

# Hemnet Group AB (publ):s riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Fastställd på årsstämman den 27 april 2023

## Inledning

Dessa riktlinjer omfattar den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare i Hemnet Group AB (publ) med dotterbolag (nedan "Hemnet" eller "Bolaget"), dvs. de chefer som rapporterar direkt till den verkställande direktören. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att dessa föreslagna riktlinjer antagits av årsstämman 2023. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Dessa riktlinjer omfattar även styrelseledamöter i Hemnet, i den mån de utför tjänster utanför styrelseuppdraget.

## Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är i korthet följande.

Hemnet samlar alla som söker, säljer och mäklar en bostad på en och samma plats. Det är Hemnets kärnverksamhet. Genom att samla alla bostadsannonser på en digital marknadsplats, gör Hemnet bostadsaffärer enklare och mer effektiva för alla inblandade parter. Hemnets mål är att fortsätta vara den ledande bostadsportalen i Sverige och att utifrån sin nuvarande position bredda och utveckla sitt erbjudande.

För ytterligare information om Bolagets affärsstrategi, se [www.hemnetgroup.se](http://www.hemnetgroup.se).

Dessa riktlinjer har tagits fram för att framgångsrikt implementera Bolagets affärsstrategi och för att tillvarata Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, samt för att skapa tydlighet och transparens med avseende på vilken ersättning som ska utgå till ledande befattningshavare på Hemnet, samt under vilka förutsättningar som ersättning kan utgå till styrelseledamöter utanför det ordinarie styrelseuppdraget.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

## Principer för ersättning

Hemnet ska eftersträva att erbjuda en ersättning som attraherar, motiverar och behåller ledande befattningshavare i konkurrens med jämförbara bolag, i synnerhet plattformsbolag och digitala tjänstebolag.

Ersättning till ledande befattningshavare ska bestå av:

- Fast marknadsmässig kontantlön
- Rörlig kontantersättning kopplad till tydliga mål uppsatta för Bolaget
- Möjlighet att delta i långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram
- Pension och övriga sedvanliga förmåner

Utöver nämnda principer ska ersättning även, i vissa undantagsfall kunna utbetalas i samband med nyanställning för att attrahera vissa nyckelpersoner till Hemnet i syfte att stödja Hemnets affärsstrategi. Sådan ersättning ska vara begränsad till det första anställningsåret och får uppgå till högst 100 procent av den fasta årliga kontantlönen.

### **Fast marknadsmässig kontantlön**

Den fasta kontantlönen för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och baserad på varje individs kompetens, ansvarsområde, erfarenhet och prestation. Den fasta kontantlönen ska ses över årligen för att säkerställa att lönen är marknadsmässig och konkurrenskraftig.

### **Rörlig kontantersättning**

Vad gäller rörlig kontantersättning ska sådan kopplas till finansiella eller icke-finansiella konkreta, mätbara mål för Bolaget och/eller den avdelning som den ledande befattningshavaren ansvarar för. Beslut om rörlig ersättningsmodell och utfall av sådan ska fattas av styrelsen. Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen. Rörlig kontantersättning är inte pensionsgrundande.

### **Pension och övriga sedvanliga förmåner**

Pensionsåldern är i normalfallet 65 år. Pensionsplan för ledande befattningshavare ska följa eller matcha ITP-planen med avseende på ersättningsnivåer. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Övriga sedvanliga förmåner (såsom företagshälsovård) ska vara marknadsmässiga. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 20 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

### **Ersättningsutskott**

Styrelsen för Hemnet Group AB (publ) ska utse ett ersättningsutskott som ska övervaka och utvärdera efterlevnad av dessa riktlinjer. Ersättningsutskottet ska även bereda och ge rekommendation till beslut som ska antas av styrelsen med avseende

på ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för den verkställande direktören. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte den verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare, i den mån de berörs av frågorna.

Vidare ska ersättningsutskottet förbereda, föreslå, övervaka och utvärdera långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för rörlig kompensation och långsiktiga ersättningsprogram för bolagsledningen.

Vad gäller frågor rörande fast ersättning till andra ledande befattningshavare, ska sådana frågor som utgångspunkt hanteras av den verkställande direktören i enlighet med dessa riktlinjer. Beslut om sådan ersättning till ledande befattningshavare som fattas av den verkställande direktören ska dock redovisas för ersättningsutskottet och styrelsen innan det ska anses fastställt och kan kommuniceras.

Ersättningsutskottets arbetsuppgifter beskrivs närmare i av styrelsen beslutad arbetsordning för ersättningsutskottet.

#### **Årlig utvärdering av dessa riktlinjer**

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare ska utvärderas årligen och läggas fram för årsstämman minst vart fjärde år.

#### **Uppsägningstid och avgångsvederlag**

Uppsägningstid, och tid för utbetalning av uppsägningslön till ledande befattningshavare ska generellt vara sex (6) månader. Vid uppsägning från Hemnets sida ska dock ett avgångsvederlag kunna utgå med upp till tolv (12) månadslöner. För den verkställande direktören ska dock avgångsvederlag kunna utgå med upp till 18 månadslöner. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för 18 månader för den verkställande direktören och tolv (12) månader för övriga ledande befattningshavare.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst tolv (12) månader efter anställningens upphörande.

#### **Ersättning till styrelseledamöter**

Styrelseledamöter kan i undantagsfall där så är särskilt motiverat mot bakgrund av ledamotens kompetens och lämplighet utföra tjänster utanför det ordinarie styrelseuppdraget. För sådana tjänster ska marknadsmässig ersättning utgå, vilken

ska beslutas av styrelsen. Ersättningar av detta slag ska redovisas i den finansiella rapporteringen enligt gällande redovisningsregler.

### **Lön och anställningsvillkor för anställda**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer har lön och anställningsvillkor för Hemnet Group AB (publ):s och dess koncernbolags anställda beaktats genom att uppgifter om de anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

### **Avvikelser**

Avvikelser helt eller delvis från dessa riktlinjer kan i undantagsfall ske för det fall styrelsen finner att särskilda skäl föreligger och att ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Information om sådan avvikelse och de bakomliggande skälen ska redovisas på närmast följande årsstämma. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.