

Namn	Utgåva	Ersätter	Org. plats	Sida # (av #)
HR-policy	1.2	1.1	N/A	1 (7)
Ägare	Ändrad av	Senast ändrad	Dokumenttyp	
CPCO	Anna Kempe	2022-11-08	Policy	
Fastställd av	Fastställd datum	Status	Ersatt av	
Styrelsen	2022-12-01	Fastställd	N/A	

HR-policy

Information

Vad omfattar den här policyn?

Policyn syftar till att beskriva Hemnet Group AB (publ) och dess dotterbolags ("Hemnet" eller "Bolaget") grundläggande värderingar, mål och aktiviteter för att attrahera, behålla och utveckla medarbetare.

Vem berörs av den här policyn?

Denna HR-policy gäller för samtliga anställda och konsulter på Hemnet.

Varför har vi skapat den här policyn?

Policyn är till för att förtydliga de rättigheter och skyldigheter medarbetare respektive chefer på Hemnet har samt vad anställda i Bolaget kan förvänta sig av Hemnet som arbetsgivare.

Innehåll

Mål och syfte

HR-policyn syftar till att beskriva hur Hemnet arbetar med HR-frågor. Policyn beskriver Hemnets grundläggande värderingar, mål och aktiviteter för att attrahera, engagera och utveckla medarbetare. Vidare beskriver policyn värderingar och förhållningsregler för hur vi ska bete oss mot varandra.

Våra värderingar

Våra värderingar beskriver hur vi vill arbeta tillsammans och hur vi förhåller oss till våra olika kunder och partners. Vår övertygelse är att tydliga gemensamma värderingar stimulerar viktiga beteenden och beslut som skapar både välmående och kraft i vår organisation.

We listen and act

We see continuous learning as vital to our success. We're always talking to our customers, partners and colleagues to understand what's important for them. We reflect on what we learn and we use these insights to take our solutions and relationships to the next level.

We succeed together

We believe that great results are achieved through teamwork and collaboration. We take pride in nurturing an environment where we encourage, trust and care for each other. As individuals we take ownership of our work, always keeping what is best for the company and our stakeholders in mind.

We always move forward

Namn	Utgåva	Ersätter	Org. plats	Sida # (av #)
HR-policy	1.2	1.1	N/A	2(7)
Ägare	Ändrad av	Senast ändrad	Dokumenttyp	
CPCO	Anna Kempe	2022-11-08	Policy	
Fastställd av	Fastställd datum	Status	Ersatt av	
Styrelsen	2022-12-01	Fastställd	N/A	

We extend our market leadership by constantly challenging ourselves and our industry. We're always ready to make decisions and take action. We try new things and we dare to fail, because we know that great ideas are what build better businesses.

Medarbetarskap på Hemnet

Det goda medarbetarskapet innebär att bidra till att fastställda mål uppnås och att verksamheten utvecklas. Vår grundsyn är att medarbetarna vill och kan ta ett stort ansvar för att utföra ett effektivt arbete. Följande förväntningar ställs på samtliga medarbetare:

- Att medarbetare bidrar till Hemnets fortsatta utveckling genom att aktivt jobba mot uppsatta mål.A
- Att medarbetare tar egna initiativ och ansvar för sina arbetsuppgifters resultat och utförande.
- Att medarbetare bemöter kollegor, kunder och användare med respekt och öppenhet för andras olikheter.
- Att medarbetare tar initiativ och ansvar för att utveckla sin egen kompetens.
- Att medarbetare aktivt verkar för en inkluderande arbetsmiljö.
- Att medarbetare agerar i enlighet med Hemnets värderingar och Hemnets Uppförandekod.
- Att medarbetare rapporterar misstankar om kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier till sin närmsta chef, HR eller chefsjurist alternativt via Hemnets visselblåsarssystem där sådana interna rapporteringssystem inte är lämpliga.

Ledarskap på Hemnet

Våra ledare förväntas vara goda förebilder med uppdraget att stimulera medarbetarna till ansvar och engagemang. tifrån den strategi och verksamhetsplan som Hemnet valt förväntas cheferna skapa förutsättningar för medarbetare och team att lyckas nå sina mål genom att inspirera, uppmuntra och utmana. Följande förväntningar ställs på våra chefer:

- Att tydliggöra krav och förväntningar på medarbetare och team.
- Att tillsammans med medarbetaren sätta individuella utvecklingsplaner och mål.
- Att skapa möjligheter och utrymme för lärande, kreativitet och ansvarstagande.
- Att följa upp varje medarbetarens arbetsinsats och prestation genom löpande feedback och enligt Hemnets uppsatta process för medarbetarsamtal.
- Att aktivt verka för en inkluderande arbetsmiljö och skapa delaktighet.
- Att utreda misstankar om kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier och vidta åtgärder.
- Att förebygga sjukdom och olycksfall i arbetet.
- Att uppmuntra till och själv agera i enlighet med Hemnets värderingar.

Jämställdhet, mångfald och inkludering

Hemnet värdesätter mångfald och likabehandling och verkar för ett arbetsklimat där alla medarbetare behandlas likvärdigt och har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Vi är övertygade om att olikheter bland människor bidrar till en dynamisk arbetsmiljö präglad av olika perspektiv och nya idéer. På vår arbetsplats tolereras inga former av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. Om en sådan situation skulle uppstå kommer Hemnet omedelbart att agera på detta.

Att arbeta för en arbetsmiljö där alla är lika värda och ingen diskrimineras eller särbehandlas ser Hemnet som en förutsättning för att lyckas attrahera och behålla rätt medarbetare. I rekryteringsprocessen utvärderas alla kandidater på objektiva kriterier utan hänsyn till kön, etniskt

Namn	Utgåva	Ersätter	Org. plats	Sida # (av #)
HR-policy	1.2	1.1	N/A	3(7)
Ägare	Ändrad av	Senast ändrad	Dokumenttyp	
CPCO	Anna Kempe	2022-11-08	Policy	
Fastställd av	Fastställd datum	Status	Ersatt av	
Styrelsen	2022-12-01	Fastställd	N/A	

eller nationellt ursprung, sexuell läggning, religiös tro, ålder eller funktionshinder. Nyckeltal i Hemnets jämställdhetsplan följs årligen upp för att säkerställa att vi upprätthåller hög standard i vårt jämställdhetsarbete. Lönekartläggning genomförs årligen för att upptäcka, åtgärda, och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. För mer information läs om *Hemnets Jämställdhets- och likabehandlingsplan* samt *Handlingsplan mot kränkande särbehandlingar och trakasserier*.

Arbetsgivarvarumärke

Hemnet har en stark varumärkeskänedom som är fördelaktig för att kunna attrahera potentiella medarbetare. Vårt arbetsgivarvarumärke ska på ett öppet, genuint och transparent sätt avspegla hur det är att arbeta på Hemnet, vilka förmåner vi har samt vår kultur. Som arbetsgivare vill vi upplevas och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare inom tech.

Det övergripande målet för vårt arbetsgivarvarumärke är att nå ut till relevanta talangmålgrupper för att lyckas attrahera fler och rätt kandidater samt behålla nuvarande medarbetare. Hemnet arbetar aktivt med att attrahera framtida medarbetare genom både digitala kanaler och genom att medverka på relevanta event, mässor och arbetsmarknadsdagar för att stärka vår position som arbetsgivare.

Rekrytering och on-boarding

Vid rekrytering värderas utbildning, erfarenhet, personliga egenskaper och eventuell specialistkompetens för den specifika rollen. De medarbetare som Hemnet anställer ska inte bara vara kvalificerade för den aktuella befattningen utan ska även ha potential att utvecklas vidare inom Hemnet. Följande aspekter tas i beaktande vid rekrytering:

- En behovsanalys och kravprofil för att säkerställa att vi rekryterar rätt medarbetare som har förutsättningarna att klara av rollen samt möta framtida förväntningar och krav. Behovsanalys och kravprofil görs alltid tillsammans med Hemnets Talent Acquisition Partners.
- Alla lediga tjänster annonseras internt och externt, undantag dock för tjänster som går via executive search.
- Mångfald ska vara ett självklart inslag i rekryteringen och all bedömning av kandidater ska enbart ske utifrån sakliga skäl som har med kompetens och lämplighet att göra.
- Alla intervjuer och eventuella tester/case i rekryteringsprocessen ska utgå från kravprofilen.
- Alla intervjuer ska vara kompetensbaserade för att få en objektiv bedömning.
- En god kandidatupplevelse är viktig genom hela processen med målet att även de kandidater som inte gått vidare i rekryteringsprocessen ska uppfatta Hemnet positivt.

On-boarding

Som nyanställd på Hemnet är det viktigt att känna sig välkommen och förstå sin roll i verksamheten för att kunna bidra på bästa sätt. Närmaste chef ansvarar för att nyanställda får ett individuellt utarbetat introduktionsprogram med detta som mål. Alla nyanställda deltar dessutom på Hemnets gemensamma introduktionsdagar som består av presentationer om Hemnets historia, verksamhet, organisation, arbetssätt, kultur och strategi samt praktikaliteter kring förmåner, arbetsplatsen, etc. Introduktionsdagarna avslutas med en social aktivitet för att lära känna nya kollegor. Syftet med introduktionsdagarna är att ge de nyanställda en god helhetsbild av Hemnet, vår historia och kultur och alla olika delar av vår verksamhet.

Arbetsmiljö

Hemnet ska verka för en god organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö. Arbetsmiljön ska vara sådan att medarbetarna trivs, utvecklas och mår bra, såväl fysiskt som psykiskt. Arbetsmiljö ska

Namn	Utgåva	Ersätter	Org. plats	Sida # (av #)
HR-policy	1.2	1.1	N/A	4(7)
Ägare	Ändrad av	Senast ändrad	Dokumenttyp	
CPCO	Anna Kempe	2022-11-08	Policy	
Fastställd av	Fastställd datum	Status	Ersatt av	
Styrelsen	2022-12-01	Fastställd	N/A	

byggas på ömsesidig respekt, främja goda relationer mellan anställda och vara fri från alla former av trakasserier. Vi tror på ett hållbart arbetsliv och eftersträvar en nolltolerans mot arbetsrelaterad ohälsa.

Genom det systematiska arbetsmiljöarbetet som bland annat sker i form av medarbetarundersökningar via pulsverktyg, medarbetarsamtal och skyddsronder undersöker Hemnet arbetsmiljön löpande och kan därigenom identifiera, riskbedöma, åtgärda och följa upp eventuella risker och/eller avvikelser. För mer information, läs *Hemnets Arbetsmiljöplan*.

Hälsa och friskvård

Hälsa och friskvård utgör en viktig del i Hemnets arbetsmiljöarbete. Ett genomtänkt friskvårdsarbete ökar medarbetarnas engagemang, motivation och tillfredsställelse på arbetet, samtidigt som det förebygger skador och olyckor. Alla medarbetare tilldelas ett friskvårdsbidrag samt uppmuntras till frisk- och hälsovård genom flera gemensamma initiativ av både fysiska och sociala aktiviteter och sammankomster.

Utveckla, engagera och behålla medarbetare

Kompetensutveckling är en viktig del av kompetensförsörjningen och bidrar även till att stärka Hemnets konkurrenskraft som arbetsgivare. Syftet och målet med kompetensutveckling är att utveckla Hemnet och skapa förutsättningar för att Bolagets mål nås och samtidigt främja medarbetarnas personliga utveckling. Genom att utveckla våra medarbetare kommer också Hemnet som bolag att växa. På Hemnet uppmuntras medarbetarna till att bidra till Bolagets utveckling genom att komma med idéer och utmana invanda arbetssätt.

Medarbetarsamtal

Alla medarbetare ska ha regelbundna samtal med sin närmsta chef. På Hemnet har vi veckovisa avstämningsmöten, kvartalsvisa feedbacksamtal och årsvisa prestationssamtal. I feedbacksamtalen mellan chef och medarbetare tas individuella mål och kompetensutvecklingsplaner fram som sedan diskuteras och följs upp löpande. Uppsatta mål följs även upp i samband med lönerevisionen genom ett prestationssamtal. Prestationssamtalet är en årlig översikt över hur väl medarbetaren levt upp till förväntningar, mål och utvecklingsplan och baseras på Hemnets lönekriterier.

Medarbetarengagemang

Medarbetarengagemang har stor betydelse för Hemnet och genom att mäta, följa upp och vidta åtgärder arbetar vi aktivt och löpande med att behålla eller öka medarbetarengagemanget. Genom ett pulsverktyg skickas frågor ut månadsvis till alla Hemnets medarbetare. Frågorna mäter ledarskap, engagemang, kultur och arbetsmiljö.

Målstyrning och OKR

På Hemnet arbetar vi med målstyrning (performance management) för att styra och leda verksamheten mot uppsatta övergripande mål. Det handlar om att säkerställa att varje medarbetare och team bidrar på bästa sätt till det som är viktigast för Hemnets framgång. Processen för prestationsstyrning baseras på Objective Key Result ("OKR"). Metoden bygger på att varje team och medarbetare sätter upp mål för sitt arbete baserat på Hemnets övergripande mål och därefter listar de aktiviteter som måste åstadkommas för att nå detta önskade läge. Syftet är att driva utveckling i organisationen som är i linje med Hemnets strategi, förtydliga prioriteringar samt att skapa engagemang hos medarbetarna genom att vara med och bidra till Hemnets vision.

Namn	Utgåva	Ersätter	Org. plats	Sida # (av #)
HR-policy	1.2	1.1	N/A	5(7)
Ägare	Ändrad av	Senast ändrad	Dokumenttyp	
CPCO	Anna Kempe	2022-11-08	Policy	
Fastställd av	Fastställd datum	Status	Ersatt av	
Styrelsen	2022-12-01	Fastställd	N/A	

OKR:s sätts halvårsvis på två nivåer: 1 – Koncernnivå för att nå Hemnets övergripande mål som ägs och sätts av ledningsgruppen. 2 – Teamnivå för att nå respektive teams specifika mål som är i linje med Bolagets OKR:s. Personliga mål på individnivå sätts i samband med de kvartalsvisa feedbacksamtalen och är ofta sammankopplade till teamets OKR:s, men även till medarbetarens personliga utveckling. I slutet av året görs en årlig summering av hur väl medarbetaren presterat utifrån uppsatta mål och förväntningar.

Lön & Förmåner

På Hemnet är lön och förmåner ett av flera verktyg som ska medverka till att verksamhetens mål nås och att medarbetarna känner engagemang och motivation i sitt arbete. Hemnet har individuell och differentierad lönesättning utifrån individuella prestationer och krav på befattningen. Jämställda löner mellan könen är en självklar princip vid lönesättning. Eventuella löneskillnader är sakligt motiverade och inte diskriminerande. För mer information, se *Hemnets principer och riktlinjer vid lönesättning*.

Hemnets förmåner har ett syfte att öka medarbetarnas motivation och engagemang samt stärka arbetsgivarvarumärket - både internt och externt. Våra anställningsförmåner ska vara marknadsmässiga och i vissa delar även bättre än vad marknaden erbjuder. Våra förmåner ska riktas till alla våra medarbetare och vara lika för alla.

Hantering av personuppgifter (GDPR)

Hantering av personuppgifter såsom adress, bankkonto, personnummer, lön med mera är nödvändigt för att kunna upprätthålla anställningsförhållandet på ett korrekt och lagenligt sätt. Det är dock av yttersta vikt att Hemnets Riktlinjer för dataskydd följs, för att säkerställa att tillämplig dataskyddslagstiftning efterlevs.

Användning av sociala medier

Våra medarbetare är våra bästa ambassadörer och vi är mycket positiva till att våra medarbetare vill sprida information och kunskap om Hemnet på ett positivt sätt i sina egna kanaler.

Bland många fördelar kan det dock finnas risker. En tydlig sådan risk är att medverkan i sociala medier som privatperson kan påverka bilden av vår verksamhet. Det innebär vissa begränsningar i hur anställda bör kommunicera via sociala medier samt vad som kan kommuniceras. Det är därför viktigt att våra medarbetare skiljer på när man deltar i sociala medier inom ramen för sin anställning och när man deltar privat. Som privatperson ska man tänka på att deltagande och kommentarer kan komma att uppfattas som ett inlägg från Hemnet, särskilt om det rör branschspecifika frågeställningar eller om man som medarbetare på Hemnet uttalar sig utifrån sin profession.

För mer information, ta del av vår Kommunikationspolicy.

Lojalitetsplikt och tystnadsplikt

Lojalitetsplikten och tystnadsplikten regleras i anställningsavtalet och innebär i korthet att medarbetare på Hemnet inte får bete sig på ett sätt som skadar arbetsgivaren. Skyldigheten gäller även på fritiden. I första hand avser tystnadsplikten yrkeshemligheter, men även andra uppgifter som riskerar att skada Hemnet som varumärke kan omfattas.

Motverkning av mutor och korruption

Hemnet tolererar inte någon form av mutor och bestickning och arbetar aktivt för att motverka all form av bestickning, mutor och korruption inom Bolaget. Underlåtenhet att följa lagar och förordningar mot bestickning kan få mycket allvarliga konsekvenser för Hemnet och för de berörda

Namn	Utgåva	Ersätter	Org. plats	Sida # (av #)
HR-policy	1.2	1.1	N/A	6(7)
Ägare	Ändrad av	Senast ändrad	Dokumenttyp	
CPCO	Anna Kempe	2022-11-08	Policy	
Fastställd av	Fastställd datum	Status	Ersatt av	
Styrelsen	2022-12-01	Fastställd	N/A	

individerna. Hemnets medarbetare måste därför vara mycket noga med att alltid göra en trovärdig bedömning och bör aldrig hamna i en position som kan bryta mot Bolagets policy gällande mutor och bestickning. För mer information om interna riktlinjer mot mutor och bestickning, läs *Hemnets Uppförandekod*.

Avslut av anställning och off-boarding

Oberoende orsaken till att någon av våra medarbetare lämnar sin anställning hos oss, ska denne bemötas med respekt och ha en fortsatt positiv bild av Hemnet efter sin anställning. Alla tidigare medarbetare är viktiga ambassadörer för vårt arbetsgivarvarumärke och vår målbild är att få välkomna medarbetare tillbaka i ett senare skede. HR ska alltid involveras när en medarbetare väljer att avsluta sin anställning, oavsett om avslutet initieras från medarbetaren själv eller om det är en uppsägning från arbetsgivarens sida.

Upprätthållande av efterlevnad av denna policy

Uppdateringar av denna policy

Denna policy ska granskas av CPCO med avseende på innehåll och korrekthet årligen, i enlighet med Riktlinjer för styrande dokument.

Utvärdering av efterlevnad

En gång årligen ansvarar CPCO för att tillsammans med HR-ansvarig genomföra en intern utvärdering av hur HR-policyn efterlevs. Följande områden ska genomlysas i den årliga utvärderingen:

- Nyckeltal i Hemnets jämställdhetsplan har följts upp.
- Den årliga lönekartläggningen har genomförts.
- All rekrytering har följt den etablerade rekryteringsprocessen.
- Alla nyanställda har deltagit på Hemnets gemensamma introduktionsdagar.
- Arbetsmiljöarbetet har skett i enlighet med denna policy.
- Bolagets medarbetare har en dokumenterad summering av hur väl medarbetaren presterat utifrån uppsatta mål och förväntningar.
- HR har varit involverad i samtliga avslut av anställning.

Brister i efterlevnad ska rapporteras till Head of Legal.

Rapportering till styrelsen

CEO ger årligen en rapport till styrelsen med avseende på efterlevnad av policy. Resultatet av den interna utvärdering som beskrivs ovan ska årligen rapporteras till Bolagets revisionsutskott samt styrelse inom ramen för denna rapport.

Rapporteringskanaler för brister i efterlevnad

Av Hemnets uppförandekod framgår vilka rapporteringskanaler som ska användas av medarbetare som upptäcker brister i efterlevnad av styrdokument. Varje medarbetare uppmanas att i första hand där möjligt ta upp frågan med den person som ärendet berör. Om det inte är lämpligt eller möjligt, kontaktas ansvarig chef. Om det inte heller är lämpligt eller möjligt uppmanas medarbetaren att kontakta sin chefs chef, Hemnets Chief People & Culture Officer eller Hemnets Head of Legal. Vidare

Namn	Utgåva	Ersätter	Org. plats	Sida # (av #)
HR-policy	1.2	1.1	N/A	7(7)
Ägare	Ändrad av	Senast ändrad	Dokumenttyp	
CPCO	Anna Kempe	2022-11-08	Policy	
Fastställd av	Fastställd datum	Status	Ersatt av	
Styrelsen	2022-12-01	Fastställd	N/A	

finns möjlighet till anonym rapportering för allvariga oegentligheter genom Bolagets visselblåsarfunktion som nås via <https://report.whistleb.com/sv/hemnet>

Överträdelse av denna policy

Överträdelser av denna policy kommer alltid att tas på största allvar och kan leda till disciplinära åtgärder, inklusive uppsägning. Därutöver kan brott mot relevanta lagar innebära att du (och/eller Bolaget) blir föremål för rättsliga påföljder.

Relaterade dokument

- Hemnets principer och riktlinjer vid lönesättning
- Instruktioner för resor i tjänsten
- Arbetsmiljörutin
- Jämställdhets- och likabehandlingsplan
- Handlingsplan mot kränkande särbehandlingen och trakasserier
- Rehabiliteringsrutin
- Handlingsplan mot alkohol och droger på arbetet
- Personalhandbok