

Namn	Utgåva	Ersätter	Org. plats	Sida # (av #)
HR-policy	1.5	1.4	N/A	1(6)
Ägare	Ändrad av	Senast ändrad	Dokumenttyp	
CPCO	Anna Kempe	2026-04-14	Policy	
Fastställd av	Fastställd datum	Status	Ersatt av	
Styrelsen	2026-09-02	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. 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.

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.

Innehåll

Våra värderingar

Vi beskriver den kultur vi strävar efter genom våra tre företagsvärderingar. Dessa värderingar är inte något som har dikterats ovanifrån; de har vuxit fram ur samarbeten, dialoger, feedback och workshops där vi alla har varit delaktiga.

De representerar ett önskat läge – en kompass för vilka vi vill vara. Vår ambition är att de ska vägleda våra beslut, forma våra beteenden och hjälpa oss att växa tillsammans.

Action over Perfection

Världen runt omkring oss rör sig snabbt, och det måste vi också göra. Att förbli relevanta handlar om att våga agera och lära oss längs vägen.

Win Together

Samarbete och inkludering frigör vår fulla potential. Vi blir bättre när vi förenar våra kunskaper och perspektiv – utan silotänk och prestigelöshet.

Tune In

Marknadsledarskap är en position vi gör oss förtjänta av varje dag genom att på djupet förstå våra olika kundgrupper och svara upp mot deras behov.

Medarbetarskap på Hemnet

Vi tror på att medarbetarskap handlar om egenmakt och ansvarstagande. Vi litar på våra medarbetares drivkraft att ta ansvar för sina prestationer och bidra till Hemnets framgång. Våra förväntningar på varje medarbetare är att:

Driva resultat: Bidra aktivt till Hemnets utveckling och ta ägarskap över dina prestationer och mål.

Visa respekt: Behandla kollegor, kunder och användare med respekt, och vara öppen för samt värdesätta våra olikheter.

Växa & lära: Ta initiativ till din egen professionella utveckling och ett kontinuerligt lärande.

Främja inkludering: Bidra aktivt till att skapa en inkluderande arbetsmiljö där alla hör hemma.

Agera med integritet: Leva efter våra värderingar och alltid följa Hemnets uppförandekod (Code of Conduct).

Säga ifrån: Hjälp oss att upprätthålla en trygg arbetsplats genom att rapportera misstankar om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling till ledningen, People-teamet eller via vårt visselblåarsystem.

Ledarskap på Hemnet

Baserat på våra kärnvärderingar och vår tillväxtstrategi har vi identifierat viktiga ledarskapsbeteenden. Dessa beskrivs 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

Vi är övertygade om att olika perspektiv och erfarenheter berikar vår kultur och skapar framgångsrika team. Vi är djupt engagerade i att erbjuda en inkluderande miljö där medarbetare känner sig välkomna att bidra fullt ut redan från första veckan.

Våra åtaganden:

- **Nolltollevans mot kränkningar:** Vi har inget utrymme för diskriminering, rasism eller sexism. Vi arbetar aktivt för att förebygga alla former av trakasserier och kränkande särbehandling.
- **Lika möjligheter:** Vi rekryterar och befordrar baserat på objektiva kriterier, kompetens och prestation.
- **Rättvisa och transparens:** Vi genomför årliga lönekartläggningar för att säkerställa lika lön för lika arbete, och dokumenterar resultatet samt andra nyckeltal för mångfald i vår jämställdhetsplan.

- **Inkludering:** Genom vår dedikerade arbetsmiljögrupp och regelbunden feedback utvecklar vi ständigt vår kultur för att säkerställa att Hemnet förblir en arbetsplats där alla kan trivas och blomstra.

Attrahera och välkomna talanger

Employer branding:

Vi strävar efter att visa en genuin och transparent bild av vår kultur och hur det är att arbeta här. Genom att vara aktiva i våra forum och bygga långsiktiga relationer med våra viktigaste talangpooler, arbetar vi proaktivt för att attrahera relevanta kandidater.

Rättvis och professionell rekrytering:

Vi anställer baserat på potential, kompetens och "cultural add" (kulturellt bidrag). För att säkerställa en professionell och objektiv upplevelse är vår rekryteringsprocess:

- **Kompetensbaserad:** Vi använder objektiva kriterier och strukturerade intervjuer för att säkerställa rättvisa och kvalitet i varje rekrytering.
- **AI- och framtidsorienterad:** Vi ställer oss frågan vad de framtida kompetensbehoven är för att fatta rätt anställningsbeslut på lång sikt.
- **Inkluderande:** Mångfald är en central aspekt; vi utvärderar alla kandidater enbart baserat på deras färdigheter och lämplighet för rollen.
- **Kandidatfokuserad:** Vi strävar efter att ge en fantastisk upplevelse till alla som söker, oavsett slutresultat.

Onboarding:

Vi är stolta över hur vi välkomnar nya kollegor. Vårt mål är att varje nyanställd ska känna sig inkluderad, vara trygg i sitt uppdrag och ha förutsättningar att bidra från dag ett. Detta inkluderar en skraddarsydd introduktion från våra chefer och en gemensam Onboarding-dag för hela företaget, där vi djupdyker i vår strategi, vårt arbetssätt och vår kultur.

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.

Hälsa och välmående

Hög prestation är bara möjlig när människor mår bra. Vårt mål är att erbjuda en hållbar arbetsmiljö som stöttar både fysisk hälsa och mentalt välbefinnande.

En flexibel arbetsplats: Vi erbjuder en hybrid arbetsmodell utifrån vår princip om "kontoret först". Det ger våra medarbetare fördelarna med ett levande kontor, kombinerat med stor flexibilitet att även arbeta hemifrån.

Proaktivt välmående: Genom regelbundna pulsmätningar och tillgång till professionellt samtalsstöd håller vi ständigt ett öga på den psykosociala hälsan.

Ett liv i balans: Vi uppmuntrar till en hälsosam balans mellan arbetsliv och privatliv. Genom vårt initiativ "Hemnet Wellbeing" främjar vi fysiska och sociala aktiviteter, vilket kompletteras med ett generöst friskvårdsbidrag.

Tydliga förväntningar och ständig dialog: Genom regelbundna avstämningar (1-to-1s) och strukturerade samtal kring förväntningar och feedback, säkerställer vi att varje medarbetare vet vad som förväntas av dem och känner sig sedd, hörd och stöttad i sitt dagliga arbete.

Resultat, Utveckling och Engagemang

När våra medarbetare växer, växer Hemnet. Vi strävar efter att skapa en kultur av kontinuerligt lärande där kunskap delas generöst, och där det är tryggt att be om stöd eller lära sig av sina misstag.

Fokus och riktning med OKR: Vi använder *Objectives and Key Results* (OKRs) för att skapa fokus, transparens och samverkan. Genom att koppla samman företagets mål med teamens genomförande säkerställer vi att vår strategi är tydlig och att varje medarbetare förstår hur deras bidrag skapar värde.

En "AI First"-vision: Vi är fast beslutna vid vår vision om att vara "AI First". Vi uppmuntrar varje medarbetare att förbli nyfiken och utforska hur AI kan förbättra vårt arbetssätt, främja innovation och förenkla våra dagliga uppgifter.

Kontinuerlig dialog: Utveckling på Hemnet är inte något som sker en gång om året; det är ett pågående samtal.

- **Utvecklingssamtal:** Vi "zoomar ut" regelbundet för att diskutera prestation, lärdomar och framtida fokus. Syftet med dessa samtal är att hitta den punkt där Hemnets affärsbehov möter dina personliga ambitioner.
- **Stöttande ledarskap:** Även om du sitter i förarsätet för din egen utveckling, är våra ledare dedikerade till att stötta dig genom coachning, feedback och utmanande uppdrag.
- **Prestationsutvärdering:** En gång om året gör vi en formell sammanfattning av prestation och utveckling, vilket också ligger till grund för vår löneöversyn.

Medarbetarengagemang: Vi mäter engagemang varje vecka genom pulsmätningar och förväntar oss att våra team regelbundet diskuterar sina resultat och agerar på dem. Denna återkopplingsloop i realtid säkerställer att vi håller en hög nivå och snabbt kan stötta våra medarbetare.

Lön & Förmåner

På Hemnet erbjuder vi en rättvis och konkurrenskraftig ersättning som speglar din roll, din påverkan och din prestation. Lika lön för lika arbete är en grundläggande princip för oss, och vi genomför årliga lönekartläggningar för att förhindra alla former av osakliga löneskillnader.

Våra förmåner är utformade för att säkerställa att vårt totala erbjudande är mycket konkurrenskraftigt och speglar våra värderingar kring inkludering, välmående och omsorg om våra medarbetare genom livets alla faser.

För mer information, se våra *Principer och riktlinjer för lönesättning*.

Integritet och ansvar

Vår kultur bygger på ömsesidigt förtroende och höga etiska standarder.

- Vi agerar alltid som ambassadörer för Hemnet, skyddar företagshemligheter och undviker handlingar som kan skada vårt rykte.
- Vi är fast beslutna att upprätthålla mänskliga rättigheter i enlighet med internationella standarder, inklusive FN:s vägledande principer. Vi prioriterar arbetstagares rättigheter och främjar en arbetsplats som bygger på respekt och engagemang.
- Vi hanterar personuppgifter med största omsorg och i full överensstämmelse med GDPR.
- Vi har nolltolerans mot mutor och korruption. Vi förväntar oss att alla använder ett gott omdöme för att säkerställa att Hemnet förblir ett pålitligt och transparent företag.

Avslut av anställning och off-boarding

Vi anser att varje avslut ska hanteras med respekt och professionalitet. Våra kollegor är våra främsta ambassadörer, och vi är stolta över att behålla starka band till våra alumner; vi lämnar alltid dörren öppen för en framtida återkomst.

Oavsett om ett avslut sker på medarbetarens eget initiativ eller på initiativ av företaget, säkerställer vi en strukturerad och stöttande off-boardingprocess. Vi värdesätter möjligheten att få ärlig feedback och lärdomar från medarbetarnas tid hos oss, vilket hjälper oss att ständigt förbättra Hemnet som arbetsplats.

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.

Uppföljning och efterlevnad

Övervakning och granskning

Denna Policy ska genomgå en årlig granskning i enlighet med Riktlinjer för Hemnets styrdokument och Policy för bolagsstyrning i syfte att säkerställa att den är korrekt utformad och fortsatt ändamålsenlig för Bolagets verksamhet. Granskningen utförs av CPCO och syftar till att bedöma om Policyn behöver uppdateras till följd av förändringar i tillämpliga regelverk, Bolagets verksamhet eller arbetssätt, eller om det i övrigt finns behov av förtydliganden för att säkerställa att Policyn ger ett ändamålsenligt och tydligt stöd för regelefterlevnad och god bolagsstyrning. Granskningen genomförs inom ramen för Bolagets övergripande arbete med riskhantering och bolagsstyrning.

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, kontakta 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 allvarliga oegentligheter genom Bolagets visselblåsarfunktion som nås via <https://report.whistleb.com/sv/hemnet>

Överträdelse av denna policy

Överträdelser av dessa riktlinjer ses som allvarliga och kan komma att hanteras genom lämpliga åtgärder, i vissa fall även arbetsrättsliga konsekvenser. Om överträdelsen också innebär ett brott mot gällande lagstiftning kan det få rättsliga följder för både dig som individ och för företaget.

Relaterade dokument

- Hemnets principer och riktlinjer vid lönesättning
- Arbetsmiljöplan
- Jämställdhets- och likabehandlingsplan
- Handlingsplan mot kränkande särbehandlingen och trakasserier
- Sjukdoms- och rehabiliteringsrutiner
- Handlingsplan mot alkohol och droger på arbetet
- Personalhandbok
- Uppförandekod