

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.

1. Miljø og klima

Tivoli vil mindske sit klimaaftryk og har udvalgt 3 indsatsområder, hvor Tivoli aktivt kan bidrage til at begrænse CO₂-udledningen og reducere madspild og affaldsmængden:

- a. **Energiforbrug:** Tivoli vil arbejde på at omlægge sit energiforbrug til vedvarende energikilder og energieffektivisere sit energiforbrug.
- b. **Fødevarer:** Tivoli vil gøre sit madudbud mere bæredygtigt, og madudbudet skal indeholde mindre emballage og føre til mindre madspild.
- c. **Affald:** Tivoli vil optimere affaldshåndteringen i Haven og på kontorerne, så affaldsmængden reduceres og i højere grad end i dag kan blive genanvendt.

2. Menneskerettigheder, medarbejderforhold og sociale forhold

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

2.1. *Mangfoldighed, ligestilling og inklusion*

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 vores samfund og gæster og bidrager til et godt arbejdsmiljø. Inklusion af mennesker på kanten af samfundet er et særligt opmærksomhedsområde for Tivoli.

Tivolis arbejde for ligestilling og mangfoldighed tager udgangspunkt i, at menneskers forskelligheder bidrager til en attraktiv og dynamisk arbejdsplads, og vi accepterer ikke diskrimination på grund af køn, etnisk baggrund, seksuel orientering, politisk overbevisning, religion eller alder.

Tivoli har tiltrådt DI's Gender Diversity Pledge og vedtaget en diversitetspolitik, der kan ses på Tivolis hjemmeside.

2.2. *Uddannelse og trivsel*

Den enkelte medarbejder er vigtig for Tivoli, og alle medarbejdere danner grundlaget for, at Tivoli kan levere gode forretningsmæssige resultater. Vi ved, at uddannelse er vigtig i forhold til medarbejdertrivsel og fastholdelse af medarbejdere. Uddannelse af medarbejderne er en prioritet i Tivoli, så vi til enhver tid har kompetencerne til at udvikle forretningen.

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 drive Tivoli Balletskole og Tivoli Garden. Desuden har Tivoli en skoletjeneste, der tilbyder undervisningsforløb for elever i folkeskoler og på ungdomsuddannelser.

Tivoli er meget bevidst om sit ansvar ved at arbejde med unge mennesker, og derfor har Tivoli udarbejdet en Code of Conduct for Tivoli Balletskole.

Tivolis organisationskultur er drevet af stolthed og fællesskab. Medarbejderne udviser stort engagement i både forretning og arbejdsplads. Vi arbejder systematisk med medarbejdertrivsel og gennemfører trivselsmålinger med fast frekvens og KPI. Opfølgningsarbejdet er struktureret omkring en kommunikationsplan og en standard for opfølgning på resultaterne, hvor alle afdelinger udarbejder handlingsplaner.

2.3. Sikkerhed

Tivoli tager hånd om sikkerheden for både gæster og medarbejdere. Tivoli følger op på alle gæste- og medarbejderskader og arbejder aktivt for at nedbringe og forebygge antal ulykker i Haven. Tivoli følger til enhver tid anbefalinger om beredskab og sikkerhed fra myndighederne.

Tivoli har en sikkerhedspolitik, der skal sikre, at gæster og medarbejdere altid føler sig trygge, når de er i Tivoli, og at servicen til enhver tid er i højsædet.

2.4. Tilgængelighed

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 korruption og hvidvask

Tivoli har nultolerance over for korruption og hvidvask af penge. For at forebygge enhver form for bestikkelse, afpresning, bedrageri, underslæb m.v. har Tivoli i sin Code of Business Conduct konkrete retningslinjer for Tivolis medarbejdere vedrørende bestikkelse, interessekonflikt, gaver mv.

For at sikre at leverandørvalg sker på objektive kriterier, har Tivoli en indkøbspolitik med regler omhandlende køb, leje og anden erhvervelse af ydelser og tjenester.

Tivoli har en whistleblowerordning, hvor uregelmæssigheder vedrørende virksomhedsdriften kan indrapporteres. Whistleblowerordningen er tilgængelig for både medarbejdere og samarbejdspartnere og kan tilgås via Tivolis hjemmeside.

4. Dataetik, persondata og IT-sikkerhed

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.

Tivolis dataetik og en persondatapolitik kan ses på Tivolis hjemmeside.

5. Kulturarv

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

6. Lejer- og leverandørforhold

Tivoli vægter og prioriterer 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.

Tivoli benytter en Code of Conduct med udgangspunkt i FN Global Compact's ti principper, der indgår som en del af kontraktgrundlaget med lejere og leverandører. Tivoli vil i fremtiden som en del af kontrakterne opstille konkrete mål for bæredygtighed for samarbejdet.

7. Lovgivning og internationale standarder

Tivoli tilstræber at overholde den til enhver tid gældende danske og internationale lovgivning. Tivolis arbejde er baseret på en række internationale standarder vedrørende menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorruption, herunder FN Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift og FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling.

Tivoli har udvalgt fire verdensmål som led i arbejdet med samfundsansvar;

- Verdensmål 8 "anstændige jobs og økonomisk vækst", delmål 8.5 (ligeløn), 8.6 (unge i beskæftigelse eller uddannelse) og 8.9 (bæredygtig turisme)
- Verdensmål 11 "bæredygtige byer, lokalsamfund og kulturarv", delmål 11.4 (bevarelse af kulturarv)
- Verdensmål 12 "ansvarligt forbrug og produktion" delmål 12.3 (madspild), 12.5 (genanvendelse af affald), 12.6 (rapportering om bæredygtighed)
- Verdensmål 13 "klimaindsats", delmål 13.2 (klimahandling)

--oo0oo--

Vedtaget af Tivoli A/S' bestyrelse den 10. december 2021