



POLITIK FOR SAMFUNDSANSVAR
TIVOLI A/S



Georg Carstensen skabte Tivoli som kontrast til verden udenfor. En eventyrlomme fuld af betagende oplevelser. Tivolis gæster skal stadig gerne opleve et umærkeligt skift fra hverdag til et uforpligtende univers fuld af skønhed og magi, når de træder ind i Tivoli. Men Tivoli er ikke frakoblet hverken hverdagen eller verden. Tivoli bidrager aktivt til det samfund, som Tivoli er en pulserende del af. Som Danmarks mest populære turistattraktion ønsker Tivoli også at bidrage til løsningen af nogle af de store udfordringer, som hele kloden er fælles om at skulle tage ansvar for.

Tivolis politik for samfundsansvar beskriver de overordnede principper for Tivolis arbejde med samfundsansvar. Politikken udmøntes i en række specifikke politikker, der understøtter Tivolis arbejde med samfundsansvar.

1. Miljø og klima

- 1.1. Tivoli ønsker at udvikle sin virksomhed i en bæredygtig retning og bidrage til Danmarks nationale mål om at reducere CO₂-udledning.
- 1.2. Tivoli arbejder aktivt med at mindske sit direkte og indirekte klima- og miljøaftryk ved bl.a. at omlægge sit energiforbrug til vedvarende energikilder samt arbejde systematisk på at forebygge forurening, minimere ressourceforbrug og fremme genbrug.
- 1.3. Tivoli stiller ambitiøse krav til klima- og miljøaftryk til sine lejere og leverandører og uddanner sine medarbejdere i bæredygtighed.

2. Menneskerettigheder, medarbejderforhold og sociale forhold

2.1. Menneskerettigheder

- 2.1.1. Tivoli støtter og respekterer internationalt anerkendte menneskerettigheder. Tivoli arbejder aktivt for at sikre, at Tivoli ikke medvirker til krænkelser af menneskerettighederne.

2.2. Mangfoldighed, ligestilling og inklusion

- 2.2.1. Som Danmarks førende turistattraktion har Tivoli et ansvar for at gå forrest i forhold til at være en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, der både i forhold til køn, etnicitet og aldersspænd afspejler samfundet og gæsterne og bidrager til et godt arbejdsmiljø. Inklusion af mennesker på kanten af samfundet er et særligt opmærksomhedsområde for Tivoli.
- 2.2.2. Tivolis arbejde for ligestilling, mangfoldighed og inklusion tager udgangspunkt i, at menneskers forskelligheder bidrager til en attraktiv og dynamisk arbejdsplads. Tivoli accepterer ikke diskrimination på grund af køn, etnisk baggrund, seksuel orientering, politisk overbevisning, religion eller alder.
- 2.2.3. Tivoli har tiltrådt DI's Gender Diversity Pledge og vedtaget en politik for diversitet, ligestilling og inklusion, der kan ses på Tivolis hjemmeside.



2.3. *Uddannelse og trivsel*

- 2.3.1. Den enkelte medarbejder er vigtig for Tivoli, og alle medarbejdere danner grundlaget for, at Tivoli kan levere gode forretningsmæssige resultater. Uddannelse af medarbejderne er en prioritet i Tivoli, så Tivoli til enhver tid har kompetencerne til at udvikle forretningen.
- 2.3.2. Tivoli vil desuden gerne bidrage til udvikling og uddannelse af børn og unge. Det gælder i forhold til at uddanne elever og lærlinge i virksomheden, men også i forhold til at drifte Tivoli Balletskole og Tivoli-Garden. Desuden har Tivoli en skoletjeneste, der tilbyder undervisningsforløb for elever i folkeskoler og på ungdomsuddannelser.
- 2.3.3. Tivoli er meget bevidst om sit ansvar ved at arbejde med unge mennesker, og derfor har Tivoli udarbejdet Code of Conducts for Tivoli Balletskole og Tivoli-Garden.
- 2.3.4. Tivolis organisationskultur er drevet af stolthed og fællesskab. Medarbejderne udviser stort engagement i både forretning og arbejdsplads. Tivoli arbejder systematisk med medarbejdertrivsel og gennemfører trivselsmålinger med fast frekvens og KPI.

2.4. *Sikkerhed*

- 2.4.1. Gæsternes og medarbejdernes sikkerhed er en grundforudsætning i alt, hvad Tivoli foretager sig, så Tivolis gæster og medarbejdere altid kan føle sig trygge, når de er i Tivoli. Tivoli arbejder aktivt for at forebygge hændelser i Haven. Tivoli følger til enhver tid anbefalinger om beredskab og sikkerhed fra myndighederne.

2.5. *Tilgængelighed*

- 2.5.1. Tivoli er for alle, og derfor arbejder Tivoli aktivt og kontinuerligt med at forbedre tilgængeligheden i Haven, selv om Tivolis historisk betingede udformning og forlystelser sætter visse begrænsninger herfor.

3. Forebyggelse af korrupsion og hvidvask

- 3.1. Tivoli har nultolerance over for korrupsion og hvidvask af penge. For at forebygge enhver form for bestikkelse, afpresning, bedrageri, underslæb m.v. har Tivoli konkrete retningslinjer for Tivolis medarbejdere vedrørende bestikkelse, interessekonflikt, gaver mv.
- 3.2. Tivoli har en whistleblowerordning, hvor uregelmæssigheder vedrørende virksomhedsdriften kan indrapporteres. Whistleblowerordningen er tilgængelig for både medarbejdere og samarbejdspartnere og kan tilgås både via Tivolis intranet og hjemmeside.



4. Dataetik, persondata og IT-sikkerhed

- 4.1. Tivoli ønsker at være en digitalt ansvarlig virksomhed, hvor gæster, samarbejdspartnere og medarbejdere har tillid til, at Tivoli behandler data lovligt, sikkert og transparent. Derfor arbejder Tivoli aktivt med realiseringen af proces-, system- og IT infrastruktur-tiltag, som imødekommer risici fra sikkerhedshændelser.
- 4.2. Tivolis dataetik og persondatapolitik kan ses på Tivolis hjemmeside.

5. Kulturarv

- 5.1. Som historisk og kulturelt vartegn er kulturarven særlig relevant for Tivoli, idet Tivoli værner om unikke kunstarter, som fx pantomime. Tivoli lægger desuden et stort arbejde i at passe på Tivolis historie og arkitektoniske udtryk, som hænger uløseligt sammen med Københavns udvikling.

6. Filantropi og invitationer

- 6.1. Tivoli arbejder struktureret med filantropisk arbejde, for på den vis bl.a. at tilgodese børn, der ikke har de samme muligheder som andre. Tivoli samarbejder bl.a. med børneafdelinger rundt om i landet og sikrer derigennem, at børn, der har været indlagt, kan besøge Tivoli. Desuden vurderer Tivoli løbende, efter fastlagte kriterier, de mange indkomne ansøgninger om hjælp af forskellig karakter.
- 6.2. Tivoli har tradition for årligt at tilbyde et antal Tivoli-kort og billetter til forestillinger mv. til en række samarbejdspartnere, politikere, venner af Haven og andre. Dette har gennem årene været med til at understrege Tivolis særlige historie og position som Danmarks førende turistattraktion og som et populært repræsentationssted.

7. Varetagelse af Tivolis interesser

- 7.1. Tivoli ønsker at være tæt på politiske dagsordener og beslutningsprocesser med henblik på at varetage Tivolis interesser. Dette sker særligt ved ledelsens engagement og deltagelse i relevante fora, den øverste ledelses varetagelse af tillidshverv og Tivolis relationer til og i samarbejde med relevante myndigheder. Ledelsen er pålagt høje etiske standarder i deres handlinger med det formål at påvirke beslutningsprocesser i en given retning, og dette arbejde sker altid i samråd med direktionen og direktionsekretariatet.
- 7.2. Tivoli er underlagt tilsyn og tilladelser fra forskellige offentlige myndigheder. Tivoli respekterer myndighederne og søger et godt samarbejde.



8. Lejer- og leverandørforhold

- 8.1. Tivoli ønsker at tilskynde sine lejere og leverandører til ansvarlig adfærd. Udover pris, service, kvalitet og leveringssikkerhed vægter og prioriterer Tivoli samarbejde med lejere og leverandører, der deler den opfattelse, der ligger bag principperne i FN Global Compact, og som inden for deres indflydelses- og forretningsfære fortsat arbejder for forbedringer på de områder, som de ti principper berører.
- 8.2. Tivolis lejere og leverandører skal overholde Tivolis Code of conduct for lejere og leverandører, når de indgår aftaler med Tivoli.

9. Ansvar

- 9.1. Alle medarbejdere i Tivoli er forpligtede til at sætte sig ind i og efterleve Tivolis politikker. Hvis en medarbejder er usikker på, om en bestemt adfærd er acceptabel, skal medarbejderen altid kontakte sin chef eller leder.
- 9.2. Den enkelte leder er ansvarlig for, at medarbejderne i området eller afdelingen kender og efterlever Tivolis politikker. Den enkelte leder er ansvarlig for at kende, forebygge og håndtere særlige risikoområder, som teamet møder i sit daglige arbejde.
- 9.3. Lederne forventes at være rollemodeller for Tivolis etiske værdier og personlig integritet og at praktisere en kultur, hvor medarbejderne opmuntres til at sige til, hvis de oplever, at Tivolis politikker overtrædes.
- 9.4. Lederne og HR er forpligtet til at rapportere væsentlige overtrædelser af Tivolis politikker til direktionen.

10. Lovgivning og internationale standarder

- 10.1. Tivoli tilstræber at overholde den til enhver tid gældende danske og internationale lovgivning. Tivolis arbejde med samfundsansvar er baseret på en række internationale standarder vedrørende menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion, herunder FN Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift og FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling.
- 10.2. Tivoli har udvalgt fire verdensmål, hvor Tivoli vil kunne gøre størst forskel:
 - 10.2.1. Verdensmål 8 "anstændige jobs og økonomisk vækst", delmål 8.5 (ligeløn), 8.6 (unge i beskæftigelse eller uddannelse) og 8.9 (bæredygtig turisme)
 - 10.2.2. Verdensmål 11 "bæredygtige byer, lokalsamfund og kulturarv", delmål 11.4 (bevarelse af kulturarv)



10.2.3. Verdensmål 12 "ansvarligt forbrug og produktion" delmål 12.3 (madspild), 12.5 (genanvendelse af affald), 12.6 (rapportering om bæredygtighed)

10.2.4. Verdensmål 13 "klimaindsats", delmål 13.2 (klimahandling)

11. Afrapportering og gennemgang

11.1. Politik for samfundsansvar gennemgås mindst en gang årligt af Tivolis bestyrelse.

11.2. Tivoli afrapporterer en gang årligt om sit samfundsansvar, jf. årsregnskabsloven § 99a.

--oo0oo--

Godkendt af Tivoli A/S' bestyrelse december 2022