

# 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
- 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 whistleblower-ordningen 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.

