

Medarbejderpolitik

F.C. København P/S

1. Indledning og formål

F.C. København P/S anser det som vigtigt at være en attraktiv arbejdsplads og iværksætter løbende tiltag for at sikre dette, f.eks. gennem udarbejdelse af trivselsundersøgelser og fokusere på forbedring af arbejdsmiljøet.

F.C. København P/S's tilgang til menneskelig kapital omfatter tre fokusområder: medarbejderengagement, medarbejdertilknytning og kompetenceudvikling. Disse områder afspejler F.C. København P/S's kontinuerlige indsats for at tiltrække, engagere og tilknytte medarbejdere.

2. Anvendelse

Denne politik gælder for alle medarbejdere i F.C. København P/S, herunder faste og midlertidige medarbejdere, frivillige eller praktikanter, uanset hvor de befinder sig (i eller uden for Danmark).

Personer omtalt i ovenstående bliver herefter samlet benævnt "medarbejdere".

Medarbejderpolitikken operationaliseres gennem konkrete retningslinjer og procedurer, som er beskrevet i F.C. København P/S's personalehåndbog og interne Code of Conduct. Det er derfor vigtigt, at alle medarbejdere orienterer sig i disse og følger de anvisninger, der fremgår heri.

3. Definition

Medarbejderpolitik dækker over de principper og retningslinjer, som F.C. København P/S følger for at sikre et sundt, inkluderende og udviklende arbejdsmiljø for alle medarbejdere.

4. Principper

F.C. København P/S arbejder ud fra følgende principper:

- Respekt for den enkelte medarbejder
- Fokus på trivsel, arbejdsglæde og balance
- Åbenhed og dialog mellem medarbejdere og ledelse
- Sikre lige muligheder uanset alder, køn, etnicitet, handicap mv.
- Respekt for menneskerettigheder, som defineret i FN's vejledende principper for menneskerettigheder og erhvervsliv



5. Forventning til medarbejdere

Alle medarbejdere forventes at:

- Bidrage til et positivt arbejdsmiljø
- Udvide ansvarlighed og samarbejdsvilje
- Tage initiativ og være opsøgende ved behov for støtte eller udvikling

6. Forventning til ledelsen

Ledelsen har ansvar for at:

- Skabe rammer for trivsel, udvikling og inklusion
- Være åben og lydhør overfor input og initiativer fra medarbejderne
- Gå forrest som rollemodeller og sikre et inkluderende arbejdsmiljø

7. Rapportering og konsekvenser

Medarbejdere opfordres til at kontakte deres nærmeste leder ved udfordringer eller bekymringer. Derudover kan whistleblowerordningen benyttes anonymt via koncernens hjemmeside.

Overtrædelser af retningslinjer og procedurer beskrevet i afsnit 2 kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

8. Uddannelse og løbende forbedringer

F.C. København P/S forpligter sig til løbende at evaluere og opdatere medarbejderpolitikken. Politikken er tilgængelig på F.C. København P/S's interne platforme og via vores hjemmeside. Ledelsen og HR evaluerer løbende politikken for at sikre dens relevans og effekt.

9. Godkendelse og opdateringer

Denne politik er godkendt af F.C. København P/S's direktion og er gældende fra 30.11.2025. Politikken revideres og gennemgås som minimum årligt, og justeringer foretages baseret på vores præstation, teknologiske fremskridt og udviklingen af bedste praksis.

