



Møde	Bestyrelsesmødet den 16. marts 2017
Emne	Punkt 5 – Politik for det underrepræsenterede køn
Dato	9. marts 2017

Tivoli er, jf. følgende lovgivning forpligtet til at udarbejde politik for det underrepræsenterede køn, herunder offentliggøre på Selskabets hjemmeside.

Neden for er beskrevet Tivolis politik for det underrepræsenterede køn, som Tivoli jf. gældende lovgivning er forpligtet til at udarbejde, herunder offentliggøre på Selskabets hjemmeside.

Tivolis politik for det underrepræsenterede køn

Tivoli ønsker at være en rummelig arbejdsplads uden diskrimination. Tivoli tilstræber diversitet således, at kønsfordelingen ikke har markant slagside, hverken generelt blandt medarbejderne eller blandt de øverste ledelseslag.

Tivoli ser det som en styrke at have begge køn stærkt repræsenteret, og at dette bibringer merværdi til Selskabets forretning og udviklingen af denne.

I Tivoli er der lige muligheder for mænd og kvinder, og det efterstræbes, at dette ligeledes afspejles i en balance i antallet af mænd og kvinder på alle ledelsesniveauer.

Evaluering af politik for det underrepræsenterede køn

Tivoli arbejdede med en målsætning om, at hverken mænd eller kvinder i 2017 må være repræsenteret med mindre end 33 pct. i de øverste ledelseslag, det vil sige bestyrelse, direktion og chefgruppe.

I 2017 opfylder Tivoli måltallet for det underrepræsenterede køn i bestyrelse og chefgruppe, men ikke i direktionen.

Handlepunkter

Direktionen foreslår, at måltallet for det underrepræsenterede køn fastholdes og deadline for opfyldelse af måltallet forlænges med tre år og fastsættes til år 2020.

For at sikre måltallets indfrielse også fremadrettet arbejdes der gennem Tivolis ledelsesudviklingsaktiviteter, fx Tivoli lederforum, Tivoli chefakademi samt gennem medarbejder- og lederudviklingssamtalerne bevidst med at forebygge en skæv og uhensigtsmæssig kønsfordeling.