

Namn	Utgåva	Ersätter	Org. plats	Sida # (av #)
HR-policy	1.4	1.3	N/A	1 (7)
Ägare	Ändrad av	Senast ändrad	Dokumenttyp	
CPCO	Anna Kempe	2025-04-22	Policy	
Fastställd av	Fastställd datum	Status	Ersatt av	
Styrelsen	2025-05-06	Fastställd	N/A	

HR-policy

Information

Vad omfattar den här policyn?

Policyn beskriver Hemnet Group AB (publ) och dess dotterbolags ("Hemnet" eller "Bolaget") grundläggande värderingar, mål och principer i förhållande till medarbetare på Hemnet. Den definierar förväntningarna för att skapa en arbetsplats som främjar kontinuerligt lärande, lagarbete och en framåtblickande attityd. Policyn betonar också likabehandling, etiskt beteende och transparens för att säkerställa en stark och sammanhållen företagskultur.

Vem berörs av den här policyn?

Denna HR policy gäller för alla medarbetare på Hemnet och omfattar aktiviteter relaterade till rekrytering, medarbetarutveckling, prestationsstyrning och beteende på arbetsplatsen. Policyn säkerställer att alla medarbetare, oavsett roll eller plats, följer Hemnets kärnvärden och etiska normer. Intressentgrupper som direkt påverkas av denna policy är främst interna, inklusive medarbetare och ledning på alla nivåer inom Hemnet.

Varför har vi skapat den här policyn?

Syftet med denna policy är att etablera ett tydligt ramverk för Hemnets kärnvärden och beteenden, och fastställa förväntningar för alla medarbetare och chefer. Den är utformad för att säkerställa en produktiv, respektfull och inkluderande arbetsmiljö där integritet, ansvarstagande och kontinuerligt lärande prioriteras. Policyn innehåller riktlinjer för rekrytering, medarbetarutveckling och prestationshantering, samtidigt som den främjar mångfald och inkludering inom hela företaget. Dessutom ger den klarhet i roller, ansvarsområden och den etiska standard som alla medarbetare förväntas följa, vilket säkerställer efterlevnad av relevanta lagar och förordningar, t.ex. dataskydd och icke-diskriminering.

Innehåll

Mål och syfte

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.

Vi lyssnar och agerar

Vi ser kontinuerligt lärande som avgörande för vår framgång. Vi pratar ständigt med våra kunder,

partners och kollegor för att förstå vad som är viktigt för dem. Vi reflekterar över det vi lär oss och använder insikterna för att utveckla nya lösningar och ta våra relationer till nästa nivå.

Vi lyckas tillsammans

Vi tror att de bästa resultaten skapas genom samarbete. Vi är stolta över att underhålla en miljö där vi uppmuntrar, litar på och bryr oss om varandra. Som individer tar vi ansvar för vårt arbete – alltid med företagets och våra olika intressenters bästa i åtanke.

Vi rör oss alltid framåt

Vi stärker vår marknadsledande position genom att ständigt utmana oss själva och vår bransch. Vi är alltid redo att fatta beslut och agera. Vi testar nya idéer och vågar misslyckas – för vi vet att det är genom nytänkande som vår verksamhet utvecklas.

Medarbetarskap på Hemnet

”Det goda medarbetarskapet” innebär att bidra till att fastställda mål uppnås och att verksamheten utvecklas. Vi tror 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.
- Att medarbetare tar egna initiativ och ansvarar 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 sina färdigheter och kompetenser.
- Att medarbetare aktivt verkar för en inkluderande arbetsmiljö.
- Att medarbetare agerar i enlighet med Hemnets värderingar och Hemnets Uppförandekod.
- Att medarbetare rapporterar eventuella misstankar om kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier till sin närmsta chef, HR eller Chefsjurist alternativt via Hemnets visselblåarsystem där sådana interna rapporteringssystem inte är lämpliga.

Ledarskap på Hemnet

Baserat på våra kärnvärderingar och vår tillväxtstrategi har vi identifierat viktiga ledarskapsbeteenden. Dessa beskrivs som både ”good” och ”great” för att tydliggöra förväntningarna på samtliga ledare, och ge vägledning för utveckling.

Dessa metoder finns beskrivna i detalj i *Leadership@hemnet* och används i ledarskapsträning, självskattning och utvecklingssamtal.

Varje ledare på Hemnet har även ansvaret att agera i linje med våra högt ställda krav på arbetsmiljö och likabehandling.

Jämställdhet, mångfald och inkludering

På Hemnet tror vi på lika rättigheter och möjligheter för alla. Vi värderar kompetens, erfarenhet och prestation högt och anser att alla medarbetare ska ha rätt till personlig utveckling och att bli bedömda efter objektiva kriterier. Vi tror att olika perspektiv och erfarenheter berikar gruppen och skapar framgångsrika team.

Vi förstår, respekterar och värderar varandras skillnader och har en nolltolerans mot alla former av diskriminering, rasism och sexism. Med diskriminering menar vi varje form av negativ särbehandling

på grund av kön, sexuell läggning, etnicitet, nationalitet, kultur, religion eller politisk åskådning. Hemnet har även sedan flera år tillbaka ett engagemang i jämställdhetsfrågor inom tech-branschen genom vårt samarbete med "Women in tech".

I rekryteringsprocessen utvärderas alla kandidater på objektiva kriterier utan hänsyn till kön, etniskt 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 *Hemnets Likabehandlingsplan* samt *Handlingsplan mot kränkande särbehandlingar och trakasserier*.

Åtaganden om mänskliga rättigheter

Hemnet har åtagit sig att upprätthålla mänskliga rättigheter i enlighet med internationella standarder, inklusive FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Vår uppförandekod ger vägledning om relevanta områden för mänskliga rättigheter, särskilt arbetsrättigheter. Vi prioriterar att respektera arbetstagares rättigheter, främja medarbetarengagemang och tillhandahålla lösningar i enlighet med arbetsrättsliga bestämmelser.

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 rätt kandidater. Hemnet arbetar aktivt med att attrahera framtida medarbetare genom både digitala kanaler och genom att medverka på relevanta forum, event och arbetsmarknadsdagar för att stärka vår position som arbetsgivare.

Rekrytering och on-boarding

Vid utvärdering av kandidater säkerställer vi att de har rätt arbetslivserfarenhet, specialistkompetens, utbildning och personliga egenskaper för att lyckas i sitt uppdrag. 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, med undantag 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

Vi är stolta över hur vi introducerar och välkomnar nyanställda. Som nyanställd är det viktigt att känna sig välkommen och förstå sin roll och sitt uppdrag 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 för att förstå helheten i hur vi arbetar mellan avdelningar, och för att reflektera och diskutera kring värderingar och uppförandekoden.

Talent review och successionsplanering

Varje år genomför ledningsgruppen en talent review för att säkerställa att vi identifierar, växer och utvecklar nödvändiga förmågor och talanger. Under detta arbete identifierar vi affärskritiska roller och kartlägger möjliga successionskandidater. Vi identifierar också affärskritiska kompetenser och planerar för att minska riskerna i samband med detta.

CPCO är, tillsammans med VD, ansvarig för att årligen granska bolagets successionsplanering och dela med sig av den till styrelsen. Successionsplanen omfattar bolagets ledningsgrupp och andra roller som anses vara affärskritiska. I successionsplanen graderas samtliga roller utifrån hur kritisk rollen är för att Hemnets affärsverksamhet ska kunna fortgå utan avbrott.

Arbetsmiljö

Vi arbetar kontinuerligt för att säkra en så bra fysisk arbetsmiljö som möjligt för våra medarbetare. Detta gäller inte bara på kontoret, vi erbjuder även bidrag för ergonomiska hemmakontor till våra anställda. För att främja den psykosociala arbetsmiljön jobbar vi proaktivt med löpande pulsundersökningar, och vi erbjuder alla medarbetare tillgång till samtalsstöd via en extern samarbetspartner för att förebygga stress och ohälsa. Vi uppmuntrar våra medarbetare till frisk- och hälsovård genom flera olika gemensamma initiativ av både fysiska och sociala aktiviteter och sammankomster. Vi strävar efter att samtliga medarbetare ska trivas på arbetet och ha en bra balans mellan jobb och privatliv.

Vi följer upp arbetsmiljöaspekter i våra medarbetar- och kontorsundersökningar, i vår arbetsmiljökommitté och vi tillhandahåller ledarskapsutbildning.

För mer information, läs *Hemnets Arbetsmiljöplan*.

Resultat och Utveckling

OKRs

På Hemnet använder vi OKRs för att beskriva de viktigaste mål som vi vill fokusera på under en specifik tidsperiod. Objectives kan också beskrivas som "önskad framtida position" och Key Results som "framgångskriterier" som hjälper oss att förstå om vi rör oss i rätt riktning. Syftet med OKRs är att skapa fokus, transparens och samarbete mellan avdelningar, så att vi prioriterar rätt och driver framåt på bästa möjliga sätt.

OKRs fastställs både på företagsnivå och på teamnivå, och länken mellan dessa ska vara tydlig för att säkerställa att strategi leder till handling, för att göra arbetet meningsfullt för våra anställda.

Det är varje ledares ansvar att skapa förutsättningar för våra team att lyckas genom att skapa team-OKRs och klargöra förväntningarna på prestation även på en individuell nivå.

Samtal om Prestation och Utveckling

Ledare och anställda diskuterar prestation och utveckling på löpande avstämningsmöten, under kvartalsvisa utvecklingssamtal och i de årliga prestationsbedömningarna. Medan regelbundna avstämningsbidrar till att hålla en pågående dialog om prioriteringar, framsteg och det stöd som behövs, är utvecklingssamtalen till för att zooma ut från vår dagliga verksamhet och diskutera resultat, lärande och fokus relaterat till OKRs såväl som personlig utveckling.

Prestationsbedömningen är en årlig sammanfattning av prestation, och innehåller en utvärdering av Hemnets lönekriterier.

Lärande och Utveckling

På Hemnet är vi övertygade om att våra medarbetares lärande och utveckling också driver Bolagets tillväxt, och vi strävar efter att skapa en miljö där lärande och kunskap delas generöst, och där det är tryggt att fråga om stöd och erkänna sina misstag.

Vi tror att den bästa kraften för lärande finns där verksamhetens behov rimmar med personliga ambitioner och vi uppmuntrar våra medarbetare att leta efter möjligheter som förenar personlig utveckling med Hemnets intressen, kortsiktigt eller långsiktigt.

Medan varje kollega måste ta ägarskap och vara drivande i sin egen utveckling förväntar vi oss att våra ledare aktivt stödjer utveckling genom feedback, coachning och utmanande uppdrag. Formella tillfällen för samtal och planering kring detta är våra kvartalsvisa utvecklingssamtal.

Ledare förväntas identifiera befintliga och framtida kompetensbehov i teamet och vidta åtgärder för att utveckla dessa. Ledare är även ansvariga för att identifiera verksamhetskritiska kompetenser och mitigera associerade risker.

Medarbetarengagemang

Medarbetarengagemang är av stor betydelse för Hemnet och vi mäter vårt e-nps, ledarskapindex, arbetssituation och andra aspekter av medarbetarengagemang regelbundet för att hålla koll på hur väl vi möter våra ambitioner. Målet med våra pulsmätningar, och vår förväntning på alla team, är att resultatet regelbundet ska diskuteras och agera på.

Frågor skickas ut veckovis till alla kollegor, och ledarna förses med insikter som hjälper dem att engagera teamet i goda samtal och åtgärdsplanering.

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.

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 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, ska denne bemötas med respekt. Vi anser tidigare medarbetare vara 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.

Styrning

Roller och ansvar

Denna policy ägs av CPCO, och eventuella uppdateringar eller ändringar kräver godkännande av styrelsen. Ledningen och styrelsen ansvarar för att säkerställa att Hemnets kärnvärden, beteenden och etiska normer - att främja en produktiv, respektfull och inkluderande arbetsmiljö - upprätthålls i enlighet med denna policy. Detta inkluderar att säkerställa efterlevnad av riktlinjer för rekrytering, medarbetarutveckling, prestationshantering, mångfald och inkludering, samt relevanta lagar och förordningar, såsom dataskydd och icke-diskriminering.

Uppföljning och efterlevnad

Övervakning och granskning

Denna policy genomgår en årlig granskning i enlighet med Riktlinjer för Hemnets styrdokument och Policy för bolagsstyrning, för att säkerställa att den implementeras korrekt och är fortsatt relevant för

Hemnets operativa behov. Under granskningen bedöms om den på ett effektivt sätt hanterar aktuella risker och krav på efterlevnad.

Granskningsprocessen utförs av CPCO, i enlighet med Hemnets policy för bolagsstyrning. CPCO säkerställer att policyn är i linje med förändringar i regelverk och affärsbehov samt säkerställer efterlevnad genom lämpliga stöddokument och utbildning. Resultatet av revisions- och granskningsprocessen, inklusive eventuella nödvändiga uppdateringar, rapporteras till styrelsen för slutligt godkännande.

Tillgänglighet till policyn

Denna policy är tillgänglig för alla medarbetare och relevanta intressenter via interna kommunikationsplattformar och Hemnets webbplats på <https://www.hemnetgroup.se/>.

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 Chefsjurist. Vidare 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
- Arbetsmiljöplan
- Jämställdhets- och likabehandlingsplan
- Handlingsplan mot kränkande särbehandling och trakasserier
- Sjukdoms- och rehabiliteringsrutiner
- Handlingsplan mot alkohol och droger på arbetet
- Personalthandbok