som är vegetariska och ekologiska. Vi ska också se över våra ruti-

ner inne i köken för att minimera svinn samt fortsätta jobba med att välja bra råvaror, säger Carin Broryd.

INOM BESÖKSNÄRINGEN ÄR efterfrågan just nu stor på utbildad personal. Det råder brist på alltifrån kokkar, kallsänkare, köksbiträden och servispersonal. Därför startade Gröna Lund i samarbete med Tillväxtverket och Arbetsförmedlingen en egen restaurangskola för nyanlända svenskar.

- Vi jobbar efter devisen "vi är en park för alla", något som gäller för såväl medarbetare som gäster. Här såg vi en möjlighet som privat aktör att vara med och hjälpa nyanlända att komma ut i arbetslivet, samtidigt som vi säkerställer vår egen kompetensförsörjning, säger Christer Fogelmarck, koncernchef på Parks and Resorts.

MED UTGÅNGSPUNKTEN ATT parkernas medarbetare ska spegla gästernas mångfald, jobbar vi med flera olika mångfaldsprojekt inom hela koncernen. Christer berättar att man egentligen inte är intresserad av vad en jobbsökande har för bakgrund, det viktigaste är att personen har rätt engagemang och personlighet. De senaste åren har en egen akademi byggts upp som ger alla anställda rätt förutsättningar, både med en service- och värdsutbildning och en funktionsutbildning.

- Vi har verkligen en genuin vilja att kunna erbjuda något till alla, på alla villkor, oavsett hur dessa ser ut. Det spelar ingen roll om du är gammal eller ung, var du kommer ifrån, om du identifierar dig som han, hon eller hen, om du har en funktionsvariation eller vem du älskar. Hos oss ska alla känna sig välkomna, alltid, säger Christer.

När det gäller de egna medarbetarna är Christer även självkritisk. Vissa parker har haft en högre personalomsättning, något som han ser som ett misslyckande. Långsiktigt innebär det att verksamheten tappar kompetens och vi får inte heller en kontinuitet i vårt utbildnings- och utvecklingsarbete om vi hela tiden behöver nyanställa medarbetare. Sedan problemet uppmärksammades har flera åtgärder vidtagits.

- Vi såg ett behov av att jobba mer samman-

hängande och strategiskt inom koncernen när det gällde HR-frågor. Därför har vi under 2018 tillsatt en koncernövergripande HR-chef, Ida Troive, som redan jobbat framgångsrikt med personalfrågor som HR-chef på Gröna Lund, säger Christer.

MED TVÅ DJURPARKER i vår koncern sträcker sig vårt ansvar även utanför våra grindar. Djurparkers betydelse har förändrats betydligt de senaste åren och idag står vår djurverksamhet på tre ben; forskning, utbildning och bevarande. Det sistnämnda är det mest akuta. På grund av människans framfart i naturen hotas den biologiska mångfalden. Därför samarbetar både Kolmården och Furuvi med europeiska och världsomspännande bevarandeprogram, för att se till att hotade arter inte utrotas helt.

För att förstärka vikten av vårt bidrag till bevarad biologisk mångfald har Kolmården under 2018 gjort ett omtag för sin insamlingsstiftelse som nu byter namn från KIS till Kolmården Foundation. Den nya stiftelsen kommer att bli navet i hela Kolmårdens djurverksamhet, både vad gäller kommunikationen med gästerna och bevarandearbetet.

- Att få se vilda djur på riktigt är en otroligt häftig upplevelse, både för barn och vuxna. Men vi har ett mycket större ansvar än att bara underhålla. Vi vill inspirera barn och vuxna till ett livslångt engagemang för djur och natur och då krävs det att vi både berör och inspirerar våra gäster. Då kan vi göra skillnad på riktigt, säger Christer.

HÅLLBARHETSARBETET ÄR ALDRIG något vi blir klara med. Utvecklingen går fort fram och det finns alltid någonting vi kan förändra och förbättra. Även om vi har kommit långt, är vi samtidigt långt ifrån nöjda.

- Den yngre generationen kräver att vi tar ansvar. Vi får inte glömma att det är deras framtid vi håller i vår hand. De är våra medarbetare och våra gäster och därmed också vår affär. Allt jobb vi gör och all utveckling som sker, ska också inkludera utveckling inom hållbarhetsområdet. Vi kommer inte sätta oss ner och vara nöjda med vad vi åstadkommit. Framåt ska också alltid vara uppåt, säger Carin Broryd.



Christer Fogelmarck och Carin Broryd

Om oss

PARKS AND Resorts ingår några av landets främsta upplevelseparker – Gröna Lund, Kolmården, Furuvik och Skara Sommarland – som har roat och engagerat människor i 136 år. Tillsammans välkomnar vi över tre miljoner gäster årligen och sysselsätter 3 662 personer, varav 440 på årsbasis. Parks and Resorts har en omsättning på 1,3 miljarder, vilken har ökat med 35 procent de senaste fem åren.

Vi strävar efter att erbjuda världens bästa parkupplevelser. För att uppnå det investerar vi nästan allt överskott i utveckling av utbud och kvalitet. Sedan 2006 har det blivit drygt 1,9 miljarder kronor i nya miljöer, attraktioner, djurhägn och restauranger. En viktig del av verksamheten, utöver att leverera skratt och upplevelser, är forskningen och bevarandearbetet som bedrivs inom ramen för våra djurparker. Allt vi gör är tydligt förankrat i våra fyra värdeord: säkerhet, omtanke, upplevelse och effektivitet.

Vi är 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 bland 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 111 procent, och 2015 skapades vart femte nytt jobb inom besöksnäringen. Med tillväxt följer ansvar och vi inom Parks and Resorts har en uttalad ambition att bidra till att branschen utvecklas på ett hållbart sätt.

Parks and Resorts huvudkontor är lokaliserat på Lilla Allmänna Gränd 9 i Stockholm

GRÖNA LUND
ANTAL BESÖKARE:
1 675 707
OMSÄTTNING:
671 339 000

KOLMÅRDEN
ANTAL BESÖKARE:
602 583
OMSÄTTNING:
360 169 000

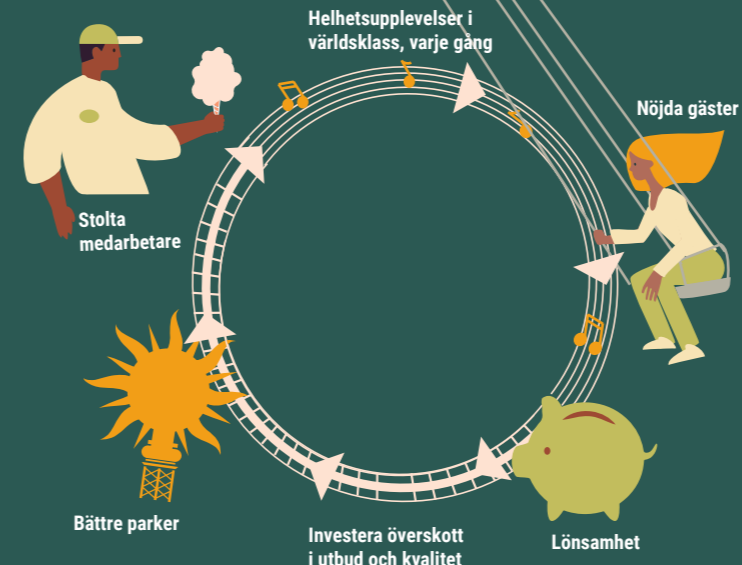
FURUVIK
ANTAL BESÖKARE:
342 466
OMSÄTTNING:
142 447 000

SKARA SOMMARLAND:
ANTAL BESÖKARE:
345 256
OMSÄTTNING:
132 037 000



United Nations
Global Compact

Vi oss 2016 till FN:s Global Compact. Vi stödjer och förbinder oss till att verka i enlighet med Global Compacts tio principer som mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion som baseras på FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, ILO:s deklaration om miljö och utveckling och FN:s konvention om korrupktion.



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 rulla vidare.

Hållbarhetsarbetet i Parks and Resorts

ORGANISATORISKT LIGGER PARKS and Resorts fokus på de fyra parkerna, som sinsemellan är väldigt olika. Tack vare vår varierade verksamhet återfinns specialisterna ute i verksamheten och vi låter dem ofta ta ett koncern-övergripande 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 ett 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 2019 finns redovisade i varje kapitel i denna rapport.

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

Vår kompass

Vi ska vara en park för alla

Våra parker ska vara till för alla gäster, medarbetare, djur, det omgivande samhället och framtida generationer. Vi tar ansvar där våra verksamheter berör och strävar efter att vår påverkan ska vara positiv.

Vi vill göra största möjliga intryck till minsta möjliga avtryck

Att leverera magiska upplevelser är det vi gör bäst och det ska vi göra så hållbart som möjligt.

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 de 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 kulturarbete 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.



Årets HR-team 2018

I november kammade Gröna Lund hem priset för Årets HR-team på Human Growth Award. I motiveringen lyftes bland annat HR-teamets lekfulla, normutmanande och affärsmedvetna tillvägagångssätt.

VARJE ÅR REKRUYERAR Gröna Lund ca 1500 säsongsanställda som arbetar med allt från att köra attraktionerna till att laga gästernas mat, städa parken och snurra sockervadd. En viktig del i rekryteringsarbetet är att se till att medarbetarna speglar besökarnas mångfald i samhället.

– Vårt mål är att vara en attraktiv arbetsplats och leverera de bästa möjliga upplevelserna för våra gäster, då är mångfald bland medarbetarna en självklar nyckel till framgång, säger HR-chef Ida Troive.

Därför driver Gröna Lund sedan flera år tillbaka ett antal projekt för att öka mångfalden bland medarbetarna. Projekten syftar också till att fånga upp personer och grupper som av olika anledningar har svårt att ta sig in på

arbetsmarknaden. Det har bland annat handlat om att anställa personer under 18 och över 55 år, personer med olika former av funktionsvariationer samt människor som är nya i Sverige.

När tredje upplagan av Human Growth Award gick av stapeln vann Gröna Lund Årets HR-team bland 37 nominerade bidrag. Priset delas ut av Wise Group och tilldelas det mest innovativa HR-teamet.

– Vi blev fantastiskt glada och stolta såklart! Hos oss är alla lika välkomna alltid och om någon grupp i samhället inte hittar till oss, letar vi upp dem, vi har bland annat informerat på Järvaveckan i år, vilket resulterade i 38 inbokade intervjuer redan veckan efter, säger Ida Troive.

Det är inte första gången Gröna Lund uppmärksammas för sitt mångfaldsarbete. Redan 2016 tilldelades Kristofer Sandström på Gröna Lunds HR-avdelning utmärkelsen "Årets Eldsjäl". Priset delas ut av Samhall och uppmärksammar de som går i bräschon för personer med funktionsvariation och bryter utanförskap på arbetsmarknaden.

ARBETSMILJÖ OCH 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 och höga höjder. I alla parker byggs det exempelvis nya attraktioner till 2019 och Vildmarkshotellet genomgår en helrenovering. Periodvis hög arbetsbelastning är också något som kännetecknar en säsongsverksamhet. Förlängda säsonger, som exempelvis Halloween och julfirande, gör det också utmanande att planera in perioder av återhämtning. Men våra medarbetares välmående är av högsta prioritet, helt i linje med våra värdeord Säkerhet och Omtanke, och vi erbjuder olika möjligheter till friskvård genom gratis eller subventionerad träning, även för säsongspersonalen. Sedan 2018 har vi även en fri friskvårdstimme i veckan för alla årsanställda.

MÅL 2018

Parks and Resorts har en uppdaterad och kommunicerad mångfaldspolicy.

Varje park har minst ett mångfaldsprojekt.

Vårt HIPO-index ska vara minst 85 och vårt Tryggt- och Säkerhetsindex ska vara minst 85 i vår medarbetarundersökning.

Sänka sjukfrånvaron i förhållande till referensåret 2016.

- Helt uppfyllt
- Delvis uppfyllt
- Ej uppfyllt



Parks and Resorts Etiska Förhållningsregler

PARKS AND RESORTS har ett brett kontaktnät av leverantörer och samarbetspartners av olika slag. Vissa har vi affärsrelationer med idag, andra vill etablera affärsrelationer med oss i framtiden. Att bli leverantör till oss med vår flora av starka varumärken är mycket värdefullt för många, oavsett om man säljer produkter eller tjänster av olika slag. Att inte utnyttja eller bli utnyttjad i vår roll som inköpare och medarbetare är därför en viktig affärsprincip. Att följa lagar och myndighetskrav är en självklarhet som medarbetare inom Parks and Resorts, men vi kräver också att man är medveten om sitt sociala ansvar och nödvändigheten av att kombinera affärsverksamhet med socialt och miljömässigt ansvar. För att tydliggöra vårt ställningstagande internt finns Parks and Resorts Etiska Förhållningsregler. Policyn förmedlar tydligt våra ståndpunkter kring god etik i affärsrelationer och täcker in så väl upphandlingsförfaranden som lagkrav, vår uppförandekod, juridiska och etiska åtaganden gällande intressekonflikter, korruption och mutor, riktlinjer för mottagande av gåvor och förmåner samt leverantörsbesök och resor. Policyn tydliggör också att vi tillämpar försiktighetsprincipen.



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. Vi är övertygade om att olikheter berikar och skapar bättre gästmöten, på så sätt blir våra mångfaldssatsningar också en del av vår affär. Parkerna driver sedan flera år ett antal projekt för att öka mångfalden bland våra anställda.

Unga med funktionsvariation

Furuvik, Gröna Lund och Skara Sommarland samarbetar med Arbetsförmedlingen för att anställa unga med funktionsvariation.

Skara Sommarland samarbetar även 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 på olika sätt med att 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 för de nyanlända att fånga språket, samtidigt som vi med de nyanlända kan bemöta våra gäster på fler språk.

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.

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.

BALLONGERNA LYFTER OSS



För att alla medarbetare - nya som gamla - ska känna gemenskap och delaktighet, är värdegrundsarbetet en viktig och levande del av Parks and Resorts arbete. Under 2018 implementerades den nya introduktionsutbildningen "Planeten", som ska göra det ännu lättare för nya medarbetare att bli en del av gemenskapen.

- **VI VÄXER HELA** tiden och det är viktigt att alla medarbetare har en gemensam grund att stå på. Vår nya utbildning "Planeten" ger en introduktion till Parks and Resorts historia och fångar koncernens kultur, värderingar och själva nerven i bolaget, säger rekryterings- och utbildningschef Anja Ringdahl.

Parks and Resorts värdegrund består av fem enkla men viktiga budskap: "Omöjligt bor inte här", "Detaljerna gör skillnaden", "Sitt aldrig still i båten", "Vi

hjälper varandra att göra ett bättre jobb" och "Är det kul gör vi det bra". Budskapen är visualiserade som fem ballonger, förankrade i koncernens värdeord "Säkerhet", "Omtanke", "Upplevelse" och "Effektivitet".

- Det är viktigt att värdegrunden inte bara är fina ord på en affisch på väggen. Vi arbetar dagligen med att lyfta den från pappret och in i medarbetarnas vardag. Ballongerna fungerar som en kompass och ett angreppssätt när vi ska ta oss an olika utmaningar som uppstår i parken eller på kontoret, säger HR-chef Ida Troive.

Utbildningen är en fortsättning på det stora värdegrundsarbete som påbörjades 2016 och som implementerades året därpå. Under 2017 fick alla årsanställda delta i workshops kring ballongbudskapen och en stor satsning gjordes på ledarutveckling, för att manifestera ledarnas viktiga roll för företagskulturen. För att ingen medarbetare skulle falla mellan stolarna har alla som anställdes efter dessa workshops, 2017, fått gå den nya Planetenutbildningen.

Under 2019 kommer Parks and Resorts inom ramen för sin akademi att påbörja arbetet med ett eget "Talent management"-program.

- Syftet med programmet är att utveckla våra talanger och stjärnor för att få fler att stanna längre och engagera sig i parkernas framtid, säger Ida Troive.

Varje år prisas medarbetare som levandegör värdegrunden på en gemensam kick-off för alla årsanställda på Parks and Resorts. På bilden ovan mottar Lotta Widlund, djurvårdare på Furuvik, pris för »Sitt aldrig still i båten«.

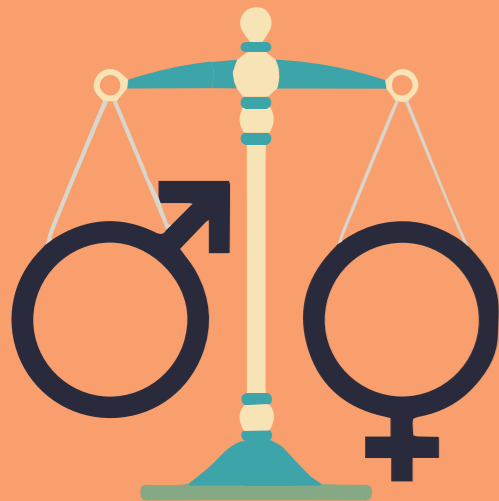
PARKS AND RESORTS ACADEMY

Nya medarbetare ska varje år på bara några få timmar utbildas till »parksandresortare«. Det ställer höga krav på pedagogik och upplägg, något som Parks and Resorts Academy ansvarar för. 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.

Mer än hälften av säsongsmedarbetarna kommer tillbaka från år till år och utbildningsplanen är stegindeldad och anpassad efter position och hur länge man arbetat i parken. 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.

När det gäller funktionsutbildningarna har man sedan 2018 fokuserat på e-learning. Medarbetarna kan då sitta hemma i lugn och ro och repetera arbetsmoment och därigenom bygga upp en större trygghet inför säsongsstarten.





LIKA LÖN FÖR LIKA ARBETE

Varje år genomför Parks and Resorts en lönekartläggning bland koncernens årsanställda. Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra oskäligena skillnader i lön mellan kvinnor och män. Liksom tidigare visade kartläggningen att det inte finns några osakliga skillnader i varken löner eller anställningsvillkor.

- Det är en självklarhet för oss att män och kvinnor ska ha lika lön för lika arbete. Därför känns det såklart väldigt bra att vår kartläggning också visar att det inte råder några löneskillnader. Vi kommer att utföra den här lönekartläggningen regelbundet. Det är viktigt för oss att jobba transparent mot våra medarbetare och visa att vi arbetar för jämställdhet, säger HR-chef Ida Troive.

Vårt mål är att bli besöksnäringens bästa arbetsgivare

- **VÅRT MÅL ÄR** att bli besöksnäringens bästa arbetsgivare och för att det ska bli möjligt måste vi ha en kontinuerlig dialog med våra anställda. Därför genomför vi bland annat en årlig medarbetarundersökning för alla våra årsanställda och återkommande minimätningar för alla våra säsongsanställda, säger HR-chef Ida Troive.

Medarbetarundersökningen räknar ut ett HiPO-värde (High Performance Organisations) som bygger på fyra grundstenar; att framgångsrika företag har engagerade medarbetare, tydligt kommunicerade mål och strategier, en väl fungerande organisation och ett utmärkt ledarskap. De områden som mäts på Parks and Resorts är därför engagemang, mål, ledarskap och organisatorisk förmåga. Koncernens övergripande mål är att ha ett HiPO-värde på 80 och 2018 landade resultatet på 75.

- Vi har högt ställda mål och det är fortfarande en bit kvar till 80. För att nå hela vägen kommer vi att fokusera ännu mer på utveckling av våra ledare och att förbättra vår verksamhetsplanering. Flera av våra parker har utökat säsongen med bland annat Halloween, julmarknad och konferenser året om. Det ställer höga krav på oss som organisation att bli ännu bättre på att planera vår tid och att öka vår organisatoriska förmåga, säger Ida Troive.

Under sommaren genomförs även så kallade minimätningar med våra säsongmedarbetare vid ett flertal tillfällen. Syftet med mätningarna är att ha kontinuerliga avstämningar för att kunna fånga upp frågeställningar och utmaningar och vidta eventuella åtgärder snabbt.

*Genomsnitt för hela Parks and Resorts.

83

Gröna Lund
(2017: 83)

80

Skara Sommarland
(2017: 78)

75

Parks and Resorts*
(2017: 75)

69

Kolmården
(2017: 68)

64

Furuvik
(2017: 67)

MEDARBETARE I SIFFROR

Totalt antal anställda med kollektivavtal:

100 %

MÄN
1732

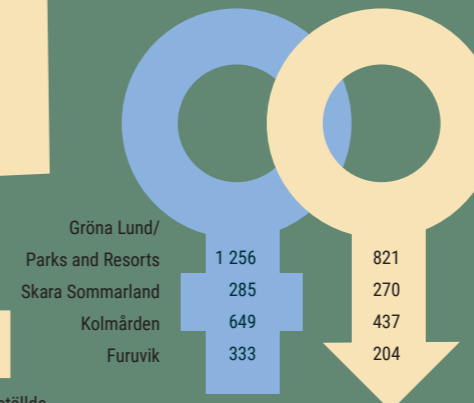
Totalt antal anställda

231
6

Tillsvidareanställda

Provanställda

Totalt antal anställda per region och kön



Innefattar säsongsanställda, allmän visstidsanställda och tillsvidareanställda.

KVINNOR
2523

Totalt antal anställda

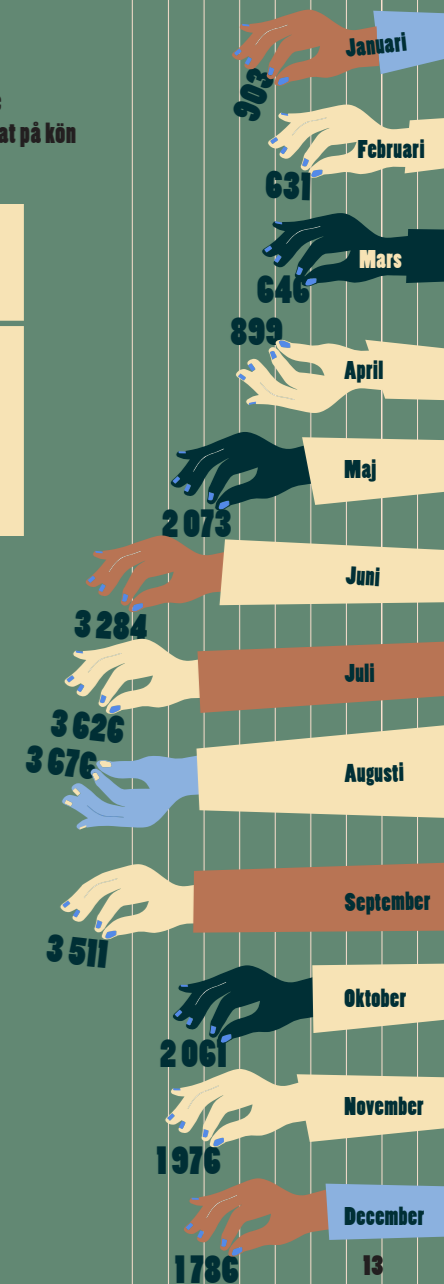
4 186

Provanställda

Totala antalet anställda med anställningsavtal (tillsvidare, allmän visstid och säsong)

Antal anställda per månad

Gäller hela Parks and Resorts



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.

EN PARK FÖR ALLA

En av grundbultarna inom Parks and Resorts är att våra parker ska vara till för alla, såväl medarbetare som gäster. Visst finns det utmaningar med gamla byggnader och miljöer, men det jobbas hårt för att alla gäster ska känna sig inkluderade.

SEDAN FLERA ÅR tillbaka arbetar alla parker i Parks and Resorts enligt koncernens gemensamma tillgänglighetspolicy, som är framtagen för att vi på bästa sätt ska kunna möta alla våra gäster med olika funktionsvariationer. Att kunna besöka en nöjespark ska vara en självklarhet, även för gäster med speciella behov.

- För mig är våra gäster med speciella behov våra allra viktigaste gäster. Vi har fortfarande områden där vi inte alltid når ända fram, men vi jobbar ständigt

för att alla ska känna sig inkluderade, säger Annika Troselius, informationschef på Parks and Resorts och som också jobbar med tillgänglighetsfrågor.

Med fyra nöjesparker som ständigt förnyas och förbättras är det många saker som ska tas i beaktande. För att tillgänglighet och miljö alltid ska vara högt upp på agendan infördes en ny struktur under 2018 där en miljösamordnare alltid ska finnas med vid nybyggen och ombyggnationer. Samordnaren har till uppgift att se till att vi tar hänsyn

till både miljöaspekter och tillgänglighetsaspekter vid varje nybyggnation. Till säsongen 2018 byggde Gröna Lund en ny läktare för rullstolsburna konsertgäster vid Stora Scen, som man för första gången också kunde förboka plats till. På så vis kunde vi underlätta för alla de gäster som måste planera sitt konsertbesök i förväg med exempelvis färdtjänst och assistenter. Till de allra flesta attraktioner finns ramper eller hissar som tar gästen upp till plattformen. Ledsagare och assistenter till en gäst med funktionsvariation har alltid fri entré och får även åka med i attraktionerna gratis om det behövs finns. Det finns också möjlighet att gå in till attraktionerna via utgången om man inte klarar av att stå i köfällorna. Även om hundar och sällskapsdjur är förbjudna i de flesta parker, är leddhundar alltid välkomna, även i djurparkerna. På Kolmårdens delfinarium finns sedan flera

år tillbaka en hörselslinga och under 2019 kommer Gröna Lund att införa ett hörhjälpssystem för Stora Scen, Lilla Scen och Dansbanan. Gäster med nedsatt hörsel kommer kunna låna en dosa som tar musiken direkt från mixerbordet in i gästens egen hörapparat. Den största utmaningen för våra gäster med rörelsehinder finns dock på Skara Sommarland där vissa attraktioner behöver fallhöjd för vattenflödet och där gästen därför behöver ta sig upp till starten via trappor. På Kolmården finns även en mycket brant backe mellan Tiger World och Safaribanan och där tittar vi på olika lösningar i framtiden, för att öka servicen och säkerheten för rullstolsburna gäster.

MÅL 2018

Erbjuda alla gäster bra alternativ oavsett allergier/avvikelser (aldrig riktigt klara här).

Öka andelen miljömärkta råvaror från grossist ska öka till 20 %.

Minska matsvinn i samtliga parkfood enheter.

- Helt uppfyllt
- Delvis uppfyllt
- Ej uppfyllt



» För mig är våra gäster med speciella behov våra allra viktigaste gäster. «

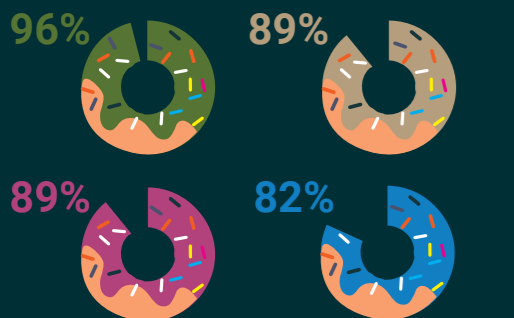


Att tala är silver, att lyssna är guld

FÖR ATT VI ska kunna möta de högt ställda förväntningar som våra gäster har på alla våra parker krävs också insikt om vad gästerna tyckte om sina besök. Därför genomför vi dagliga gästundersökningar i alla våra parker. Detta ger oss en aktuell bild av vad våra gäster tycker om alla delar av vår verksamhet och ger oss värdefull information om något inte är som det ska och behöver åtgärdas. Gästerna som besvarar undersökningen rekryteras slumpmässigt på plats i varje park. De värden som mäts är hur nöjd gästen är med sitt besök, vad man tycker om kötider, prisvärdhet, hur rent och fräscht det är samt hur man uppfattar vår personal och deras bemötande. Resultatet redovisas redan kommande dygn i en webbportal där parkernas driftsorganisation direkt kan ta del av gästernas feedback, sätta in åtgärder och följa utvecklingen för att se i vilken mån åtgärderna ger effekt.

Under 2018 har vi även utvecklat vår digitala gästkontakt i sociala medier med en "Relation Desk" i alla parker, vilket gör återkopplingen till våra gäster mycket snabbare. Målbilden för 2019 är att besvara alla frågor som kommer via digitala kanaler inom 10 minuter under arbetstid och redan morgonen efter för de frågor som inkommer under kvällar och nätter.

Andelen nöjda gäster



● Kolmården ● Gröna Lund ● Skara Sommarland ● Furuviik

Andelen gäster som gett sitt besök en fyra eller femma i betyg. Totalt svarade drygt 31 752 gäster på undersökningen.



Fredrik Olsson

» Till syvende och sist är det alltid kvaliteten som avgör, om en miljömärkt vara inte håller måttet letar vi vidare tills vi hittar en som gör det«

veganska utbudet där efterfrågan har ökat enormt de senaste åren. En annan del som alltid finns med i ekvationen är att hitta de mest miljövänliga och hållbara råvarorna. Under de senaste åren har ökningen av miljömärkta varor ökat avsevärt, men kvaliteten får aldrig tummas på.

- Till syvende och sist är det alltid kvaliteten som avgör, om en miljömärkt vara inte håller måttet letar vi vidare tills vi hittar en som gör det, säger Fredrik Olsson.

Parks and Resorts köper sedan flera år tillbaka bara in fågel och griskött från svenska gårdar. Svensk djuromsorg uppfyller alltid våra krav på till exempel användning av antibiotika och vi stöttar gärna svenska lantbrukare och gårdar. Alla parker har även sedan flera år tillbaka köpt och serverat fisk som är MSC-märkt, dvs fisk som är vildfångad på ett hållbart sätt. Till 2019 har vi även fått en officiell certifiering från MSC, vilket gör det tydligare mot våra gäster att det som serveras på tallriken är fiskat på ett hållbart sätt.

GODA RÅVAROR SOM GÖR GOTT

Karusellerna, rutschkanorna och djuren är en självklar del av upplevelsen i alla våra parker, men för att besökarna ska få en riktig helhetsupplevelse är maten minst lika viktig. Bakom valet av råvaror och menyer ligger ett gediget jobb.

-VI ARBETAR HELA tiden med att hitta de mest hållbara alternativen med rätt kvalitet när vi väljer våra råvaror, säger Parks and Resorts inköpare av mat och dryck Fredrik Olsson.

Arbetet sker på flera fronter där en del handlar om att det ska finnas bra mat till alla gäster oavsett preferenser eller allergier. Ett stort fokus har legat på gluten, laktos och mjölkprotein eftersom det är de vanligast förekommande allergenerna, men även på att utöka det vegetariska och

Tillsammans – för ett grönare Djurgården

Varje år kommer mer än 15 miljoner besökare till Djurgården och inom de närmaste åren satsar Parks and Resorts och övriga aktörer mer än två miljarder kronor på att utveckla sina verksamheter och därigenom stärka Djurgårdens såväl som Stockholms attraktionskraft. Med det följer ett ansvar för att det sker på ett hållbart sätt, vilket Kungliga Djurgårdens Intressenter, KDI, tagit fasta på.

DJURGÅRDEN HAR VARIT en tummelplats för rekreation och nöjen under mer än 400 år. Den stora utmaningen idag är att balansera områdets fina naturupplevelser med en växande skara av besökare så att även kommande generationer får njuta av det unika kulturarvet i framtiden.

Camilla Zedendahl är vd för Kungliga Djurgårdens Intressenter, en medlemsorganisation som samlar aktörer inom besöksnäringen på Djurgården. Sedan ett drygt år tillbaka har arbetet med hållbarhet tagit rejäl fart och nu formeras styrkorna för framtiden.

- Vi ska utveckla Djurgården på ett sätt som inte äventyrar de värden som finns här. Hållbarhetsper-

spektivet ska genomsyra allt som görs. Vi arbetar dels med kompetensöverföring för att lära av varandra och se vad var och en kan göra för att agera mer hållbart. Och dels med sådant vi tror att vi gör bättre tillsammans. Det kan vara frågor som rör hur man tar sig hit, hur vi kan öka tillgängligheten men också hur biltrafiken ska minskas, säger Camilla.



För Gröna Lund handlar det inte bara om att bidra till en positiv samhällsutveckling utan också om att försöka påverka och bli ett föredöme för andra. Parks and Resorts hållbarhetschef Carin Broryd är engagerad i KDI:s gemensamma hållbarhetsgrupp och har varit drivande i att lyfta bland annat plastfrågan på agendan, vilket resulterade i en föreläsningdag för Djurgårdens alla aktörer den 2 april 2019.

»I det korta perspektivet kan det finnas ekonomiska vinster i att inte tänka hållbart – men aldrig långsiktigt.«

TILLSAMMANS ÄR DJURGÅRDENS aktörer starka och har därmed både möjlighet och ansvar att spela en roll för hela besöksnäringen i Sverige.

- Utmaningen är att hitta balans mellan de ekonomiska, sociala och miljörelaterade målen. Min erfarenhet är att hållbart agerande och att tänka långsiktigt är affärsmässigt klokt.

I det korta perspektivet kan det finnas ekonomiska vinster i att inte tänka hållbart – men aldrig långsiktigt, säger Camilla Zedendahl.

Parks and Resorts är med sitt medlemskap i KDI även kopplade till Green Meeting Industry Council. Det är en ledande organisation inom besöksnäringen med fokus på hållbarhet genom utbildning, nätverk och kunskapsutbyte.



GRÖNARE TAXIRESOR

När du som besökare på Gröna Lund beställer en taxi, är sannolikheten att du kommer bli hämtad av en elbil hädanefter mycket stor. Ett nytt samarbete mellan Kungliga Djurgården och föreningen Nollzon möjliggör en tystare och grönare miljö på Djurgården. Nollzon jobbar för att få taxibranschen att ställa om till fossilfritt bränsle. Samarbetet innebär att en eltaxi automatiskt prioriteras när en taxi beställs till någon av Djurgårdens anslutna adresser. Tack vare denna smarta tjänst blir biltrafiken på Djurgården grönare, utan att det kräver någon extra ansträngning från våra gäster.



"SUGRÖR SUGER FÖR MILJÖN"

Så lyder den slogan som 2018 prydde Parks and Resorts alla restauranger och matkiosker. Mer specifikt är det plast som suger för miljön och till 2021 ska alla engångsartiklar av plast, så som sugrör, plastpåsar och kaffelock, istället ersättas med miljövänliga material. Läs mer om vår plaststrategi i kapitlet "Framtida generationer".

SUGRÖR SUGER FÖR MILJÖN

DJUR

Den biologiska mångfalden är allvarligt hotad och djurparkernas allra viktigaste uppdrag är idag att bidra till att inga arter försvinner från vår jord. Därför fortsätter vi att stärka vårt bevarandearbete ytterligare. Ju mer framgångsrikt detta arbete är, desto mer ökar omvärldens intresse och engagemang för bevarandet av hotade djur. Genom forskningen vi bedriver i samarbete med olika universitet bidrar vi till att öka kunskapen om djuren och skapar bättre förutsättningar för deras överlevnad. Genom bevarande, utbildning och forskning sträcker sig våra djurparks arbete långt utanför grindarna, där våra djur är viktiga ambassadörer för sina vilda artfränder.



Aquarias djur har fått nya hem

Den 30 september höll Aquaria öppet för sista gången. Arbetet med att hitta nya hem till djuren påbörjades redan hösten 2017 när beslutet om nedläggningen kom. Tack vare engagerade djurskötare lyckades vi hitta nya hem till nästan alla individer.

När portarna till Aquaria stängde för gott i september 2018 hade redan nya hem hittats till majoriteten av alla djur och vi kunde direkt påbörja det stora arbetet med att flytta dem. Grodorna från den uppskattade utställningen Fantastic Frogs var lånade från hobbyister och fick flytta hem till sina ägare igen. Pirayorna och maneterna flyttade till Haga Ocean, de små sötvattensfiskarna flyttade till Spånga gymnasium som har en djurvårdarutbildning och de rödstjärtade antennmalarna flyttade till Universeum i Göteborg. Maneterna och de nordiska fiskarna så som ruda, mörkt och elristor flyttade över Djurgårdsvägen och in på Skansens nya Baltic Sea Science Center.

Mest utmanande blev det för Aquarias komulerockor vars nya hem ligger i Nederländerna. Men rockorna var väl förberedda tack vare den regelbundna träning de fått tillsammans med Aquarias akvarister. Träningen har vant rockorna vid mänsklig kontakt och kunde på så vis minska deras stress vid flytten, som gick till Rotterdam Zoo.

- Det känns fantastiskt att veta att alla djuren nu har det bra i sina nya hem och kan fortsätta sprida glädje och kunskap till besökare både i Sverige och Europa, säger fd platschef på Aquaria Sandra Wilke.



Lekfulla härmapor

Genom ett samarbete mellan Furuviik och Lunds Universitet har forskare kommit fram till att imitation fyller en viktig social funktion, även över artgränserna.

Idén om att imitation hos djur bara handlar om inlärning har blivit utmanad av tre numera prisade forskare från Lunds Universitet. Genom att studera samspelet mellan Furuviks schimpanser och besökare vid djurparken, upptäckte de att härmandet också har en viktig roll i det sociala samspelet.

Det är sedan tidigare känt att omedveten härmning människor emellan, som när vi smittas av en gäspning, hänger ihop med våra sociala relationer. Vi smittas enklare om en närliggande gäspare än om det är en främling på bussen som gör det. Dessutom blir vi undermedvetet mer positivt inställda till människor som härmar oss på det här sättet.

- Den här typen av omedveten härmning förekommer även mellan schimpanser och människor. Men nu ville vi ta reda på vilken effekt mer medveten härmning hade mellan schimpanserna

och besökarna på djurparken, som ju var främlingar för varandra, säger Tomas Persson som är en av forskarna bakom studien.

Tillsammans med sina kollegor Gabriella-Alina Saucic och Elaine Madsen studerade han interaktionen mellan Furuviks fem schimpanser och parkens besökare under en hel sommar. När en människa härmade någonting som schimpansen precis hade gjort, blev schimpansen mer intresserad av människan och härmades tillbaka. Det ledde i sin tur till att även människan blev mer intresserad och interaktionen dem emellan pågick mycket längre än i de fall där människor inte härmades. Precis som forskarna anade fungerade imitationen som en slags lekfull kommunikation som stärkte banden även mellan tidigare okända individer.

Tanken på att man studerade både djur och människor i en djurpark var någonting som fick många att dra på smilbanden. Så pass att studien i september tilldelades Ig Nobelpriset, ett pris som årligen delas ut till osannolik forskning vid Harvarduniversitetet i Boston.

MÅL 2018

Kartlägga varje enskild parks forskning

Förstärka parkernas bidrag till bevarande

Gemensam utbildningsstrategi

● Helt uppfyllt

● Delvis uppfyllt

● Ej uppfyllt



BLUETOOTH MOT TJUVJÄGARE

Mobiler och bluetooth är inte bara någonting som hör din vardag till, utan även teknik som används vid en studie på Kolmårdens lodjur. Tekniken kan både hjälpa öka vår förståelse för de svenska vildkatterna och hjälpa parkvakter i Kenya i kampen mot tjuvjakt på noshörningar.

I ETT SAMARBETE mellan Kolmården och Linköpings universitet, bedrivs just nu en studie där Kolmårdens lodjur kan komma att hjälpa mot tjuvskytte av noshörningar i Kenya. Tekniken som används i studien är så kallade BLE-sändare (Bluetooth Low Energy), vars signaler loggas av mobiltelefoner. Lodjuren har försetts med halsband med BLE-sändare på och mobiltelefoner har sedan placerats ut på olika platser i djurhägnet. På så vis kan man studera lodjurets stereotypa vandringsmönster, vilket är intressant för förståelsen av hur

djuren mår i djurparken. Samtidigt får man möjlighet att testa den här BLE-tekniken i liten skala och få bättre förståelse för hur den fungerar, vilka begränsningar den har och hur man bäst kan ta hand om den insamlade datan. Kolmården samarbetar med Nguilaparken, ett noshörningsreservat i Kenya. Förhoppningen är att den här tekniken ska kunna hjälpa parkvakterna att få bättre övervakning av de hotade noshörningarna och på så vis skydda dem mot tjuvjägare.

Bluetooth-tekniken har flera fördelar jämfört med den mer etablerade GPS-tekniken. Bland annat kan batteritiden räcka så lång som över fem år och ibland hela djurets livslängd. GPS-halsband kan dessutom inte användas på noshörningar på grund av deras massiva hals. En annan viktig fördel är att en BLE-sändare är mycket mindre än en GPS-enhet, vilket gör det möjligt att placera den i ett håll i noshörningens horn. Nackdelen är att BLE-sändarna har mycket kortare räckvidd, men detta kan delvis kompenseras genom att man istället placerar ut flertalet mobiltelefoner i ett område. Mobiler är förhållandevis billiga och lätta att hålla igång med solceller. Med det här forskningsprojektet bidrar alltså Kolmårdens lodjur till att rädda noshörningar från tjuvskytte i det vilda.

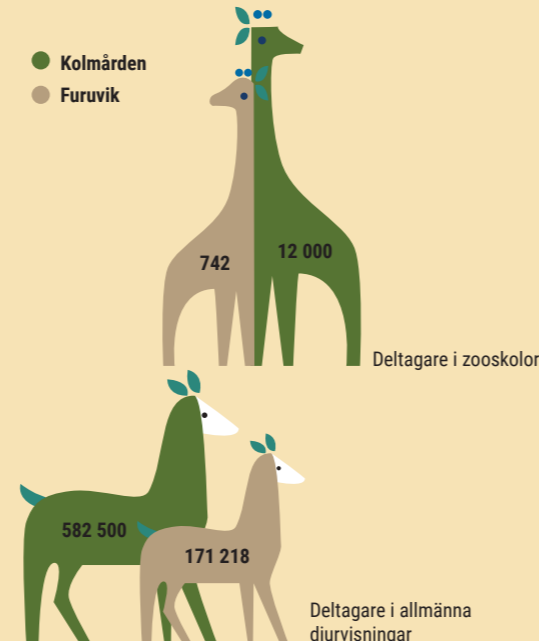
TUNGT TILLSKOTT PÅ KOLMÅRDEN

Noshörningar har funnits i 60 miljoner år och förr i tiden fanns det 30 noshörningsarter. I dag återstår endast fem arter som alla klassas som hotade. Det dör ungefär 1000 noshörningar varje år pga tjuvskytter som jagar dem främst för deras horn. Den 6 oktober 2018 kom noshörningsungen Ami till världen hos oss på Kolmården. Ami är en av endast nio trubbnoshörningar som föddes i Europa under 2018 och otroligt viktig för bevarandearbetet. Trots sina rejäla 50 kilo gick födseln helt utan komplikationer och efter bara 30 minuter var hon på benen.



ANTAL DJURVISNINGAR OCH ZOOSKOLOR

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



KOLMÅRDEN FOUNDATION – NAVET I VÅRT UPPDRAG SOM DJURPARK

I samband med Kolmårdens premiär den 1 maj 2019, lanseras årets kanske viktigaste nyhet - Kolmården Foundation. Den nya stiftelsen ska tydligare binda samman djurparkens tre viktigaste uppdrag; utbildning, forskning och bevarande. Både i parken och i det vilda.

DEBATTEN KRING DJURPARKER har de senaste åren aktualiserats och ibland ifrågasatts dess syfte. Men djurparkers arbete har förändrats enormt de senaste åren och idag är en modern djurparks främsta uppgift att jobba med bevarande, utbildning och forskning. Forskningen gör att vi utvecklar vår kunskap om både djur och natur, en kunskap som sedan förs vidare till våra gäster i parkerna. Men det kanske viktigaste uppdraget just nu är bevarandearbetet, där djuren i våra parker fungerar som en back-up för arterna i det vilda som hotas av bland annat skövling, miljöförstörelse och tjuvjakt.

I Kolmårdens arbete med forskning, utbildning och bevarande kommer den nya stiftelsen Kolmården Foundation att fungera som ett nav och binda ihop alla tre arbetsområdena. Som gäst kommer man att kunna donera pengar till enskilda bevaran-

deprojekt, som man sedan på ett tydligare sätt ska kunna följa utkomsten av, både i parken och på webben. Arbetet med nya Kolmården Foundation innebär också att man på sikt kommer att se över vilka djur som finns i parken, så att det finns en tydligare koppling mellan vårt arbete med bevarande, forskning och utbildning. Ambitionen är att gästerna ska kunna få bättre och mer inspirerande information om djuren och vilket arbete som görs i det vilda, vid varje djurhågn.

- För att vi ska kunna förändra människors beteende måste vi väcka känslor. Vi vet att våra djur väcker känslor hos besökarna. Nu ska vi bara bli bättre på att förvalta de känslorna och visa vad gästerna kan göra för att förbättra djurens situation i det vilda, säger Kolmårdens djurchef Filip Johansson.

Kolmården Foundation kommer att ersätta den gamla insamlingsstiftelsen KIS och är en ideell stiftelse med en egen fristående styrelse. Medlen kommer att samlas in genom att Kolmården donerar delar av sina entréintäkter. Parkens gäster kan även välja att själva donera pengar eller genom att bli faddrar till de utrotningshotade djuren i parken.



Vårt engagemang

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

- European Association of Zoos and Aquaria (EAZA)
- European Association for Aquatic Mammals (EAAM)
- World Association of Zoos and Aquaria (WAZA)
- Species 360
- Cotton-top Tamarin Conservation Club
- Gärd & Djurhälsan
- Föreningen allmogegeten
- Föreningen svenska allmogefår
- Svenska lanthönsklubben
- Svenska Djurparksföreningen

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 2018 stöttades projekt för västafrikansk schimpans, bomullshuvudtamarin och Sumatraorangutang.

LET IT GROW

Kolmården 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.

KOLMÅRDEN FOUNDATION

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.

RED RUFFED LEMUR REINTRODUCTION PROJECT

Furuvik deltar i Red Ruffed Lemur Reintroduction Project som arbetar för att introducera den röda varin i ett skyddat område på Madagaskar.

SILENT FOREST

Furuvik deltar i Silent Forest, en internationell kampanj som drivs av bland annat EAZA. Kampanjen syftar till att belysa problematiken kring samt minska den olagliga handeln med hotade sångfåglar så som Sumatrafåglartrasten.



Parks and Resorts har planer på att kunna hålla fler hotade arter i djurparkerna i framtiden. På Kolmården finns exempelvis de akut hotade addaxantiloperna, en art som i princip är helt utrotad i det vilda med så få som 40 individer kvar i norra Afrika. Tack vare bevarandeprogrammen runt om i världen finns 600 addaxantiloper i olika djurparker, redo att släppas ut om läget i deras naturliga miljö stabiliserar sig.

Nära 95 procent av alla orangutanger har försvunnit de senaste femtio åren och arten klassas i dag som akut hotad. Dels på grund av att skogarna de bor i skövlas, dels för att de dödas av tjuvskyttnar och ungarna säljs ibland som husdjur. På Furuviik jobbar man med bevarandet av den

akut hotade arten Sumatraorangutang och i november 2017 hade vi även lyckan att få se en ny liten unge komma till världen.

»En viktig del i arbetet är att finansiera parkvakter som kan patrullera och skydda djuren i reservaten från tjuvjägare.«

I Furuviik finns även den röda varin, som naturligt endast lever på Madagaskar där de är akut hotade. Den röda varin hotas av bland annat jakt och skogsskövling och det pågår ett intensivt arbete både i europeiska djurparker och på Madagaskar för att rädda arten. Furuviiksparkens röda varis ingår i ett europeiskt bevarandeprogram kallat EEP via den europeiska djurparksorganisationen EAZA.



Jennie Westander

BESKYDDANDE AV DJURENS NATURLIGA LIVSMILJÖER

För att miljöerna där djuren naturligt lever ska få en chans att återhämta sig är även insatser på plats ute i naturreservaten en viktig del i djurparkernas uppdrag. Under 2018 har arbetet med att stärka

våra djurparkers närvaro i djurens naturliga livsmiljöer intensifierats.

-Vi ser det som en del av vårt uppdrag och vårt ansvar att även bidra till att skydda djuren på plats i deras livsmiljöer. Genom olika projekt samarbetar vi med andra naturvårdsorganisationer över hela världen, säger Filip Johansson, djurchef på Kolmården.

En viktig del i arbetet är att finansiera parkvakter som kan patrullera och skydda djuren i reservaten från tjuvjägare. En del ekonomiska medel går också till forskning kring djuren och under 2018 har man bland annat bidragit till att räkna alla starkt hotade grevyzebror i Kenya.

-Vi har sett en 20-procentig ökning av grevyzebrorna sedan man räknade för två år sedan vilket tyder på att metoderna för att skydda dem fungerar. Genom att montera GPS-sändare på vissa zebror

Snöleopard



Röd vari

kan man också följa deras rörelsemönster och lära sig mer om hur de förflyttar sig. På så sätt kan man bli ännu mer effektiva i hur man skyddar dem, säger Filip Johansson.

Furuviik, som har röd vari i sin park, stödjer även Red Ruffed Lemur Reintroduction Project. Projektet ansvarar för ett skyddat område på Madagaskar kallat Farankaraina. Under förra sommaren flyttades vilda röda varis dit från ett oskyddat område. Dessutom har ett avelspar av röd vari från det europeiska bevarandeprogrammet skickats till Madagaskar där ungar som föds kan sättas ut i detta skyddade område. Det här är ett bra exempel på hur djurparker och naturvårdsorganisationer arbetar tillsammans för att bevara hotade arter. De röda varisarna kommer i sin tur bidra till bevarandet av Madagaskars biologiska mångfald då de genom att äta frukter och skott från en mängd olika träd är de viktigaste fröspridarna på hela ön.

STUDIEBESÖK TILL NATURRESERVAT VI STÖDGER

Den röda pandan i Himalayas tempererade skogar är starkt utrotningshotad, bland annat på grund av tjuvjakt och skogsavverkning. Men det pågår ett intensivt arbete för att rädda arten. Under december reste Kolmårdens zoolog Jennie Westander till Nepal för att besöka Kolmårdens samarbetspartner Red Panda Network som arbetar för att skydda de röda pandorna.

- Vi har stöttat bevarandearbetet av den röda pandan i många år. I dagsläget vet ingen riktigt hur många röda pandor som finns kvar då de lever på så otillgängliga platser, men med Red Panda Networks insatser får arten större möjlighet att kunna leva vidare. Mitt besök i Nepal blev en kvalitetssäkring för oss och ett startskott för vårt fördjupade



Natalie Magnusson är ny djurchef på Furuviik och sitter med i EAZA:s kommitté för bevarandeprogrammet för schimpanser, European Endangered Species Programme (EEP).

engagemang för de röda pandorna, berättar Jennie.

I april åkte även två av Kolmårdens djurvårdare på besök till Kenyas nationalpark Tsavo West, där noshörningsreservatet Ngulia ligger. Kolmården stöttar Projekt Ngulia som jobbar för att skydda noshörningar från tjuvjakt i Kenya. Projektet går bland annat ut på att sätta spårsändare på noshörningarna, för att underlätta arbetet för de parkvakter i reservatet som skyddar noshörningarna från tjuvskyttnar. I maj hölls även en mycket uppskattad workshop på Vildmarkshotellet med representanter från Nguliereservatet, Kenyas ambassadör samt Östergötlands landshövding Elisabeth Nilsson. I projektet har även stort fokus legat på folkbildning och utbildning, en mycket viktig del i ett bevarandeprojekt.

På Kolmården informerar vår personal om projektet vid savannen hela högsäsongen och i Kenya pågår aktiviteter på fem skolor, allt för att engagera och utbilda barn och föräldrar om noshörningar, tjuvjakt och miljö.

DJURPARKER BÅDE BEVARAR OCH BESKYDDAR HOTADE ARTER

I en värld med miljöförstöring, krig och klimatförändringar hotas många djurarter av utrotning och djurparkernas bevarandearbete är viktigare än någonsin. I Kolmården och Furuviik ingår många av djuren i långsiktiga bevarandeprogram med målet att rädda arterna för framtiden, men man jobbar även intensivt med att beskydda djurens naturliga livsmiljöer.

I NATUREN PÅGÅR vad forskarna kallar för det sjätte massutdöendet och runt 130 000 arter är redan borta. Det som skiljer dagens massutdöende mot alla tidigare är att det för första gången är en ensam art som står ansvarig – människan. För att inte arterna ska dö ut, bevaras ett antal utrotningshotade djur i djurparker runt om i världen. Kolmården och Furuviik deltar aktivt i bevarandearbetet för ett 30-tal hotade arter bland annat schimpanser, gorillor, snöleoparder, tigrar, röd vari och sumatraorangutang.

BEVARANDE AV HOTADE ARTER

Inom Europa leds djurparkernas arbete med hotade arter av den europeiska djurparksföreningen EAZA och varje art har en egen koordinator. Djurparkerna äger inte djuren i respektive park, utan de placeras ut av koordinatorn för att säkra artens fortlevnad. Koordinatorn ansvarar för vilka djur som ska flytta ihop eller flytta ifrån varandra för att på så vis kunna hålla djurgrupperna genetiskt hälsosamma och undvika inavel. Djuren i bevarandeprogrammen fungerar som en livsviktig back-up om de vilda arterna i naturen skulle utrotas.

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 språngbrädor 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, där vi kan vara ett viktigt stöd för lokala leverantörer. Samtidigt som många av våra varor tillverkas utomlands.

Vi är en del av den ständigt växande besöksnäringen som bidrar till att skapa jobb och tillväxt för hela landet. Men branschen brottas också med utmaningar som kompetensförsörjning och de ökade påfrestningar på miljö och klimat som tillväxt medför. Samtidigt som besöksnäringen växer finns det också 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.



Arbetet i köket. Den första kullen elever började i januari 2019 och har tillsammans öppnat en personalmatsal för Gröna Lunds medarbetare på restaurang Kaskad, som i vanliga fall står tom fram till att parken öppnar. På så vis skapas även en mötesplats för elever och medarbetare på Gröna Lund vilket bidrar

EN RESTAURANGSKOLA GER LÖSNING PÅ TVÅ PROBLEM

Inför varje säsong ställs Gröna Lund inför den återkommande huvudvärken att det är brist på utbildade kockar och restaurangpersonal. Istället för att sitta still i båten och vänta på att någon annan skulle lösa problemet, bestämde sig HR- och restaurangavdelningen på tivolit för att hitta en egen lösning.

- BRISTEN PÅ UTBILDADE kockar och utbildad restaurangpersonal är någonting som gäckar hela besöksnäringen och vi har lekt med tanken på att starta en egen restaurangutbildning i flera år. 2018 var det flera bitar som föll på plats samtidigt och vi bestämde oss för att köra, säger HR-chef Ida Troive.

Utbildningen pågår under 16 veckor och riktar sig till personer som samtidigt läser SFI (Svenska För Invandrare). Eleverna ska kombinera praktiskt lärande i köket och teoretisk kunskap om bland annat livsmedelshandling och kökshygien. Dessutom kommer utbildningen innefatta en kurs i "kökssvenska" som ett komplement till SFI, för att underlätta studierna och hjälpa eleverna att snabbare komma in i det praktiska

till en härlig stämning och gemenskap. Eleven Najma Mohammad Ali har aldrig tidigare jobbat i ett kök, men ser redan en framtid inom branschen.

- Det är jätteroligt att arbeta i köket och jag blir bättre på svenska för varje dag som går. I framtiden hoppas jag på att få jobba här på Gröna Lund, men längre fram är jag också sugen på att vidareutbilda mig inom hotell och management, säger Najma Mohammad Ali.

Restaurangskolan är ett samarbete mellan Gröna Lund och Arbetsförmedlingen i Järva, med bidrag från Tillväxtverket. De första eleverna kommer att bli klara lagom tills säsongen drar igång i april och alla elever som klarar utbildningen är garanterade jobb på tivolits restauranger under sommaren.

- Det känns väldigt spännande att Restaurangskolan nu har blivit verklighet! Alla inblandade är så engagerade och det är ganska häftigt att vi hittat en lösning på kockbristen samtidigt som vi hjälper människor in på arbetsmarknaden och utökar mångfalden bland våra medarbetare, säger rekryterings- och utbildningschef Anja Ringdahl.

Miljömärkning pågår

Inom Parks and Resorts ska alla upplevelser vara så hållbara som möjligt, även möteslokaler och boenden. För att göra det tydligare mot våra gäster och för att få en kvalitetsstämpel på det arbete vi gör, har vi därför jobbat mot en miljöcertifiering.



2018 påbörjade vi processen med att bli miljömärkta enligt Green Key-certifieringen, ett steg i utvecklingen av hållbarhetsarbetet för våra boenden och möteslokaler. Green Key är den ledande internationella miljömärkningen för anläggningar inom besöksnäringen och finns i 57 länder runt om i världen.

- Idag finns flera kända märkningar för varor och tjänster, som till exempel Svanen och Krav. Green Key är en märkning särskilt anpassad för besöksnäringen, säger Henrik Alsén verksamhetsansvarig för Green Key i Sverige.

Green Key gör bedömningar utifrån 13 olika områden inom hållbarhet. Det handlar bland annat om krav på att minska den direkta miljöpåverkan genom exempelvis vatten- och energiförbrukning, att informera och utbilda personalen och att jobba med systematiska miljömål på både kortare och längre sikt. För att få sin certifiering krävs det också att man hela tiden förbättrar sig, år efter år.

- Förutom den direkta miljöförbättringen som kommer av att man följer våra kriterier så sänder det också ut viktiga signaler till både personal, gäster, leverantörer och samarbetspartners, säger Henrik Alsén.

Under 2018 pågick en genomlysning och utvärdering av parkernas arbete. I början av 2019 fick vi beskedet att vi uppfyller alla Green Keys kriterier och numera är certifierade.

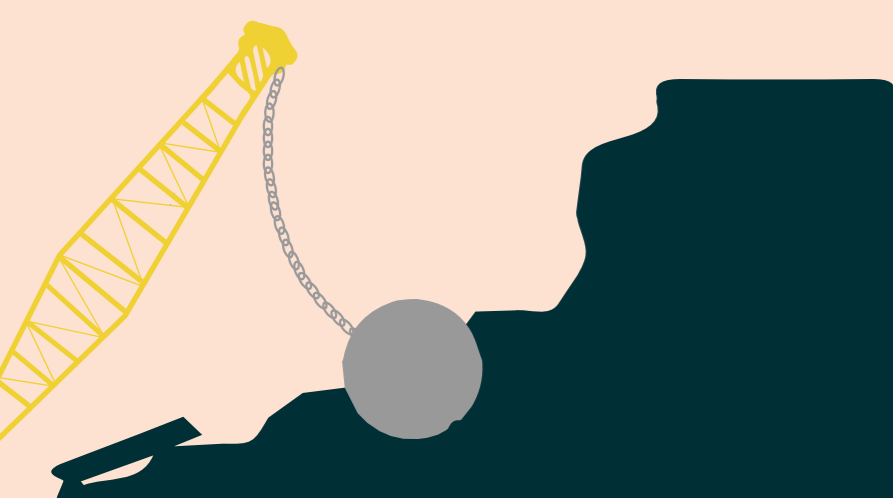
MÅL 2018

100 procent av alla samarbetsavtal har en undertecknad uppförandekod som innebär bla. rättvisa arbetsvillkor hos leverantör/underleverantör.

Initiera process för uppföljning av Uppförandekoden till dem som redan skrivit på.

Kartläggning av vad vi köper och ger för djurfoder för att säkerställa ursprung och fullständigt innehåll.

- Helt uppfyllt
- Delvis uppfyllt
- Ej uppfyllt



Köpstaden är försvunnen men återvunnen

När rivningen av köpstaden bredvid Skara Sommarland drog igång i oktober var hållbarhet ett stort fokus. Det fanns en plan för varje liten beståndsdel av det 25 000 kvadratmeter stora köpcentret och över 9000 ton material har sorterats och återvunnits.

KÖPSTADEN HAR LEGAT bredvid Skara Sommarland sedan 1990, men de senaste åtta åren har det stått tomt. Mögel, fuktskador och vandalisering ledde till att några alternativa utgångar för köpcentret inte var aktuella. När beslutet om rivning var ett faktum inleddes planeringen av hur den skulle kunna utföras med hållbarhet i fokus.

- En del i Parks and Resorts kompass är "Hellre rätt än lätt" vilket känns extra viktigt i ett så här stort projekt. Så länge man inte slänger sig in med huvudet före så blir det inte heller dyrare att riva hållbart, säger vd för Skara Sommarland Janne Nilsson.

Inför rivningen genomfördes en ordentlig materialinventering för att få en tydlig bild av vad som fanns kvar i köpcentret och vad som inte kunde vara kvar när rivningen skulle dra igång. Då plockades lysrör, glimtändare och koparkablar bort, men resterande material har sorterats under själva rivningen.

- Vi har samarbetat med mycket duktiga lokala entreprenörer som har erfarenhet av hållbara rivningar, säger Janne Nilsson.

Betong, glas, aluminium, takpapp, trä och isolering - allt har sorterats och återvunnits. Av cirka 9000 ton material var ungefär 1000 ton stål och armering som har smälts ner och fått nytt liv. Takpappen har blivit till asfalt, trä har blivit till värme och isoleringen har blivit isolering igen. Merparten, hela 6000 ton, var betong som har krossats till grus på plats (för att undvika onödiga transporter) och använts som markfyllnadsmaterial bland annat till den parkering som ersätter köpstaden. Här kommer parkens gäster redan 2019 att kunna ladda sina elbilar.

- Det känns otroligt häftigt att materialet lever vidare även nu när köpstaden är borta, säger Janne Nilsson.



Hållbara inköp

Parks and Resorts gör löpande inköp för drygt 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.

Inköspolicy

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 uppriktighet samt ömsesidig förståelse och respekt. Kvalitet och hållbarhet är viktiga faktorer vid val av leverantör.

Uppförandekod

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

Från vår affärsidé är steget inte långt till mänskliga rättigheter och omtanke om människors säkerhet och hälsa. Vi stödjer och respekterar nationella och internationella regelverk om mänskliga rättigheter där fokus är att uppmuntra mångfald och motverka trakasserier och diskriminering. Här ser vi att risken för kränkningar är störst i leverantörskedjan. 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 gemensam dialog om hur vi bäst byter ut plasten. 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 genom vår uppförandekod efter etiska regler gällande säkerhet, socialt ansvar och miljötank. Alla leverantörer och dess fabriker måste uppfylla de säkerhetskrav som ställs på dem enligt EN71 samt inneha REACH-certifikat.

Uppföljning

Varje år väljs ett urval av leverantörer ut, baserat på affärspåverkan och potentiell risk. Till dessa leverantörer skickas en självdeklaration som syftar till att följa upp vår uppförandekod de en gång skrivit under samt utreda deras hållbarhetsstrategier. Ambitionen är att skicka ut självdeklarationen till 50 leverantörer varje år, samt till våra prioriterade leverantörer vartannat år. Uppföljningen tar upp följande kategorier: hälsa och säkerhet, arbetsrätt, mänskliga rättigheter, affärsetik och antikorruption, miljö och energi, kvalitet, internuppföljningar och uppföljning av underleverantörer, samt produktutveckling. I analysen av svaren får varje leverantör ett resultat på varje undersökningskategori. Målsättningen är att kategorier med mindre än 75 % positiva svar analyseras, följs upp och återkopplas till leverantör. Om en leverantör inte håller de krav som Parks and Resorts ställer och inte agerar efter samtal, kommer fortsatt samarbete med leverantören att diskuteras. Vår uppföljningsprocess ska syfta till att höja kvaliteten på vår inköpsprocess, öka säkerheten i leverantörskedjan samt öka kraven på hållbar utveckling.



SOMMARMINNEN FÖR LIVET

Idag lever 186 000 barn i fattigdom runt om i Sverige, där vissa familjer inte ens har råd med de allra mest basala saker som nya skor, mat eller busskort. Genom att vi stödjer Majblommans verksamhet kan några av dessa familjer glömma vardagen för en stund och skapa roliga sommarminnen tillsammans.

MAJBLOMMAN ÄR EN ideell barnrättsorganisation som arbetar mot barnfattigdom i Sverige, bland annat genom direkta insatser i form av ekonomiska bidrag. Förutom praktiska saker som glasögon och nya kläder, är det många familjer som söker bidrag för att kunna göra någonting kul tillsammans under sommarlovet. Därför inleddes ett samarbete mellan Parks and Resorts och Majblomman.

- När gästerna passerat grindarna till våra parker ska de kunna glömma vardagen för en stund och bara ha

kul tillsammans. Tack vare samarbetet med Majblomman får vi chansen att välkomna familjer och barn som annars kanske inte skulle ha möjlighet att göra ett besök, säger Eva Rundfelt kvalitetschef och ordförande i Omtankesrådet på Parks and Resorts.

Tio veckor är lång tid för barn att "bara gå hemma" och när skolan drar igång igen fylls korridorerna med berättelser om resor och aktiviteter från lovet. Då kan minnet av en resa till Furuvik, Skara Sommarland, Gröna Lund eller Kolmården göra stor skillnad. Och det handlar inte bara om att ha någonting att berätta om efter sommarlovet.

- Det går bortom karusellerna och vattenrutschkanorna. På kort sikt kan det leda till att barnen känner sig mer inkluderade, men på längre sikt kan det även leda till stärkt självkänsla och hopp om framtiden, säger Majblommans generalsekreterare Tove Lindahl Greve.

Klyftorna i Sverige blir allt större och barnen är ofta mycket väl medvetna om familjens ekonomiska situation. Undersökningar visar att barn som bor i socio-



Tove Lindahl Greve

ekonomiskt utsatta områden i mycket större grad tror att det kommer att gå dåligt för dem i framtiden.

- Vi arbetar för att alla barn ska ha möjlighet att drömma, och att det inte ska finnas några begränsningar i vad de drömmer om. Samarbetet med

Parks and Resorts bidrar till detta på ett väldigt handgripligt sätt. När barnen får reda på att de faktiskt kan åka till nöjesparken och få göra någonting tillsammans med sina familjer, går drömmen i uppfyllelse. Och det i sin tur gör det möjligt att drömma om andra saker i livet, säger Tove Lindahl Greve.

Samarbetet med Majblomman inleddes 2016 i samband med att Parks and Resorts gjorde ett omtag kring sina engagemang och ett omtankesråd bildades. Sedan dess har arbetet varit koncernövergripande och fokuserat på fördjupade samarbeten med några få utvalda organisationer.

Vill du stödja Majblomman i kampen mot barnfattigdom? Läs mer på www.majblomman.se

Våra samarbeten

MIN STORA DAG

Barn och anhöriga får skraddarsydda upplevelser i någon av våra parker. Vill du stödja Min Stora Dag?

Läs mer på minstoradag.org

MAJBLOMMAN

Alla parker skänker biljetter till ekonomiskt utsatta familjer. Vill du stödja Majblomman? Läs mer på majblomman.se

STOCKHOLMS STADSMISSION

Gröna Lund skänker entréer och åkband. Samarbetet omfattar även insamling av julklappar till behövande familjer. Vill du stödja Stockholms Stadsmission? Läs mer på stadsmissionen.se

WORLD CHILDHOOD FOUNDATION

Gröna Lund arrangerar årligen Childhood-dagen där alla entréintäkter fram till kl. 16 oavkortat skänks till organisationen. Vill du stödja World Childhood Foundation? Läs mer på childhood.se

MASKROS BARN

Furuvik tar årligen emot grupper med barn till föräldrar som mår psykiskt dåligt eller har ett missbruk. Vill du stödja Maskros barn? Läs mer på maskrosbarn.org

FRAMTIDA GENERATIONER

Vi är ett familjeföretag som spridit glädje sedan 1883, då vår äldsta park Gröna Lund grundades. Långsiktiga perspektiv är med andra ord en del av vårt DNA och vi förstår att vår möjlighet att sprida glädje till kommande generationer är avhängigt hur vi agerar 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 också ger glädje i morgon.

Vårt mål är att göra största möjliga intryck till minsta möjliga avtryck.



Sara Fooladi

GRÖNA VÅGEN

Gästerna väljer i allt större grad vegetarisk och vegansk mat när det är dags att fylla på energiförrådet mellan karuseller, bad och djurvisningar. Vegoförsäljningen har skjutit i höjden under 2018, vilket stämmer väl överens med att svenskarnas köttkonsumtion minskade med hela 2,5 procent. Förklaringen går även att finna i små men betydelsefulla förändringar som gjordes i nöjesparkernas restauranger.

PARKS AND RESORTS hållbarhetsråd strävar hela tiden efter att hitta grönare och mer hållbara alternativ, minska matsvinnet och minska parkernas avtryck. Under 2018 påbörjades ett koncernövergripande arbete med att lyfta fram de gröna mataalternativen och ge dem en mer framträdande roll på menyn, eftersom maten har en så betydande roll för hela vårt hållbarhetsarbete. Tidigare har många av de vegetariska och veganska alternativen stått långt ner på menyn eller endast funnits för den som frågat.

- Vi har till exempel haft en grekisk sallad i vår gyroskiosk i flera säsonger, men i mitten av sommaren valde vi att lyfta fram den med bild på menyn, vilket ledde till en ökning från 56 till 534 sålda sallader. Även försäljningen av salladsmenyn ökade med över 50 procent, säger Sara Fooladi tidigare operativ chef på Gröna Lunds Parkfood.

Den gröna trenden är tydlig i alla parker. På Furuviik ökade försäljningen av vegoburgare med 380 procent. På Skara Sommarland var hela 12 procent av den totala matförsäljningen vegetariskt eller vegansk. På Kolmården var quornfilén i



fish and chips-kiosken en favorit och den totala försäljningen av vegomat ökade med hela 100 procent.

Förutom att öka exponeringen av vegomaten har vi också valt att ta in fler gröna alternativ. På Furuviik var halloumi-målet en av årets nyheter och blev en omedelbar succé med nästan 4500 sålda rätter. Fredrik Olsson, som är inköpare för mat och dryck på Parks and Resorts, har följt utvecklingen under flera år och är övertygad om att det här är en trend som är här för att stanna.

- Människor har blivit mer medvetna om sin egen påverkan på miljön och vilken roll maten

vi stoppar i oss spelar. Även om man inte väljer bort kött helt, är det fler som väljer att äta mer vegetariskt och därmed mer hållbart, säger Fredrik Olsson.

MÅL 2018

Alla nybyggnationer ger möjlighet till källsortering för gäst.

Fastslaget rutiner för hur energianvändning ska värderas vid inköp.

Transportpolicy implementerad och kommunicerad.

Alla parker ska ha källsortering med tydliga instruktioner till medarbetare.

- Helt uppfyllt
- Delvis uppfyllt
- Ej uppfyllt

FINNS DET PLATS FÖR PLAST?

Plasten har gått från att vara ett banbrytande material, till att bli ett av de största hoten mot allt liv i världens sjöar och hav. 2018 fattade därför Parks and Resorts ett beslut gällande våra parkers plastförbrukning.

NÄR PLASTPRODUKTIONEN SLOG igenom på bred front under 1950-talet hyllades materialet för sina unika egenskaper och sin långa hållbarhet. Men just det faktum att plasten aldrig försvinner har gjort den till en av våra största miljöbovar. Därför beslutade Parks and Resorts hållbarhetsråd under 2018 att ta itu med den egna konsumtionen av plast. Plasten finns dock i allt från kläder och leksaker till förpackningar, så var börjar man?

- Det pågår en global storm mot plast, samtidigt som plasten har en egenskap som exempelvis all livsmedelsproduktion är beroende av idag. För att få en tydligare bild av vad vi på Parks and Resorts faktiskt kan göra, bjöd vi in Håll Sverige Rent och lät Hållbarhetsrådet gå i utbildning, säger hållbarhetschef Carin Broryd.

Resultatet blev en treårsplan med flera viktiga steg mot mindre plastberoende parker. Det som kommer att bli tydligast för gästerna är att all engångsplast de idag möter i parkerna ska ersättas. Sugrör, påsar och dryckeslock av plast ska fasas ut och ersättas med nya hållbara alternativ till 2021. Detta i linje med EU:s plastbeslut som klubbades igenom i slutet av 2018, där en rad engångsartiklar av plast kommer att förbjudas inom tre år. Under säsongen 2019 kommer Skara Sommarland även att sluta sälja stilla vatten på flaska för att istället placera ut dricksvattenfontäner i parken. Om detta fungerar bra kommer det även att införas i de övriga parkerna.

ÖKAD KONTROLL MINSKAR MATSVINNET

Med hjälp av vågar, utbildning och förändrade rutiner har alla parker skruvat upp intensiteten ytterligare kring arbetet med att minska vårt matsvinn. Och det ger effekt!

UNDER LEDNING AV Jonas Andersson, ny Food and Beverage manager på Vildmarkshotellet gjordes en del förändringar 2018 som kan tyckas väldigt enkla, men som fick stor effekt på hotellets matsvinn. Bara genom att beställa in en lite mindre volym av exempelvis grönsaker, kunde man minska svinnet markant.

- Mycket går på rutin. Vi hackar upp si och så mycket gurka till buffén för att vi alltid har gjort det, men nu testade vi att minska mängden. Alla blev fortfarande mätta och vi hade lika nöjda gäster. Den enda konsekvensen var att vi slängde mindre mat, säger Jonas Andersson.

Jonas märkte också att mycket av maten slängdes redan innan den kom upp till köket, då det saknades ett fungerande system för att veta vad som kommit in senast och vad som borde användas först. Därför kommer ett helt nytt system att ha implementerats i hotellets kylrum lagom till att nya Vildmarkshotellet slår upp portarna vid säsongstart 2019.

Med färgkodade backar och en person vars huvuduppgift är att ha stenkoll på flödet i kylarna, hoppas hotellet kunna minska sitt svinn ännu mer under det kommande året.

Skara Sommarland kunde redan 2017 stoltsera med att de minskat sitt matsvinn med hela 60 procent. Nyckeln var att öka medvetenheten kring hur mycket mat som faktiskt slängs och det gjorde de genom att börja väga allt svinn och redovisa resultatet för medarbetarna. Under 2018 minskade de sitt svinn med ytterligare 25 procent och under året implementerades deras metoder

även i koncernens övriga parker.

- Det känns fantastiskt roligt att vi kan inspirera och lära av varandra, säger Skara Sommarlands VD Janne Nilsson.

Till och med godiset började vägas på Gröna Lund för att göra alla försäljningsställen medvetna om sitt bidrag till parkens svinn. För att på ett positivt sätt inspirera till ytterligare krafttag mot matsvinn



bjöd Parks and Resorts in kocken Paul Svensson som höll en inspirationsdag för alla kokkar inom koncernen. Dagen bestod dels av en kort föreläsning och dels en praktisk utmaning, där kockarna skulle laga maträtter endast baserade på råvaror som i vanliga fall blir till restprodukter, som baconfett, brödsmlur och ostkanter. Gemensamma mål sattes upp och Upcycle Challenge introducerades,

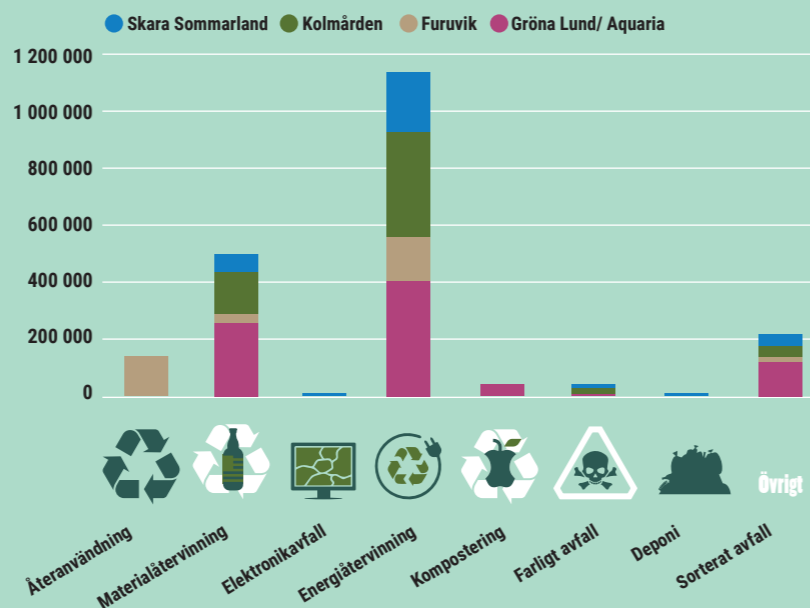
en utmaning mellan köken om vem som kommer att lyckas bäst med att minska sitt matsvinn. Förhoppningen är att det ska leda till ökad kreativitet i köken och mindre svinn under 2019.

Besökskräp

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



Avfall Avfall (kg) 2018



25%

MINSKAT MATSVINN UNDER 2018 PÅ SKARA SOMMARLAND



GOD INSIKT GER LITET AVTRYCK

Kolmården har varit med och utvecklat en egen mjukvara som med kirurgisk precision kan styra och mäta parkens olika faciliteter – bland annat när det gäller temperatur, kameraövervakning, passage-system och förbrukning av energi och vatten. Systemet är skalbart och kan i framtiden användas av koncernens övriga parker.

PÅ KOLMÅRDEN FINNS omkring 160 fastigheter med alltifrån hotell och kontor till djurstallar. Variationen i storlek, ålder och användningsområde för fastigheterna är stor och lika stor är möjligheten att göra miljömässiga och ekonomiska vinster genom bättre styrning.

Tanken på att utveckla ett eget system för fastighetsövervakning.

Abonnemanget var både dyrt och innebar begränsade möjligheter att skraddarsy mjukvaran efter parkens egna behov.

När Marine World byggdes ut expanderades avloppssystemet i en takt som gjorde att parken ställdes inför ett vägval.

Antingen var man tvungen att bygga ut det befintliga ledningsnätet för att kunna hantera de ökade flödena, eller utveckla en smart styrning av befintliga pumpstationer som optimerade processen så att den befintliga utrustningen kunde fortsätta att användas. Kolmården valde det senare och fick både lägre kostnader och effektivare drift.

– Internt kallar vi systemet för INSIKT eftersom det har gett oss bättre kontroll över hela verksamheten. Så fort vi bygger om eller bygger nytt i parken kopplar vi det till det nya systemet. Kolmården öppnade redan 1965 så just nu är det en mix av gamla och nya fastigheter som är anslutna, säger Jimmy Persson som är teknisk chef på Kolmården.

För närvarande används systemet i

några utvalda lokaler där vissa har full styrning och andra endast temperaturövervakning och elmätning. När ingen befinner sig i lokalen går systemet ner på lågvarv, värmen sänks till vilotemperatur samtidigt som ventilationen blir lägre. När lokalerna fylls med folk – eller djur – sätts systemet på med en knapptryckning.

Eftersom priset på elektricitet varierar gör systemet det möjligt att schemalägga olika driftsaktiviteter för att sänka kostnaderna. Stora energiförbrukare kan exempelvis startas under perioder när elpriset är som lägst eller växelviss så de inte belastar elnätet samtidigt. Det gör att energitoppar kan kapas och kostnader minimeras.

Systemet loggar också automatiskt alla funktioner, vilket ger en unik och ibland överraskande överblick över energiförbrukningen. Systemet avslöjar till exempel att berg- och dalbanan Wildfire inte förbrukar mycket mer el per år än vad en genomsnittlig villa i Sverige gör.

Tekniken bakom systemet är i sig inte banbrytande men vid varje utvecklings-tillfälle har vi sett till så att systemet blir skalbart och kan användas av övriga parker i koncernen. Det gör att inga nya utvecklingskostnader tillkommer senare. Alla parker delar dessutom nätverk vilket underlättar implementeringsarbetet, säger Jimmy Persson.

Jimmy Persson



VISSTE DU ATT?

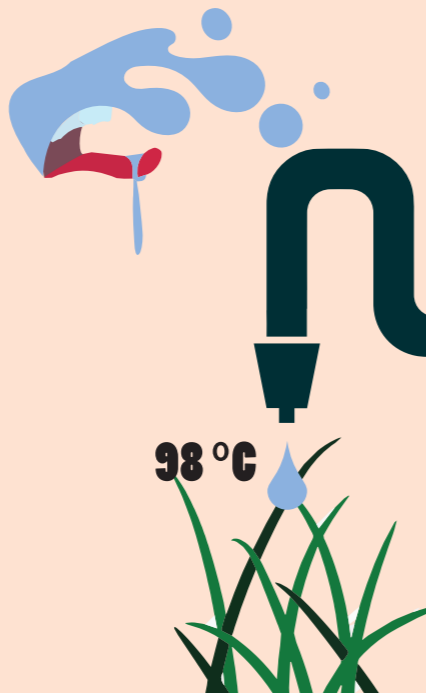
Parks and Resorts arbetar ständigt med att minska användandet av kemikalier och hitta mer miljövänliga och hållbara alternativ. Bland annat jobbar vi med biologiskt nedbrytbara oljor i våra attraktioner och när vi bekämpar ogräs använder vi den extremt energieffektiva metoden hett vatten. Metoden går ut på att man droppar 98-gradigt vatten på plantan för att komma åt rötterna, vilket är både effektivare och miljövänligare än varmluft och brännare. När vi städar våra parker har vi valt ett rengöringsmedel som använder bakterier istället för kemikalier för att bryta ner fett och smuts. På Vildmarkshotellet städar man med ultrarent vatten istället för rengöringsmedel. I vanligt vatten från kranen finns alltid kalk, klor, salter, mineraler, tungmetaller och andra föroreningar. Genom att avjonisera och filtrera vattnet får man istället ultrarent vatten, vilket förändrar vattnets egenskaper. Det ultrarena vattnet hamnar i obalans och blir "hungrigt" vilket leder till att det löser upp och absorberar smutsen för att försöka återställa sin egen balans.



Paul Svensson och Johan Andersson diskuterar lösningar med Mårten Johansson under Upcycle Challenge.

UPCYCLE CHALLENGE – ETT INSPIRATIONSPROJEKT MOT MATSVINN

Det bästa sättet att ändra ett beteende är inte genom förbud och pekpinor, utan genom glädje och inspiration. Därför bjöd vi in Paul Svensson som är expert på hållbar matlagning. Han fick leda en inspirationsdag för alla kockar inom koncernen där fokus var att minska matsvinnet. Kockarna fick dels en kortare föreläsning och dels en praktisk utmaning i att laga nya maträtter som endast bestod av råvaror som är typiska restprodukter från deras egna kök. Det kunde vara baconfett, brödsmlur, ostkanter och annat. När dagen var slut utsågs en pizza, helt och hållet tillverkad på rester, som vinnare. Den här kreativa utmaningen gav våra kockar en riktig energikick och projektet som vi kallar för Upcycle Challenge, kommer att fortgå under hela säsongen 2019 där de olika köken tävlar mot varandra i vem som har haft minst matsvinn när året är slut. Vem som vinner? Det får vi återkomma till i Hållbarhetsrapporten 2019.



HUR PANTADE ÄR VI?

Alla parker inom Parks and Resorts skänker intäkterna från all sin insamlade pant till välgörande ändamål. Det blir en win-win ur hållbarhetssynpunkt då både plasten i PET-flaskan återvinns samtidigt som vi kan stötta olika välgörenhets- och bevarandeprojekt. De stora utmaningarna som alla parker har, men Gröna Lund i synnerhet, är att en hel del annat skräp även hamnar i pantkärnen. På Gröna Lund har problemet varit så stort under 2018 att man inte har kunnat ta hand om någon pant alls, ett problem som vi fortsätter jobba med under säsongen 2019. Kolmården lyckades dock öka sin pantsamling under 2018 med hela 71 % från föregående år, mycket tack vare ett enormt arbete från engagerade medarbetare som handgripligen sorterat innehållet i pantkärnen från annat skräp.

Trots de stora utmaningarna har den totala andelen pant för hela koncernen ökat med över 20 % jämfört med 2017 vilket innebär att vi har kunnat skänka totalt 300 000 kr till välgörande ändamål.



Kolmården lyckades att öka sin pantsamling under 2018 med hela 71 % från föregående år.



Adam Nilsson

Energi

VI STRÄVAR STÄNDIGT efter att minska vårt negativa klimatavtryck och hitta de effektivaste energilösningarna i parkerna. De val vi gör i fråga om energilösningar och inköp påverkar både samhälle, mänskliga och miljön. Vi försöker därför kontinuerligt identifiera och värdera miljörisiker i samband med driften av våra parker samt att kartlägga och analysera vad vi kan effektivisera. Genom att göra detta bidrar vi till att motverka klimatförändringar och riskerna de medför.

Sedan 2016 energikartläggs alla parker i etapper för att identifiera och ta fram energieffektiva lösningar som sedan rapporteras in till Energimyndigheten varje år. Under 2018 har flera åtgärder utförts för att minska energianvändningen, bland annat har Skara Sommarland installerat nya värmepumpar som har ersatt cirka 100 kW elvärme. En av dessa har även dubbla funktioner då den används för att värma upp kontor och lägenheter under vinterhalvåret, för att sedan värma upp tappvarmvatten på campingen under sommarsäsongen. Kolmården har utökat sin energimätning, på Furuviik har flertalet lampor byts ut till LED och Gröna Lund har installerat nya energieffektivare kompressorer.

– Med nya attraktioner och längre säsonger är det troligt att den totala energianvändningen kommer att öka. Därför är det extra viktigt att ständigt se över energianvändningen så att vi använder den så effektivt som möjligt, säger energitekniker Adam Nilsson.

Utmaningen är att hitta smarta energilösningar utan att få en negativ påverkan på arbetsmiljön för personalen eller upplevelsen för gästerna. Vår ambition är att fram till 2025 göra energibesparingar motsvarande 25 procent av energin som användes under 2017.

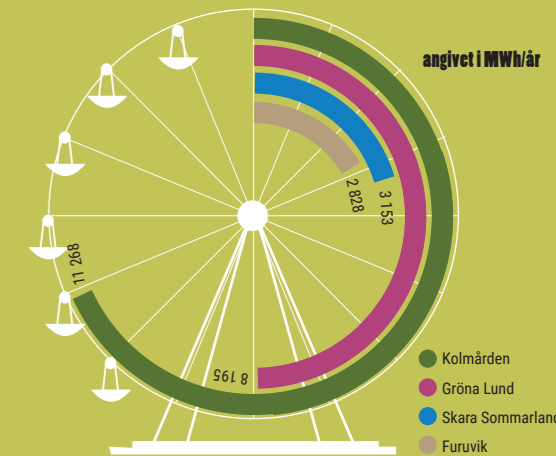
Under 2019 kommer koncernens energitekniker Adam Nilsson att återkommande besöka alla parker för att samla in information samt driva energiarbetet framåt. Fortsatt kommer vi att fokusera på att få bättre kontroll på energianvändningen genom övervakning och uppföljning av åtgärder för att identifiera områden att effektivisera.

Den standard som används vid energikartläggningen är SS-EN 16247-1:2012

Elen som levereras till våra parker är 100 procent förnybar.

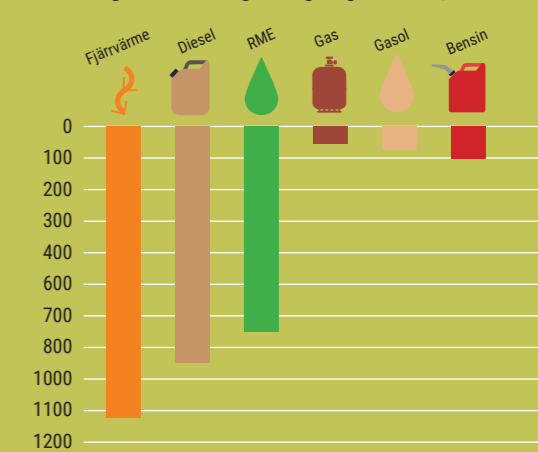
Tillförd energi fördelat på energislag

Den totala tillförda energin i våra parker var 29 GWh under 2018. Elen står för 90 procent av den totala energianvändningen och redovisas per park i tabellen nedan.



Eftersom våra parker skiljer sig i storlek och verksamhet använder de olika mycket energi. Kolmården har högst användning då de har öppet under hela året och har många djur som inte vill frysa på vintern. Elen som levereras till våra parker är 100 procent förnybar.

Fördelningen mellan övriga energislag



Den levererade fjärrvärmens produceras till 89 procent av förnybara bränslen där återstående del är klimatkompenserad. Gasen som används är stadsgas vilken består av 50 procent naturgas och 50 procent luft. Dieseln vi använder består till stor del av förnybart bränsle och vi arbetar för att byta ut den resterande fossila andelen.

Utöver den tillförda energin har Kolmården sålt grot (grenar och trädtoppar) och flis motsvarande 870 MWh.

Våra intressenter

Vår verksamhet påverkas 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 2019 kommer fortsätta att ligga på uppföljningsprocesser. Detta, samt mål för 2019, presenteras i avsnittet Mål och ambitioner.

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 2018 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«.

INTRESSENTER



Medarbetare

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

KANAL FÖR DIALOG

Daglig avstämning och integration. Möten för all personal (infomöten/stormöten). Årliga medarbetarsamtal. Årlig medarbetarundersökning.

VIKTIGA FRÅGOR

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 vår 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



Alla i vår omgivning, våra lokala och nationella politiker där vi tillsammans stärker regioner och tar hand om varandra och vår miljö. Bygger infrastruktur och utvecklar förutsättningar för ett bättre samhälle.

Enskilda möten med politiker och beslutsfattare på lokal- och riksnivå. Styrelsemedlemmar i KDI. Aktiva medlemmar i branschorganisationer som Visita, EAZA, IAAPA, m.fl. Engagemang och samarbeten med organisationer som Majblomman och Min Stora Dag.

Biologisk mångfald. Vi är en park för alla. Samhällsaktör i form av stor arbetsgivare på flera orter. Ansvarsfull resursanvändning.

Ägare och finansörer



För att behålla en långsiktig affär måste hållbarhetsfrågan vara central.

Vi är ett familjeföretag med aktiva ägare som dagligen deltar i verksamheten. Styrelsemöte juni.

Attrahera och utveckla medarbetare. Bygga varumärke och hållbar affär för framtiden. Anti korruption och mutor.

HÅLLBARA FÖRÄNDRINGAR 2018 OCH UTMANINGAR 2019

Förändring

- Börjat att mäta matsvinnet i köken.
- Miljöcertifierat campingen och Havshotellet till Green Key.
- Bytt fossilt bränsle i tankarna på våra fordon till HVO.
- Komprimator till wellpapp som gör att vi minskar transporter.
- Laddstolpar vid Havshotellet.
- Minskat matsvinn på djuravdelningen genom nya foderstater och inköpsvägar.



- Minskat användning av miljömärkt el med 15 %.
- Minskat vattenförbrukningen per besökare med 24 %.
- Minskat matsvinn från restaurangerna per besökare med ytterligare 25 %.
- Brännbara sopor har minskat med 10% per besökare.
- Öka insamling av pant med 31 %.



- Införskaffat kärl/möbler för sortering till alla personalutrymmen.
- Installerat en komprimator för plastförpackningar.
- Införskaffat balpress för wellpapp till alla våra restauranger.
- Ny matavfallskvärl på restaurang Kaskad som ökat mängden.
- Slutat använda kemikalier vid daglig städning.



- Installerat snålspolande munstycken på vattenkranar vid gästytor, ett arbete som fortsätter.
- Fortsatt utveckling av systemet Insikt och styrning av funktioner och behovsstyrda fastigheter
- Utökad system för detaljerade undermätningar av el- och vattenförbrukning.
- Användningen av våra laddplatser för gästernas elbilar



Utmaning

















- Plast! Att hitta nya och bra produkter som ersätter plast.
- Att ge våra gäster bättre information och kunskap om deras påverkan och ge dem möjlighet att på plats verka för ett mindre avtryck.
- Generella arbetsmiljöförbättringar.

- Att minska sjukskrivningar.
- Sortera plast mot gäst.
- Att ta bort alla engångsartiklar i parken mot gäst till 2021.
- Att vårt utbud av mat blir ännu mer hållbart.
- Att vi kan med vårt arbetssätt få våra gäster att förstå vad vi gör inom hållbarhet.
- Minska utskrivna pappersbiljetter i park – öka webb försäljningen.

- Förbättra källsorteringen vid alla byggen och vid uppstart av park för säsong.
- Säsong 2019 kommer vi att ha sorteringsmöjligheter till våra gäster på ca 12 ställen.
- Utveckla rutinerna för insamling av pant.
- Fortsätta minska matsvinn

- Fortsätta ställa om till fossilfritt drivmedel i våra fordon.
- Fortsätta öka andelen materialåtervinning %-andel brännbart avfall har ökat.
- Fortsätta att informera och berätta om vår existens och det vi gör.

Mål och ambitioner

OMRÅDE		AMBITION	MÅL 2019	SDG
PERSONAL	Mångfald Jämställdhet	Parks and Resorts tar tydligt ställning mot all form av diskriminering och har en jämn könsbalans på chefspositioner och i ledningsgrupper och arbetar aktivt för att öka mångfalden bland medarbetare.	Ökad mångfald på chefspositioner.	 
			Lönekartläggning i alla parker.	
	Hälsa och säkerhet	Parks and Resorts är en säker och hälsosam arbetsplats med låg sjukfrånvaro.	HIPO index 80. Ledarskaps index 80. Sänka sjukfrånvaron jämfört med referensåret 2017: Tillsvidareanställda; 2,64 Säsongsanställda 6,31	 
LEVERANTÖRER		Egna revisioner genomförs hos leverantörer.	Uppföljning av Uppförandekoden till de som redan skrivit på.	
EKONOMI	Mat och dryck	Att Parks and Resorts bibehåller samma lönsamhet i området mat och dryck men med minskad klimatpåverkan.	Andelen miljömärkta råvaror från grossist ska öka till 20 % (volymandel).	
			Minska matsvinnet.	
	Inköp	Hållbarhetsarbetet bidrar till långsiktig lönsamhet.	Parks and Resorts begär alltid hållbara alternativ i alla förhandlingar till bästa pris. Mindre hållbara val ska motiveras.	 
GÄSTER	Mat	Bra mat till alla.	Erbjuda alla gäster bra alternativ oavsett allergier/avvikelser.	
	Säkerhet	Våra parkers faciliteter och attraktioner är tillgängliga för så många som möjligt, oavsett funktionsvariation, i så stor utsträckning som möjligt.	Ta reda på vad ledsagare och gäster med funktionsvariationer tycker om vår tillgänglighet.	
SAMHÄLLSANSVAR	Delaktighet	Parks and Resorts ska, genom att bjuda på en verklighetsflykt i våra egna parker och anläggningar, hjälpa barn som är sjuka, socialt utsatta eller fattiga.	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	MÅL 2019	SDG
DJUR	Forskning	Djurparkerna inom Parks and Resorts samverkar med ett eller flera universitet för att bidra till forskning kring djurvälstånd, bevarande och utbildning.	Kartlägga varje enskild parks forskning (nuvarande och tidigare).	 
	Bevarande	Djurparkerna inom Parks and Resorts ska på ett direkt sätt bidra till in situ-bevarande av utrotningshotade arter.	Förstärka parkernas bidrag till bevarande.	 
	Utbildning	Djurparkerna inom Parks and Resorts har en gemensam linje i utbildningsprogram och informationsinnehåll.	Utveckla utbildningsstrategi.	 
MAT & DRYCK	Gäst	All mat och dryck som våra parker erbjuder och säljer ska vara hållbar.	Stötta svenskt jordbruk genom att enbart köpa in svenska råvaror inom kategorin fläsk och fågel.	
			Öka andelen inköpt ASC eller motsvarande märkning.	
		Våra parker vill med vårt utbud och erbjudanden bidra till minskad köttkonsumtion. Det hållbara alternativet är därför standard på menyer.	100 % av den vildfångade fisken ska vara MSC eller motsvarande. Förstärka och tydligöra i menyer, arbeta med nudging.	
PRODUKTER	Försäljning & spelvinster	Vinster och varor sänder signaler om att vi är ett ansvarsfullt företag som i största möjliga mån tar hänsyn till miljö.	Alla kläder tillverkade av bomull som är till försäljning är ekologiska.	  
SOPOR & AVFALL	Källsortering	Total källsortering i alla parker personalutrymmen.	Alla anläggningar har köpt in och placerat ut källsorteringskärl med tydliga instruktioner till medarbetare.	
			Andelen pant i förhållande till försäljning ska öka under året. Minst 40 %.	
		Total källsortering i alla parker för våra gäster.	Alla nybyggnationer ger möjlighet till källsortering för gäst. Utveckla plan för hur området kan etableras per park.	 
	Kemikalier	Användning av miljö/hälsopåverkande kemikalier har minimerats.	Koncernavtal för system för kartläggning av kemikalier i verksamheten upprättat.	 
ENERGI		År 2025 har vi 25 % effektivare energianvändning jämfört med 2017.	Energibesparing motsvarande minst 1 000 MWh.	
			Upprätta rutiner för energifrågor i projekt och inköp.	
	Klimatneutral verksamhet ur ett energiperspektiv.	Minska utsläppen från interna transporter.	 	
	Transporter		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	6	
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	6	Se Parks and Resorts årsberättelse 2018 sidan 30
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 leverantörskedja	26	
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden		Inga väsentliga förändringar har skett under redovisningsperioden.
G4-14	Försiktighetsprincipens tillämpning	26, 10	Försiktighetsprincipen beaktas vid framtagandet av nya produkter och serviceerbjudanden
G4-15	Extern utvecklade ekonomiska, miljömässiga och sociala deklARATIONER, principer eller andra initiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer	6, 21, 27	
G4-16	Medlemskap i organisationer och/eller nationella/internationella lobbyorganisationer	6, 21	
Identifierade väsentliga aspekter och var påverkan sker			
G4-17	Enheter som ingår alternativt exkluderas	6	
G4-18	Process för att definiera redovisningens innehåll	34	
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 2018 rapporter
G4-23	Väsentliga förändringar i omfattning, avgränsningar eller mätmetoder jämfört med tidigare års redovisningar		Parks and Resorts redovisar för tredje gången enligt GRI G4, nivå core
Intressentrelationer		34	

GRI	Standard disclosure item	Sida	Kommentar
G4-24	Intressentgrupper	34	
G4-25	Identifiering och urval av intressenter	34	
G4-26	Metoder för samarbete med intressenter	34	
G4-27	Viktiga frågor som framkommit i dialog med intressenter och vilka initiativ som tagits	34	
Rapportprofil		34	
G4-28	Redovisningsperiod		Kalenderår 2018
G4-29	Senaste redovisningen		2017
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 av revisorer
Styrning		6	
G4-34	Styrningsstruktur	7	
Ethics and integrity			
G4-56	Värderingar, principer, standarder och normer för uppträdande	7, 10, 11, 26	
Specifika standardupplysningar			
Ekonomiskt resultat			
G4-DMA	Upplysning om styrning	28	
G4-EC1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde		Se även Parks and Resorts årsberättelse 2018 sida 34
Miljö			
Energi			
G4-DMA	Upplysning om styrning	28	
G4-EN3	Direkt energianvändning	32-33	
Avfall			
G4-DMA	Upplysning om styrning	28, 30	
G4-EN23	Total avfallsvikt per typ och hanteringsmetod	30	
Anställningsförhållande och arbetsvillkor			
Kompetensutveckling			

GRI	Standard disclosure item	Sida	Kommentar
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	11	
Mångfald			
Mångfald och jämställdhet			
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	
Inkludering			
Lokalsamhällen			
G4-DMA	Upplysning om styrning	8, 14, 24	
EO6	Påverkan från initiativ för att skapa en tillgänglig miljö	15	
Biodiversitet			
G4-DMA	Upplysning om styrning	18	
G4-EN12	Beskrivning av väsentlig påverkan från aktiviteter, produkter och tjänster på den biologiska mångfalden	19-23	
Produktansvar			
G4-DMA	Upplysning om styrning	14, 24	
G4-PR5	Kundnöjdhet, rutiner samt resultat från kundundersökningar	16	
Hälsa och säkerhet			
G4-DMA	Upplysning om styrning	8	
G4-PR1	Väsentliga produkt- och tjänstekategoriernas påverkan på hälsa och säkerhet som har utvärderats i förbättringssyfte.	9, 11	
Påverkan på kunskap och beteende			
G4-DMA	Upplysning om styrning	14, 24	
EO11	Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende	11, 20, 25, 27, 31, 32	

Om pappret i rapporten: Scandia 2000 är ett svenskt kvalitetspapper som tillverkas på anrika Lessebo bruk. Framställt av 100 % E.C.F. massa (Elemental Chlorine Free). F.S.C. certifierad från skogar som hanteras ansvarsfullt med respekt för miljö, sociala och ekonomiska normer. Scandia 2000 uppfyller kraven för svanmärkt papper och kan ingå i svanmärkta trycksaker.

Områden	Principer i Global Compact	I den här rapporten	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.	26	Uppförandekod
	2. Försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter.	10, 26	Uppförandekod Antikorruptionspolicy
Arbetsrätt	3. Företagen ombeds att upprätthålla föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar.	13, 26	Kollektivavtal Uppförandekod
	4. Avskaffande av alla former av tvångsarbete.	26	Uppförandekod
	5. Faktiskt avskaffande av barnarbete.	26	Uppförandekod
	6. Avskaffandet av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.		Tillgänglighetspolicyn
Miljö	7. Företag ombeds att stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisiker.	26	Uppförandekod Inköpspolicy
	8. Ta initiativ för att främja större miljö-mässigt ansvarstagande	21	Kolmården Foundation
	9. Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik		IT Policy
Motverka korruption	10. Företag bör motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.	10, 26	Inköpspolicy Uppförandekod Antikorruptionspolicy

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 2018 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 revisionsd i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande
En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 11 april 2019
Kent Åkerlund, auktoriserad revisor



Följ vår resa mot hållbara upplevelser på
www.parksandresorts.com

ParksandResorts
SCANDINAVIA

