



**POLITIK FOR DIVERSITET, LIGESTILLING OG INKLUSION
herunder politik for det underrepræsenterede køn**

TIVOLI A/S



Tivoli er, som Danmarks største turistattraktion, orienteret mod mangfoldighed i såvel gæste- som medarbejdersammensætning. Tivoli er for alle og betager gæsterne med engagerende, fælles oplevelser og skaber minder for livet – hele livet.

Tivoli bliver aldrig færdig og udvikles til glæde for gæster, medarbejdere, ejere, samarbejdspartnere og samfundet som helhed. Derfor er dét at arbejde med mangfoldighed en integreret del af forretningsplanerne og rammesættende for vores indsatser til at udvikle Tivoli ansvarligt.

Tivoli er en enestående arbejdsplads, der med det bedste hold skaber gæsteoplevelser i verdensklasse. Ud over, at diversitet, ligestilling og inklusion bidrager til Tivolis strategiske ambition og formål, så er det vigtige elementer i kampen for at tiltrække og tilknytte dygtige medarbejdere.

Vi arbejder dedikeret med at forebygge og stoppe alle former for diskrimination. I Tivoli er det en vigtig del af vores værdisæt og kultur, at alle skal behandles med respekt. Dette gælder både i forhold til vores gæster, medarbejdere og øvrige interessenter.

Vi mener, at diversitet, ligestilling og inklusion styrker forretningen og konkurrenceevnen. Vi tror på, at en mangfoldig og inkluderende organisation og arbejdsplads bidrager til at få mere motiverede og dedikerede medarbejdere. Forskellige medarbejdere bringer forskellige erfaringer og perspektiver med sig, som Tivoli kan drage nytte af. Diverse perspektiver øger virksomhedens samlede innovationskraft og kompetence og leder til stærkere beslutninger. Vi ser lige muligheder, retfærdighed og lige vilkår for alle medarbejdere som en forudsætning for at kunne tiltrække og fastholde de bedste talenter.

1. OVERORDNET FOKUS OG MÅL

1.1 I Tivoli orienterer vi os mod dimensionerne køn, alder, etnicitet, religion, seksuel orientering og funktionsnedsættelse, i tråd med definitionen fra institut for menneskerettigheder. Vi tilstræber at afspejle mangfoldigheden i samfundet omkring os og i Tivolis gæstesammensætning. Tivoli har desuden tilsluttet sig Dansk Industris diversitetsløfte, som består af 10 principper, der inspirerer virksomheder til at fremme diversitet, inklusion og ligestilling.

2. KØN

2.1 Tivoli ønsker at fremme ligestilling og kønsbalance som en integreret del af vores kultur og ledelsespraksis. Vi tror på, at vi kan opnå bedre forretningsmæssige resultater ved at have ledere og medarbejdere, hvis mangfoldighed i køn betyder forskelligartet tilgang til opgaver og mennesker. Vores fokus er at sikre, at vi har passende balance mellem kønnene på tværs af organisationen på alle organisatoriske niveauer.

2.2 Tivoli opfordrer alle medarbejdere, der får et barn, til at gøre brug af deres ret til orlov, og støtter op om mere ligelig fordeling af forældreorlov.

2.3 Tivoli er omfattet af kønsbalanceloven, som har til formål at fremme ligelig kønsfordeling i bestyrelser og øvrige ledelsesniveauer i store børsnoterede selskaber. Tivoli arbejder målrettet for at opnå eller fastholde en ligelig kønsfordeling i overensstemmelse med loven.

2.4 Kønsbalanceloven opstiller mål for ligelig kønsfordeling i bestyrelsen, hvor de medarbejdervalgte repræsentanter opgøres separat. Hvis der ikke er ligelig kønsfordeling i bestyrelsen, skal der fastsættes en proces for udvælgelse

af kandidater baseret på klare og neutrale kriterier, og det underrepræsenterede køn skal gives en fortrinsstilling, hvis kandidater er lige kvalificerede.

- 2.5 Hvis der ikke er en ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer, skal Tivoli opstille måltal for det underrepræsenterede køn sammen med en tidshorison, inden for hvilken måltallet skal tilstræbes opfyldt. Derudover skal der udarbejdes en politik, for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Det kan omfatte tiltag som mentorordninger, netværk, karriereudvikling og rekrutteringsprocedurer, der sikrer synlighed af ledertalenter fra begge køn, samt personalepolitikker, der fremmer lige karrieremuligheder.
- 2.6 Tivoli forpligter sig til løbende at vurdere, om der opstår behov for at fastsætte nye måltal, politikker eller iværksætte initiativer, hvis den nuværende balance ændrer sig.

3. ALDER

- 3.1 I Tivoli er der stor diversitet i stillingerne, som er fordelt på mange forskellige fagligheder. Der er også stor forskel i arbejdstider og beskæftigelsesgrad, herunder er der fortsat mange sæsonstillinger. Vi tror på, at den rette kombination af yngre og ældre medarbejdere er afgørende for at udvikle forretningen, da mangfoldighed i alder bidrager med både ny inspiration og tendenser såvel som livserfaring og viden.
- 3.2 Vi har et onboardingforløb, hvor vi har fokus på ansvaret for at være mange børns og unges første arbejdsplads, ligesom vi har en seniorpolitik, der skal sikre fastholdelse og tilpasning målrettet de ældre medarbejdere.

4. ETNICITET

- 4.1 Med Tivolis ambition om at være et internationalt førende oplevelsesbrand, er det naturligt med etnisk mangfoldighed blandt medarbejderne. Den etniske mangfoldighed er en styrke i forhold til at imødekomme gæster og øvrige interessenter og giver bredde i rekrutteringsbasen. I en del stillinger i Tivoli er det ikke et krav at kunne dansk.

5. RELIGION OG SEKSUEL ORIENTERING

- 5.1 I Tivoli har vi nultolerance overfor diskrimination, som er beskrevet i Tivolis politik mod mobning og chikane. Vi har et inkluderende miljø og tror på, at diversiteten også på disse områder bidrager til en favnende kultur til glæde for såvel gæster som medarbejdere og øvrige interessenter. Vi anerkender hinandens forskelligheder og respekterer alle religiøse overbevisninger og seksuelle orienteringer.

6. FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

- 6.1 I Tivoli skal det være let at være gæst eller medarbejder, også hvis man har en funktionsnedsættelse. Vi har en lang række tilbud til gæster med funktionsnedsættelse, der skal bidrage til en god oplevelse, og vi skaber løsninger sammen med medarbejdere med funktionsnedsættelse, der har særlige behov.

7. DIVERSITETSFREMMENDE REKRUTTERING, UDVIKLING OG LEDELSE

- 7.1 Vi vil altid rekruttere den kandidat, der matcher stillingen bedst baseret på kompetencer og fit til organisationen. For at sikre nøgtern og professionel rekruttering, anvender Tivoli i rekrutteringsprocessen, til størsteparten af de ledige stillinger, digital screening, der er objektiv og neutral med hensyn til navn / køn / etnisk baggrund / alder eller seksuel orientering, og som udelukkende vurderer på personlige og faglige kompetencer. Det er frivilligt for



kandidaten at oplyse køn, og vi beder ikke om oplysninger om alder. Vi tilstræber i den manuelle udvælgelse at præsentere kandidater af flere køn på shortlists.

7.2 Vi sikrer, at adgang til kompetenceudvikling og forfremmelser er ens for alle, ligesom vi er opmærksomme på, at diversiteten i medarbejdergruppen præger Tivolis interne medier.

7.3 Endelig sikrer vi, at alle ledere kender Tivolis politikker og holdninger og er klædt godt på til at lede diverse medarbejdergrupper.

8. GENNEMGANG AF POLITIKKEN

8.1 Politik for diversitet, ligestilling og inklusion gennemgås mindst en gang årligt af Tivolis bestyrelse.

--oo0oo--

Godkendt af Tivoli A/S' bestyrelse den 11. december 2025