

The Tivoli logo is positioned at the top center of the page. It consists of the word "TIVOLI" in a white, serif, all-caps font, with a horizontal line of small white dots underneath it. The background of the entire page is a photograph of a park scene, likely Tivoli Gardens, featuring a large wooden sailing ship structure, a tall tower, and a street lamp with multiple circular light fixtures in the foreground. The image is overlaid with a semi-transparent green filter on the left side and a white diamond-patterned graphic in the top right corner.

TIVOLI

TIVOLI CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

CSR-RAPPORT 2020

Samfundsansvarsredegørelse iht. Årsregnskabsloven
(ÅRL) § 99a og 99b CSR-rapporten er en del af
ledelsesberetningen 2020

Indholdsfortegnelse

CEO letter	side 3
Tivoli – altid som aldrig før	side 5
- Risici	
- Forretningsmodel	
- Væsentlighed	
Bæredygtighed i Tivoli	side 12
FNs Verdensmål	side 16
CO2 baseline	side 18
CSR-politik	side 20
Bilag	side 44

Sådan læser du rapporten

Denne CSR-rapport er skrevet i overensstemmelse med kravene jf. Årsregnskabsloven om rapportering af samfundsansvar. På følgende sider kan du læse, hvordan Tivoli forholder sig til antikorrup-tion, menneskerettigheder, klima og arbejdstagerrettigheder samt mangfoldighed og det underrepræsenterede køn.

Tivolis væsentligste risici	side 7
Menneskerettigheder	side 8
Tivolis forretningsmodel	side 9
Arbejdsrettigheder	side 17
Mangfoldighed og det underrepræsenterede køn	side 25
Klima	side 36
Antikorrup-tion	side 43



En eventyrlomme fuld af betagende oplevelser

Georg Carstensen skabte Tivoli som kontrast til verden udenfor. En eventyrlomme fuld af betagende oplevelser. Tivoli er en levende fortælling gennem 177 år om danskernes glæde ved at være sammen om musik, mad, blomster, lys, spil, dansk og rutsjebaner. Selv i et år som 2020, hvor coronapandemien ramte verden, lykkedes det Tivoli at holde åbent for gæster i 199 dage - trygt og ansvarligt.

Det kunne vi gøre blandt andet fordi vi lancerede nye værktøjer som tidsbestilling for adgang til Haven, vagtordning uden for Tivoli og et bookingsystem til forlystelser. Og det lykkedes ikke mindst pga. et konstruktivt samarbejde med myndigheder og politi. Det samarbejde har været helt uvurderligt for Tivoli og vores gæster. Det vil jeg her takke vores samarbejdspartnere for.

2020 lærte os alle meget om værdien af omstillingsevne og omstillingsvilje. Det er en læring, der viser os vejen til, hvordan vi kan håndtere en anden stor udfordring, der møder os - kampen mod klimaforandringerne.



Vi lægger en stor indsats i at passe på Tivolis historie og arkitektur

Her skal Tivoli naturligvis også yde sit bidrag ved at skabe et endnu mere bæredygtigt Tivoli. Vi er allerede godt i gang. I 2020 har vi fx udskiftet tusindvis af gammeldags glødepærer med nye LED lyskilder, hvilket mærkbart har reduceret vores elforbrug, og vi har flere initiativer på vej, bl.a. indenfor affaldssortering.

Som den første forlystelseshave i Danmark har Tivoli de seneste par måneder kortlagt det totale klimaaftryk. Med denne analyse kan vi nu lægge en strategi og identificere hvor og hvornår, det er mest effektivt at sætte ind med vores indsatser. Analysen viste et estimeret CO₂ aftryk på ca. 2.000 ton* fra direkte udledninger og købt energi (scope 1 og scope 2*) samt et foreløbigt estimeret CO₂ aftryk på ca. 42.000 ton* fra øvrige indirekte udledninger (scope 3*). Hertil kommer gæsternes transport til og fra Tivoli.

I de kommende år vil Tivoli med udgangspunkt i denne viden, arbejde engageret og målrettet for at mindske CO₂ udledningen markant. Det første skridt i 2021 er en konkretisering af initiativer, programmer og fastlæggelse af ambitiøse delmål med henblik på at reducere udledningen.

2020 markerede også femårsdagen for FN's Verdensmål. I Tivoli arbejder vi aktivt med at bidrage til flere af disse mål, og vi har i 2020 afholdt vores første interne Verdensmålsakademi. Her er ambitionen, at hver enkelt medarbejder skal kende sit potentiale, i forhold til at bidrage til FN's Verdensmål.

*Baseret på 2019 data, da 2020 ikke er et repræsentativt år. Se bilag for definition af scope 1, 2 og 3.

En vigtig del af vores CSR-arbejde er Tivolis kulturarv. Vi prioriterer unikke kunstarter som pantomimen, samtidig med, at vi fortsat udvikler Tivoli-Garden og Tivoli Ballet Skole. Tivoli er også nyskabende i forhold til eksperimenterende samarbejder i Salene. Vi lægger en stor indsats i at passe på Tivolis historie og arkitektur. Vi værner om og udvikler den kulturarv, vi har ansvaret for.

Der er ingen tvivl om, at Tivoli, som mange andre virksomheder, lider økonomisk i denne tid. Flotte overskud blev i 2020 erstattet med røde tal, lige så hurtigt som Coronapandemien lukkede det danske samfund.

Det betyder naturligvis, at Tivoli i de kommende år skal være ekstra opmærksom på omkostninger og investeringer, hvilket også kan komme til at præge rækkefølgen og hastigheden af de indsatser, der planlægges, men det kommer ikke til at stoppe arbejdet med udviklingen af Tivoli mod en endnu mere bæredygtig fremtid. Det arbejde er lige så vigtigt for Tivoli, som det er for det samfund, Tivoli er en pulserende del af.

Susanne Mørch Koch

Som Danmarks mest populære turistattraktion skal vi være på forkant

Tivolis mission er at betage gæsterne med engagerende oplevelser, og i Tivoli arbejder alle sammen for at lykkes. Vi er gode kolleger med et fælles mål, og vores glæde og engagement smitter af.

Siden begyndelsen har Tivoli været for alle. Det klasseopdelte samfund under enevælden blev udvisket, når man gik i Tivoli, for her var alle lige, når entréen var betalt. Tivoli er for alle, og dermed følger også en forpligtelse til konstant udvikling af Haven. Tivoli skal hele tiden udvikle sig for at være relevant for både yngre og ældre generationer.

Tivoli skal ikke blot appellere til forskellige generationer, Haven skal også være relevant på tværs af landegrænser. Der skal være noget universelt eventyrligt i oplevelsen af Haven – et umærkeligt skift fra hverdag til et uforpligtende univers fuld af skønhed og magi, som opstår i samspillet mellem forlystelser, blomsterhaver og spise- og kulturoplevelser.

Det er netop Tivolis kulturelle profil, der er medvirkende til, at Tivoli er noget særligt. Det kulturelle udbud strækker sig fra Rasmus Klump forestillinger og Fredagsrock til pantomimer og klassiske koncerter i Koncertsalen. Også på kulturområdet bestræber vi os på at være nyskabende og eksperimenterende.

Et eksempel er samarbejdet mellem pop kunstneren Oh Land, H.M. Dronningen og koreografen Possokhov om balletforestillingen Snedronningen. I Tivoli kan man opleve pantomime, en rockkoncert, Tivoli-Gardens parade og Rasmus Klump på én og samme dag. Her er noget for alle.

Som Danmarks mest populære turistattraktion skal vi være på forkant. Med en beliggenhed midt i København, har Tivoli et godt udgangspunkt for at opfylde visionen om at være et førende, internationalt oplevelsesbrand. København er en trendsættende og innovativ hovedstad, der nærer Tivolis brand, og omvendt er Tivoli et historisk og kulturelt vartegn i konstant udvikling, der gerne bidrager til København.



“

Tivoli er en virksomhed med stærke værdier og en kulturel arv at værne om.

Tivoli har fire sæsoner – Sommersæsonen, Halloween, Jul i Tivoli og Vinter i Tivoli. Ud over sæsonerne har Tivoli en del helårsforretninger, Nimb, forestillinger i Salene og udlejningsarrangementer året rundt. Der er ca. 750 helårsansatte og 1.250 sæsonansatte medarbejdere i Tivoli. Der er mange medarbejdere med høj anciennitet, både blandt helårsansatte og sæsonansatte medarbejdere.

Arbejdskulturen i Tivoli er unik, og engagementet blandt medarbejderne er stort. Alle medarbejdere ved, at de bidrager til at videreføre Tivolis historie, som vi deler med hele Danmark. Samtidig er vi stolte af at være med til at udvikle Tivoli. Der er et sammenhold omkring Haven, og det påvirker de menneskelige relationer. Mange medarbejdere beskriver deres kolleger i Tivoli som deres Tivoli-familie.

Det særlige sammenhold og fællesskab blandt medarbejderne i Tivoli giver overskud, og det kan gæsterne mærke. Vi tror på, at der er en sammenhæng mellem glade medarbejdere med overskud og evnen til at betage gæsterne i Haven.

Tivoli er en virksomhed med stærke værdier og en kulturel arv at værne om. Vores arbejdskultur er noget særligt, og alle medarbejdere er en del af Havens historie og betydning for København og Danmark. Tivolis CSR-indsats skal ses i lyset af det ansvar, der følger med, når man er Danmarks mest populære turistattraktion.

I Tivoli arbejder vi systematisk med risici-analyse og compliance

Tivoli A/S er et aktieselskab med en bestyrelse, en anmeldt direktion og en udvidet direktion som de øverste ledelseslag. Vi har desuden oprettet en afdeling for bæredygtighed, som rapporterer til den øverste ledelse.

Den øverste ledelse har ansvaret for at opsætte forretningsgange, der sikrer, at Tivoli overholder relevant lovgivning og løbende overvåger risici.

Vi sikrer, at vi handler miljømæssigt forsvarligt og overholder regler og anbefalinger fra myndighederne. Vi følger med i den bæredygtige udvikling og vurderer løbende, om vi kan benytte nyudviklede, bæredygtige alternativer til de eksisterende løsninger. Vi er, som tidligere omtalt, midt i en transformation mod et mere bæredygtigt Tivoli, og vi arbejder aktivt med at nedbringe Tivolis klimaaftryk.

I forhold til miljø og klima, skal vi være særligt opmærksomme på uforudsete hændelser som fx kemikalieudslip, og der er udarbejdet aktionsplaner for at håndtere den slags hændelser. Desuden har vi udarbejdet en kemi-database, hvor vejledning om risici i forbindelse med håndtering af kemi er tilgængelig for alle medarbejdere.

Vi tager hånd om sikkerheden for medarbejdere og gæster. I forhold til gæstesikkerhed har vi en sikkerhedsorganisation, der konstant vurderer risici og tager forholdsregler, når vi har gæster i Haven. Det gør sig særligt gældende ved store events, og når vi har mange gæster samlet. Enhver gæste- eller medarbejderskade indrapporteres og på højeste ledelsesniveau i Tivoli drøftes løbende, hvad Tivoli kan gøre for at forbedre sikkerheden for gæster og medarbejdere.

I forhold til medarbejdersikkerhed gælder samme forholdsregler og årvågenhed fra sikkerhedsorganisationen, som er gældende for gæster. Herudover arbejder arbejdsmiljøorganisationen for at sikre, at medarbejderne møder ind til en sikker og tryk arbejdsplads. Vi følger op på arbejdsulykker og overvåger udviklingen nøje, og vi arbejder aktivt for at nedbringe og forebygge antal ulykker i Haven.

Der er også risici i forbindelse med de kørende forlystelser i Haven. Vi vedligeholder konstant og har løbende eksternt gennemsyn af alle forlystelser for at kontrollere, at forlystelserne er sikre og klar til gæster. Desuden har Tivoli sikkerhedsuddannede medarbejdere ved alle forlystelser.

“

Tivoli har en inkluderende arbejdskultur, og vi arbejder på at skabe lige muligheder for alle

Vi forholder os aktivt til menneskerettigheder. Vi er især opmærksomme på risiko for forskelsbehandling i Tivoli og har en politik for mobning og chikane. Tivoli har en inkluderende arbejdskultur, og vi arbejder på at sikre lige muligheder for alle.

Vi tror på, at en medarbejderstab, der afspejler forskellighederne i samfundet, bidrager til et godt arbejdsmiljø. Tivoli har desuden en Code of Conduct*, som alle medarbejdere er bekendt med og accepterer, når de bliver ansat.

*Tivolis Code of Conduct omfatter retningslinjer for ansættelse i Tivoli samt retningslinjer for ansvarlig forretningsførelse.

I forhold til antikorrupcion er det især indkøbsområdet, vi fokuserer på, og her findes retningslinjer for at undgå korrupcion. Desuden har Tivoli en whistleblowerordning, hvor uregelmæssigheder i virksomhedsdriften kan rapporteres. Tivolis leverandører er, ligesom Tivoli selv, forpligtet til at leve op til Tivolis Code of Conduct vedrørende ansvarlig adfærd, herunder arbejdstagerforhold.

Ca. 2.000

Medarbejdere

Når Tivoli holder åbent for gæster

1.628.000

Gæster i 2020

Omsætning 487 mio. kr.

Resultat før skat -185 mio. kr.

Ca. 6 mio.

Gæsteture i 2020

Tivoli har altid stået op fire søjler – og med tiden er der kommet nye forretninger til



Haven

- Historie
- Lys
- Blomster



Forlystelser

- 34 forlystelser, heraf 4 sæsonforlystelser



F&B

- 83 outlets, heraf 41 lejere
- Nimb
- Wagamama
- Tivoli Hjørnet (8.500 m²)



Kultur

- Ballet, teater, pop, rock og klassisk musik
- Fredagsrock
- Copenhagen Phil
- Tivoli Garden



Nye forretningsområder

- Licensforretning som Tivoli Hotel (700 værelser), Normann CPH, TivoliCasino.dk (Danske Spil)
- Nimb Hotel

Ledelse

Direktion

Adm. direktør
Finansdirektør

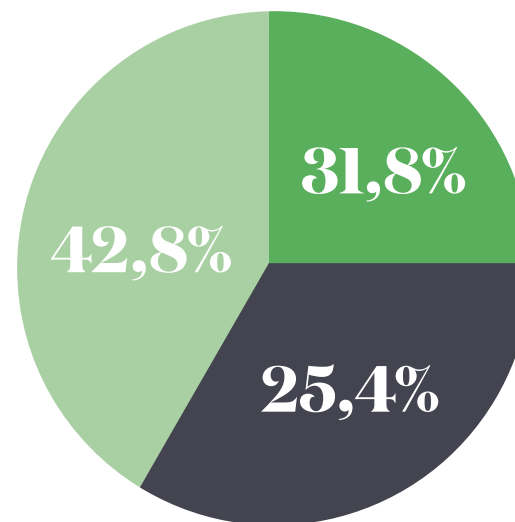
Susanne Mørch Koch
Andreas Morthorst

Bestyrelse

Formand
Næstformand
Medlem
Medlem
Medlem
Medlem

Tom Knutzen
Mads Lebech
Claus Gregersen
Ulla Brockenhuus-Schack
John Høegh Berthelsen
Tue Krogh-Lund

Aktionærer



- Skandinavisk Holding (kontrolleret af Chr. Augustinus Fabrikker*)
- Chr. Augustinus Fabrikker*
- Andre aktionærer

*Chr. Augustinus Fabrikker er et 100% fondsejet selskab med fokus på ejerskab af danske virksomheder.



“

Tivoli er bevidst om det samfundsansvar, der følger med som vartegn for København og Danmark

Vi analyserer løbende arbejdet med samfundssansvar og eksterne omstændigheder, så vi kan sikre, at indsatserne er rettet mod de rette emner indenfor ansvarligheds- og bæredygtighedsindsatsen.

Interesser fra alle lag af organisationen inkluderes i de løbende vurderinger af Tivolis væsentligste indsatsområder. Vi rapporterer på væsentligste områder i afsnittet CSR-politik (side 20-43). Emnerne evalueres årligt i den nyoprettede afdeling for bæredygtighed.



Tivoli sætter en ære i at drive en socialt ansvarlig arbejdsplads og en bæredygtig forretning

Vi er stolte af det store aldersspænd og de mange forskellige nationaliteter, vi har repræsenteret i Tivoli. Mangfoldigheden afspejler vores samfund og gæster - og bidrager til et godt og sundt arbejdsmiljø. Tivoli er en servicevirksomhed, og drivkraften er medarbejderne.

I 2020 blev bæredygtighed formelt en integreret del af Tivolis forretningsstrategi og værdisæt. Vores tilgang til bæredygtig forretningsdrift og ledelse bygger på en mangeårig indsats for at skabe nytte og værdi for samfund og mennesker.

Verden forandrer sig, og samtidens udfordringer kalder på et fornyet og forstærket ansvarlighedsbegreb. For Tivoli betyder det, at vi vil prioritere bæredygtighed både i Haven og udenfor Tivoli (fx samarbejdet med leverandører), og at vi vil intensivere vores arbejde med bæredygtighed i fremtiden.

Arbejdet med Corporate Social Responsibility er en investering i fremtiden. Det styrker Tivolis brand, engagerer og tiltrækker de dygtigste talenter, gør os konkurrencedygtige og sikrer, at vi er bevidste og på forkant med risici. Som Danmarks mest populære turistattraktion og vartegn for København har vi et ansvar for at gå forrest i forhold til at være en inkluderende arbejdsplads, og vi har et ansvar for at prioritere arbejdet med at reducere Tivolis klimaaftryk.



“

Vi bestræber os på at forbedre vores indsats og skabe målrettede initiativer der, hvor vi kan gøre den største forskel. Med et samfund stærkt påvirket af COVID-19, har særligt vores gæsters og medarbejderes sikkerhed og sundhed været de største indsatsområder i 2020. Men også vores arbejde med miljø og klima har taget fart med en analyse af vores klimaaftryk. Næste skridt er at udarbejde mål for CO2-udledning, ressourceeffektivitet, affaldsmængder, genanvendelse og madspild samt benytte vedvarende energi.

Kasper Schumacher
Havedirektør

Governance

Tivolis bæredygtighedsstrategi og -politik er langsigtet og gennemgribende. Med aktiviteter og aktiver på tværs af brancher favner vores arbejde med bæredygtighed og ansvarlighed et bredt område og inkluderer et vidtstrakt sæt af politikker for samfundsansvar.

Vi arbejder aktivt på at forankre de mangeartede politikker for bæredygtighed og verdensmål i drift, ledelse, værdikæde og strategi.

Ledelsen og afdelingen for bæredygtighed sikrer, at Tivoli arbejder konkret og målrettet med de områder, som kan gøre den største forskel for Tivoli og Tivolis interessenter. På den måde skaber vi den største forandring og sikrer, at vi omhyggeligt og ansvarligt definerer og varetager alle områder og risici, der kan være forbundet med Tivolis virksomhed.



Tilsyn og ansvarlighed

Ansvar for implementeringen af arbejdet med bæredygtighed ligger hos afdelingslederen. Det er også afdelingslederens ansvar, at afdelingen og medarbejderne lever op til de relevante politikker for ansvarlig virksomhedsdrift. Bæredygtighedsstrategien nedbrydes til konkrete tiltag i samarbejde med afdelingen for bæredygtighed, som også rådgiver og bistår med implementeringen af initiativerne i den respektive afdeling.

Alle medarbejdere og lejere arbejder efter Tivolis Code of Conduct, som ejes af den anmeldte direktion.

For at sikre at bæredygtighedsstrategien forankres på tværs af organisationen, er det overordnede ansvar for strategien placeret hos Have-direktøren, som er beslutningsansvarlig for driften af Tivoli.

Der er samtidig etableret en afdeling for bæredygtighed med reference til Have-direktøren. Her ligger ansvaret for kontinuerligt at identificere strategiske muligheder for bæredygtighed samt at sikre, at Tivolis arbejde med bæredygtighed, strategi og politikker adresserer alle relevante interessentgruppers behov og interesser. Arbejdet sker i samarbejde og tæt dialog med Tivolis udvidede direktion.

Bæredygtighedsafdelingen vurderer løbende ESG-emner (Environmental, Social og Governance), så vi sikrer, at Tivoli hele tiden følger med - og er på forkant med den bæredygtige udvikling på de områder, som har størst væsentlighed for driften af forretningen. Herunder vurderes både emner, der kan påvirke forretningsdriften og de risici, som Tivolis virksomhed kan skabe. I vurderingen medtænkes Tivolis og eksterne gruppers - fx NGO'er, brancheorganisationer, gæster og lokale myndigheders perspektiver.

FN's verdensmål - samarbejdet om en bæredygtig fremtid

FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling sigter mod at løse nogle af de globale udfordringer, verden står overfor, inden 2030. Og der er brug for, at virksomheder tager ansvar og arbejder på løsninger, hvis vi skal nå i mål. Tivoli vil gerne bidrage og gøre en forskel.

I 2021 vil Tivoli formalisere arbejdet med verdensmålene yderligere. Det er Tivolis ambition, at der skal udarbejdes konkrete handlingsplaner for de mål, som har mest relevans for Tivolis forretning – og at hver enkel medarbejder skal kende sit potentiale i forhold til at bidrage til målene.

For Tivoli er det særligt verdensmål 8 ”anstændige jobs og økonomisk vækst”, 11 ”bæredygtige byer, lokalsamfund og kulturarv” og 12 ”ansvarligt forbrug og produktion”, der er i fokus på toppen af vores arbejde med en fokuseret klimaindsats mål 13.

Kulturarven er fx særlig relevant for Tivoli, idet vi værner om unikke kunstarter, som fx pantomime og er nyskabende i forhold til eksperimenterende samarbejder i vores sale. Vi lægger desuden et stort arbejde i at passe på Tivolis historie og arkitektur, som hænger uløseligt sammen med Københavns udvikling.

Som Danmarks mest besøgte turistattraktion har Tivoli store aktier i turismesektoren. Vi kan og vil arbejde med at sikre den bæredygtige turisme, som skaber lokale jobs og fremmer lokal kultur. Vi har et særligt ansvar for lokalsamfundet og en unik mulighed for at gøre en forskel. I 2020 har Københavns Kommune bragt visionen om en kommende, grøn bypark tættere på at blive realiseret, men der udestår stadig et stort arbejde, før at visionen kan virkeliggøres.

Parken vil foran Tivolis hovedindgang skabe et grønt fristed i centrum af byen for både lokale og tilrejsende, hvor renere luft, cykler og fodgængere prioriteres til fordel for trængsel, tæt trafik og biler.

Tivoli har siden første åbningsdag i 1843 haft fokus på inklusion og lige muligheder for alle. Vi tror på, at en mangfoldig medarbejderstab og en nysgerrig tilgang til andre bidrager til et godt arbejdsmiljø. Samtidig tror vi, at en medarbejderstab, der afspejler vores samfund og gæster, er en styrke i forhold til at yde den bedste service.



Medarbejderne i Tivoli har ret til en sikker og ordentlig arbejdsplads

Arbejdstagers rettigheder, sikkerhed, diversitet og ligestilling er højt på dagsordenen i Tivoli. Vi bestræber os på at undgå diskrimination og sikre ligestilling og diversitet i kulturproduktioner, koncerter m.m. Vi har udarbejdet retningslinjer, der understøtter ligestilling mellem kønnene samt en politik til forebyggelse af mobning og chikane.

Medarbejderne i Tivoli har ret til en sikker og ordentlig arbejdsplads. I Tivoli sikrer vi arbejdstagers rettigheder ved at leve op til de gældende overenskomster og myndighedernes lovkrav.

Vi sætter rammer for ansvarlig adfærd via Tivolis code of conduct og politikker, der understøtter rammerne om en god arbejdsplads med ordnede forhold. Vi ser en særlig opgave i at repræsentation og inklusion af mennesker på kanten af samfundet vægtes også højt.

Vi har udarbejdet en analyse af Tivolis totale CO₂ påvirkning på klimaet. På den baggrund og med de nye opdagelser, kan vi igangsætte konkrete og effektive planer for, hvordan vi reducerer Tivolis påvirkning på klima og miljø. Næste skridt er at udarbejde mål for CO₂ -udledning, ressourceeffektivitet, affaldsmængder, genanvendelse og madspild samt benytte vedvarende energi.

Arbejdet medfører, at Tivoli retter fokus mod samarbejdet med leverandører og stiller helt specifikke krav til leverandører og samarbejdspartnere. Vi skal sammen med leverandørerne sætte fælles mål for bedre og mere klimahandling. Samtidig skal Tivoli fastholde de allerede skærpede leverandørkrav i forhold til menneskerettigheder og anti-korruption.

Vejen til et grønt Tivoli er at få reduceret Tivolis CO2 udledning

I Tivoli er vi trukket i arbejdstøjet for at skabe forandring, og bæredygtighed er vedtaget som strategisk prioritering i 2020. For at systematisere arbejdet med bæredygtighed har vi i 2020 kortlagt Tivolis totale klimaaftryk. En detaljeret analyse er nødvendig for at lægge en effektiv strategi og identificere hvor og hvornår, det er mest effektivt at sætte ind.

Analysen viste et estimeret CO2 aftryk på ca. 2.000 ton* fra direkte udledninger og købt energi (scope 1 og 2) samt et foreløbigt estimeret CO2 aftryk på ca. 42.000 ton* (scope 3) fra øvrige indirekte udledninger**. Hertil kommer gæsternes transport til og fra Tivoli.

Klimaaftrykket fordeler sig på energiforbrug, brændselsforbrug og i væsentlig grad indkøb, fødevarer, gæstetransport og nye byggeprojekter.

I løbet af 2021 vil vi konkretisere og præsentere målsætninger, indsats og programmer, som kan reducere vores CO2, herunder undersøge muligheden for at skabe CO2 neutralitet i Haven. Vi vil arbejde fokuseret med cirkulær økonomi og genanvendelse og skabe nye, engagerende spise- og kulturoplevelser med lav klimabelastning.

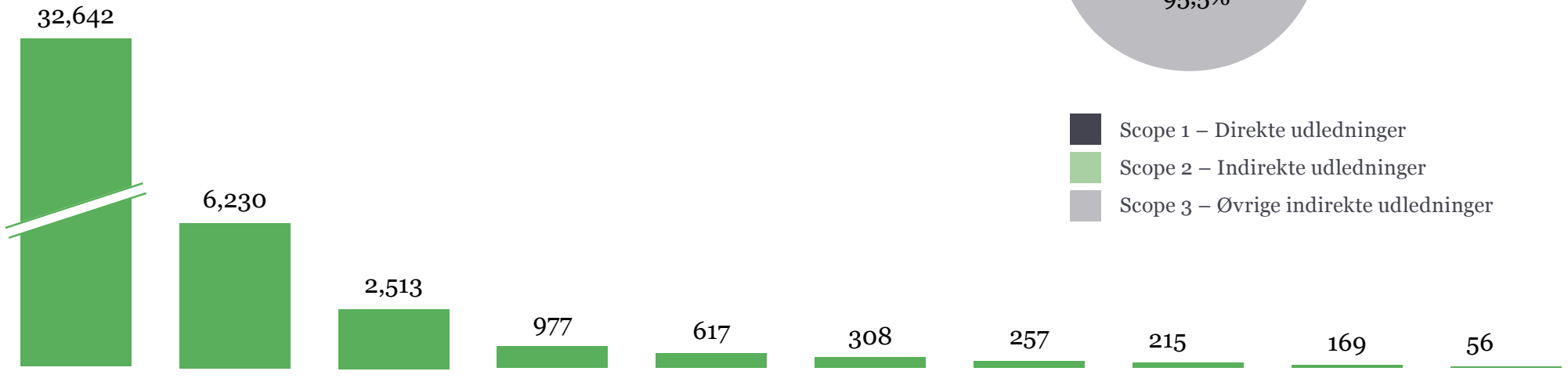
Tivolis fokus på klima samt ansvarlig forbrug og produktion vil i fremtiden række ud over Haven og forretningen. Vi vil være med til at skabe en bæredygtig retning for oplevelsesindustrien. Tivoli er en del af løsningen, men for at lykkes har vi brug for, at samarbejdspartnere, leverandører, sponsorer og gæster trækker i arbejdstøjet med os.

*Baseret på 2019 data, da 2020 ikke er et repræsentativt år

**Se bilag for nærmere forklaring

Tivolis CO2 udledning

Tivolis estimeret CO2 aftryk er på ca. 2.000 ton* fra direkte udledninger og købt energi (scope 1 og scope 2*) samt et foreløbigt estimeret CO2 aftryk på ca.42.000 ton* fra øvrige indirekte udledninger (scope 3*).



Tivolis baseline består af følgende...

Hvad vi indkøber af varer – fra mad og drikke til skilte, uniformer, plantre, rullegræs etc.

Store investeringer
Fra nye forlystelser til renoveringer, maskiner, software programmer etc.

Elektricitet, varme og køl
Hvad vi bruger for at holde have åben og lyset tændt.

Tivoli hotels energiforbrug
(Royalties til Tivoli for brug af navn og co-branding)

Transport
Tivolis medarbejdere udleder CO2 i transporten til og fra Tivoli

Energiforbrug fra bygninger vi lejer
Tivolis lejemål, herunder Hammerholmen, Rudolph Berg, wagamama (FRB)

Transport af effekter til og fra Tivoli
Transport til og fra lagerfaciliteter og ved eksterne optrædere udenfor Tivoli

Brændstof
Til brug for Tivolis køretøjer udenfor Tivoli

Forretningsrejser
Transport til og fra København

Affald
Hvad driften af Haven generer af affald

*Baseret på 2019 data, da 2020 ikke er et repræsentativt år

**Se bilag for nærmere forklaring



Målepunkter

Vi rapporterer, som i de foregående år, særskilt på følgende målepunkter:

Trivsel, kompetenceudvikling, mangfoldighed, sygefravær, arbejdsulykker, tilgængelighed, velgørenhed, vedligehold, dyrevelfærd, økologi, affald, elforbrug, genbrugsordning, vandforbrug og korruption.

Desuden rapporterer vi som noget nyt på datasikkerhed og kulturtilbud til unge.



Medarbejderne er drivkraften i Tivoli

I Tivoli arbejder vi aktivt på at forbedre arbejdspladsen og arbejdsmiljøet for vores ca. 2.000 medarbejdere. Tivoli skal være en sund og sikker arbejdsplads med ordnede forhold, hvor alle medarbejdere har lige rettigheder.

Mangfoldigheden på arbejdspladsen afspejler vores samfund og gæsterne i Haven, vi tilstræber at vores medarbejderstab er ligeså mangfoldig som gæstesegmenterne i Haven. Vi er stolte af det store aldersspænd og de mange forskellige nationaliteter, vi har repræsenteret i Tivoli. Diversiteten bidrager til et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne er nysgerrige og sætter pris på forskelligheder. Drivkraften i Tivoli er medarbejderne.



“

Vi er stolte af, at vi formåede at løfte sikkerhedsniveauet og omstille driften af Haven i 2020

Som følge af pandemien har Tivoli i 2020 haft særligt fokus på sundhed og sikkerhed for medarbejdere og gæster. Et godt samarbejde med myndighederne gjorde det muligt at holde Haven åben for gæster i 199 dage.

Vi er stolte af, at vi formåede at løfte sikkerhedsniveauet og omstille driften af Haven, så vi kunne give gæsterne en sikker og betagende oplevelse i Tivoli. Dog blev både Tivolis ommer-sæson og Jul i Tivoli betydeligt kortere end planlagt på grund af Corona-restriktioner.

Det kræver en særlig evne til hurtig omstilling og vilje til at lykkes sammen at få omlagt arbejdsgange og tage de nødvendige forholdsregler til at kunne holde Tivoli åben for gæster. Tivoli har en stærk medarbejderkultur med engagerede medarbejdere, der er villige til at gøre noget ekstra, når det er nødvendigt. Samme stærke kultur skal drive og sikre bæredygtig drift af Haven.

En stærk medarbejderkultur og samarbejde på tværs af fagligheder skal prioriteres og understøttes af vidensdeling og kompetenceudvikling. I Tivoli har vi kontinuerligt fokus på udvikling af medarbejderne og på at skabe trygge og sikre rammer på arbejdspladsen.



Trivsel – vi har lært at stå sammen

Tivoli gennemførte i november 2020 en medarbejdertilfredsheds-måling. Alle medarbejdere havde mulighed for at deltage i undersøgelsen. Flere afdelinger, der ikke var ramt af hjemsendelser, benyttede sig af muligheden for ekstra målinger.

Scoren på udsagnet ”Alt i alt er Tivoli en god arbejdsplads” lå i 2020 på 91%. Det er meget positivt set i lyset af, at 2020 har været et udfordrende år med store og hurtige omstillinger, der har krævet stor fleksibilitet af medarbejderne.

I 2020 måtte Tivoli afskedige 233, som følge af COVID-19. Afskedigelsesrunder er altid hårde, og kan skabe job-usikkerhed og forårsage omlægning af arbejdsopgaver til færre hænder. I det lys er det meget positivt, at vi øger vores tilfredshed blandt medarbejderne.

I 2020 arbejder Tivoli med reduktion af stress og på at styrke samarbejdet på tværs af organisationen. Som følge af pandemien har medarbejderne skulle takle uvante problemstillinger som fx isolation ved hjemme arbejde og usikkerhed omkring job. På trods af det, er det lykkedes at forbedre scoren på ”Alt i alt er Tivoli en god arbejdsplads” i 2020.

Vi har lært at mødes online, og det har givet øget fleksibilitet i en travl hverdag. Pandemien har været med til at styrke samarbejdet på tværs på trods af fysisk afstand. Der er bl.a. oprettet flere og nye mødefora på tværs af organisationen, så alle interessenter har adgang til relevant information på samme tid.

Vi har lært at stå sammen. I svære tider er det, ved en fælles indsats, lykkedes at levere betagende oplevelser til gæsterne. Engagementet og viljen til at lykkes har aldrig været stærkere. Det skal vi bygge videre på i 2021.

I 2021 skal vi fastholde det gode resultat på 91% på udsagnet ”Alt i alt er Tivoli en god arbejdsplads”.

	2018	2019	2020
	90%	89%	91%

*Beregningsmetode: Andelen af medarbejderne, som har svaret 'næsten altid sandt' og 'ofte sandt' på spørgsmålet "Alt i alt er Tivoli en god arbejdsplads"

Kompetenceudvikling - ny platform for digital læring

I Tivoli prioriterer vi uddannelse af medarbejderne højt. Vi ved, at uddannelse er vigtigt 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.

I 2020 har vores indsats været rettet mod (a) diverse e-learning forløb, (b) Tivolis talenthold, hvor der bl.a. er afholdt et verdensmålsakademi samt (c) en opkvalificering af de sproglige kompetencer i vores hovedområde High End, hvor vi har mange medarbejdere med dansk som andet eller tredje sprog. Vi har valgt at fokusere på de sproglige kompetencer for at fastholde medarbejderne og knytte dem tættere til Tivoli.

Målet for 2021 er fortsat at udbyde kompetenceudvikling, som møder forretningens behov samt at udbrede kendskabet til Tivolis Uddannelsesfond, som kan søges til den enkelte medarbejders individuelle kompetenceudviklingsforløb.

Tivoli har i 2020 brugt 1,69 kr. til uddannelse pr. præsteret time, hvilket ligger over DI's opgørelse på 1,25 kr. pr. præsteret time. Her er ikke medregnet udgiften til de individuelle uddannelsesforløb, som er finansieret via Tivolis uddannelsesfond.

	2018	2019	2020
Tivoli	1,47	1,75	1,69
DI	1,38	1,32	1,25

*Beregningsmetode: Antal kroner brugt på uddannelse pr. præsteret arbejdstime. Beløb anvendt til kompetenceudvikling/antal præsterede timer (udregnet efter ATP-metoden).

Mangfoldighed afspejler Tivoli gæster

Medarbejdersammensætningen i Tivoli er præget af mangfoldighed. For Tivoli betyder mangfoldighed at have en medarbejderstab bestående af mange forskellige fagligheder, etniciteter og med et stort aldersspænd. Vi ønsker desuden en ligelig fordeling af mænd og kvinder i medarbejderstaben. Tivolis mangfoldighedspolitik, beskrevet i Tivolis Code of Conduct, omfatter rapporteringskravene af §107d i årsregnskabsloven, og de forskellige aspekter af mangfoldighed defineres under politikken.

Tivoli ser det som en styrke at have begge køn stærkt repræsenteret på ledelsesniveau. Vi vedtog i 2017 en politik for det underrepræsenterede køn for at sikre balance i antallet af mænd og kvinder på

alle ledelsesniveauer, hvilket er i overensstemmelse med Årsregnskabsloven § 99b. Vi arbejder med en målsætning om, at hverken mænd eller kvinder må være repræsenteret med mindre end 33% i de øverste ledelseslag, det vil sige bestyrelse, direktion og underdirektører.

Ved opgørelse af antallet af medlemmer af de to køn afrundes til nærmeste hele tal. Det samme gælder for måltallet, det vil sige, at et måltal på 33% for en bestyrelse med fire generalforsamlingsvalgte medlemmer betyder, at der skal være mindst én af det ene og henholdsvis tre af det andet køn for, at måltallet er opfyldt.

Bestyrelse

I bestyrelsen sidder fire generalforsamlingsvalgte medlemmer, hvoraf en er kvinde. Dermed opfylder vi måltallet for fordeling i Tivolis øverste ledelsesorgan, bestyrelsen.

Direktion

I direktionen sidder pr. 31. december 2020 to medlemmer, en kvinde og en mand. Dermed er måltallet opfyldt.

Underdirektører

I dette ledelseslag var der pr. 31. december 2020 fem underdirektører, hvoraf to var kvinder. Måltallet er dermed opfyldt.

Årsregnskabsloven §99b

I henhold til kravene i Årsregnskabsloven §99b har Tivoli i år 2020 opnået ligelig fordeling af mænd og kvinder i de øverste ledelseslag. Tivolis fuldstændige politik for det underrepræsenterede køn kan findes på: [Aktionærinformation](#)



Sygefravær i en omskiftelig tid

Pandemien har haft store konsekvenser for vores måde at arbejde på. Mange medarbejdere har været sendt hjem med lønkompensation under nedlukning, og de resterende medarbejdere har arbejdet hjemmefra så meget, som det var muligt.

Usikkerheden ved at være hjemsendt på en kompensationsordning, der fordrer, at virksomheden ellers skulle have afskediget medarbejdere, øger risikoen for stresspåvirkning, bl.a. ved oplevelsen af at være fyringstruet. Det kan være en af årsagerne til, at vi ikke har nået målet om at nedbringe sygefraværet i 2020.

En anden og mere konkret årsag til sygefraværet i 2020 er, at vi, ligesom alle andre virksomheder, har været ramt af pandemien. På trods af et velfungerende Covid-19-beredskab, hurtige tilpasninger af arbejds gange og hensigtsmæssig indretning af arbejdspladsen, er nogle medarbejdere blevet syge med Covid-19.

Vi har gjort os umage for at passe godt på vores medarbejdere og gæster, og det er årsagen til, at vi ikke har set udbredt smitte i Tivoli.

Alle funktionærer i Tivoli har en sundhedsforsikring i Tivolis pensionselskab. Medarbejdere, der ikke automatisk er en del af denne aftale, købe en fordelagtig sundhedsforsikring gennem Tivolis pensionselskab.

Det lykkedes ikke at nå målsætningen om at nedbringe sygefraværet til 2,9% i 2020. Vi endte med en sygefraværsprocent på 2,99%. Til sammenligning er DA's opgørelse af sygefravær i 2019 3,3% (tallet for 2020 bliver offentliggjort i oktober 2021).

Vi fastholder målet om at nedbringe sygefraværet til 2,9% i 2021.

	2018	2019	2020
Tivoli	2,84%	2,91%	2,99%
DA	3,10%	3,30%	3,30%

*Beregningsmetode: Antal registrerede fraværstimer i procent af antal mulige arbejdstimer i året.

Alle er ansvarlige for et sikkert arbejdsmiljø

I november 2020 var der valg i Arbejdsmiljøorganisationen (AMO), og det gav anledning til ændringer i måden AMO er organiseret på. Vi gik fra 6 til 7 arbejdsmiljøgrupper med det formål at være bedre repræsenteret i alle områder af Tivoli. Vi ønsker, at AMO skal være tilgængelig og synlig i Tivoli, og arbejdet med arbejdsmiljø skal opprioriteres i de kommende år. Målet er, at arbejdet med arbejdsmiljø skal integreres i medarbejdernes hverdag, og at arbejdsmiljø medtænkes i alle beslutninger.

I 2020 har vi arbejdet med hændelsesundersøgelser i forbindelse med den enkelte ulykke. Resultatet er en mere grundig beskrivelse af ulykken og resulterer i overvejelser omkring forebyggelse og forbedring af arbejdsmiljøet. På den måde arbejder vi proaktivt med forebyggelse af ulykker.

Vi er i gang med at udvikle e-learning om arbejdsmiljø, som blandt andet skal bruges i onboarding af nye medarbejdere. Vi ved, at nyanstattede medarbejdere og medarbejdere, der kommer tilbage og skal genoptage deres arbejde efter en lukkeperiode, har større sandsynlighed for at komme til skade.

E-learning om arbejdsmiljø bliver i 2021 obligatorisk for alle medarbejdere i Tivoli. Formålet er at få alle medarbejdere til at tage ansvar for arbejdsmiljøet og være aktive i forhold til at forhindre og forebygge ulykker i Haven.

AMO arbejder med en femårig plan om en reducere af nøgletallet LTIF (Lost Time Incident Frequency, som betyder arbejdsulykker pr. mio. præsteret arbejdstime) på 10%.

I 2020 var LTIF 19,57, og vi nåede ikke målet, der var fastsat til 19,36 for 2020.

Målet for 2021 er en LTIF på 17,42.

	2018	2019	2020
	23,9	22,6	19,6

*Beregningsmetode: Lost Time Injury Frequency = arbejdsulykker per mio. præsteret arbejdstime

Gæster og lokalsamfund

Siden Danmark lukkede ned den 11. marts 2020, og Coronapandemien for alvor ramte Tivoli, har udviklingen i smittespredningen ændret rammevilkårene for Tivoli på nærmest ugentlig basis. Vi har løbende omstillet os og gjort os umage for at være på forkant, så vi altid selv var et par skridt foran og ingen kunne være i tvivl om vores vilje til at sætte tryk og sundhed før alt andet.

Som følge af et godt samarbejde med myndigheder og politi lykkedes det at holde Tivoli åbent for gæster i 199 dage i 2020. Samarbejdet var præget af en tæt og konstruktiv dialog, hvor vi sammen fandt frem til løsninger på de udfordringer, pandemien skabte. I Tivoli har vi valgt en positiv og løsningsorienteret tilgang til restriktionerne, og det har blandt andet givet anledning til lancering af værktøjer som tidsbestilling for adgang til Haven, vagtordning uden for Tivoli og digital kø til forlystelserne.

Det har vist sig, at Tivoli kan være et fristed under svære forhold. Det er vi, i Tivoli meget stolte af, og vi er taknemmelige for, at vores gæster igen har vist, at de vil Tivoli.



Tivoli skal være tilgængelig for alle

Tivoli er for alle, og derfor arbejder vi kontinuerligt med tilgængelighed i Haven. Vi er løbende i dialog med gæster med funktionsnedsættelse og Dansk Handicap Forbund for at sikre, at vi lever op til deres behov.

Gæster med funktionsnedsættelse får et "Vis Hensyn" kort, der giver adgang til flere fordele i Havens forlystelser, som fx at have fire ledsagere med, komme forrest i køen, få ekstra ture, mv. Vi arbejder på at gøre gæster med "Vis hensyn" kort lette at se i forlystelseskøen. Synligheden hjælper vores medarbejdere til at yde en bedre service og give endnu bedre oplevelser til gæster med funktionsnedsættelse.

Vi har i 2020 skiftet belægning på områder med grus, så det især for kørestolsbrugere giver en bedre tilgængelighed og oplevelse at komme rundt i Tivoli.

I år har vi indført mange forskellige tiltag for at imødekomme de gældende restriktioner. Tilgængelighed har været medtænkt i løsninger som fx ensretning i områder, hvor det har været nødvendigt for at kunne sikre mulighed for at holde afstand til andre gæster.

Havens udformning og de mange spisesteder samt forlystelser, giver visse begrænsninger, for tilgængelighed. Derfor anbefaler vi, at planlægning af besøg i Tivoli for gæster med funktionsnedsættelse foregår via Tivolis hjemmeside, hvor man kan finde oplysninger om adgangsforhold.

Tivoli støtter op

I 2020 har vi modtaget markant færre ansøgninger om velgørenhedsstøtte end tidligere. Det er bl.a. fordi vi har modtaget færre ansøgninger fra asylcentre. Til gengæld har vi modtaget et stigende antal ansøgninger fra krisecentre fra familier med børn. Børn indlagt på hospital, børn i sorg- eller børn fra misbrugsfamilier er også grupper, som vi har valgt at støtte op om.

Tivoli støtter med entrebilletter og turpas samt med teaterbilletter til børneforestillinger. I nogle tilfælde vælger vi at støtte med større arrangementer som fx en velgørenhedskoncert i Tivoli. I 2020 har der på grund af forsamlingsforbud ikke været børneforestillinger eller events i Tivolis sale. Vi oplevede, at en del af de tildelte bevillinger ikke blev indløst, da forsamlingsforbud og restriktioner forhindrede planlagte ture.

Tivoli har indgået et samarbejde med Region Hovedstaden, hvor indlagte børn mellem 5 og 13 år kan ombytte deres hospitals-armbånd til et Turpas i Tivoli. Region Hovedstaden ønsker at fortsætte samarbejdet i 2021, hvilket Tivoli har sagt ja til.

Samtidig vil Tivoli rette henvendelse til landets øvrige regioner og tilbyde dem et tilsvarende samarbejde.

I perioder med nedlukning i foråret, åbnede vi Rasmus Klump legepladsen for vuggestuer, som på det store areal, som fx havde mulighed for at holde den nødvendige afstand. Nedlukningen af Jul i Tivoli gav mulighed for at donere overskudsmad til Fødevarerbanken og juletræer til Corona-testcentre.

Tivoli valgte i 2020 at støtte 54 af de projekter og ansøgninger, vi modtog. Vi støttede med 1,2 mio. kr. mod 2,5 mio. kr. i 2019.

	2018	2019	2020
	2,6	2,5	1,2

*Angivet i mio.kr. Beregningsmetode: I opgørelsen af tallet for 2020 er ikke medtaget værdien af, at stille Haven til rådighed.



For mange er Tivoli-Garden begyndelsen til en karriere som professionel musiker

Kultur til de unge

Tivoli vil gerne bidrage til udvikling og uddannelse af 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 Tivolis skoletjeneste ca. 20 forskellige undervisningsforløb, hvor eleverne bliver udfordret fagligt med Tivoli som baggrund for læring.

I Tivoli-Garden kan unge mellem 7 og 16 år få en musikuddannelse af høj kvalitet inkl. solundervisning i slagtøj og blæseinstrumenter. For mange er Tivoli-Garden begyndelsen til en karriere som professionel musiker.

Tivoli Balletskole uddanner unge talenter, som får mulighed for at optræde på Tivolis scener, men også udenfor Tivoli. Flere elever er blevet optaget i internationale balletkompagnier.

Balletskolen rummer både børn og unge, der nyder at danse (for sjov) samt unge, der satser på en professionel karriere.

Tivoli skoletjeneste tilbyder undervisningsforløb for elever i folkeskoler og på ungdomsuddannelser.

Ovenstående tilbud til unge er aktiviteter, der ikke giver Tivoli økonomisk overskud. Det er aktiviteter, som Tivoli vælger at drive for at give de unge en særlig mulighed og for at værne om Tivolis kulturelle traditioner.

En betagende oase byen

I Tivoli bruger vi mange ressourcer på vedligehold af Haven. Både haveanlæg og bygninger bliver kontinuerligt vedligeholdt og renoveret, så Haven fortsat fremstår indbydende for Tivolis gæster.

Mange gæster nævner, at de specifikt besøger Tivoli for at se, hvad gartnerne har plantet i deres yndlingsbed og for at nyde Tivolis mange unikke bygninger.

I 2020 var de største investeringer renovering af Fægekroen og Tivolis ene spillehal. Der er i 2020 brugt 50,6 mio.kr. på vedligehold af bygninger, haveanlæg og stier. Omkostninger til vedligehold af forlystelser er ikke medregnet.

Tivolis grønne områder skifter scenografi i takt med de forskellige åbningssæsoner, og vi eksperimenterer med lodrette haver og spiselige bede, etc.

Vi vil gerne nå ud over Tivolis mure og skabe grønne oaser for københavnernes. Det er netop med den bypark, som Tivoli sammen med København, har en vision om at opføre på Vesterbrogade foran Tivolis Hovedindgang.

Tivoli vil gerne bidrage til udviklingen af området og være med til at skabe en grøn oase, der inviterer københavnernes til at sætte sig og få en kop kaffe.

	2018	2019	2020
	86,0	54,6	50,6

*Angivet i mio. kr.

Mad i Haven

I Tivoli vil vi gerne tilbyde gæsterne et varieret udbud af mad tilberedt af gode råvarer. Tivoli stiller krav til leverandører i forhold til dyrevelfærd. Vi medtænker produktionsmetode, når vi vælger leverandører – det gælder i øvrigt indkøb inden for alle varegrupper.

Vi stræber efter at have endnu flere bæredygtige og økologiske madtilbud i Tivoli, og vi samarbejder med leverandører i forhold til at teste forskellige løsninger i Haven.

Mælk og fløde

Vi har i 2020 haft en ringere fordeling mellem konventionel- og økologisk mælk, end i 2019. Den ringere fordeling skyldes blandt andet en tidlig lukning af julesæsonen, hvilket havde betydning for salg af varme drikke, hvor økologisk mælk indgår. I 2021 planlægger vi efter, at den økologiske andel skal tilbage på tidligere års niveauer.

	2018	2019	2020
Økologisk mælk/fløde	94%	99%	83%
Konventionel mælk/fløde	6%	1%	17%

*Angivet som % af det samlede køb



Oksekød og grisekød

I Tivoli bestræber vi os på at sikre dyrevelfærd, og vi indkøber både velfærdsokse og velfærdsgris. I forhold til 2019 var en mindre andel af vores oksekød velfærdsok. I 2021 har vi planlagt koncepter, hvor velfærdsok i endnu højere grad indgår i sammensætning af udbuddet.

	2018	2019	2020
Velfærdsokse	56%	62%	3%
Konventionel okse	44%	38%	67%

*Angivet som % af det samlede køb

I forhold til indkøb af velfærdsgris har vi i 2020 set en nedgang i andelen af velfærdsgris. Det skyldes bl.a. nedlukning af julesæsonen, hvor vi normalt indkøber størstedelen af vores velfærdsgris.

	2018	2019	2020
Velfærdsgris	49%	67%	36%
Konventionel gris	51%	33%	64%

*Angivet som % af det samlede køb

Den generelle nedgang i økologiske produkter og velfærdsok kan delvist forklares med overtagelsen af driften af lejemaal. Endvidere har flere forretninger med meget økologi været lukket ned på grund af restriktioner og mindre aktivitet i Haven.

I 2021 åbner bl.a. Gasoline Grill med økologiske burgere og Nohrlund økologiske cocktails. Samarbejdet er i tråd med vores ønske om flere økologiske og bæredygtige tilbud i Haven.

Vi tester løbende nye og bæredygtige løsninger inden for emballage. Tivoli har en genbrugsbægerordning, og vi ser stort potentiale i at finde bæredygtige alternativer i forbindelse med fx takeaway og servering i vores restauranter og boder.

Miljø og klima

I Tivoli vil vi gerne arbejde på at mindske vores klimaaftryk. For at have de bedste forudsætninger for arbejdet med miljø og klima, har vi i 2020 som tidligere omtalt fået lavet en detaljeret analyse af Tivolis samlede klimaaftryk.

Formålet med analysen er at definere, hvor og hvornår det giver mening at sætte ind, så vi kan gøre den største forskel.

Tivoli har en CO₂ udledning på ca. 2.000 ton fra direkte udledninger og købt energi samt ca. 42.000 ton fra øvrige indirekte udledninger herunder produkter, vi køber ind. Derfor vil vi skærpe vores krav til leverandører og i endnu højere grad fokusere på, at indgå samarbejder om bæredygtige alternativer.

Vi vil ligeledes prioritere at implementere nye teknologier og tilskynde bæredygtig adfærd i forhold til håndtering af affald, udskiftning af lyskilder, genbrug samt vand- og elforbrug.



Mindre affald og affaldssortering

I Tivoli vil vi gerne producere så lidt affald som muligt, og vi har fokus på bæredygtig emballage, når vi udvælger produkter og leverandører. På grund af pandemien, har der i 2020 været færre gæster end normalt, og det afspejler sig i mængden af affald.

Vi arbejder på forskellige løsninger for affaldssortering, så vi kan sortere i fraktioner på kontorer og i køkkener.

Planen er, at vi igangsætter projektet i begyndelsen af 2021. Det er planen, at vi, inden for de næste par år, også skal sortere affald i Tivolis gæsteområder.

	2018	2019	2020
Dagrenovation	1.399	1.445	711
Madaffald	685	672	324
Porcelæn	11	2	6
Flasker	189	189	62
Pap & papir	196	176	85
Kompost	192	408	314
I alt	2.672	2.892	1.502

*Opgørelsen omfatter gæsterelateret affald. Det vil sige affald, der produceres som følge af Tivoli-gæsternes besøg. Måleenhed er ton.

Ny teknologi sparer kWh

I 2020 har Tivoli haft 199 åbningdage. Det er færre end i de foregående år og skyldes pandemien. På grund af restriktioner har det ikke været muligt at afvikle Fredagsrock og forestillinger i Salene. Kombineret betyder det et markant fald i elforbruget i 2020.

I 2020 har vi udskiftet gamle glødepærer med nye LED lyskilder. På trompetlamperne langs Hovedalléen har vi udskiftet 1.210 stk. 15W glødepærer til 0,3W LED lyskilder, hvilket har givet en besparelse på ca. 53.000 kWh årligt. I Glassalen har vi udskiftet 150 stk. 28W glødepærer til 6W LED lyskilder, hvilket har givet en besparelse på ca. 10.000 kWh.

Vi har desuden arbejdet med generel udskiftning af gamle lysstofrør til LED rør i kældre, på lofter og i gangarealer. Udskiftningen af i ca. 500 rør har betydet en besparelse på i alt 32.500 kWh.

VI har i alt 2020 sparet 97.000 kWh på udskiftninger, når alle større og mindre projekter er indregnet.

I 2021 forventer vi at hente kWh besparelser på udskiftning af ca. 3.000 stk. gamle glødepærer indvendigt i Koncertsalen samt på udskiftning af ca. 2.500 stk. gamle glødepærer på Hovedindgangens facade.

	2018	2019	2020
Belysning i Haven	1.104	1.592	1.316
Forlystelser	1.866	1.587	1.215
Restauranter	4.530	4.366	3.466
Andet	5.069	5.145	4.150
I alt	12.569	12.692	10.122

*Elforbruget er Tivolis elforbrug i 1.000 kWh/år undtaget elforbruget for de forretninger Tivoli bortforpagter.

Genbrug og gode vandvaner

Tivoli anvender genbrugsbægre til alle former for drikkevarer i Haven. Bægrene må tages med hjem, men kan også afleveres i genbrugsautomater. Tivoli har et genbrugsvaskeri, der indsamler, vasker og distribuerer bægrene til forretningerne i Tivoli.

Det er i 2020 lykkedes Tivolis genbrugsvaskeri at genbruge bægrene 7,6 gange. Det er en flot fremgang fra 2019, hvor triptallet var 5,79. Forskellen til 2019 og 2020 skyldes blandt andet, at vi ikke har afviklet Fredagsrock. I 2020 omsatte genbrugsvaskeriet ca. 530.000 bægre, hvilket svarer til ca. 1/3 af de forrige år.

Vi evaluerer løbende på tiltag, der kan mindske vand- og elforbrug i genbrugsvaskeriet. I 2021 vil vi teste en ny og mere brugervenlig automat til modtagelse af bægre. Vi kigger også på muligheden for at anvende andre bægre med større holdbarhed.

	2018	2019	2020
Triptal, antal	4,9	5,8	7,6
Souvenireffekt i %	22	20	13

*Triptal: antal gange et bæger genbruges.
Souvenireffekt: % af bægre, der forsvinder ud af Haven.

Tivoli bruger hovedsageligt vand til madlavning, toiletbesøg, vanding af haveanlæg, rengøring og springvand. Det kan mange steder være svært at spare på vandet, men ved at være bevidste om vandforbruget, kan vi eliminere dårlige vaner, der forårsager et overforbrug af vand.

I 2021 igangsætter vi et kulturprojekt med det formål at uddanne medarbejderne til at tænke bæredygtigt og tage ansvar for Tivolis klimaaftryk. Vi har planlagt et e-learning modul, som blandt andet skal være en del af introforløbet for nye medarbejdere. Forløbet bliver obligatorisk for alle Tivolis medarbejdere.

	2018	2019	2020
Genbrugsvaskeri	5,20	5,10	-
Lejere i Tivoli	36.882	109.693	20.975
Forbrug i Tivoli	34.823	90.610	61.233
I alt	146.580	125.438	82.208

*Definitionen af vand er alt det som forsynes fra vandværket. Varmt og koldt brugsvand. Måleenhed m³.

Selskabsledelse

Det er vigtigt for Tivoli at drive en ordentlig og ansvarlig forretning. Det kan vi blandt andet gøre ved at stille krav til leverandører og samarbejdspartneres måde at drive forretning på. Desuden opfordrer vi leverandører til samarbejde om at udvikle bedre og mere bæredygtige løsninger.





Tivoli er for alle, og det brede gæstesegment stiller store krav til indkøbsafdelingen

Leverandørforhold - ansvarligt indkøb

Tivoli er for alle, og det brede gæstesegment stiller store krav til indkøbsafdelingen og til Tivolis leverandører. For at sikre høj standard hos leverandører følger indkøbsafdelingen løbende op med dialog og performancemålinger hos de enkelte leverandører på parametre som leveringssikkerhed, service, produktudvikling, prisniveau, klimaaftryk og overholdelse af Tivoli Code of Conduct.

Vi stiller krav til leverandørens arbejdsmiljøpolitik og til leverandørens politik omhandlende etiske spørgsmål i forbindelse med børnearbejde, mindsteløn, menneskerettigheder etc. Ovennævnte punkter vedrører først og fremmest leverandørens aktiviteter, men kan forlænges til også at inkludere underleverandørers aktiviteter.

Det er vigtigt for Tivoli at vælge leverandører, der udviser ansvarlig adfærd, og vi samarbejder med leverandører for at finde på løsninger, som er mere bæredygtige end de eksisterende.

I 2021 vil vi rette vores indsats mod at optimere køb og forbrug af varme, strøm og vand med implementering af en ny IT-plattform. Formålet er at få et bedre overblik over forbrug, så vi kan identificere, hvor det giver mening at sætte ind for at mindske klimaaftrykket.

Et andet fokusområde er emballageforbrug og hvordan indkøb af emballage kan generere mindre affald, samt hvilke produkter belaster miljøet mindst og kan komme i et cirkulært system. Inden for fødevarer arbejder vi på at intensivere varekøb af bæredygtige og økologiske fødevarer, og vi arbejder hen mod et øget udbud af plantebaserede alternativer til kød.



Sikker behandling af data

Tivoli har opdaterede politikker og procedurer relateret til datasikkerhed, så vi sikrer, at alle arbejdsgange lever op til gældende GDPR-regler. Der ligger vejledninger og information om datasikkerhed på Tivolis intranet, så alle medarbejdere kan tilgå informationen.

Tivoli har en GDPR-specialist, der er dedikeret til arbejdet med GDPR og som supporteres af resten af IT-afdelingen. IT-specialisten rapporterer den udvidede direktion.

Vi har 2020 lanceret en app, der gør det muligt at tracke og samle informationer om gæsternes besøg i Tivoli. De digitale spor, gæsterne sætter i Haven, giver os mulighed for at lære vores gæster bedre at kende og analysere os frem til behov og præferencer. Det er noget, vi kommer til at arbejde med fremover, så vi kan målrette vores tilbud og designe en endnu bedre oplevelse for vores gæster.

Vi er opmærksomme på at overholde GDPR reglerne for indsamling af data, således vi ikke indsamler følsomme data i app'en.

Anti-korruption og whistleblower-ordning

Tivoli tager afstand til korruption. For at beskytte medarbejderne mod mistanke om korruption, er der blandt andet lavet klare retningslinjer i en politik for modtagelse af gaver ligesom der, i Tivolis indkøbspolitik, er fastlagt regler for samhandel med nære relationer som venner eller familie. Politikkerne er let tilgængelige og kan findes på Tivolis intranet.

Tivoli har en whistleblower-ordning, der skal sikre, at Tivoli er en tryk arbejdsplads og beskytter medarbejderne mod anklager eller diskrimination i forbindelse indberetning af ulovlig og forkert adfærd. Medarbejderne kan via whistleblower-ordningen indberette ulovlige overtrædelser eller forkert adfærd inden for alle områder - fx vedrørende økonomisk ulovlig adfærd, arbejdsmiljømæssig ulovlig adfærd eller forkert adfærd i forhold til at sikre liv og helbred under varetagelse af arbejdet i Tivoli.

Indberettede sager behandles fortroligt af en komité bestående af Tivolis finansdirektør, en juridisk kompetence og en repræsentant for HR. Det er muligt at inddrage faglig ekspertise til en indberetning, hvis det er nødvendigt. Alle indberetninger sendes samtidigt til alle medlemmer af komiteen, så det ikke er muligt for en enkelt person at vurdere en indberetning, uden at involvere andre. I 2021 forventer vi at lægge whistleblower-ordningen hos en uvildig, eksternt 3. part.

CO2 Baseline metode, beregningsmetode, afgrænsning og konsolidering, emissionsfaktorer og forklaring

Metode

Base-line analysen er udarbejdet på baggrund af regnskabsåret 2019, da pandemien havde store konsekvenser for antal åbningsdage, gæstetal, arrangementer og koncerter i 2020. Havde vi valgt 2020 som beregningsgrundlag, ville analysen ikke give et retvisende billede af Tivolis normale aktivitetsniveau. Base-line analysen viser, at Tivoli udleder 70.500 ton drivhusgasser via direkte og indirekte indkøb, drift og aktiviteter.

Base-line analysen er foretaget efter retningslinjer vedtaget af "Greenhouse Gas Protocol" som er en af verdens mest anerkendte standarder for drivhusgasser.

Analysen følger specifikt "The GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard" and "The Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard" og dækker således hele Tivolis værdikæde - dvs. fra indkøb og varetransport til kulturproduktioner, energiforbrug, affald samt gæsters og medarbejderes transport til og fra Tivoli.

Afgrænsning og konsolidering

Vi har benyttet princippet om finansiel kontrol til organisatorisk afgrænsning. Det betyder, at vi i denne redegørelse har forsøgt at medtage alle drivhusgasudledninger, hvor Tivoli har finansiel kontrol. Det gælder også rollen som udlejer, så udledning fra lejemål i Tivoli medregnes i scope 1 og 2. Der er ikke medregnet drivhusgasudledning fra aktiviteter, hvor Tivoli ikke har finansiel kontrol.

Enkelte kategorier i scope 3 er ekskluderet fra denne redegørelse (kategori 10, 11, 12, 13 og 15 – som alle ikke er vurderet relevant for Tivoli).

Beregningsmetode

Den samlede udledning beregnes ved kombination af aktivitetsdata og leverandørdata (scope 1 og 2), hvor “average data method” samt “spend-based method” benyttes. Metoden er afhængig af den tilgængelige data.

Data er trukket fra Tivolis ERP-system og indsamlet direkte fra Tivolis leverandører (fx logistikservices, affaldsstrømme, transport, drikke og fødevarer m.v.)

Redegørelsen for Tivolis klimaaftryk er den første af sin slags. Der er derfor foretaget antagelser baseret på varierende grad af “data maturity”. Et eksempel er gæstetransport. Tivoli indsamler ikke konkrete data på gæsternes transport, og vi har derfor benyttet analyser fra eksterne kilder til beregning af fx turisme i København.

Denne beregningsmetode er behæftet med en grad af usikkerhed, når den anvendes i kontekst med Tivolis gæster.

Emissionsfaktorer

Emissionsfaktorer er hentet fra følgende kilder:

- ◆ Leverandører
- ◆ National Center for Fødevarer og Jordbrug (DCA)
- ◆ Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA)
- ◆ Livscyklusvurdering (LCA's) af individuelle produkter
- ◆ Relateret til energi er indhentet hos HOFOR (køling og fjernvarme) og IEA (elektricitet)

Forklaring

- ◆ **Scope 1** - Direkte udledning fra kilder ejet eller kontrolleret af Tivoli - fx dieselforbrug og køretøjer.
- ◆ **Scope 2** - Indirekte udledning fra indkøbt energi - fx el og fjernvarme til at drive faciliteter og forlystelser i Tivoli.
- ◆ **Scope 3** - Indirekte udledning i Tivolis forsyningskæde både upstream og downstream - fx produktion og transport af fødevarer konsumeret i Tivoli.