25/26

ÅRSREDOVISNING



EMBRACER GROUP



HÅLLBARHETSRAPPORT

4 INLEDNING

5 ALLMÄNNA UPPLYSNINGAR

22 MILJÖ

23 E1. KLIMATFÖRÄNDRINGAR
34 EU TAXONOMI

36 SAMHÄLLSANSVAR

37 S1. DEN EGNA ARBETSKRAFTEN
50 S2. ARBETSTAGARE I VÄRDEKEDJAN
52 S4. KONSUMENTER OCH SLUTANVÄNDARE

56 BOLAGSSTYRNING

57 G1. ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE

62 BILAGOR



WAY OF THE HUNTER 2
THQ Nordic | Nine Rocks Games

HÅLLBARHETSRAPPORT

INLEDNING

För första gången har Embracer Group upprättat sin hållbarhetsrapportering i enlighet med de europeiska standarderna för hållbarhetsrapportering (ESRS) enligt direktivet om hållbarhetsrapportering (CSRD). Detta utgör ett steg mot mer strukturerade, transparenta och jämförbara ESG-upplysningar och syftar till att ge intressenter relevanta insikter i koncernens prestationer inom miljö, sociala frågor och bolagsstyrning.

LÄSANVISNINGAR

> Varje avsnittsrubrik innehåller en hänvisning till relevant ESRS-standard.
> Kvalitativa och kvantitativa upplysningar åtföljs av ESRS-referenser, som anger de specifika upplysningskrav som adresseras.
> Där det är relevant presenteras kvantitativa uppgifter tillsammans med kompletterande kvalitativ information.



ESRS 2 | HÅLLBARHETSRAPPORT

ALLMÄNNA UPPLYSNINGAR

BP-1 | OMFATTNING OCH RAPPORTERINGSPRINCIPER

Denna hållbarhetsrapport har, för första gången, utarbetats i enlighet med Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) och de underliggande European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Redovisningen är upprättad på koncernnivå i enlighet med den konsolideringsmetod som används för den finansiella redovisningen och omfattar samtliga av koncernens dotterföretag per den 31 mars 2026. Således omfattar den hållbarhetsinformation som redovisas för egen verksamhet i moderföretaget Embracer Group och de sex operativa grupperna: THQ Nordic, PLAION, DECA Games, Dark Horse Media, Freemode och Crystal Dynamics – Eidos. Genom att ingå i konsolideringen av denna rapport är samtliga operativa grupper och dotterbolag undantagna från individuell rapportering i enlighet med artikel 19a(9) eller 29a(8) i direktiv 2013/34/EU. Förändringar i vad som utgör konsolideringsomfånget jämfört med tidigare rapporter beror främst på den pågående transformationen av Embracer Group. För ytterligare information hänvisas till Väsentliga händelser under året sida ##, samt BP-2 om särskilda omständigheter.

(BP-1-3, -5a-b)

Utöver den egna verksamheten omfattar hållbarhetsrapporten även information om inverkningar, risker och möjligheter som härrör från Embracer Groups värdekedja i tidigare och senare led, i den utsträckning dessa är väsentliga. Detta inkluderar även information om användningsfasen för de produkter som säljs av Embracer Groups, särskilt spel. Embracer Group har inte utelämnat någon specifik information som rör immateriella rättigheter, know-how eller resultat av innovation, som skulle kunna vara relevant för att till fullo förstå de hållbarhetsaspekter som redovisas i denna rapport. Embracer Group har inte utelämnat någon väsentlig information avseende pågående förändringar eller ärenden under förhandling.

(BP-1-5c-e)

BP-2 | SÄRSKILDA OMSTÄNDIGHETER

Särskilda omständigheter som påverkar upprättandet av hållbarhetsrapporten avser främst den pågående transformationen av Embracer Group, vilken påverkar konsolideringsomfånget genom genomförda avyttringar samt omfattningen och innehållet i väsentliga ämnen och data jämfört med tidigare rapporteringsperioder. Ytterligare förändringar förväntas inför kommande rapportering. Mot bakgrund av dessa förändringar anpassar sig koncernen i snabb takt till löpande organisatoriska förändringar, vilket har inneburit att flera hållbarhetsrelaterade strategiska initiativ tillfälligt pausats. Detta påverkar innehållet i flera upplysningskrav, särskilt de som avser mål, åtgärder och nyckeltal.

(BP-2-6, -13)

För räkenskapsåret 2025/26 har Embracer Group även valt att tillämpa utvalda infasningsregler i enlighet med Omnibus-förslaget och tillägg C i ESRS 1, samt "quick-fix"-lättnader. "Quick-fix"-lättnader har tillämpats för vissa datapunkter inom S1-8 (kollektivavtals- och representationsgrad utanför EES) och S1-7 (icke-anställda i den egna arbetsstyrkan), vilket innebär att dessa uppgifter rapporteras enligt förenklade regler. Koncernen har beslutat att utelämna följande upplysningskrav inom S1-standarden för den egna arbetsstyrkan: S1-11 Socialt skydd, S1-13 Utbildnings- och kompetensutveckling samt S1-15 Mått för balans mellan arbete och fritid samt följande sakområdesstandarder: S2 Arbetstagare i värdekedjan och S4 Konsumenter och slutanvändare. Avsnitten S2 och S4 i denna rapport begränsas därmed till översiktlig information om väsentliga ämnen, policyer, åtgärder, mål och nyckeltal, i enlighet med vad som krävs i ESRS 2 BP-2 när infasningsreglerna tillämpas. De väsentliga frågor som har identifierats enligt dessa standarder, såsom beskrivs i ESRS 2 SBM-3, rör främst arbetsrätt och arbetsvillkor i värdekedjan, samt integritet, digitalt välbefinnande, skydd av barn, mångfald och inkludering samt ansvarsfull marknadsföring mot slutanvändare. Dessa frågor är nära kopplade till Embracer Groups affärsmodell och strategi, vilka bygger på digital spelutveckling, globala partnerskap och långsiktigt konsumentförtroende. Även om fullständiga upplysningar införs stegvis hanteras dessa inverkningar redan idag genom koncerngemensamma policyer, styrning och riskhanteringsprocesser. Det stegvisa införandet speglar den pågående transformationen och prioriteringen av att först etablera konsekventa data- och styrningsprocesser, utan att förändra den strategiska betydelsen av dessa frågor.

För tydlighetens skull är användningen av infasningsregler åtskild från användningen av uppskattningstekniker, proxydata eller kvalitativa upplysningar. Infasningsregler har endast tillämpats på de upplysningskrav och sakområdesstandarder som uttryckligen anges ovan och i enlighet med tillägg C i ESRS 1. För alla andra upplysningskrav har koncernen rapporterat information med hjälp av uppskattningstekniker, proxydata eller kvalitativa upplysningar där det varit nödvändigt, snarare än att utelämna upplysningar. Sammanfattningsvis återspeglar hållbarhetsinformationen i rapporten resultaten från koncernens dubbla väsentlighetsanalys (DMA), med detaljer om process och resultat under IRO-1 och IRO-2.

(BP-2-17a-e)

När uppskattningstekniker eller proxydata har tillämpats avser detta metoden för rapportering och inte ett utelämnande av upplysningskrav. Vad gäller nyckeltal beskrivs källor till uppskattning och osäkerhetsutfall, inklusive antaganden, approximationer och bedömningar som har gjorts, i särskilda avsnitt med rapporteringsprinciper under respektive upplysningskrav.

Vid de tillfällen Embracer Group har använt uppskattningar för att extrapolera information eller för att överbrygga datagap, har relevant information, potentiella osäkerheter och tillämpliga standarder för beräkningarna redovisats för varje nyckeltal. I tveksamma fall har koncernen tillämpat en konservativ metod som huvudregel för alla nyckeltal för att säkerställa konsekvens i rapporteringen.

UPPSKATTNINGAR I VÄRDEKEDJAN

Mått	Grund för utarbetande	Åtgärder för förbättra noggrannheten
Utsläpp av växthusgaser	En kombination av tillvägagångssätt för rapportering av växthusgasutsläpp (GHG) tillämpas, inklusive branschgenomsnittliga uppskattningar, leverantörsspecifik data samt uppskattningar baserade på försäljningsvolymer, antagen användningstid, plattformsspecifik energiförbrukning och landspecifika utsläppsfaktorer för el. En konservativ ansats tillämpas. Ytterligare information lämnas under E1-6.	Utvecklingen av metoder för rapportering av växthusgasutsläpp (GHG) samt tillgången till data följs kontinuerligt. Andelen utsläpp som beräknas med data från leverantörs- och produktnivå ökas successivt för att förbättra noggrannhet och transparens.
Energi	Uppskattningar tillämpas för verksamhetsställen där elförbrukning ingår i hyresavtal.	Arbetet med att förbättra mätningen av den egna energiförbrukningen pågår.

Samma tillvägagångssätt gäller även för kritiska antaganden avseende information om värdekedjan, exempelvis datapunkter där koncernen har använt leverantörsinformation, relevanta branschrapporter, landsspecifika rapporter eller annan offentlig information för att möjliggöra välgrundade slutsatser i största möjliga mån. Sammantaget bedöms den resulterande noggrannhetsnivån som måttlig, med lägre noggrannhet för nyckeltal som baseras på data från värdekedjan och uppskattningar, såsom scope 3-utsläpp, till följd av användning av antaganden och sekundärdata. Nyckeltal som inkluderar data från värdekedjan, särskilt scope 3-utsläpp, kan vara föremål för en högre grad av mätosäkerhet, eftersom beräkningarna delvis baseras på uppskattningar, inklusive spend-baserade metoder och sekundärdata, i kombination med primärdata.

Ingen extern validering av dessa nyckeltal har genomförts utöver revisorernas limited assurance.

(BP-2-8, -10a-d, -11a-bii)

Jämfört med föregående rapporteringsperiod har vissa förändringar i den rapporterade informationen skett. Dessa förändringar speglar främst förändrad rapporteringsomfattning, även om vissa metodförfiningar också har tillämpats, såsom beskrivs under E1-4 och E1-6 avseende baslinjen för växthusgasutsläpp, samt under E1-6 avseende GHG-inventariet, inklusive marknadsbaserad scope 2 och scope 3 kategorierna 1, 9 och 11.

Som en följd av koncernens omställning, inklusive avyttringar, avvecklade verksamheter och avknoppningar, skiljer sig rapporteringsavgränsningen för räkenskapsåret 2025/26 från koncernens sammansättning per rapporteringsdatumet. Verksamheter som har avyttrats, avvecklats eller avknoppats ingår därför inte i koncernens rapporteringsavgränsning per den 31 mars 2026. Ytterligare information om avyttrade bolag lämnas i not 32, Försäljning av koncernbolag, sida ## i Koncernens noter. Därmed exkluderas dessa verksamheter från rapportering enligt EU-taxonomin samt från sociala och styrningsrelaterade upplysningar, vilka baseras på koncernens sammansättning per rapporteringsdatumet.

För miljörapporteringens syften, inklusive redovisning av växthusgasutsläpp (GHG), inkluderas dock avyttrade, avvecklade och avknoppade verksamheter för den del av räkenskapsåret då de ingick i koncernen och hade en miljöpåverkan.

Till följd av avknoppningen av Coffee Stain Group ingår enheten i koncernens rapporteringsomfång enbart där det är tillämpligt. I miljörapporteringen, inklusive växthusgasutsläpp, ingår Coffee Stain Group fram till avknoppningstidpunkten. Social och bolagsstyrningsrelaterad data för Coffee Stain Group ingår inte, då dessa mätetal rapporteras per räkenskapsårets slut, det vill säga efter avknoppningen. Basår och historiska år har, där det är tillämpligt, räknats om för att säkerställa jämförbarhet mellan åren.

På grund av dessa förändringar i omfång är det inte praktiskt genomförbart att säkerställa jämförbarhet med föregående rapporteringsperiod för den berörda informationen. Eventuella förändringar i nyckeltal och jämförelsetal från tidigare rapporter har inkluderats under respektive upplysningskrav, där så är tillämpligt. Generellt, och om sådana finns, relaterar förändringarna främst till koncernens pågående transformation, medan omräkningar av basvärden och jämförande data har utlösts för flera nyckeltal och mål. Det är viktigt att notera att samtliga redovisade uppgifter i årets rapport har beräknats i enlighet med den konsolideringsomfattning som beskrivs under BP-1.

(BP-2-13a-c)

Utöver ovanstående gäller att om väsentliga fel från tidigare hållbarhetsredovisningar har identifierats, redovisas dessa och eventuella korrigeringar under respektive upplysningskrav där detta är relevant.

Vad gäller tidshorisonter har Embracer Group antagit samma definitioner som föreskrivs av ESRS. Detta innebär att varje hänvisning till kort sikt motsvarar ett år, medellång sikt är mellan två och fem år, medan lång sikt är längre än fem år.

I vissa fall presenteras specifika upplysningskrav i andra avsnitt i rapporten för att öka läsvänligheten. En förteckning över datapunkter som härrör från annan EU-lagstiftning återfinns i bilagan på sida 64. De upplysningskrav som införlivas genom hänvisning redovisas i tabellen för införlivande genom hänvisning. Dessa hänvisningar redovisas i tabellen nedan för att säkerställa spårbarhet.

(BP-2-9, -14, -15, -16)

INFÖRLIVANDE GENOM HÄNVISNING

Upplysningskrav	Benämning	Referens
Nettoomsättning	E1-6	De nettoomsättningsbelopp som används i nämnaren härrör från not 3 i de finansiella rapporterna.

(BP-2-16) (E1-6-55) (E1-6-AR-55a) (E1-6-MDR-M-77d)

GOV-1 FÖRVALTNINGS-, LEDNINGS- OCH TILLSYNSORGANENS ROLL

Inom Embracer Group utgörs förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan av styrelsen, koncernens verkställande direktör och koncernledningen (Group Executive Management Team). Hit hör även Revisions- och Hållbarhetsutskottet samt Ersättningsutskottet, vilka är utskott utsedda av styrelsen. Dessa är de styrande organen med högsta beslutanderätt vad gäller affärsutveckling, strategi och finansiell planering inom Embracer Group, även i frågor som rör hållbarhet. När det gäller hållbarhetsfrågor är styrelsen ytterst ansvarig men har delegerat ansvar och beslutsmandat till vd, som är den högst ansvariga för hela koncernen.

(GOV-1-19)

Styrelsen består av sju ledamöter. Sex av styrelseledamöterna är oberoende icke-verkställande ledamöter (86 %). Andelen kvinnor i styrelsen är 43 %. Det finns för närvarande ingen direkt representation av anställda eller andra arbetstagare i styrelsen.

Koncernledningsteamet (Group Executive Management Team) består av fem personer, samtliga i ledande befattningar. Dessa är koncernchefen (Group CEO), koncernens ekonomichef (Group CFO), operativ chef (Group COO), Chief of Staff, Legal and Governance samt Chief Strategic Partnerships Officer. Andelen kvinnor i teamet är 40 %.

Tillsammans besitter styrelseledamöterna och koncernledningen på Embracer Group en bredd av relevant erfarenhet från tidigare ledande befattningar och styrelseuppdrag inom börsnoterade bolag och internationella företag i liknande branscher. Deras kompetensområden omfattar bland annat erfarenhet från spelindustrin, spelutveckling, elektronik, förvärv (M&A), fusioner, affärstransformationer, avyttringar, företagsrekonstruktioner, organisationskultur och ledarskap, bolagsstyrning, affärsutvecklingsstrategier, produktledning samt andra sektorer såsom IT, finansmarknad och juridik. För biografier, se sida ##-## eller på webbplatsen. Denna expertis tillämpas direkt för att fastställa, godkänna och övervaka policyer och processer för affärsbeteende, vilket säkerställer att etiska standarder integreras i styrning och den dagliga verksamheten i hela koncernen.

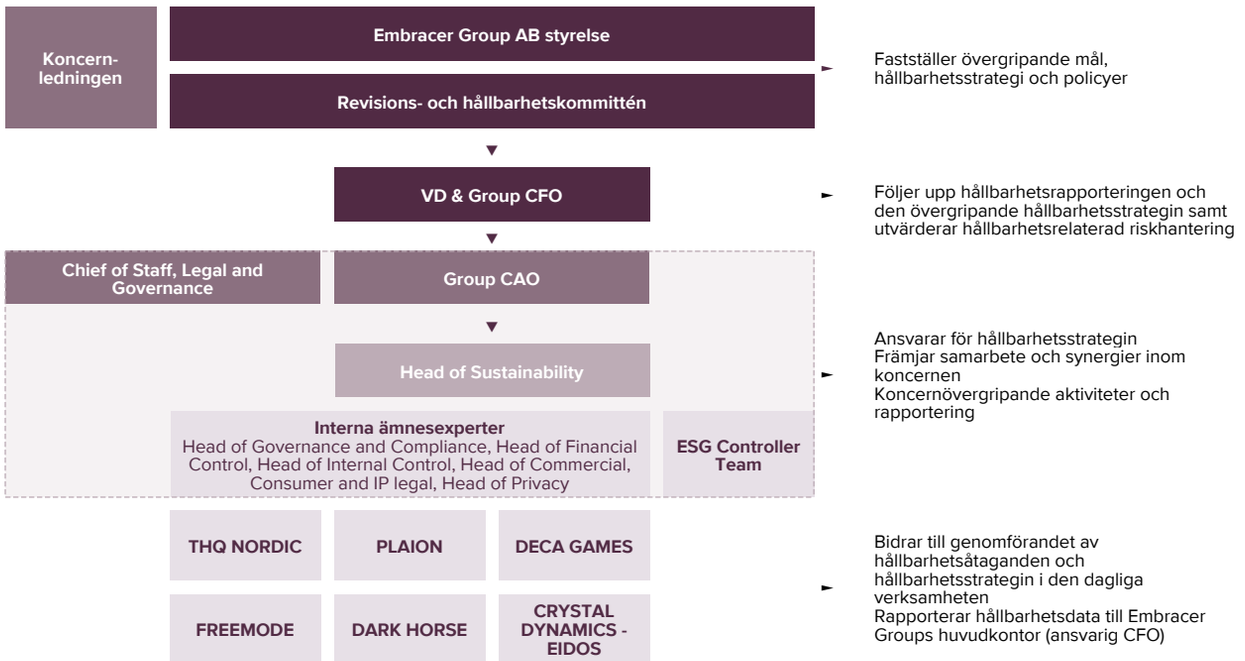
(GOV-1-5b, -19, -21a-e)

Gällande hållbarhetsfrågor har styrelsen utsett tre ledamöter till Revisions- och Hållbarhetsutskottet. En av utskotttets huvuduppgifter är att vara ett rådgivande organ till styrelsen vad gäller övervakning av hållbarhetsrelaterade inverkningar, risker och möjligheter. Utskottet ansvarar för att säkerställa kvaliteten på finansiell rapportering och hållbarhetsrapportering, effektiviteten i interna kontroller, revision, riskhantering och den fortsatta utvecklingen av koncernens hållbarhetsarbete. Koncernens VD har det verkställande ansvaret för att hantera och adressera inverkningar, risker och möjligheter kopplade till hållbarhet, och har i sin tur delegerat sådant ansvar till koncernens ekonomichef (Group CFO) och koncernens redovisningschef (Group CAO). Samtliga koncernpolicys ägs av koncernledningen och godkänns samt fastställs av styrelsen. Roller och ansvar fördelas enligt Embracer Groups Delegation of Authority.

För att säkerställa att styrning, beslutsfattande och kontroller kopplade till hållbarhet placeras nära de relevanta frågorna, har en del av ansvaret för att övervaka, hantera och följa upp inverkningar, risker och möjligheter i den dagliga verksamheten delegerats till koncernens hållbarhetschef (Group Head of Sustainability) samt till VD:arna för respektive operativ grupp.

(GOV-1-19, 22a-ci)

HÅLLBARHETSORGANISATION OCH STYRNING



(GOV-1-AR4)

Hållbarhetschefen ansvarar för att samordna samarbetet med andra interna ledande befattningar i frågor som rör särskilt väsentliga hållbarhetsområden, såsom Head of Privacy & AI i frågor om integritet och Head of Governance & Compliance i frågor om affärsetik. Hållbarhetschefen ansvarar även för att utveckla och underhålla koncernens hållbarhetsramverk, samt för att leda dialoger med externa intressenter och interna ämnesexperter. Hållbarhetschefen samarbetar med koncernens ekonomichef (Group CFO) och fungerar som brygga mellan Embracer Group och de operativa bolagen – både genom att driva koncerngemensamma strategier, initiativ och rapporteringsprocesser inom hållbarhet (top-down), och genom att underlätta samarbete och synergier i lokala sammanhang (bottom-up). För ytterligare information om rapporteringsvägarna till styrelsen, revisions- och hållbarhetsutskottet samt till koncernledningen, se GOV-2.

(GOV-1-5, -5a, -22cii, 23a-b)

Sammanfattningsvis är det styrelsen och dess utskott, koncernchefen och koncernledningen som har det yttersta ansvaret för beslut gällande den strategiska agendan, målsättning och policyantagande inom hållbarhet, liksom för det övergripande utfallet mot dessa mål.

Detta möjliggörs via tillgång till interna ämnesexperter relaterade till identifierade inverkningar, risker och möjligheter (IROs) inom organisationen. Styrelsen, Revisions- och hållbarhetsutskottet samt koncernledningen informeras löpande vid Revisions- och hållbarhetsutskottets möten (nio möten under räkenskapsåret 2025/26), inklusive ett möte som var fullt ut dedikerat till CSRD, samt vid särskilda styrelsemöten, där hållbarhetsfrågor även behandlas som en del av den övergripande rapporteringen. Under rapporteringsperioden godkände styrelsen resultaten av den dubbla väsentlighetsanalysen och hållbarhetspolicyn samt deltog i särskild utbildning om CSRD. Det operativa genomförandet och den löpande uppföljningen för att säkerställa framsteg hanteras lokalt av hållbarhetschefen och de operativa grupperna. För att säkra utvecklingen arbetar Embracer Group kontinuerligt med att stärka kompetensen inom hållbarhetsfrågor kopplade till väsentliga inverkningar, risker och möjligheter, bland annat genom utbildningar som tillhandahålls via koncernens interna utbildningsplattform, inklusive utbildningar kring specifika policyer, för samtliga nivåer från koncernledning till anställda och inhyrd personal. Det förekommer även utbildningsinsatser via FN:s Global Compact samt andra externa utbildningar som vid behov erbjuds inom koncernen.

Särskilda kontroller för hållbarhetsrapportering har initierats och håller på att anpassas till koncernens finansiella rapporteringsprocesser. Full integration planeras som en del av det pågående arbetet med att vidareutveckla processer. För mer information, se avsnitt GOV-5.

(GOV-1-19, -22ciii-d, 23) (GOV-1-AR5)

När det gäller frågor om affärsetik är expertisen hos administrations-, lednings- och tillsynsorganen (AMSB), såsom beskrivs under GOV-1, relevant för tillsyn och hantering av risker relaterade till etiskt uppförande, efterlevnad, företagskultur och integritet. Denna expertis stöder välgrundade beslut och effektiv tillsyn av policyer och åtgärder relaterade till affärsetik, inklusive uppförandekoden och relaterade styrningsramverk. Det avsnittet innehåller också information om roller, ansvar och expertis gällande hållbarhetsfrågor, inklusive affärsetiska frågor.

(GOV-1-5a-b)

GOV-2 LEDNINGENS ÖVERSYN AV HÅLLBARHET

Embracer Groups VD, styrelse, Revisions- och Hållbarhetsutskott samt koncernledningen får regelbunden information om hållbarhetsfrågor vid styrelsemöten och möten i koncernledningen. I huvudsak informeras de om de inverkningar, risker och möjligheter som har bedömts som väsentliga för koncernen inom ramen för den dubbla väsentlighetsanalysen, i enlighet med SBM-3 och IRO-2.

(GOV-2-24, -26, -26c)

Med hänvisning till koncernens övergripande styrningsstruktur som beskrivs under GOV-1, är deras roll främst att hålla sig informerade och säkerställa att hållbarhetsfrågor beaktas i den övergripande affärsstrategin och finansiella planeringen. Styrelsen och Revisions- och Hållbarhetsutskottet fokuserar på övergripande mål, medan koncernledningen fokuserar på mer detaljerade mål, uppföljning av resultat och tillsyn över de faktiska ledningsprocesserna som drivs av olika chefspositioner inom koncernen och de operativa bolagen beroende på ESG-område. Till exempel har koncernen etablerat en intern styrgrupp för CSRD Readiness-projektet, som leds av hållbarhetschefen och inkluderar vice ordförande i styrelsen, CFO och Chief of Staff, Legal and Governance från koncernledningen, Group CAO samt, vid behov, andra interna ämnesexperter som bjuds in att delta i dialoger. I denna styrgrupp hålls diskussioner om hållbarhetsrelaterade frågor varannan månad för att säkerställa att vissa frågor kommuniceras till koncernledningen och i slutändan till styrelsen för beslut, godkännande och/eller antagande av olika initiativ.

(GOV-2-26a-b) (GOV-2-AR6)

GOV-3 HÅLLBARHETSLÄNKADE INCITAMENTSPROGRAM

Embracer Group har inga incitamentsprogram riktade mot styrelse eller högsta ledningen. De nuvarande riktlinjerna för ersättning, som har antagits av aktieägarna, inkluderar krav på hållbarhetsrelaterade mål och socialt ansvar. Ytterligare information om koncernens befintliga ersättningsprogram finns på sidan ##.

(GOV-3-13, -27, -29) (GOV-3-AR7)

Beslut om eventuell inkludering av hållbarhetsrelaterad prestation som en del av befintliga ersättningsstrukturer (aktiebaserade program) ligger hos koncernens styrelse, efter förslag från ersättningsutskottet. Det är Ersättningsutskottet som är ansvarigt organ för att uppdatera, förbereda och övervaka villkoren för koncernens ersättningsprogram.

(GOV-3-29e) (E1-GOV-3)



THE 7TH GUEST REMAKE
Vertigo Games

GOV-4 TILLBÖRLIG AKTSAMHET

Tabellen nedan visar en kartläggning av den information som Embracer Group presenterar i sin hållbarhetsrapport om processen för tillbörlig aktsamhet. Den beskriver de huvudsakliga aspekterna och stegen i Embracer Groups process för tillbörlig aktsamhet med avseende på hållbarhetsfrågor inklusive hänvisningar till de relevanta avsnitt där ytterligare information om hanteringen av väsentliga hållbarhetsfrågor finns att tillgå.

(GOV-4-30, -32) (GOV-4-AR8, -10)

Centrala delar av due diligence	Stycken i hållbarhetsrapporten
a) Integrering av tillbörlig aktsamhet i styrning, strategi och affärsmodell	ESRS 2: GOV-2, GOV-3, SBM-3
	ESRS E1: E1-2 inkl. ESRS 2 MDR-P
	ESRS S1: S1-1 inkl. ESRS 2 MDR-P
	ESRS S2 – infasningsregler
	ESRS S4 – infasningsregler
	ESRS G1: G1-1 inkl. ESRS 2 MDR-P
b) Samarbete med berörda intressenter i alla viktiga steg av due diligence-granskningen	ESRS 2: GOV-2, SBM-2, IRO-1
	ESRS S1: S1-2
	ESRS S2 – infasningsregler
	ESRS S4 – infasningsregler
	ESRS G1: G1-2
c) Identifiera och bedöma negativa effekter	ESRS 2: SBM-3, IRO-1
d) Vidta åtgärder för att hantera dessa negativa effekter	ESRS E1: E1-3 inkl. ESRS 2 MDR-A
	ESRS S1: S1-4 inkl. ESRS 2 MDR-A
	ESRS S2 – infasningsregler
	ESRS S4 – infasningsregler
	ESRS G1: G1-3 inkl. ESRS 2 MDR-A
e) Uppföljning av effektiviteten av dessa insatser och kommunikation	ESRS E1: E1-4, E1-5, E1-6, E1-7, E1-8 inkl. ESRS 2 MDR-M och ESRS 2 MDR-T
	ESRS S1: S1-5, S1-6, S1-7, S1-8, S1-9, S1-14, S1-16, S1-17 inkl. ESRS 2 MDR-M
	ESRS S2 – infasningsregler
	ESRS S4 – infasningsregler
	ESRS G1: G1-4, G1-6 inkl. ESRS 2 MDR-M



GOV-5 | RISKHANTERING OCH INTERN KONTROLL

Embracer Group genomför en koncernövergripande bedömning av företagsrisker, som uppdateras minst två gånger per år och vars resultat presenteras för förvaltnings-, lednings- och övervakningsorgan. I denna process identifieras nyckelrisker för koncernens verksamhet, inklusive relevanta åtgärder för att hantera dessa samt interna kontrollprocesser som ska införas. De identifierade riskerna, inklusive hållbarhetsrelaterade risker, bedöms utifrån händelser som kan påverka uppfyllandet av koncernens strategiska mål. För ytterligare detaljer om det övergripande tillvägagångssättet och riskbedömningens resultat, hänvisas till Riskhantering på sidan ##-##

(GOV-5-34, -36, -36b-e) (GOV-5-AR11)

I koncernens pågående process övervakas nuvarande hållbarhetsrelaterade risker, såsom förmågan att rekrytera och behålla kompetens samt att säkerställa mångfald bland anställda och en god arbetsmiljö. Riskerna omfattar även frågor om inkludering och digitalt välmående inom spel och underhållning samt aspekter relaterade till hantering och styrning i värdekedjan. Därtill bedöms hållbarhetsrapporteringen i sig utgöra en risk som analyseras tillsammans med risker kopplade till den finansiella rapporteringen. Särskilda kontroller för hållbarhetsrapportering har dock ännu inte utvecklats och implementerats. I dagsläget har Embracer Group i huvudsak infört interna kontroll- och integrationsprocesser för hållbarhetsrelaterade frågor inom personalområdet, såsom kopplingar mellan HR- och lönesystem för att hantera risker för oegentligheter i ersättningshanteringen, medan kontrollmekanismer för andra områden ännu återstår att vidareutveckla. När det gäller processen för insamling och analys av miljö-, social- och styrningsrelaterad data samlas relevanta mätetal in och konsolideras genom en strukturerad process för ESG-datahantering. Genom denna lösning hanterar koncernen data från sina dotterföretag och genomför interna granskningar för att säkerställa att datan är så fullständig och korrekt som möjligt.

Resultat från riskbedömningar och interna kontroller integreras i hållbarhetsrapporteringsprocessen genom strukturerad återkoppling, uppdatering av rapporteringsinstruktioner samt vid behov justering av beräkningsmetoder. Identifierade brister kommuniceras till rapporterande enheter och används för löpande förbättring av datakvalitet och rapporteringspraxis.

Detta innebär i huvudsak att Embracer Group för närvarande inte har ett formaliserat system för riskhantering och intern kontroll specifikt anpassat för hållbarhetsrapporteringsprocessen. Under året har koncernen dock initierat arbete med att anpassa processerna för hållbarhetsrapportering till de rutiner som tillämpas för den finansiella rapporteringen, inklusive Enterprise Risk Management (ERM) och intern kontroll. Vissa kontrollaktiviteter har införts och tillämpas inom delar av hållbarhetsrapporteringsprocessen, även om dessa ännu inte har testerats formellt. Exempelvis utgör den dubbla väsentlighetsanalys som genomförts inom ramen för koncernens arbete med CSRD en grund för framtida utveckling av riskkartläggning och rapportering i enlighet med ESRS upplysningskrav.

(GOV-5-34, -36a) (GOV-5-AR11)



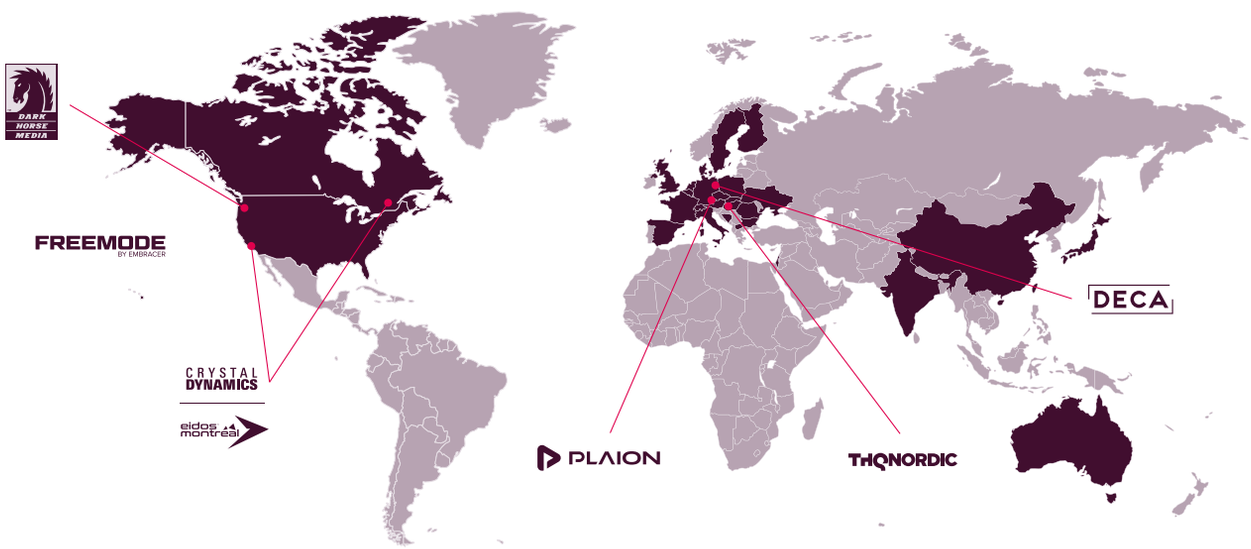
SBM-1 | STRATEGI, AFFÄRSMODELL OCH VÄRDEKEDJA

Embracer Group är en global koncern av entreprenörsdrivna verksamheter inom spel- och underhållningsindustrin. Med huvudkontor i Karlstad har Embracer Group en global närvaro genom sina sex operativa grupper: THQ Nordic, PLAION, DECA Games, Dark Horse Media, Freemode och Crystal Dynamics – Eidos. Dessa är de operativa grupperna, under vilka mer än 191 helägda eller kontrollerade dotterföretag levererar produkter och tjänster inom olika segment av koncernens övergripande strategi.

Totalt sysselsätter Embracer Group fler än 6 000 personer i den egna arbetskraften i över 30 länder, vilka beskrivs närmare under S1-6 och S1-7 om arbetsstyrkans sammansättning.

(SBM-1-40, -40a, -40aiii)

EMBRACER GROUPS GLOBALA NÄRVARO



Embracer Groups huvudsakliga verksamhet avser PC- och konsolspel, mobilspel samt underhållning & tjänster, inklusive nischade tjänster kopplade till IP, film, serietidningsutgivning och merchandise. Dessa segment återspeglas väl i de operativa grupperna, där Entertainment & Services utgör den största andelen av koncernens totala intäkter (44 %), följt av PC- och konsolspel (42 %) samt mobilspel (14 %). De större förändringarna i produktportföljen under året speglar i huvudsak ett omvälvande år för koncernen, inklusive avknoppningen och noteringen av Coffee Stain Group i december. Till följd av detta har verksamheter och tillhörande produkter som kan hänföras till Coffee Stain Group avkonsoliderats och tagits bort från koncernens produktsegment. Parallellt har koncernen fortsatt att genomföra sina strategiska prioriteringar, inklusive ett ökat fokus på ägda core-IP:n samt avyttring av icke-strategiska verksamheter. Detta har resulterat i en mer strömlinjeformad produktportfölj och en tydligare prioritering inom PC- och konsolspel, mobilspel samt segmentet underhållning och tjänster. Dessa förändringar har påverkat sammansättningen och presentationen av koncernens produktsegment och operativa grupper, och har förbättrat samstämmigheten mellan den operativa strukturen och den externa rapporteringen. Denna förändring har samband med den pågående transformationen av koncernen som beskrivs i detalj på sidan 29 i förvaltningsberättelsen. För ytterligare information om de operativa grupperna och produktsegmenten, se sida ## i förvaltningsberättelsen, eller på Embracer Groups webbplats.

(SBM-1-40ai)

Embracer Group är verksamt på den globala marknaden inom spel- och underhållningsindustrin och når spelare och fans världen över, oavsett generation, kön eller nationalitet. Större förändringar i marknader och kundgrupper är huvudsakligen kopplade till avyttringen av Coffee Stain. Framöver förväntas de operativa grupperna, efter slutförd transformation, bli ännu mer fokuserade på affärsstrategier anpassade till sina specifika marknader, kundgrupper och tillväxtambitioner. Det finns inga produkter eller tjänster inom koncernens portfölj som är förbjudna på någon av de marknader som för närvarande betjänas. Däremot kan det finnas restriktioner i vissa marknader som kräver att koncernen anpassar sina produkter för att uppfylla gällande krav.

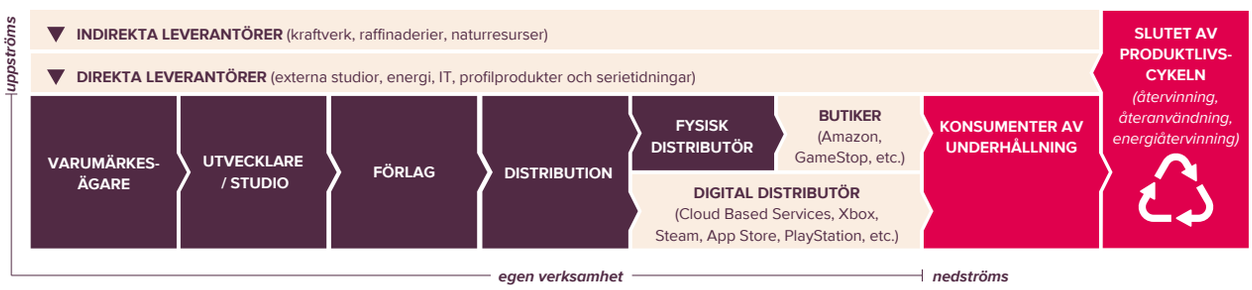
(SBM-1-40aii-aiv)

Centrala delar i Embracer Groups affärsmodell och huvudsakliga värdekedja som påverkar hållbarhetsfrågor innefattar utveckling, distribution, publicering och användarfasen av koncernens produkter, vilket till största del sker digitalt. Embracer Groups kärnverksamhet och affärssegment inom spelutveckling och andra tjänster är således i huvudsak inte kopplade till en fysisk värdekedja. För vissa relevanta affärssegment, såsom merchandise och serietidningsutgivning, förekommer dock en fysisk värdekedja.

Denna omfattar inköp, tillverkning, logistik och distribution av fysiska produkter, vilka hanteras av externa samarbetspartners och leverantörer. Koncernens fysiska värdekedja är begränsad i omfattning jämfört med den digitala verksamheten, men omfattas av samma hållbarhetskrav och uppförandekoder för leverantörer som övriga delar av verksamheten. De resurser som ligger till grund för Embracer Groups affärsmodell skapas huvudsakligen inom den egna verksamheten och värdekedjan, vilket speglar affärens övervägande digitala karaktär. Samtidigt utgör beroenden kopplade till energianvändning och utrustning en naturlig del av det digitala landskap som beskrivs ovan. Att verka i ett digitalt landskap innebär att både koncernens egen verksamhet och produkter är energiberoende via användning av elektroniska enheter och IT-utrustning. Indirekt finns därmed en fysisk värdekedja kopplad till energi och produktionen av den utrustning som används internt, inklusive spelutrustning som används av spelare och kunder. Denna utrustning produceras utanför Embracer Groups egen verksamhet av aktörer inom tillverkningsindustrin. När produkterna når slutet av sin livscykel hanteras de vanligtvis inom avfalls- och återvinningsflöden som ombesörjs av externa parter, i enlighet med lokala regelverk och branschpraxis. Detta illustreras i figuren nedan som visar koncernens centrala värdekedja.

(SBM-1-38, -42, -42a, -42c) (SBM-1-AR14)

EMBRACER GROUPS VÄRDEKEDJA



Embracer Group har ett stort antal externa samarbeten där Embracer är både licensgivare och licenstagare. Embracer Groups viktigaste verksamheter återfinns inom varumärkesägande, utveckling och förlag. Vissa av de operativa koncernerna bedriver även distribution och försäljning. Varav vissa av Embracer Groups verksamheter har direktförsäljning till konsumenter, såsom Limited Run Games, Dark Horse, Grimfrost och DPI Merchandising. I tillägg bedriver Dark Horse e-handels- och butikskedjan Things From Another World.

Koncernens främsta direkta affärsrelationer är i första hand relationerna med koncernens medarbetare och uppdragstagare. Kompetens och talang inom arbetsstyrkan utgör centrala insatsfaktorer i affärsmodellen, eftersom Embracer Group i hög grad är beroende av individers specifika förmågor i den dagliga verksamheten, kunskapsdelning och ledarskap som bidrar till att forma den framtida inriktningen. Andra resurser som koncernen köper in redovisas under E1-6, särskilt avsnittet om inköpta varor och tjänster, medan koncernens rutiner för hantering av leverantörskedjan beskrivs närmare under G1-2. Därutöver har Embracer Group, genom ägande och licensiering av immateriella rättigheter, etablerat ett stort antal externa partnerskap med filmstudior och agenter, vilka utgör viktiga affärsrelationer inom samtliga verksamhetssegment. Koncernens omfattande portfölj av immateriella rättigheter och unika licenser, tillsammans med kontinuerlig kreativitet och entreprenörskap inom spelutveckling, präglar koncernens spelutgivningar. Detta möjliggör utveckling av immersiva spelupplevelser för konsumenter och bidrar till en diversifierad portfölj som stärker koncernens konkurrensposition.

(SBM-1-42b-c) (SBM-1-AR14b)

Med avseende på väsentliga hållbarhetsfrågor etablerade koncernen sitt Smarter Business Framework under räkenskapsåret 2019. Ramverket består av tre pelare: Great People, Solid Work och Our Planet, och syftar till att ge en värdestyrd struktur för hur koncernen prioriterar och inriktar sitt hållbarhetsarbete. På grund av den pågående transformationen är ramverket fortsatt under utveckling och förfinas över tid. Slutlig version planeras till kalenderåret 2027, baserat på identifierade inverkningar, risker och möjligheter över centrala värdekedjor, marknader, erbjudandesegment och intressenters förväntningar. När dessa uppdateringar är på plats får Embracer Group bättre översikt över de delar av strategin som berör eller påverkar hållbarhetsfrågor, inklusive de största utmaningarna framåt eller avgörande lösningar som behöver införas.

(SBM-1-40e-g)

Embracer Group är inte verksam inom, och har inga intäkter från verksamheter kopplade till fossilbränslen (kol, olja och gas), kemikalieproduktion, kontroversiella vapen eller odling och produktion av tobak.

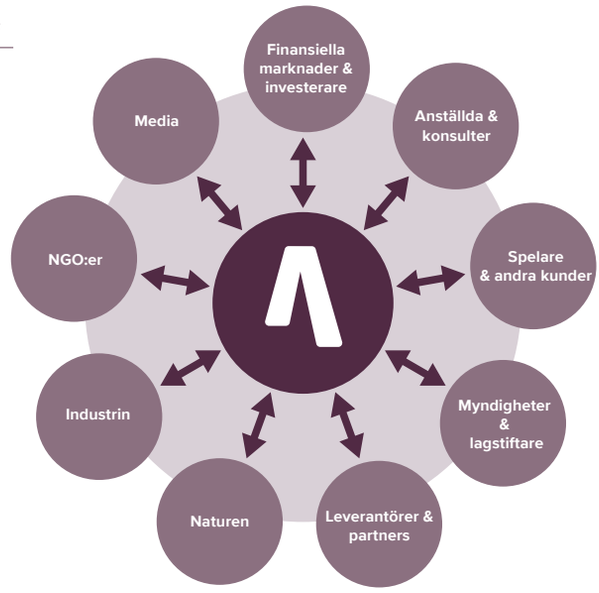
(SBM-1-40d-div)

SBM-2 INTRESSENTERNAS SYNPUNKTER OCH PERSPEKTIV

Embracer Group har en kontinuerlig och nära dialog med sina viktigaste intressenter, vilket bland annat omfattar anställda och konsulter (icke-anställda), spelare och andra kunder, finansmarknaden och investerare, tillsynsmyndigheter och andra myndigheter, leverantörer och partners, branschaktörer, icke-statliga organisationer (NGO:er), media samt naturen genom externa experter. Dialogen med intressenter är en pågående aktivitet och syftet, typen av engagemang och kommunikationskanaler varierar mellan olika kategorier av intressentgrupper.

Tabellen nedan ger en sammanfattande beskrivning av engagemangsaktiviteter, samt syftet och hur resultaten beaktas.

(SBM-2-45a-av)



Intressenter	Material Topic	Kanaler för kommunikation	Syfte och resultat
Finansiella marknader & investerare	E1, S1, S2, S3, G1	Regelbunden rapportering, direkt dialog samt svar på ESG-betyg från exempelvis Sustainalytics, S&P Global, UN Global Compact COP och MSCI.	Säkerställa samsyn kring Embracers hållbarhetsstrategi och mål, attrahera ansvarsfulla investerare, stärka transparensen samt besvara frågor från investerare och kapitalmarknaden.
Anställda & konsulter	S1	Kontinuerlig direkt dialog med ämnesexperter, medarbetarundersökning, prestations- och utvecklingssamtal samt regelbundna möten inom HR-nätverket.	Förstå styrkor och utvecklingsområden i arbetsmiljön, bidra till att behålla kompetens och förbättra arbetsplatsen, främja hållbarhetsramverket, tillhandahålla obligatorisk utbildning inom specifika områden samt följa upp genom prestations- och utvecklingssamtal.
Spelare & andra kunder	S4, G1	Dialog med communityn, konsumentstudier, branschrapporter samt engagemang via sociala medier.	Bygga förtroende, få insikter om kunders intressen kopplade till hållbarhetsfrågor samt anpassa produkter/tjänster och marknadsstrategier.
Myndigheter & lagstiftare	E1, S1, S2, S3, G1	Övervakning, utvärdering och bedömning av regelverk och krav samt direkt dialog genom public affairs-arbete och regulatoriska dialoger.	Säkerställa efterlevnad av befintlig och framtida lagstiftning samt öka medvetenheten om potentiella övergångsrisker och möjligheter som drivs av regelverk, i syfte att anpassa affärsmodell och strategi.
Leverantörer & partners	E1, S4, G1	Direkt kommunikation, granskningar av leverantörer och partners, dialoger med dotterföretag om deras relationer med leverantörer.	Säkerställa efterlevnad av befintlig och framtida lagstiftning samt medvetenhet om potentiella risker och möjligheter som drivs av regelverk, främja och implementera samsyn kring Embracers hållbarhetsstrategi samt säkerställa efterlevnad av Supplier Code of Conduct och interna policyer.
Industrin	E1, S1, S2, S3, G1	Engagemang i branschorganisationer och sektorsföreningar såsom Dataspelsbranschen och Video Games Europe samt deltagande i arbetsmöten och dialog med branschkollegor.	Förstå perspektiv och synsätt ur ett bredare sektorsperspektiv, påverka, ta tillvara inspiration samt inhämta externa insikter om sektorsövergripande frågor.
NGO:er	E1, S1, S2, S3, G1	Direkt dialog, samarbete inom etablerade partnerskap samt hantering av förfrågningar från icke-statliga organisationer (NGO:er).	Få insikter om ansvarsfulla affärsmetoder ur ett bredare perspektiv och genom samarbeten.
Media	E1, S1, S2, S3, G1	Öppen och löpande kommunikation med media genom presskontakter och löpande dialog.	Hålla oss uppdaterade om förändringar i den offentliga diskussionen och marknadens förväntningar samt främja öppenhet, stödja transparens och bygga förtroende.
Naturen	E1	Direkt dialog med relevanta interna och/eller externa experter inom miljöområdet, kompletterad med insikter från rapporter och forskning.	Förstå koncernens (negativa) påverkan på klimatförändringar och miljön i hela värdekedjan, samt relaterade risker och möjligheter.

(SBM-2-45, -45a, -45aiii, -45av)

Intressentdialoger är avgörande för att informera koncernens dubbla väsentlighetsanalys, eftersom de tillför olika perspektiv, insikter och synpunkter från intressenter som direkt påverkas av koncernens verksamhet. I DMA-processen samlar koncernen in all input som erhållits under året från löpande intressentdialoger, och vid behov samlas ytterligare insikter in för att säkerställa att de viktigaste intressena och synpunkterna från nyckelintressenter beaktas. Det är en integrerad del av identifieringen och bedömningen av inverkningar, risker och möjligheter. Input från intressenter bidrar till ökad förståelse för vilka hållbarhetsfrågor som är väsentliga för koncernen.

Ett exempel är att intern dokumentation, såsom resultaten från de medarbetarundersökningar som genomförs vartannat år, analyseras för att fånga samlade perspektiv och synpunkter från delar av arbetsstyrkan. Som en del av den dubbla väsentlighetsanalysen för koncernen förs även en direkt dialog med relevanta representanter och experter, vilket ger möjlighet för dem att uttrycka sina perspektiv eller framföra andra viktiga synpunkter som tas med i bedömningen av specifika hållbarhetsfrågors betydelse. För faktiska (negativa) inverkningar är en ytterligare viktig aspekt att bedöma koncernens klagomålsmekanism, såsom den beskrivs under S1-3, för att förstå och agera på synpunkter från berörda intressenter genom en formaliserad och robust process. Embracer Group utvärderar även externa källor, såsom branschrapporter och forskningsartiklar som är relevanta för spel- och underhållningsindustrin eller de marknader där koncernen verkar. Dessa aktiviteter används för att få en djupare förståelse för hur dess affärsmodell och verksamhet, samt hela värdekedjan, kan påverka intressenter på olika sätt.

(SBM-2-12, -45av, -45b) (SBM-2-AR4, -5)

Koncernens ledningsgrupp informeras om intressenters perspektiv och synpunkter avseende hållbarhetspåverkan genom strukturerad intern rapportering av insikter från dialoger och undersökningar, samt genom hållbarhetsfokuserade fördjupningar som inkluderar intressentperspektiv. Informationen om intressenters synpunkter kommuniceras till koncernens ledningsgrupp där tidpunkt och frekvens för uppdateringar fastställs utifrån ämnets relevans.

Baserat på utfallet av intressentdialoger kan Embracer Group vid behov justera sin strategi och affärsmodell för att stödja ett långsiktigt värdeskapande i verksamheten. Detta främst eftersom intressenternas perspektiv och synpunkter är värdefull input som informerar beslutsfattandet i den dagliga verksamheten och för kontinuerlig förbättring. Ett exempel är den pågående transformation som förväntas vara slutförd under kalenderåret 2027. Denna strategiskt viktiga förändring kommer inte bara att påverka koncernens relationer med centrala intressentgrupper, utan även möjliggöra ett bättre tillgodoseende av deras intressen. Detta uppnås genom justeringar av koncernens organisationsstruktur, portföljinriktning och arbetssätt som en del av transformationen, vilket i sin tur påverkar hur strategin och affärsmodellen tillämpas i praktiken.

(SBM-2-45c-ciii, -45d)

Embracer Group för en aktiv dialog med den egna arbetsstyrkan och deras företrädare i syfte att informera koncernens strategi och affärsmodell, vilket redovisas i sin helhet under ESRS 2 SBM-2. Ytterligare information om befintliga dialogprocesser samt konkreta exempel på hur dessa har en direkt påverkan på strategi och affärsmodell redovisas i avsnitt S1-2 nedan. Vidare preciserar koncernens policyer, såsom de beskrivs under S1-1, åtagandet att respektera arbetsstyrkans mänskliga rättigheter och arbetsrättsliga rättigheter, samt uppmuntrar samtliga anställda och konsulter att rapportera eventuella frågor eller farhågor till närmaste chef, ledning, HR, Compliance Officer eller via visselblåsarkanalen som beskrivs i avsnitt S1-3.

(SBM-2-12) (SBM-2-AR4, -5)

SBM-3 VÄSENTLIGA INVERKNINGAR, RISKER OCH MÖJLIGHETER I RELATION TILL STRATEGI

I detta avsnitt ger Embracer Group en sammanfattning av sina väsentliga inverkningar, risker och möjligheter samt hur dessa samspelar med koncernens strategi och affärsmodell, liksom värdekedjan enligt beskrivningen under SBM-1. Informationen om väsentliga hållbarhetsfrågor presenteras för varje ESG-område enligt ESRS-standardens struktur. Tabellerna nedan ger en översikt, med ytterligare förklaringar i respektive avsnitt: Miljö, Socialt ansvar och Bolagsstyrning.

(SBM-3-46) (SBM-3-AR17)

Inom samtliga ESG-områden fortsätter koncernen att rapportera om liknande aspekter av miljömässiga, sociala och styrningsrelaterade frågor som i tidigare hållbarhetsrapporter, men nu i ett mer detaljerat format enligt CSRD. Jämfört med föregående år har inga väsentliga förändringar skett avseende de frågor som beskrivs under SBM-3. Inga bolagsspecifika upplysningar har tagits fram.

(SBM-3-48g-h)

Embracer Group bedömer att motståndskraften i dess strategi och affärsmodell är stark när det gäller att hantera alla väsentliga inverkningar, risker och möjligheter. Baserat på bedömningen av väsentliga hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter har inga väsentliga nuvarande finansiella effekter identifierats på koncernens finansiella ställning, resultat eller kassaflöden. Vidare har ingen betydande risk identifierats för en väsentlig justering av redovisade värden på tillgångar och skulder inom nästa rapporteringsperiod. Med ökad medvetenhet har hållbarhet blivit ett avgörande ämne inom spel- och underhållningsbranschen, som omfattar både miljömässigt och socialt ansvar. I detta sammanhang fokuserar koncernen sina hållbarhetsinsatser på de områden där den kan ha störst positiv påverkan eller där den kan bidra till lösningar och driva förändring. När det gäller klimatförändringar har ingen fördjupad analys av klimatrisker, motståndskraft eller scenarier genomförts under rapporteringsperioden. Klimatförändringar bedöms därför inte ur ett motståndskraftsperspektiv under denna rapporteringsperiod. Dialogen med finanssektorn utvecklas i takt med att investerare i allt högre grad söker investera i bolag som följer principer för ansvarsfullt företagande. Den pågående omställningen av Embracer Group kommer ytterligare att stärka koncernens förmåga att hantera hållbarhetsfrågor, i takt med att kopplingen mellan marknader och operativa beslutsprocesser stärks.

(SBM-3-48d, -48f)

Inverkningar, risker och möjligheter (IRO:er)

Följande IRO:er har bedömts som väsentliga för Embracer Group inom ramen för den dubbel väsentlighetsanalys (DMA) som presenteras på föregående sidor. Dessa IRO:er hanteras av Embracer Groups ledning.

Inverkningar, risker och möjligheter		Värdekedja	Beskrivning av IRO	Tidshorisont K	M	L
E1 KLIMATFÖRÄNDRINGAR						
Begränsning av klimatförändringar	A	▲ ● ▼	Embracer Groups egen verksamhet och värdekedja genererar utsläpp av växthusgaser, främst drivna av energianvändning i dess övervägande digitala affärsmodell, vilket bidrar till klimatförändringarna.			→
Energiförbrukning och energimix inom organisationen	A	●	Energiförbrukningen i Embracer Groups egen verksamhet återspeglar energibehovet hos en övervägande digital verksamhet och resulterar i miljöpåverkan relaterad till energianvändningen.			→

A Faktisk negativ inverkan
A Faktisk positiv inverkan
P Potentiell negativ inverkan
K Kort sikt
Möjlighet
Risk
P Potentiell positiv inverkan
M Medellång sikt
▲ Uppströms
● Egen verksamhet
▼ Nedströms
L Lång sikt

Inverkningar, risker och möjligheter	Värdekedja	Beskrivning av IRO	Tidshorisont K	M	L
S1 DEN EGNA ARBETSKRAFTEN					
Hälsa och säkerhet	A ○	Hög arbetsbelastning för anställda, om den inte hanteras på ett adekvat sätt, kan påverka de anställdas hälsa och välbefinnande negativt, inklusive risker relaterade till stress och utbrändhet.	→		
Arbetstid	A ○	Anställda upplever ibland perioder med förlängda eller intensiva arbetstider kopplade till projektdrivet arbete och lanseringscykler, vilket negativt påverkar balansen mellan arbete och privatliv.	→		
Trygg anställning	A ○	Organisatorisk transformation och förlitan på både anställda och icke-anställda har påverkat hur anställningsstabilitet upplevs av delar av arbetskraften, med negativ påverkan på motivation och engagemang.	→		
Utbildning och kompetensutveckling	P ▲ ○	Otillräcklig fortbildning och kompetensutveckling kan över tid leda till att delar av arbetskraften inte besitter nödvändiga kompetenser, vilket utgör en negativ påverkan och ökar risken för personalomsättning samt talangrelaterade risker.		→	
Mångfald	P ➤ ○	En mångfaldig och inkluderande arbetskraft främjar innovation och medarbetarengagemang, vilket skapar möjligheter att stärka Embracer Groups position som arbetsgivare.		→	
Föreningsfrihet	P ▲ ○	Begränsad täckning av kollektivavtal och låg facklig anslutningsgrad, i kombination med begränsade formella kontroller, kan utgöra en inverkan på föreningsfriheten samt en relaterad risk inom arbetsrelationer.		→	
Trakasserier	P ▲ ○	Trakasserier på arbetsplatsen kan ha negativ inverkan på medarbetares välbefinnande, vilket kan leda till minskat engagemang och ökad personalomsättning.		→	
Likabehandling	P ▲ ○	Diskriminering kan leda till orättvis behandling av medarbetare, vilket kan påverka engagemanget negativt och öka risken för personalomsättning.		→	

A Faktisk negativ inverkan
A Faktisk positiv inverkan
P Potentiell negativ inverkan
K Kort sikt
➤ Möjlighet
▲ Risk
P Potentiell positiv inverkan
M Medellång sikt
Uppströms
○ Egen verksamhet
Nedströms
L Lång sikt

Inverkningar, risker och möjligheter		Värdekedja	Beskrivning av IRO	Tidshorisont K	M	L
S2 ARBETSTAGARE I VÄRDEKEDJAN						
Hälsa och säkerhet	A	▲▼	Osäkra arbetsförhållanden i värdekedjan påverkar arbetstagares fysiska och psykiska hälsa negativt.			→
Arbetstid	A	▲▼	Oreglerade arbetstider och övertidsarbete i värdekedjan påverkar arbetstagares balans mellan arbete och privatliv negativt.			→
Skäliga löner	A	▲▼	Affärspartners som inte betalar skäliga löner bidrar till oskäliga arbetsvillkor och negativa konsekvenser för arbetstagare.			→
Kollektivavtal och förhandlingar	P	▲▼	Avsaknad av rätten till kollektiva förhandlingar och föreningsfrihet kan ha negativ inverkan på arbetstagares möjligheter att tillvarata sina intressen och arbetsvillkor.			→
Likabehandling	A	▲▼	Diskriminering i värdekedjan innebär ojämlika nackdelar för individer eller att lika möjligheter förnekas, vilket leder till orättvis behandling.			→
Trakasserier	P	▲▼	Trakasserier eller olämpligt beteende i värdekedjan kan ha negativ inverkan på arbetstagares säkerhet och välbefinnande samt öka risken för personalomsättning.			→
Mångfald	P	▲▼	Bristande mångfald och inkludering i värdekedjan kan begränsa lika möjligheter, minska engagemanget och bidra till orättvis behandling av arbetstagare.			→
Tvångsarbete och barnarbete	P	▲▼	Förekomst av tvångsarbete eller barnarbete i värdekedjan utgör en allvarlig negativ inverkan på mänskliga rättigheter, barns utveckling samt arbetstagares frihet och säkerhet.			→
Vatten och sanitet	P	▲	Potentiell bristande tillgång till säkert och rent dricksvatten samt sanitet i värdekedjan har negativ inverkan på arbetstagares hälsa, värdighet och grundläggande levnadsförhållanden.			→

A Faktisk negativ inverkan
A Faktisk positiv inverkan
P Potentiell negativ inverkan
K Kort sikt
Möjlighet
Risk
P Potentiell positiv inverkan
M Medellång sikt
▲ Uppströms
Egen verksamhet
▼ Nedströms
L Lång sikt

Inverkningar, risker och möjligheter	Värdekedja	Beskrivning av IRO	Tidshorisont K	M	L
S4 KONSUMENTER OCH SLUTANVÄNDARE					
Integritet	A ⚠ ▼	Personuppgiftsincidenter som orsakas av tekniska eller mänskliga fel leder till skada för slutanvändare och ger upphov till integritetsrelaterade risker.	→		
Social inkludering	A ⚠ ▼	Diskriminerande eller icke-inkluderande innehåll, begränsad tillgänglighet eller ojämlik tillgång har negativ inverkan på spelare och ökar risker kopplade till förtroende, engagemang och kundförluster.	→		
Skydd av barn	P ⚠ ▼	Barn kan utsättas för mobbning, toxiskt beteende eller grooming i spel och onlineinteraktioner, vilket kan ha negativ inverkan på deras säkerhet och välbefinnande samt öka relaterade risker kopplade till förtroende, regelefterlevnad och anseende.		→	
Hälsa och säkerhet	A ⚠ ▼	Överkonsumtion, bristande representation eller olämpligt spelinnehåll har negativ inverkan på spelares välbefinnande och upplevelse samt ökar risken för negativa konsumentreaktioner och kundförluster.		→	
Ansvarsfull marknadsföring	P ⚠ ▼	Oansvariga eller otydliga marknadsföringsmetoder kan ha negativ inverkan på konsumenter och öka risker kopplade till förtroende, klagomål samt regel- eller ryktesrisker.		→	
G1 ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE					
Företagskultur	P ⚠ ▲ ● ▼	Embracer Groups decentraliserade affärsmodell kan leda till en inkonsekvent tillämpning av en gemensam beteendekultur. Pågående implementering av interna kontroller för hållbarhetsområdet kan innebära att risken för otillräcklig samsyn inom koncernen inte fullt ut motverkas.	→		
Korruption och mutor	P ⚠ ▲	Embracer Groups decentraliserade affärsmodell kan leda till inkonsekvenser i tillämpningen av en gemensam beteendekultur inom koncernen. Detta kan över tid öka risken för bristande samsyn i beteenden och beslutsfattande.		→	
Hantering av leverantörsrelationer	A ⚠ ▲ ▼	Embracer Groups decentraliserade hantering av leverantörsrelationer leder till variationer i bedömning och uppföljning av leverantörer, och inverkan på konsekvens och transparens.	→		
Betalningsrutiner	P ▲	Försenade eller bristande transparenta betalningsrutiner kan negativt påverka affärspartners kassaflöden, särskilt små och medelstora företag.		→	

(SBM-3-48a-c, -48f-h)

A Faktisk negativ inverkan
A Faktisk positiv inverkan
P Potentiell negativ inverkan
K Kort sikt
Möjlighet
⚠ Risk
P Potentiell positiv inverkan
M Medellång sikt
▲ Uppströms
● Egen verksamhet
▼ Nedströms
L Lång sikt

IRO-1 PROCESS FÖR IDENTIFIERING OCH BEDÖMNING AV VÄSENTLIGA INVERKNINGAR, RISKER OCH MÖJLIGHETER

Som en del av förberedelserna inför hållbarhetsrapporten har Embracer Group genomfört en dubbel väsentlighetsanalys för att identifiera de inverkningar, risker och möjligheter inom hållbarhetsområdet som är väsentliga för koncernen att rapportera om. Embracer Group följer de processer som föreskrivs av ESRS och de relaterade styrdokumenten, vilka kan sammanfattas i fyra huvudsteg:

1. **Kartlägg**a relevant kontextuell information om koncernens verksamhet och värdekedja.
2. **Identifiera** hållbarhetsrelaterade inverkningar, risker och möjligheter kopplat till affärsaktiviteter och beroenden i den egna verksamheten, uppströms och nedströms.
3. **Bedöma** väsentligheten hos identifierade inverkningar, risker och möjligheter genom att förstå sannolikheten och den inifrån-ut-effekt koncernen har på hållbarhetsfrågor, och/eller hur hållbarhetsfrågor kan utlösa utifrån-in-finansiella inverkningar på koncernens finansiella ställning via risker och möjligheter.
4. **Konsolidera** resultatet för varje väsentlig hållbarhetsfråga och kartlägga dessa mot tillämpliga rapporteringskrav, vilka sedan redovisas i denna rapport.

Detaljerna för varje steg förklaras närmare nedan för de två perspektiven på väsentlighet, inklusive de bedömningar, kriterier, tröskelvärden och antaganden som har använts för att avgöra väsentligheten. För en översikt av resultatet och hur väsentliga hållbarhetsfrågor samverkar med koncernens strategi och affärsmodell, se SMB-3.

(IRO-1-51, -53g)

Väsentliga inverkningar

Under de två första stegen, att kartlägga kontextuell information och identifiera inverkande faktorer, sammanställer koncernen vilka specifika beroenden och affärsaktiviteter som finns i den egna verksamheten samt längs de olika leden i värdekedjan, både upp- och nedströms, i linje med beskrivningen under SMB-1. Dessa affärsaktiviteter matchas sedan mot listan över hållbarhetsfrågor (ämnesområden, delområden och underområden) som föreskrivs av ESRS. I denna granskning skapar Embracer Group sig en förståelse för de geografiska områden och omständigheter där aktiviteter äger rum i hela värdekedjan, inklusive hur de kan ha en inverkan på intressenter negativt och/eller positivt. Faktorer med förhöjda risker beaktas för att förstå aspekter som kan påverka sannolikheten eller allvaret av inverkan, såsom styrningsrutiner eller andra specifika omständigheter som branschspecifika egenskaper, tillämpliga nationella lagar, geopolitiska faktorer eller liknande. Koncernen beaktar alltså inverkan som den orsakar eller bidrar till i den egna verksamheten, och den inverkan som är kopplad till värdekedjan och via affärsrelationer och produkter.

(IRO-1-53a, -53b-bii) (IRO-1-AR6)

I det tredje steget gör koncernen en fördjupad bedömning för att avgöra väsentligheten. För negativa inverkningar baseras prioriteringen på sannolikheten för att de ska inträffa och graden av allvar för de berörda intressenterna, medan positiva inverkningar prioriteras utifrån sannolikhet och nytta. Sannolikhet bedöms endast för potentiella inverkningar, och kriterierna för allvarlighetsgrad innefattar omfattning, skala och möjligheten att åtgärda inverkan. Dessa kriterier bedöms noggrant och de inverkningar som överskrider de kvalitativa och kvantitativa tröskelvärdena anses vara väsentliga för rapportering. Det innebär i praktiken att alla faktiska konsekvenser med medelhög till kritisk allvarlighetsgrad prioriteras i koncernens hållbarhetsredovisning, liksom potentiella konsekvenser med högre sannolikhet och allvarlighetsgrad. Däremot anses faktiska och potentiella konsekvenser med lägre allvarlighetsgrad och/eller sannolikhet inte vara väsentliga för rapportering.

(IRO-1-53biv)

Under själva DMA-processen sker ingen direkt konsultation med berörda intressenter, men koncernen beaktar intressen och synpunkter från olika intressentgrupper genom att använda resultat från andra pågående intressentdialoger. Till exempel sker samverkan med olika interna funktioner som ansvarar för, eller har insikt och kompetens om, respektive hållbarhetsfråga, vilket informerar DMA:n. Koncernen konsulterar även externa experter och andra källor som bidrar till förståelsen av vilken inverkan verksamheten kan ha på intressenter på olika sätt. För mer information om intressentdialoger, se SBM-2. Sammantaget utgår denna process från principerna för hållbarhetsrelaterad tillbörlig aktsamhet. Embracer Group ser DMA:n som en integrerad del av de steg i tillbörlig aktsamhet som handlar om att identifiera och bedöma inverkan på berörda intressenter, där intressenter är både människor och natur (vilket betraktas som en intressent för miljömässiga hållbarhetsfrågor).

(IRO-1-53b, -53biii)

Finansiell väsentlighet

Parallellt med bedömningen av väsentliga inverkningar analyserar Embracer Group även finansiella aspekter för att förstå om det finns kopplingar mellan hållbarhetsrelaterade inverkningar, risker och möjligheter. I detta steg identifierar koncernen om risker och möjligheter kan uppstå till följd av de inverkningar och beroenden som redan identifierats under bedömningen av väsentliga inverkningar. För varje hållbarhetsfråga skapar koncernen sig en förståelse för potentiella omställnings- och/eller fysiska risker eller möjligheter som kan utlösa finansiella effekter på verksamheten, antingen negativt (risker) eller positivt (möjligheter). Exempelvis undersöker koncernen om en viss hållbarhetsfråga kan leda till händelser som påverkar pågående affärsaktiviteter, tillgångar, intäkter, kostnader eller på annat sätt påverkar den finansiella ställningen över olika tidshorisonter.

(IRO-1-53ci)

När risker och/eller möjligheter har identifierats bedöms väsentligheten utifrån sannolikheten för att de ska inträffa samt den förväntade omfattningen av den finansiella effekten. Vid bedömningen av omfattningen tar koncernen hänsyn till hur de finansiella effekterna potentiellt kan påverka den övergripande finansiella ställningen, och de som överstiger de kvantitativa tröskelvärdena bedöms som väsentliga för rapportering. Det innebär i praktiken att risker och möjligheter med betydande omfattning i fråga om påverkan på koncernens finansiella ställning prioriteras i hållbarhetsredovisningen. Medan de med lägre omfattning och sannolikhet inte anses vara väsentliga för rapportering.

(IRO-1-53cii)

Bedömningen av finansiell väsentlighet är samordnad med koncernens övergripande ramverk för företagsövergripande riskhantering (ERM) och har under räkenskapsåret integrerats ytterligare i koncernens riskhanteringsprocesser. Hållbarhetsarbetet har nu en närmare koppling till den bredare riskhanteringsfunktionen och tillämpar en konsekvent grund för prioritering av hållbarhetsrelaterade risker och inverkan i relation till andra affärsrisker. Även om hållbarhetsfrågorna som omfattas av dubbel väsentlighetsbedömning ännu inte är fullt ut integrerade i alla befintliga ERM-verktyg, har framsteg gjorts under året för att inkludera dessa frågor i koncernens etablerade riskhanteringsprocesser.

Koncernens beslutsprocess för ERM och tillhörande interna kontrollrutiner beskrivs ytterligare på sidan ##.

(IRO-1-53ciii, -53d-f)

Bedömning av tidigare väsentliga frågor och IRO:er

Embracers Groups interna intressenter och ämnesexperter har omprövat en tidigare identifierad långlista av ämnesområden, inklusive både icke-väsentliga och väsentliga ämnen, och bedömt deras relevans i den nuvarande kontexten mot bakgrund av avyttringar och globala utvecklingar. Detta inkluderade en utvärdering av tillhörande inverkningar, risker och möjligheter (IRO) inom lokala verksamheter och geografier, med tillämpning av tidigare använd vägledande bedömningsmetod. Embracer har bedömt sina inverkningar och beroenden för att identifiera om dessa leder till, eller förvärrar, risker och möjligheter. Därutöver har varje IRO bedömts utifrån var i värdekedjan den uppstår.

Icke-väsentliga frågor

Embracer Group har identifierat och bedömt faktiska och potentiella inverkningar, risker och möjligheter kopplade till föroreningar (ESRS E2), vatten- och marina resurser (ESRS E3), biologisk mångfald och ekosystem (ESRS E4) samt berörda samhällen (ESRS S3). Inga väsentliga inverkningar, risker eller möjligheter identifierades, och dessa ämnen har därför exkluderats från hållbarhetsredovisningen. Bedömningen baseras på en analys av potentiella inverkningar i förhållande till Embracer Groups huvudsakligen digitala och tillgångslätta affärsmodell, begränsade fysiska verksamhet samt geografiska närvaro.

IRO-2 OMFATTADE UPPLYSNINGSKRAV ENLIGT ESRS

Denna del av rapporten stöds av ett innehållsindex, se sida 62. Detta index innehåller hänvisningar till relevanta sidor där varje väsentligt upplysningskrav återfinns.

En lista med datapunkter i tvärgående och tematiska standarder som härrör från annan EU-lagstiftning presenteras i bilagan Förteckning över datapunkter från annan EU-lagstiftning, en tabellöversikt över alla ESRS-upplysningar. Tabellen identifierar även plats och väsentlighet för de underliggande datapunkter som härrör från annan EU-lagstiftning, inklusive Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR), Pelare 3-ramverket och Benchmark Regulation. Där det är tillämpligt anges om Omnibus infasningsregler har tillämpats, i enlighet med ESRS-krav. En hållbarhetsfråga klassificeras som väsentlig om minst en underliggande inverkan, risk eller möjlighet uppfyller tröskelkriterierna.

(IRO-2-54, -56, -59)

För ytterligare information om koncernens processer för att identifiera och bedöma väsentlig information för rapportering, se SBM-3 och IRO-1.

HÅLLBARHETSRAPPORT

MILJÖ

Embracer Group arbetar för att minska sin miljöpåverkan och bidra till en mer hållbar framtid för spel- och underhållningsindustrin. Arbetet omfattar bland annat klimatförändringar, energieffektivitet och ansvarsfull resursanvändning. Genom dialog och samarbete med partners och branschaktörer följer koncernen relevanta globala miljötrender och utmaningar.

/ PROJEKT FÖR **KLIMATOMSTÄLLNINGSPLAN** INITIERAT

42%

/ **FÖRNYBAR ENERGI** I DEN EGNA VERKSAMHETEN



Tides of Tomorrow, *DigixArt* - utspelar sig på en oceanisk planet i en plasticpunk-miljö och utforskar miljöteman genom spelupplevelsen. Spelet låter spelare påverka varandras resor – varje val du gör lämnas kvar för andra spelare att möta, samtidigt som du själv får uppleva konsekvenserna av de val som tidigare spelare har gjort.

ESRS E1 | HÅLLBARHETSRAPPORT

KLIMATFÖRÄNDRINGAR

Klimatförändringar är ett centralt område inom Embracer Groups miljöarbete. Koncernen arbetar med frågor som rör utsläpp av växthusgaser, energieffektivitet och omställningen till en koldioxidsnål ekonomi. Klimatarbetet relaterar till ramverk såsom Parisavtalet och EU-taxonomin, och klimatrelaterade risker och möjligheter beaktas i syfte att förstå hur affärsmodellen kan påverkas.

E1 SBM-3 | VÄSENTLIGA INVERKNINGAR, RISKER OCH MÖJLIGHETER I RELATION TILL STRATEGI

Inverkningar, risker och möjligheter		Värdekedja	Beskrivning av IRO	Tidshorisont K	M	L
E1 KLIMATFÖRÄNDRINGAR						
Begränsning av klimatförändringar	A	▲ ● ▼	Embracer Groups egen verksamhet och värdekedja genererar utsläpp av växthusgaser, främst drivna av energianvändning i dess övervägande digitala affärsmodell, vilket bidrar till klimatförändringarna.			→
Energiförbrukning och energimix inom organisationen	A	●	Energiförbrukningen i Embracer Groups egen verksamhet återspeglar energibehovet hos en övervägande digital verksamhet och resulterar i miljöpåverkan relaterad till energianvändningen.			→

A Faktisk negativ inverkan | A Faktisk positiv inverkan | P Potentiell negativ inverkan | K Kort sikt
Möjlighet | Risk | P Potentiell positiv inverkan | M Medellång sikt
▲ Uppströms | ● Egen verksamhet | ▼ Nedströms | L Lång sikt

Embracer Group släpper ut växthusgaser från sin egen verksamhet (scope 1 och 2) samt i värdekedjan, både uppströms och nedströms (scope 3). Dessa utsläpp bidrar sammantaget till global uppvärmning och utgör en negativ påverkan på klimatet. Utsläppen är huvudsakligen kopplade till energianvändning i koncernens verksamhet, i leverantörsledet samt vid användning av koncernens produkter och tjänster, inklusive användning av IT-infrastruktur och digitala plattformar.

(E1-SBM-3-48a, -48c-cv, -48d)

Klimatförändringar och den energianvändning som är förknippad med koncernens verksamhet och värdekedja förväntas dock inte medföra några väsentliga finansiella konsekvenser för Embracer Group, vare sig i form av fysiska eller omställningsrelaterade risker eller möjligheter. Denna slutsats baseras på en kvalitativ bedömning av potentiella klimatrelaterade effekter i förhållande till koncernens huvudsakligen digitala affärsmodell med låg kapitalbindning i anläggningstillgångar, dess begränsade exponering mot klimatkänsliga fysiska tillgångar samt rådande regulatoriska och marknadsmässiga förhållanden inom spelindustrin. Under rapporteringsperioden har ingen formell klimatscenarioanalys genomförts. Embracer Group har inte avsatt driftskostnader (OPEX), kapitalutgifter (CAPEX) eller finansiering specifikt för klimatrelaterade åtgärder under året. Detta är en konsekvens av den pågående koncernövergripande transformationen, vilken har inneburit ett temporärt avbrott i strategiska satsningar och investeringar kopplade till klimatfrågor. Följaktligen har inga finansiella resurser allokerats till klimatåtgärder under den aktuella perioden.

(E1-SBM-3-18, -19)

Någon klimatrelaterad scenarioanalys eller analys av motståndskraft har inte genomförts, men klimatförändringar bedöms som icke-väsentliga för rapportering ur ett finansiellt väsentlighetsperspektiv. Huvudanledningen till detta är att Embracer Groups värdekedja i huvudsak är digital, med undantag för verksamhet som merchandise, serietidningar, och övrig distribution där koncernen har en fysisk värdekedja och lager. Koncernen är heller inte verksam i någon av EU:s definierade högrisksektorer för klimatpåverkan, såsom tillverknings-, infrastruktur- eller transportbranscher.

(E1-SBM-3-19a-c, -57)

E1 IRO-1 IDENTIFIERING OCH BEDÖMNING AV VÄSENTLIGA INVERKNINGAR, RISKER OCH MÖJLIGHETER AVSEENDE KLIMATFÖRÄNDRINGAR

Detaljer för bedömning av klimatrelaterade inverkningar, risker och möjligheter

Specifikt kopplat till klimatförändringar beaktar Embracer Group befintliga mätningar av växthusgasutsläpp som en del av bedömningen av inverkan. Utsläppen av växthusgaser inom scope 1, 2 och 3 ger insikt om den påverkan på klimatförändringar som koncernen orsakar eller bidrar till genom den egna verksamheten, eller som är kopplad till via affärsrelationer och produkter. Som en del av koncernens dubbel väsentlighetsbedömning har Embracer Group identifierat och bedömt klimatrelaterade inverkningar genom att granska aktiviteter i den egna verksamheten och genom hela värdekedjan, i linje med de processer som beskrivs under ESRS 2 IRO-1. Granskningen fokuserade på att förstå hur koncernens huvudsakligen digitala affärsmodell ger upphov till växthusgasutsläpp genom energianvändning i kontor, studior och IT-infrastruktur i den egna verksamheten, samt genom energiförbrukning kopplat till användningen av sålda produkter i den nedströms värdekedjan.

Faktiska klimatrelaterade inverkningar har identifierats baserat på uppmätta utsläpp av växthusgaser inom scope 1, 2 och relevanta scope 3, vilket speglar koncernens bidrag till klimatförändringar genom energirelaterade aktiviteter. Potentiella klimatrelaterade inverkningar har bedömts genom att överväga om förändringar i verksamheten, teknik eller energiefterfrågan kan öka eller minska utsläppen över tid. Bedömningen av inverkningar tog hänsyn till omfattning och karaktär på utsläppen från den egna verksamheten och värdekedjan, och ledde till slutsatsen att begränsning av klimatförändringar utgör en väsentlig inverkan för rapporteringsändamål. I denna process har koncernen inte granskat aktiviteter eller planer för att identifiera potentiella framtida källor till växthusgasutsläpp, eftersom nuvarande identifiering och bedömning fokuserar på verksamheten som den är idag. Om förändringar sker i verksamheten och utsläppskällor, kommer dessa att reflekteras i årliga översyner av DMA-processen.

(E1-IRO-1-20, -20a) (E1-IRO-1-AR9a-b)

I den finansiella väsentlighetsanalysen bedömer Embracer Group klimatrelaterade fysiska risker och omställningsrisker samt möjligheter inom ramen för DMA-processen. Vid identifiering och bedömning av klimatrelaterade fysiska risker samt omställningsrisker har Embracer Group inte genomfört någon formell klimatscenarioanalys. Den kvalitativa screening som ingick i den dubbla väsentlighetsanalysen omfattade inte uttryckligen risker under specifika klimatscenarier med höga eller låga utsläpp. Med hänsyn till den huvudsakligen digitala affärsmodellen, begränsade fysiska tillgångar och avsaknaden av exponering mot sektorer med stor klimatpåverkan har koncernen bedömt att klimatrelaterade fysiska risker och omställningsrisker inte förväntas medföra betydande finansiella effekter inom den nuvarande affärskontexten. Detta utgör en begränsning för den aktuella bedömningen.

(E1-IRO-1-20b-bi, -20c-ci)

Som en del av den dubbla väsentlighetsanalysen har Embracer Group gjort en kvalitativ granskning av koncernens verksamhet och tillgångar för att identifiera potentiella klimatrelaterade inverkningar, med hänsyn till verksamhetens huvudsakligen digitala natur och begränsade fysiska tillgångar. Denna granskning inkluderade en översiktlig bedömning av fysiska klimathot som potentiellt kan orsaka finansiella effekter, antingen genom direkta inverkningar på den egna verksamheten eller via värdekedjan, till exempel väderrelaterade händelser som stormar, nederbörd och värmeböljor över relevanta tidshorisonter, se BP-2-9. Baserat på denna bedömning har ingen exponering av tillgångar eller affärsaktiviteter mot klimatrelaterade hot identifierats som sannolikt kan förväntas resultera i betydande finansiella effekter. Denna slutsats speglar resultatet av den kvalitativa analysen av fysiska klimatrisker i förhållande till koncernens affärsmodell, tillgångar och värdekedja. Eftersom koncernen har låg kapitalbindning i anläggningstillgångar har inga tydliga långsiktiga klimatrelaterade exponeringar kopplade till tillgångars livslängd, strategisk planeringshorisont eller kapitalallokeringsplaner identifierats. Riskerna identifierades och bedömdes istället på en kvalitativ nivå baserat på karaktären på koncernens verksamhet och affärsmodell, inklusive beaktande av potentiella fysiska risker såsom extrema väderhändelser eller långsiktiga klimatförändringar som kan påverka datacenters tillgänglighet eller energiefterfrågan, samt omställningsrisker relaterade till förändringar i energipriser, utökade regulatoriska krav och ökade krav på energieffektivitet. Inom ramen för denna bedömning har inga affärsaktiviteter identifierats som är oförenliga med eller kräver betydande anpassningar för att vara förenliga med en omställning till en klimatneutral ekonomi.

(E1-IRO-1-20bii) (E1-IRO-1-AR11a-c)

När det gäller omställningsrisker har Embracer Group beaktat om den nuvarande affärsmodellen kan vara utsatt för förändringar kopplade till omställning som kan skapa finansiella konsekvenser för investeringar, tillgångar och verksamhetens aktiviteter på kort, medellång och lång sikt. Till exempel att förstå om klimatrelaterade anseenderisker, regulatoriska förändringar eller bredare marknadsförskjutningar kan leda till förändringar i koncernens kostnader (Opex och Capex) eller intäktsströmmar.

(E1-IRO-1-20cii) (E1-IRO-1-AR12a-b)

Som nämnts ovan har Embracer Group inte genomfört någon formaliserad scenarioanalys för att identifiera och bedöma klimatrelaterade inverkningar, risker och möjligheter. Det kan bli relevant att undersöka olika klimatscenarier djupare för att bättre förstå koncernens exponering mot fysiska och omställningsrisker samt möjligheter. Men hittills har koncernen inte sett behov av en sådan detaljerad bedömning inom DMA-processen för att uppnå ett rimligt resultat kopplat till klimatförändringar, med tanke på att koncernen inte verkar inom sektorer med hög klimatpåverkan enligt EU:s definition.

(E1-IRO-1-21) (E1-IRO-1-AR13a-d, -14, -15)

Detta är första gången Embracer Group redovisar resultaten från en DMA-process i en hållbarhetsrapport i enlighet med CSRD, därför finns det inte några förändringar i metodik jämfört med tidigare bedömningar enligt principen om dubbel väsentlighet. Eftersom detta är ett nytt koncept kommer koncernen att kontinuerligt förbättra sina metoder under de årliga granskningarna, och eventuella framtida förändringar kommer att offentliggöras.

(E1-IRO-1-53h)

E1-1 OMSTÄLLNINGSPLAN FÖR BEGRÄNSNING AV KLIMATFÖRÄNDRINGARNA

Embracer Group har ingen omställningsplan för begränsning av klimatförändringarna på plats. Detta beror på den omfattande transformationen av koncernen som tillkännagavs under räkenskapsåret 2023/24 och som fortfarande pågår. När det gäller negativa effekter relaterade till en rättvis omställning i klimatförändringssammanhang har Embracer Group ännu inte utvecklat någon formell omställningsplan för begränsning av klimatförändringarna och har därför inte identifierat några effekter på den egna arbetsstyrkan till följd av initiativ för minskade koldioxidutsläpp. Under räkenskapsåret har koncernen påbörjat arbete med att utveckla en klimatomställningsplan i samband med förberedelserna för en översyn av sina Science Based Targets (SBTs), vilket kommer att stödja framtida bedömningar av omställningsrelaterade effekter. För ytterligare information om transformationen, se Väsentliga händelser under året sida ##. Embracer Group är medvetna om vikten av att kunna tillhandahålla information som tydligt beskriver koncernens strategi för minskning av växthusgasutsläpp, och som kommunicerats under föregående rapporteringsperiod kommer en klimatomställningsplan att utvecklas under kalenderåret 2027 efter att transformationen är avslutad. Fram tills dess ger denna rapport viss information om befintliga åtaganden, åtgärder, mål och totala växthusgasutsläpp under E1-2 om policyer, E1-4 om åtgärder, E1-4 om mål och E1-6 om scope 1, 2 och 3 växthusgasutsläpp.

(E1-1-17)



TITAN QUEST II
THQ Nordic | Grimlore Games

E1-2 POLICYER RELATERADE TILL KLIMATFÖRÄNDRINGAR

Embracer Group har antagit följande policyer som beskriver dess åtagande att hantera väsentliga inverkningar, risker och möjligheter kopplade till klimatförändringar:

(E1-2-22)

- **Embracer Groups Uppförandekod:** har som ett huvudsakligt syfte att betona koncernens åtaganden att skydda miljön och klimatet genom att analysera och förstå koncernens påverkan på miljö och klimat, samt granska våra affärspartners och göra nödvändiga kontroller inom dessa områden.
- **Embracer Groups Uppförandekod för leverantörer:** har som ett huvudsakligt syfte att belysa hur Embracer Group upprätthåller sina åtaganden inom miljö och klimat i leverantörskedjan. Till exempel kräver leverantörskoden att leverantörer identifierar sin klimatpåverkan och har mål för att minska äxthusgasutsläpp för scope 1, 2 och 3, samt handlingsprogram för att minska sitt koldioxidavtryck och vid behov att genomföra åtgärder för klimatanpassning.
- **Embracer Groups Hållbarhetspolicy:** har som huvudsakligt syfte det övergripande målet att betona koncernens ansvar för hållbar utveckling och den tredubbla dimensionen (ESG). När det gäller klimatförändringar omfattar policyn områden såsom åtgärder mot klimatförändringar, ökad användning av förnybar energi och energieffektivisering. Policyn innefattar ett åtagande att minska scope 1, 2 och 3 utsläpp av växthusgaser i linje med Parisavtalet om att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5°C, eller att hålla sig väl under 2°C. Policyn utgör även en central del i koncernens arbete mot att uppnå de Science-Based Targets som antogs under räkenskapsåret 2023/24 och som beskrivs vidare i E1-4 Mål. När det gäller energi innefattar hållbarhetspolicyn ett åtagande att öka andelen förnybar energi i Embracer Groups energimix och att förbättra energieffektiviteten.

(E1-2-24, -25a-d) (E1-2-MDR-P-63, -65, -65a, -65d)

	Uppförandekod	Uppförandekod för leverantörer	Hållbarhetspolicy
Antaget datum	23/04/2019	5/31/2022	02/06/2025
Senast reviderad	19/09/2024	19/09/2024	02/06/2025
Högsta beslutsnivå med ansvar för antagande av policyn	Embracer Groups styrelse	Embracer Groups styrelse	Embracer Groups styrelse
Högsta ansvariga nivå för kommunikation och uppföljning av policyn	Embracer Group Chief of Staff, Legal & Governance, samt ledningen i varje operativ grupp	Embracer Group Chief of Staff, Legal & Governance, samt ledningen i varje operativ grupp	Embracer Groups Hållbarhetschef
Policyns tillämpningsområde	Den egna verksamheten samt anställda och icke-anställda globalt	Uppströms-, egen verksamhet och nedströmsled, inklusive leverantörer och affärspartners globalt	Värdekedjans uppströms- och nedströmsled samt egen verksamhet, omfattande anställda och icke-anställda globalt
Anpassning till tredjepartsstandarder eller initiativ, särskilt FN:s konvention mot korruption (UNCAC)	> FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter > Internationella stadgan om de mänskliga rättigheterna > OECD:s riktlinjer för multinationella företag > Internationella arbetsorganisationen (ILO) > FN:s Global Compact > Principen om socialt partnerskap		> OECD:s riktlinjer för tillbörlig aktsamhet (due diligence) > Internationella rättighetsstadgan om de mänskliga rättigheterna (UDHR, ICESCR och ICCPR) > Instrument och kärnkonventioner enligt ILO-deklarationen > FN:s Global Compact > Parisavtalet (FN:s klimatavtal) > Kyotoprotokollet
ESRS område	E1 - Klimatförändringar S1 - Den egna arbetskraften S2 - Arbetstagare i värdekedjan S3 - Konsumenter och slutanvändare G1 - Ansvarsfullt företagande	E1 - Klimatförändringar S2 - Arbetstagare i värdekedjan	E1 - Klimatförändringar S1 - Den egna arbetskraften S2 - Arbetstagare i värdekedjan S3 - Konsumenter och slutanvändare G1 - Ansvarsfullt företagande

E1-3 ÅTGÄRDER OCH RESURSER FÖR KLIMATFÖRÄNDRINGAR

Under räkenskapsåret har Embracer Group inte vidtagit några specifika åtgärder för att minska utsläppen av växthusgaser. Den pågående transformationen av koncernen har lett till en tillfällig paus för koncernövergripande strategiska initiativ och investeringar relaterade till klimatförändringsarbete. Som nämnts under E1-1 kommer en klimatomställningsplan att utvecklas under kalenderåret 2027 för att säkerställa att koncernen kan uppnå sina mål för minskning av växthusgasutsläpp och leva upp till sina åtaganden om att vara förenlig med Parisavtalet. Ytterligare information om målen och hur dessa påverkas av den pågående transformationen finns under E1-4.

Under föregående rapporteringsperiod kommunicerade Embracer Group att fokus lagts på förberedande initiativ för att stärka kapaciteten för datainsamling från alla dotterföretag genom införandet av ett nytt stödsystem. Lösningen implementerades under räkenskapsåret 2025/26 och kommer att utgöra ett viktigt verktyg för löpande och framtida uppföljning av utsläpp av växthusgaser samt åtgärder för att minska dessa, och kommer att vidareutvecklas över tid. En annan viktig komponent för klimatåtgärder som tidigare rapporter har lyft fram är den interna klimatfond som moderföretaget etablerade under räkenskapsåret 2023/24. Hittills har inga medel avsatts från denna klimatfond. Fondens framtida roll och användning kommer att fastställas i samband med utvecklingen av koncernens klimatrelaterade omställningsplan. Om fonden aktiveras är den avsedd att tillhandahålla intern finansiering för initiativ för minskning av utsläpp av växthusgaser inom gruppens bolag. Klimatfonden kan därmed komma att fungera som ett stödjande verktyg för att främja klimatarbete och integrera klimatrelaterade överväganden i den finansiella planeringen på kort, medellång och lång sikt, beroende på inriktningen i den kommande omställningsplanen.

(E1-3-26)



The Brandywine Festival by Middle-earth Adventures, © & TM Mee under lic. to Burgschneider.

E1-4 MÅL FÖR KLIMATFÖRÄNDRINGAR

För att upprätthålla de klimatrelaterade åtaganden som beskrivs under E1-2 har Embracer Group fastställt mål för minskning av växthusgasutsläpp (GHG) som godkänts av Science Based Targets initiative (SBTi) och antagits av styrelsen under räkenskapsåret 2023/24. Dessa mål gäller för hela Embracer Group och har utvecklats i enlighet med SBTi:s Corporate Net-Zero Standard. Koncernens klimatmål har tagits fram och fastställts internt, under ledning av hållbarhetsfunktionen, och har validerats genom Science Based Targets initiatives (SBTi) process för inlämning och godkännande av mål. Målprocessen inkluderade inte någon formell dialog med externa intressenter. Relevanta interna intressenter, inklusive representanter från hållbarhetsfunktionen och koncernledningen, har varit involverade i framtagande, granskning och godkännande av målen före inlämning till SBTi. På grund av omfattande organisationsförändringar och avyttring av vissa operativa grupper de senaste två åren har en omräkning av målen blivit nödvändig. Därför måste Embracer Group ta fram uppdaterade mål och genomgå en bedömning i enlighet med SBTi:s processer senast under kalenderåret 2027. Inga förändringar av målen har genomförts under räkenskapsåret. I detta sammanhang har en granskningsprocess initierats för att, i enlighet med SBTi:s regler, fastställa om omräkning och ny inlämning av baslinjer och målvärden krävs, samt på vilken nivå. Förberedelser för en eventuell ny inlämning av Embracer Groups Science Based Targets (SBT:er) pågår, och processen kommer även att stödja framtida bedömningar av omställningsrelaterade inverkningar. De klimatrelaterade målen är kopplade till Embracer Groups policyändamål om att bidra till begränsning av klimatförändringarna genom minskade växthusgasutsläpp i hela värdekedjan.

(E1-4-30, -32, -33, -34e) (E1-4-MDR-T-78, -79a, -79e, -80, -80a, -80c, -80f-h)

Målen, såsom de fastställdes under räkenskapsåret 2023/24, avser att minska de absoluta utsläppen av växthusgaser i scope 1 och 2 med 45 procent till år 2030, med basår 2021, vilket är förenligt med en 1,5-graders nivå. På grund av otillräcklig datakvalitet och fullständighet längs värdekedjan har Embracer Group för närvarande inte möjlighet att fastställa ett tillförlitligt absolut mål för utsläpp i scope 3. I enlighet med infasningsbestämmelserna avseende information om värdekedjan enligt ESRS tillämpas därför ett intensitetsbaserat mål för scope 3 som en interimslösning. Målet innebär att minska utsläppen av växthusgaser i scope 3 med 51,6 procent per MSEK under samma tidsperiod, mätt i intensitetsvärden, vilket är förenligt med en bana som ligger väl under 2 grader. Baslinjen bedömdes som representativ vid tidpunkten för målsättningen, eftersom det var det första året med en fullständig GHG-inventering, och har därefter räknats om för att reflektera den nuvarande organisationsstrukturen. Ingen ytterligare normalisering av värden har genomförst, även om vissa scope 3-kategorier, särskilt tjänsteresor och anställdas pendling, kan ha varit lägre än under ett mer normalt verksamhetsår till följd av pandemirelaterade förhållanden. Baslinjen bedömdes som representativ vid tidpunkten för målsättningen, eftersom det var det första året med en fullständig GHG-inventering, och har därefter räknats om för att reflektera den nuvarande organisationsstrukturen. Ingen ytterligare normalisering av värden har genomförst, även om vissa scope 3-kategorier, särskilt tjänsteresor och anställdas pendling, kan ha varit lägre än under ett mer normalt verksamhetsår till följd av pandemirelaterade förhållanden.

(E1-4-34, 34a, -34c-d) (E1-4-AR25, -25a, -26) (E1-4-MDR-T-79, -79b, -80b, -80d-g)

Målet för scope 1 och scope 2 är inte uppdelat per scope, eftersom det har tagits fram och godkänts som ett gemensamt mål inom ramen för Science Based Targets initiative, och målgränsen omfattar den marknadsbaserade metoden för mätning av utsläpp i scope 2. För scope 3 omfattar målgränsen de kategorier som mäts och rapporteras i enlighet med Science Based Targets initiative (SBTi):s metodik, målgränsen omfattar dock inte samtliga kategorier inom scope 3. Detta innebär att målen, liksom baslinjen och processen för uppföljning, baseras på mätningar av koncernens brutto-utsläpp av växthusgaser och följer samma operationella och organisatoriska avgränsningar. Detta innebär också att målen exkluderar alla former av upptag av växthusgaser, koldioxidkrediter eller undvikna utsläpp som ett sätt att nå dem. Information om vårt synsätt kring klimatkompensation finns under E1-7. Uppföljning av klimatmålen sker årligen baserat på rapporterade växthusgasutsläpp. Under räkenskapsåret 2025/26 ökade de samlade utsläppen i Scope 1 och 2 jämfört med basåret 2021, främst till följd av förbättrad datakvalitet, mer komplett underliggande data samt användning av residualmix där leverantörsspecifika utsläppsfaktorer för el inom den marknadsbaserade Scope 2-avgränsningen saknades eller inte kunde verifieras. Utvecklingen av rapporterad Scope 3-utsläppsintensitet per MSEK var långsammare än planerat och ligger fortsatt över den nivå som krävs för att nå målet. Dock krävs omräkning av mål och baslinje eftersom betydande förändringar i koncernens utsläppsprofil för närvarande begränsar möjligheten att konsekvent och tillförlitligt mäta utvecklingen över tid.

(E1-4-MDR-T-80c, -80j)

Även om målen ännu inte har uppdaterats visar tidigare genomförda analyser för koncernen att de främsta möjligheterna till minskade utsläpp framför allt är kopplade till energirelaterade åtgärder. För att nå scope 1 och 2-målet måste koncernen t.ex. minska den totala energianvändningen på studior och kontor, öka andelen förnybar energi och där det är möjligt byta ut köldmedier mot alternativ med lägre global uppvärmningspotential (GWP). Andra möjliggörare gäller övergång till hybrid- och elbilar i fordonsflottan. Se E1-6 för detaljer om våra totala växthusgasutsläpp. I nuläget har det relativa kvantitativa bidraget från respektive enskild utsläppsminskande åtgärd till att uppfylla målen för minskning av växthusgasutsläpp per scope inte kvantifierats. Detta beror på den pågående koncernövergripande omställningen samt avsaknaden av en formell klimatomställningsplan och en detaljerad genomförandeplan under rapporteringsperioden.

(E1-4-34f) (E1-4-AR30a-b)

Utöver mål för minskning av växthusgasutsläpp mäter Embracer Group även energianvändning och energimix, vilket redovisas under E1-5. Koncernen har dock inte satt några mål, varken kvalitativa eller kvantitativa indikatorer, för att utvärdera utvecklingen gällande energirelaterade inverkan, risker och möjligheter.

(E1-4-30, -33) (E1-4-MDR-T-79d, -81, -81b-bii)

E1-5 ENERGIANVÄNDNING OCH ENERGIMIX

Under räkenskapsåret 2025/26 uppgick Embracer Groups totala energianvändning i den egna verksamheten till 17 229 MWh. Den totala mängden omfattar energi från fossila källor, kärnkraft och förnybara källor, varav 9 785 MWh var fossil energi, 225 MWh var kärnkraft och 7 219 MWh var förnybar energi. Andelen förnybart i koncernens energimix uppgår till 42 % av den totala energianvändningen, och andelen kärnkraft till 1 %. Detta illustreras i tabellen nedan.

(E1-5-35, -37a-c) (E1-5-MDR-M-73, -75, -76)

Den förnybara energianvändningen inkluderar 145 MWh förnybar bränsleförbrukning, avseende biobränslen som används i fordon. Andelen förnybar energi inkluderar även 5 394 MWh inköpt förnybar elektricitet, anskaffad genom ursprungsgarantier (Guarantees of Origin), certifikat för förnybar energi (Renewable Energy Certificates) och tredjepartscertifieringar, samt 1 456 MWh förnybar fjärrvärme och 29 MWh förnybar fjärrkyla. Vidare producerade koncernen, genom användning av solpaneler vid PLAIONs lager i Höfen (Österrike) samt vid Black Forest Games och HandyGames anläggningar i Offenburg och Giebelstadt (Tyskland), totalt 346 MWh förnybar el på plats. Av denna mängd självförbrukades 195 MWh, medan resterande del levererades till elnätet. Koncernen har ingen egen produktion av icke-förnybar energi.

(E1-5-37c-ciii, -39)

Gällande den fossila andelen av den totala energianvändningen samt energiintensitet baserat på nettointäkter, krävs ingen ytterligare uppdelning eftersom Embracer Group inte har verksamhet i sektorer med hög klimatpåverkan enligt EU:s definition.

(E1-5-38, -40, -41, -42, -43) (E1-5-MDR-M-77d) (E1-5-AR33, -38)

Energianvändning och energimix (MWh)	2025/26
6) Total användning av fossil energi	**9 785**
Andel fossila källor i total energianvändning	57 %
7) Total användning av kärnenergi	**225**
Andel från kärnenergikällor i total energianvändning	1 %
8) Användning av bränslen från förnybara källor, inbegripet biomassa	145
9) Användning av inköpt eller förvärvad elektricitet, värme, ånga och kylning från förnybara källor	6 879
10) Användning av egenproducerad förnybar icke-bränsleenergi	195
11) Total användning av förnybar energi	**7 219**
Andel förnybara källor i total energianvändning	42 %
Total energianvändning (summan av 6, 7 och 11)	**17 229**

Rapporteringsprinciper: Energianvändning

Energianvändning och energimix redovisas för koncernens egna verksamheter, inklusive aktiviteter under operativ kontroll. Energiomfattningen inkluderar stationär energi (el, uppvärmning och kylning för kontor och lager) samt mobil energi (bränsle för koncernägda fordon) och omfattar samma energianvändning som ingår i växthusgasutsläpp i scope 1 och scope 2, i enlighet med vad som redovisas under E1-6. Energi som hänförs till scope 3-aktiviteter, såsom molntjänster och externa datacenter, exkluderas eftersom dessa faller utanför den egna verksamheten.

För dotterföretag som endast ingått under del av räkenskapsåret används för närvarande uppskattningar baserade på historiska eller representativa data inom koncernen, i syfte att säkerställa överensstämmelse med den finansiella rapporteringen samt utsläppsrapporteringen enligt E1-6.

Energidata samlas in i olika enheter och omräknas till MWh med hjälp av omräkningsfaktorer från DEFRA. Uppgifterna baseras på faktisk data från leverantörer eller interna mätningar där sådan finns tillgänglig, medan uppskattningar används i de fall information saknas eller är ofullständig.

Energianvändning klassificeras som förnybar när leverantörsspecifik information och ursprungsgarantier finns tillgängliga. Energi utan verifierad dokumentation av förnybart ursprung klassificeras som icke-förnybar. Kärnenergi redovisas separat när detta är tillämpligt.

(E1-5-37c-ciii, -39) (E1-5-MDR-M-77b)

E1-6 BRUTTOVÄXTHUSGASUTSLÄPP INOM SCOPE 1, 2, 3 OCH TOTALA VÄXTHUSGASUTSLÄPP

Embracer Group mäter sina totala växthusgasutsläpp årligen och konsoliderar den för hela koncernen. Syftet med mätningen är att följa utvecklingen av växthusgasutsläpp och framstegen mot de mål som beskrivs under E1-4. Mätningarna används även för att identifiera åtgärder som krävs för att upprätthålla de åtaganden som redovisas under E1-2, för att minska den direkta inverkan på klimatet från den egna verksamheten samt de indirekta växthusgasutsläpp som uppstår i värdekedjan kopplat till utveckling, distribution och användning av koncernens produkter och tjänster.

Jämförbarheten mellan resultaten för växthusgasutsläpp under den aktuella och den föregående rapporteringsperioden påverkas av koncernens pågående omställning. För miljörapporteringens syften, inklusive redovisning av växthusgasutsläpp (GHG), inkluderas avyttrade, avvecklade och avknoppade verksamheter för den del av räkenskapsåret då de ingick i koncernen och hade en miljöpåverkan. Uppgifterna baseras på uppskattade data med föregående år som utgångspunkt. Basåret har räknats om för att fortsatt vara relevant och för att säkerställa jämförbarhet över tid, oavsett förändringar.

(E1-6-46, -47) (E1-6-AR40)

	Retrospektivt		Mål	
Utsläpp av växthusgaser (tCO_2e)	**Basår 2021**	**2025/26**	**2030**	**Årligt mål i % / Basår**
Scope 1 växthusgasutsläpp				
Bruttoutsläpp scope 1	957	812	—	—
Procentandel av scope 1-utsläpp från reglerade utsläppshandelssystem	0 %	0 %	—	—
Scope 2 växthusgasutsläpp				
Bruttoutsläpp, platsbaserade, scope 2	2 711	3 065	—	—
Bruttoutsläpp, marknadsbaserade, scope 2	2 950	3 821	—	—
Kombinerade Scope 1 och marknadsbaserad Scope 2 växthusgasutsläpp				
Totala scope 1 och scope 2 växthusgasutsläpp (marknadsbaserade)	**3 907**	**4 633**	**2 149**	**7 %**
Betydande Scope 3 växthusgasutsläpp				
Totala bruttoutsläpp scope 3	33 559	198 466	—	—
1) Inköpta varor och tjänster	21 104	17 620	—	—
3) Bränsle- och energirelaterade aktiviteter	105	964	—	—
4) Transport och distribution i tidigare led	5 343	10 958	—	—
6) Tjänsteresor	664	2 288	—	—
7) Anställdas pendling	1 867	2 684	—	—
9) Transport och distribution i senare led [1)]	4 476	8 726	—	—
11) Användning av sålda produkter [1)]	—	155 226	—	—
Scope 3 växthusgasutsläpp per nettointäkt (tCO_2e/MSEK)	**3**	**2**	**1**	**9 %**
Totala växthusgasutsläpp				
Totala växthusgasutsläpp (platsbaserade)	37 227	202 343	—	—
Totala växthusgasutsläpp (marknadsbaserade)	37 466	203 099	—	—

(E1-6-44a-d, -47, -48a-b, -49a, -52a-b,) (E1-6-AR48) (E1-4-MDR-T-80c)

[1)] Kategori ej inkluderad i basår eller målsättning

Scope 1: Eftersom Embracer Group inte omfattas av system såsom EU ETS härrör 0 % av koncernens scope 1-utsläpp av växthusgaser från reglerade utsläppshandelssystem. Mätningarna inom scope 1 inkluderar aktivitetsdata från bränslen och gas som används vid stationär förbränning för uppvärmning, vid mobil förbränning i företagsfordon samt påfyllning av köldmedium i HVAC-system, vilket ger upphov till så kallade fugitive emissions. Inga processutsläpp från kemisk eller fysisk omvandling beräknas i scope 1 då det inte är tillämpligt för Embracer Group. Biogena utsläpp uppgår till 2 tCO_2e och beräknas separat från scope 1.

(E1-6-48b) (E1-6-MDR-M-77a) (E1-6-AR43a, -43c)

Scope 2: Inom scope 2 mäts växthusgasutsläpp enligt både den platsbaserade och marknadsbaserade metod enligt GHG Protocol Scope 2 Guidance. Båda scope 2-metoderna inkluderar aktivitetsdata från el, fjärrvärme och fjärrkyla inköpt och/eller förvärvat under räkenskapsåret. Avseende andelen förnybar energi inkluderar den marknadsbaserade metoden avtalsinstrument som nämnts i E1-5, 51% av den totala elanvändningen omfattas av el i paket med avtalsinstrument, såsom certifikat för förnybar energi (Renewable Energy Certificates, RECs), ursprungsgarantier (Guarantees of Origin, GOs) samt TÜV-certifierade energiprodukter, och inga fristående instrument utan paket har identifierats i koncernen. De marknadsbaserade scope 2-utsläppen är högre än de

platsbaserade, främst till följd av begränsad tillgång till verifierade avtalsbaserade instrument, vilket innebär att emissionsfaktorer baserade på residualmix har använts för en betydande andel av elförbrukningen. Ingen ånga eller energi från biogena källor som är relevant för scope 2 har köpts in. Följaktligen ingår ingen sådan energi i scope 2-utsläppen.

(E1-6-MDR-M-77a) (E1-6-AR45a-b, -45d-e)

Scope 3: De 198 459 tCO_2e som rapporteras inom scope 3 har beräknats i enlighet med GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard och omfattar de väsentliga scope 3-kategorier som identifierats av koncernen. Urvalet baseras på resultaten av en bredare scope 3-screening som genomfördes under räkenskapsåret 2023/24 i samband med SBTi-ansökningsprocessen, där relevans och potentiella växthusgasutsläpp för samtliga 15 scope 3-kategorier bedömdes och analyserades. Detta innebär i praktiken att följande scope 3-kategorier, på grund av immaterialitet eller icke-tillämplighet, exkluderas från koncernens växthusgasinventering: Kapitalvaror, Avfall från verksamheten, Uppströms och nedströms leasade tillgångar, Bearbetning av sålda produkter, Sluthantering av sålda produkter, Franchise och investeringar. De kategorier som ingår beskrivs vidare nedan. En full scope 3-screening ska uppdateras vart tredje år för att säkerställa att de organisatoriska och operativa gränserna förblir relevanta, men på grund av pågående transformering görs ingen uppdatering förrän denna är klar under kalenderåret 2027, vilket även gäller baslinjen och de mål som beskrivs under E1-4.

(E1-6-47, -51) (E1-6-MDR-M-77a) (E1-6-AR46, -46a, -46c- 46d-di, -46f)

Översikt över väsentliga Scope 3-kategorier och centrala drivkrafter bakom utsläppen:

- **3.1 Inköpta varor och tjänster** är den näst största kategorin inom scope 3 och motsvarar 9 % av de totala scope 3-utsläppen under räkenskapsåret 2025/26. Kategorin avser utsläpp från uppströmsaktiviteter i värdekedjan, inklusive molntjänster och datacentertjänster, kontorsförbrukningsmaterial, merchandise, förpackningar, IT-utrustning och möbler. Utsläppen beräknas med en kombination av aktivitetsbaserade indata och leverantörsspecifika utsläppsdata. Utsläppen drivs huvudsakligen av sammansättningen av koncernens produktportfölj under räkenskapsåret, inklusive volymen fysiska produkter. Därutöver har den metodik som tillämpas på produktnivå förfinats för att bättre återspegla materialrelaterade utsläpp.
- **3.3 Bränsle- och energirelaterade aktiviteter** beräknas med utgångspunkt i de data som samlas in för mätning av scope 1- och scope 2-utsläpp, vilket även motsvarar den typ av primär energidata som redovisas enligt E1-5, men med tillämpning av andra emissionsfaktorer för att beräkna indirekta uppströmsutsläpp av växthusgaser. Genom att inkludera denna kategori mäter koncernen växthusgasutsläpp över hela livscykeln för sina energiberoenden.
- **3.4 Transport och distribution i tidigare led** beräknas baserat på tonkilometer eller utsläppsdata som erhållits från leverantörer. Kategorin omfattar utsläpp från inkommande logistik (transporter från leverantörer i första led till koncernens anläggningar) samt intern logistik mellan egna anläggningar.
- **3.6 Tjänsteresor** omfattar resor som genomförs av Embracer Groups anställda och icke-anställda. Detta inkluderar resor med flyg, tåg, taxi, buss, privata bilar, hyrbilar samt båt eller liknande transportslag. Beräkningen omfattar inrikes och internationella tjänsteresor som genomförts under räkenskapsåret, inklusive tillhörande logi (hotellvistelser).
- **3.7 Anställdas pendling** beräknas med utgångspunkt i data från medarbetarundersökningar om pendling som genomförts i utvalda dotterföretag. Beräkningen återspeglar pendlingsmönster för Embracer Groups anställda och icke-anställda i olika länder. Distansarbete ingår inte i beräkningen.
- **3.9 Transport och distribution i senare led** beräknas baserat på tonkilometer eller utsläppsdata som erhållits direkt från logistikleverantörer och leverantörer. Utsläppen baseras på primärdata från interna system samt leverantörsinformation om transporterade volymer, avstånd och transportslag. Kategorin omfattar utsläpp från utgående logistik, inklusive transport och distribution av sålda produkter från koncernens anläggningar till kunder.
- **3.11 Användning av sålda produkter** en uppdaterad beräkningsmodell har implementerats för att förbättra noggrannheten i uppskattningen av utsläpp från användning av sålda produkter, baserat på speltid för olika enhetstyper och regioner. Utsläppen härleds från primär telemetridata som fångar användning över plattformar och platser, samt från uppskattade data. Modellen kombinerar speltid med enhetsspecifik energiförbrukning och regionala emissionsfaktorer för el. Där primärdata inte finns tillgänglig tillämpas antaganden, inklusive speltid på dotterföretagsnivå. En konservativ metod har tillämpats.

(E1-6-MDR-M77a) (E1-6-AR39b, -45c, -46g-hi, -51)

Växthusgasintensitet

Växthusgasintensiteten uppgick till 13 tCO_2e per MSEK i nettoomsättning för både den platsbaserade och marknadsbaserade metoden. Nettoomsättningen som används som nämnare är hämtad från not 3 i årsredovisningen.

Växthusgasintensitet	2025/26
Totala växthusgasutsläpp (platsbaserade) per nettointäkt (tCO_2e/MSEK)	13
Totala växthusgasutsläpp (marknadsbaserade) per nettointäkt (tCO_2e/MSEK)	13

(E1-6-53, -54) (E1-6-AR53, -53b)

Rapporteringsprinciper: Växthusgasutsläpp och intensitet

Utsläpp av växthusgaser redovisas för koncernens egen verksamhet och värdekedja i enlighet med Greenhouse Gas (GHG) Protocol, med tillämpning av metoden för operativ kontroll. Samtliga enheter under operativ kontroll inkluderas fullt ut. Utsläppen redovisas som bruttoutsläpp av växthusgaser (exklusive borttag, koldioxidkrediter och utsläppsrätter) i tCO_2e, där biogena utsläpp redovisas separat.

Inventeringen omfattar samtliga gaser enligt Kyotoprotokollet (CO_2, CH_4, N_2O, HFC:er, PFC:er, SF_6 och NF_3) i den utsträckning de förekommer inom de redovisade scope-kategorierna. Värden för global uppvärmningspotential (Global Warming Potential, GWP) baseras i första hand på IPCC AR5 (100-årsperspektiv, exklusive återkopplingsmekanismer) och, där sådana värden saknas, används värden från AR4, AR6 eller EU:s F-gasförordning.

Scope 1 omfattar stationär förbränning, mobil förbränning samt diffusa utsläpp från köldmedieläckage, med användning av emissionsfaktorer från DEFRA.

Scope 2-utsläpp från inköpt el, värme och kyla redovisas med geografiska genomsnittliga elnätsfaktorer enligt den platsbaserade metoden samt, för den marknadsbaserade metoden, enligt en hierarki av leverantörsspecifika emissionsfaktorer eller, där sådana saknas, residualmix. Emissionsfaktorerna hämtas från CaDI eller DEFRA.

Scope 3-rapporteringen för räkenskapsåret 2025/26 omfattar väsentliga kategorier baserat på den screening som genomförts inom ramen för SBTi-inlämningsprocessen (inköpta varor och tjänster; bränsle- och energirelaterade aktiviteter som inte ingår i scope 1 eller 2; uppströms transport och distribution; tjänsteresor; arbetspendling; nedströms transport och distribution; samt användning av sålda produkter). Basåret exkluderar dock valfria utsläpp (t.ex. hotellvistelser, distansarbete och användning av sålda produkter), och kategorier under en väsentlighetströskel om 5 procent exkluderas från basårets avgränsning (avfall som genereras; nedströms transport och distribution; samt hantering av sålda produkters slutskede). Uppdateringar av screeningen följer koncernens SBTi-anpassade omräkningspolicy. De huvudsakliga källorna för emissionsfaktorer inom scope 3 är DEFRA, ADEME och CEDA. Mer än hälften av utsläppen i denna kategori beräknas med hjälp av primärdata som erhållits från leverantörer.

Aktivitetsdata samlas in från dotterföretagen via interna system eller, där sådan information finns tillgänglig, från leverantörer. När data saknas eller är ofullständig används uppskattningar baserade på representativa data. För dotterföretag som endast ingår under delar av räkenskapsåret tas uppskattningar tills vidare fram på koncernnivå med hjälp av historiska eller representativa data, i linje med den finansiella rapporteringen och redovisningen av energiförbrukning enligt E1-5.

GHG-intensiteten beräknas som totala brutto-utsläpp i relation till nettoomsättning (tCO_2e/MSEK), med samma avgränsning och metodik för att säkerställa konsekvens och jämförbarhet mellan perioder.

(E1-6-MDR-M-73, -75, -76, -77a-b) (E1-6-AR39-d, -43b, -43d, -45f, -46k,)

E1-7 & E1-8 VÄXTHUSGASUPPTAG GENOM KOLDIOXIDKREDITER OCH INTERN KOLDIOXIDPRISSÄTTNING

Under räkenskapsåret 2025/26 har Embracer Group inte investerat i utsläppsavskiljning, lagring eller koldioxidkrediter på koncernövergripande och konsoliderad nivå, vare sig i den egna verksamheten, i den uppströms eller nedströms värdekedjan eller utanför värdekedjan. Generellt bedriver Embracer Group inte, på koncernnivå, aktiviteter som syftar till att permanent avlägsna växthusgasutsläpp från atmosfären eller andra typer av kompensationsåtgärder. Vissa bolag inom koncernen kan dock i begränsad omfattning genomföra sådana aktiviteter på lokal nivå. Enligt hållbarhetspolicyn och den metodik som beskrivs i hållbarhetsrapporten är avskiljning eller kompensation endast tillåten för kvarvarande växthusgasutsläpp, och i förekommande fall beaktas dessa inte som framsteg mot målen, vilka är brutto, i enlighet med vad som beskrivs under E1-4.

När det gäller interna koldioxidprissättningssystem tillämpar Embracer Group inte sådana aspekter i nuvarande beslutsprocesser. Som nämnts under E1-3 om klimatrelaterade åtgärder har koncernen dock inrättat en intern klimatfond under räkenskapsåret 2023/24, men den är inte baserad på ett koldioxidprissättningssystem utan snarare ett verktyg för att fördela ekonomiska resurser till åtgärder för att begränsa klimatförändringarna.

(E1-7-56) (E1-7-AR58c) (E1-8-62, -63a-b)



KINGDOM COME: DELIVERANCE II
Warhorse Studios

HÅLLBARHETSRAPPORT

EU:s TAXONOMI

Embracer Group har valt att tillämpa den förenklade informationspresentationen enligt taxonomiramverket som infördes genom Kommissionens delegerade förordning (EU) 2026/73, vilken trädde i kraft i januari 2026.

Aktiviteter som omfattas av EU-taxonomin

Embracer Groups kärnverksamhet består av utveckling och utgivning av PC-, konsol-, mobil- och VR-spel inom spel- och underhållningsbranschen, vilket inte är en ekonomisk aktivitet som omfattas av EU-taxonomin för miljömässig hållbarhet. Efter en genomgång av koncernens verksamheter mot taxonomin identifierades endast uthyrning av lokaler samt förvärv och ägande av byggnader som potentiellt relevanta aktiviteter.

Väsentlighetsbedömning

Koncernen har gjort en strukturerad bedömning av taxonomins tillämplighet, inklusive kartläggning av relevanta ekonomiska aktiviteter samt utvärdering av om dessa faller inom taxonomins definierade aktiviteter, miljömål och tillhörande tekniska granskningskriterier. I linje med definitionen av nyckeltal enligt artikel 8 och kommissionens vägledning kring tolkning och implementering, har bedömningen fokuserat på de aktiviteter som är relevanta för Embracer Groups affärsmodell och finansiella rapportering.

Bedömningen har visat att ägda och hyrda lokaler, inklusive investeringar i anpassning och renovering, är de enda aktiviteter som omfattas av EU-taxonomin för Embracer Group. Dessa aktiviteter utgör därför grunden för de upplysningar som presenteras i taxonomirapporteringens tabeller på följande sidor.

Omsättning

Inga enheter inom Embracer Group genererar omsättning från aktiviteter som omfattas av EU-taxonomin för miljömässig hållbarhet. Omsättningen rapporteras i sin helhet som icke taxonomitillämpliga aktiviteter (se koncernens resultaträkning, raden Nettoomsättning).

Kapitalutgifter (CapEx)

Förvärv och ägande av byggnader: Denna nyckeltal visar andelen av Embracer Groups investeringar som redovisas i balansräkningen och som avser ägda och hyrda lokaler (nyttjanderättstillgångar), inklusive investeringar i anpassning och renovering av hyrda och ägda lokaler. Investeringar i anpassning och renovering avser mindre arbeten som inte uppfyller kriterierna för att klassificeras som en självständig aktivitet. Taxonomitillämplig CapEx har identifierats men har inte kunnat bedömas som taxonomiförenlig, till följd av att koncernen för närvarande saknar tillräcklig koppling mellan finansiell data och den underliggande informationen om hyrda och ägda lokaler för att utvärdera uppfyllandet av taxonomins kriterier. Den taxonomitillämpliga CapEx-andelen redovisas därför som 0 % taxonomiförenlig. Andelen CapEx – se not 15, raden Årets investeringar i kolumnen Mark och byggnader, samt not 16, Leasingavtal i textstycket om tillkommande avtal.

Driftsutgifter (OpEx)

Driftsutgifter omfattar icke-kapitaliserade korttidsleasingskostnader (se not 16), underhålls- och reparationskostnader samt andra direkta kostnader för den löpande driften av hyrda och ägda lokaler. För räkenskapsåret har koncernen inte redovisat några sådana kostnader för de lokaler/aktiviteter som bedömts omfattas och som faller inom OpEx-definitionen enligt artikel 8 (t.ex. inga icke-kapitaliserade korttidsleasingkostnader, underhålls- och reparationskostnader eller andra direkta driftkostnader). Detta förklaras främst av att de investeringar som låg till grund för föregående års rapportering slutfördes under föregående år. Följaktligen rapporteras ingen taxonomisk berättigad driftskostnad för året, och en driftskostnadstabell presenteras därför inte i taxonomirapporteringen.

Sociala minimikrav avseende mänskliga rättigheter, anti-korruption, ansvarsfull skatt och konkurrens (Minimum Safeguards)

Embracer Groups policyer och riktlinjer (se sidan ## utgör grunden för att säkerställa att koncernen adresserar de sociala minimikrav som definieras i relation till EU-taxonomin. Därutöver hänvisar koncernen till OECD:s riktlinjer för multinationella företag och FN:s vägledande principer för mänskliga rättigheter i det fortsatta arbetet med due diligence kring mänskliga rättigheter. En fullt systematisk due diligence-process har ännu inte implementerats.

TAXONOMITABELLER

ÅR 2025/26

Central resultatindikator	Totalt	Andel av verksamheter som omfattas av taxonomin	Verksamheter förenliga med taxonomin	Andel verksamheter som är förenliga med taxonomin	Uppdelning efter miljömål för verksamheter som är förenliga med taxonomikraven						Andel av möjliggörande verksamhet	Andel av omställningsverksamhet	Icke- bedömda verksamheter som anses vara icke-väsentliga	Verksamheter som är förenliga med taxonomikraven under föregående räkenskapsår (2024/25)	Andel av verksamheter som är förenliga med taxonomikraven under föregående räkenskapsår (2024/25)
					Begränsning av klimatförändringar	Anpassning till klimatförändringar	Vatten	Cirkulär ekonomi	Föroreningar	Biologisk mångfald					
	MSEK	%	*MSEK*	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	*MSEK*	%
Omsättning	15 906	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CapEx	3 148	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OpEx	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

KAPITALUTGIFTER (CapEx)

År 2025/26

Ekonomiska verksamheter	Kod	Centrala resultatindikatorer som omfattas av taxonomikraven (andel av kapitalutgifter som omfattas av taxonomin)	Centrala resultatindikatorer som är förenliga med taxonomikraven monetärt värde av kapitalutgifter)	Centrala resultatindikatorer som är förenliga med taxonomikraven (andel av taxonomiförenlig kapitalutgift)	Miljömål för verksamheter som är förenliga med taxonomikraven						Möjliggörande verksamheter	Omställnings-verksamhet	Andel som är förenlig med taxonomikraven av den andel som omfattas av taxonomikraven
					Begränsning av klimatförändringar	Anpassning till klimatförändringar	Vatten	Cirkulär ekonomi	Föroreningar	Biologisk mångfald			
Text		%	*MSEK*	%	%	%	%	%	%	%	*E*	*T*	%
Förvärv och ägande av byggnader	CCM 7.7	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0			0
Summan av förenlighet per mål		**1**	0	0	0	0	0	0	0	0			0
Centrala resultatindikatorer totalt (kapitalutgifter)		**1**	**0**	**0**	0	0	0	0	0	0			0

SAMHÄLLSANSVAR

Embracer Group arbetar för att värna mänskliga rättigheter, rättvisa arbetsvillkor och god arbetsmiljö i hela organisationen. Arbetet fokuserar på att stärka skyddet för medarbetare, främja mångfald och inkludering samt bidra till en säker, rättvis och engagerande arbetsplats. Koncernen prioriterar även spelarnas välbefinnande och integritet genom att stödja digital inkludering, värna integritet och säkerhet samt främja barns rättigheter i den digitala miljön. Genom aktiv riskhantering och löpande dialog med medarbetare, spelare och andra intressenter strävar Embracer Group efter att bidra till en varaktig och positiv social påverkan inom spel- och underhållningsindustrin.

/ **HR-NÄTVERK** STÖDJER UPPFÖLJNING OCH KUNSKAPSDELNING

27%

/ **KVINNOR I ARBETSSTYRKAN**, STABIL NIVÅ JÄMFÖRT MED FÖREGÅENDE ÅR



Kingdom Come: Deliverance II, *Warhorse Studios* - tilldelades priset för **Bästa Berättelse** vid BAFTA Games Awards 2026. Juryn lyfte särskilt fram spelets historiskt förankrade berättande, som utspelar sig i tidigt 1400-tal i Böhmen, samt dess starka fokus på realism, karaktärsdjup och en engagerande narrativ upplevelse.

ESRS S1 | HÅLLBARHETSRAPPORT

DEN EGNA ARBETSKRAFTEN

Embracer Groups förmåga att skapa engagerande spel och underhållning bygger på styrkan och mångfalden i koncernens arbetsstyrka. Genom att främja en säker och inkluderande arbetsmiljö samt ta tillvara ett brett spektrum av kompetenser, bakgrunder och perspektiv skapas förutsättningar för medarbetare att utvecklas och bidra till långsiktig framgång. I detta avsnitt lyfts de väsentliga frågor som rör arbetsstyrkan, inklusive välbefinnande, rättvisa arbetsvillkor, mångfald samt möjligheter till utveckling, vilka är centrala för Embracer Groups fortsatta utveckling.

S1 SBM-3 | VÄSENTLIGA INVERKNINGAR, RISKER OCH MÖJLIGHETER I RELATION TILL STRATEGI

Inverkningar, risker och möjligheter	Värdekedja	Beskrivning av IRO	Tidshorisont K	M	L
S1 DEN EGNA ARBETSKRAFTEN					
Hälsa och säkerhet	A, Egen verksamhet	Hög arbetsbelastning för anställda, om den inte hanteras på ett adekvat sätt, kan påverka de anställdas hälsa och välbefinnande negativt, inklusive risker relaterade till stress och utbrändhet.	→		
Arbetstid	A, Egen verksamhet	Anställda upplever ibland perioder med förlängda eller intensiva arbetstider kopplade till projektdrivet arbete och lanseringscykler, vilket negativt påverkar balansen mellan arbete och privatliv.	→		
Trygg anställning	A, Egen verksamhet	Organisatorisk transformation och förlitan på både anställda och icke-anställda har påverkat hur anställningsstabilitet upplevs av delar av arbetskraften, med negativ påverkan på motivation och engagemang.	→		
Utbildning och kompetensutveckling	P, Risk, Egen verksamhet	Otillräcklig fortbildning och kompetensutveckling kan över tid leda till att delar av arbetskraften inte besitter nödvändiga kompetenser, vilket utgör en negativ påverkan och ökar risken för personalomsättning samt talangrelaterade risker.		→	
Mångfald	P, Möjlighet, Egen verksamhet	En mångfaldig och inkluderande arbetskraft främjar innovation och medarbetarengagemang, vilket skapar möjligheter att stärka Embracer Groups position som arbetsgivare.		→	
Föreningsfrihet	P, Risk, Egen verksamhet	Begränsad täckning av kollektivavtal och låg facklig anslutningsgrad, i kombination med begränsade formella kontroller, utgör en inverkan på föreningsfriheten samt en relaterad risk inom arbetsrelationer.		→	
Trakasserier	P, Risk, Egen verksamhet	Trakasserier på arbetsplatsen kan ha negativ inverkan på medarbetares välbefinnande, vilket kan leda till minskat engagemang och ökad personalomsättning.		→	
Likabehandling	P, Risk, Egen verksamhet	Diskriminering kan leda till orättvis behandling av medarbetare, vilket kan påverka engagemanget negativt och öka risken för personalomsättning.		→	

A Faktisk negativ inverkan
A Faktisk positiv inverkan
P Potentiell negativ inverkan
K Kort sikt
Möjlighet
Risk
P Potentiell positiv inverkan
M Medellång sikt
Uppströms
Egen verksamhet
Nedströms
L Lång sikt

I DMA-processen har samtliga anställda och icke-anställda som ingår i koncernens egen arbetsstyrka beaktats vid identifieringen av väsentlig inverkan som uppstår i det dagliga arbetet inom Embracer Group och dotterföretagen, inklusive väsentliga risker och möjligheter. En fullständig beskrivning av hur koncernen definierar sin arbetsstyrka samt dess viktigaste kännetecken återfinns i avsnitt S1-6 om anställda och S1-7 om icke-anställda.

(S1-SBM-3-13a-b, -14, -48a, -48c-civ) (S1-SBM-3-AR6, -7, -9)

Embracer Group är medveten om att vissa grupper inom arbetsstyrkan kan vara mer utsatta för inverkan än andra. Koncernen identifierar exempelvis att individer med särskilda egenskaper, eller som arbetar med specifika ansvarsområden eller i särskilda geografiska områden eller sammanhang, kan vara mer sårbara på grund av sina omständigheter. För att förstå om och hur specifika grupper inom arbetsstyrkan kan vara mer utsatta för inverkan samlar Embracer Group in synpunkter och behov från sin egen arbetsstyrka genom regelbundna engagemangsaktiviteter, såsom medarbetarundersökningar och lokala HR-aktiviteter. Medarbetarundersökningen möjliggör att resultat kan särskiljas för vissa grupper och perspektiv inom arbetsstyrkan och kategoriseras efter kön, ålder, geografisk plats, operativ grupp, dotterföretag och ledarroll. Se S1-2 om processer för engagemang. Baserat på den dubbla väsentlighetsanalysen samt resultaten från medarbetarundersökningen bedömer Embracer Group att vissa grupper inom arbetsstyrkan kan vara mer sårbara för negativ inverkan. Det gäller bland annat yngre medarbetare (under 30 år), medarbetare som identifierar sig som icke-binära samt medarbetare som arbetar på distans, vilka kan uppleva utmaningar kopplade till inkludering, balans mellan arbete och privatliv samt intern kommunikation. Koncernen följer kontinuerligt upp dessa områden genom medarbetarundersökningar och riktade åtgärder i syfte att säkerställa en säker, inkluderande och stödjande arbetsmiljö för samtliga.

(S1-SBM-3-15) (S1-SBM-3-AR8)

När det gäller identifierade väsentliga negativa inverkan på Embracer Groups egen personalstyrka berör de flesta ämnen generellt frågor som är utbredda och systemiska eftersom de existerar brett och inte kan isoleras till en specifik händelse eller situation. Med andra ord är det frågor som inte bara existerar inom koncernen, utan även i samhället i stort. Därför är de oftast inte direkt kopplade till Embracer Groups affärsmodell i sig, utan snarare till ett typiskt affärslandskap där människor arbetar och interagerar med varandra, samtidigt som affärsstrategin syftar till att säkerställa en positiv kultur för arbetsstyrkan. Exempelvis är jämställdhet och lika lön för lika arbete väsentliga ämnen för Embracer Group, men det är även ett viktigt ämne på den globala arenan. Samma systemiska mönster gäller för trygg anställning, arbetstid, balans mellan arbete och fritid samt föreningsfrihet. Identifierade negativa inverkan kan även röra frågor som bedöms som väsentliga eftersom de saknar formaliserad hantering inom koncernen, till exempel rutiner för att hålla koll på utbildning och utveckling. Däremot kan identifierade negativa inverkningar även komma från enskilda händelser som har inträffat, eller potentiellt skulle kunna inträffa, i samspelet mellan kollegor. Exempel på detta är anmälningar som rör diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen, vilka kan uppstå trots befintliga policyer och styrning som syftar till att förebygga sådana frågor. Ett annat exempel avser arbetsmiljö- och säkerhetsincidenter som har inträffat i samband med utförandet av arbetsuppgifter.

(S1-SBM-3-14b)

När det gäller negativa inverkningar kopplade till en rättvis omställning i klimatomställningens kontext har Embracer Group ännu inte utvecklat en formell klimatomställningsplan och har därför inte identifierat någon inverkan på den egna arbetsstyrkan till följd av initiativ för minskade koldioxidutsläpp. Under räkenskapsåret inledde koncernen arbete med att utveckla en klimatomställningsplan i samband med förberedelserna för en omprövning av sina Science Based Targets (SBTs), vilket kommer att stödja framtida bedömningar av omställningsrelaterad inverkan. Dessutom har koncernen inte identifierat någon betydande risk för tvångs-, obligatoriskt eller barnarbete relaterat till den egna verksamheten, varför dessa ämnen har bedömts som oväsentliga. Den identifierade väsentliga positiva inverkan, nämligen mångfald och inkludering, har varit ett fokusområde inom Embracer Group under flera år, eftersom spelbranschen i grunden är mansdominerad. Detta fokus innefattar tidig implementering av flera initiativ inom Embracer Group som syftar till att främja en övergripande mångfald och en inkluderande arbetsplats, både vad gäller kompetenser och perspektiv. Specifika exempel på initiativ som införts för att uppnå denna positiva inverkan redovisas i avsnitt S1-4 om åtgärder.

(S1-SBM-3-14b-c, -14f-g)

Slutligen inkluderar de identifierade väsentliga riskerna och möjligheterna relaterade till den egna arbetsstyrkan, vilka härrör från inverkan och beroenden, mångfald samt utbildning och kompetensutveckling. I grunden berör dessa två väsentliga ämnen hela personalstyrkan när det gäller att attrahera och behålla talang. Till exempel är den finansiella möjligheten kopplad till mångfald relaterad till kopplad till koncernens positiva inverkan på arbetsstyrkan, vilket stärker den övergripande talangattraktionen och -behållningen. Vidare är Embracer Group starkt beroende av arbetsstyrkans specifika kompetenser i den dagliga verksamheten samt av kunskapsdelning och ledarskap för framtida utveckling. Därmed kan en finansiell risk uppstå vid brist på kontinuerlig utbildning och kompetensutveckling. Denna risk är särskilt kopplad till personer i ledande roller inom de operativa grupperna och dotterföretagen, då de utgör viktiga förebilder för att upprätthålla vision och företagskultur. Risker relaterade till föreningsfrihet, trakasserier och likabehandling kan ge upphov till finansiell påverkan, bland annat genom ökade kostnader för arbetsrättsliga tvister och åtgärder, operativa störningar, högre personalomsättning samt förtroenderelaterade konsekvenser som påverkar förmågan att attrahera och behålla kompetens.

(S1-SBM-3-14d, -16) (S1-SBM-3-AR9)

Embracer Group har bedömt inverkan, risker och möjligheter kopplade till den egna arbetsstyrkan i sin dubbla väsentlighetsbedömning (DMA), så som redovisas under ESRS 2 SBM-3. Det avsnittet innehåller också en beskrivning av kopplingen mellan väsentliga frågor och Embracer Groups strategi och affärsmodell samt beroendet till den egna arbetsstyrkan och hur dessa är sammankopplade med risker och möjligheter.

I DMA-processen har samtliga anställda och icke-anställda som ingår i koncernens egen arbetsstyrka beaktats i bedömningen vid identifieringen av väsentliga inverkningar som uppstår i det dagliga arbetet inom Embracer Group eller

dotterföretagen, inklusive väsentliga risker och möjligheter. De medarbetare som berörs av Embracer Groups väsentliga inverkningar utgörs av anställda och icke-anställda enligt beskrivningen i S1-6 och S1-7, inklusive heltids- och deltidsanställda samt konsulter. De identifierade väsentliga inverkningarna är kopplade till koncernens egen arbetsstyrka som helhet och kan påverka individer på olika sätt beroende på roll, ansvar och arbetskontext.

(S1-SBM-3-13a-b, -14, -14a) (S1-SBM-3-AR6, -7, -9)

S1-1 POLICYER FÖR DEN EGNA ARBETSKRAFTEN

Embracer Group har antagit flera policyer som beskriver koncernens åtagande att hantera alla väsentliga inverkningar, risker och möjligheter kopplade till den egna arbetsstyrkan, nämligen följande tre policyer:

(S1-1-17)

- **Embracer Groups Uppförandekod:** har som övergripande mål att tydliggöra koncernens samhällsansvar och kultur genom att fastställa dess värderingar samt tillämpliga lagar, inklusive anpassning till FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och andra internationellt erkända instrument, vilka redovisas i tabellen nedan. I relation till den egna arbetskraften omfattar uppförandekoden identifierade konsekvenser och risker kopplade till mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter, inklusive likabehandling, icke-diskriminering samt arbetsmiljö och säkerhet.
- **Embracer Groups Personalpolicy:** har som övergripande mål att fastställa minimistandarder för koncernen som arbetsgivare i enlighet med dess värderingar och gällande lagstiftning. Policyn omfattar identifierade konsekvenser och risker kopplade till arbetsvillkor, rekrytering och urval, lärande och kompetensutveckling, arbetsmiljö och säkerhet samt alkohol- och drogförbud på arbetsplatsen. Policyn reglerar även koncernens relation till arbetstagarorganisationer och fackföreningar.
- **Embracer Groups Hållbarhetspolicy:** har som övergripande mål att tydliggöra koncernens ansvar för hållbar utveckling och den tredubbla resultatdimensionen (ESG). I fråga om sociala aspekter och den egna arbetskraften omfattar policyn identifierade konsekvenser och risker kopplade till respekt för internationellt erkända mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter, i enlighet med International Bill of Human Rights samt Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande instrument och kärnkonventioner.

(S1-1-20, --21) (S1-1-MDR-P65a) (S1-1-AR12)

Åtagandet att respektera mänskliga rättigheter och arbetsrätt anges tydligt i samtliga policyer ovan. Koncernen har därtill specifika åtaganden som uttryckligen behandlar frågor om tvångsarbete eller obligatoriskt arbete samt barnarbete i hållbarhetspolicyn och uppförandekoden. Vidare, även om koncernens övergripande syn på engagemang för den egna arbetsstyrkan beskrivs i avsnitt S1-2 om processer för engagemang, anger personalpolicyn uttryckligen förväntningar avseende prestationsdialoger och liknande. Dessutom omfattas koncernens allmänna tillvägagångssätt för att tillhandahålla gottgörelse vid påverkan på mänskliga rättigheter av interna riktlinjer för visselblåsning, i enlighet med beskrivningen i avsnitt S1-3 om åtgärdande och kanaler för att rapportera problem.

(S1-1-20a-c, -22)

När det gäller policyåtaganden kopplade till att eliminera diskriminering och trakasserier samt att främja lika möjligheter, mångfald och inkludering är dessa frågor integrerade i samtliga befintliga policyer ovan, med nolltolerans mot alla former av diskriminering och trakasserier samt en tydlig betoning på mångfald och inkludering. I uppförandekoden förbjuder koncernen uttryckligen all form av diskriminering på grund av etniskt ursprung, ras, hudfärg, kön, religion eller övertygelse, fysisk eller personlig konstitution, utseende, ålder, sexuell identitet, funktionsnedsättning eller andra lagligen skyddade egenskaper. Dessa åtaganden omfattar hela arbetsstyrkan, och Embracer Group har inte identifierat några särskilda policyåtaganden specifikt kopplade till grupper med särskild sårbarhet.

(S1-1-24a-c)

När det gäller särskilda policyåtaganden avseende förebyggande av arbetsplatsolyckor främjar personalpolicyn tydligt en arbetsmiljö som stödjer hälsa, säkerhet och välbefinnande. Den egna arbetsstyrkan omfattas av etablerade system för arbetsmiljö och säkerhet, vilka beskrivs närmare i avsnitt S1-14 om mått för arbetsmiljö. Koncernens offentliga policyer finns tillgängliga på hemsidan. Samtliga policyer implementeras genom introduktionsrutiner, där vissa även förstärks genom digitala utbildningar för att främja medvetenhet och efterlevnad. Vidare hanteras implementeringen av policyerna lokalt i enlighet med tillämplig lagstiftning och lokala praxis, inklusive rekrytering och urval, prestationsdialoger samt arbetsmiljö- och säkerhetsrutiner. Eventuella fall av diskriminering eller olämpligt uppförande kan rapporteras genom interna rapporterings- och visselblåsarkanaler och hanteras i enlighet med tillämplig lokal lagstiftning samt interna disciplinära rutiner. Det finns inga särskilda implementeringsrutiner specifikt kopplade till diskriminering utöver övergripande mekanismer såsom introduktion, policyutbildningar och visselblåsning.

(S1-1-23, -24d) (S1-1-MDR-P65f)

	Uppförandekod	HR-policy	Hållbarhetspolicy
Antaget datum	23/04/2019	29/08/2022	02/06/2025
Senast reviderad	19/09/2024	19/09/2024	02/06/2025
Högsta beslutsnivå med ansvar för antagande av policyn	Embracer Groups styrelse	Embracer Groups styrelse	Embracer Groups styrelse
Högsta ansvariga nivå för kommunikation och uppföljning av policyn	Embracer Group Chief of Staff, Legal & Governance, samt ledningen i varje operativ grupp	Embracer Groups HR Chef	Embracer Groups Hållbarhetschef
Policyns tillämpningsområde	Den egna verksamheten samt anställda och icke-anställda globalt	Den egna verksamheten samt anställda globalt	Värdekedjans uppströms- och nedströmsled samt egen verksamhet, omfattande anställda och icke-anställda globalt
Anpassning till tredjepartsstandarder eller initiativ, särskilt FN:s konvention mot korruption (UNCAC)	> FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter > Internationella stadgan om de mänskliga rättigheterna > OECD:s riktlinjer för multinationella företag > Internationella arbetsorganisationen (ILO) > FN:s Global Compact > Principen om socialt partnerskap	> EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR) > Principer för mänskliga rättigheter och arbetsrätt hanteras genom Embracer Groups uppförandekod	> OECD:s riktlinjer för tillbörlig aktsamhet (due diligence) > Internationella rättighetsstadgan om de mänskliga rättigheterna (UDHR, ICESCR och ICCPR) > Instrument och kärnkonventioner enligt ILO-deklarationen > FN:s Global Compact > Parisavtalet (FN:s klimatavtal) > Kyotoprotokollet
ESRS område	E1 - Klimatförändringar S1 - Den egna arbetskraften S2 - Arbetstagare i värdekedjan S3 - Konsumenter och slutanvändare G1 - Ansvarsfullt företagande	S1 - Den egna arbetskraften	E1 - Klimatförändringar S1 - Den egna arbetskraften S2 - Arbetstagare i värdekedjan S3 - Konsumenter och slutanvändare G1 - Ansvarsfullt företagande



THE ETERNAL LIFE OF GOLDMAN
THQ Nordic | Weappy Studio

S1-2 SAMVERKAN MED DEN EGNA ARBETSKRAFTEN

Embracer Group för en direkt dialog med sina anställda genom sin medarbetarundersökning, som genomförs vartannat år, nära slutet av räkenskapsåret. Det är en betydelsefull process för att samla perspektiv som ligger till grund för koncernens ledarskap och hantering av inverkan, samt det förebyggande arbetet och aktiviteter kopplade till engagemang och välbefinnande inom den egna arbetsstyrkan.

Undersökningen är global och distribueras till alla anställda inom samtliga dotterföretag i Embracer Group, och fokuserar på hur medarbetarna uppfattar olika aspekter av sin arbetsplats genom att samla insikter om följande ämnen:

- Arbetsmiljö (t.ex. balans mellan arbete och fritid samt inkludering)
- Ledarskapskultur (t.ex. ledarskap och information om strategi och riktning)
- Engagemang (t.ex. övergripande tillfredsställelse och engagemang)
- Samarbete (t.ex. intern kommunikation och åtgärder mot diskriminering och trakasserier)

Vid behov omfattar processen även intervjuer med relevanta intressenter för att fördjupa förståelsen av vissa synpunkter eller för att identifiera utmaningar eller förbättringsmöjligheter kopplade till specifika frågor eller bolag i gruppen. Detta kan även inkludera samråd med arbetstagarrepresentanter.

(S1-2-25, -27a-b) (S1-2-AR24, -24a, -24c)

Medarbetarna som deltar i undersökningen delas in i utvalda kategorier för att ge insikt i vissa grupper och perspektiv inom arbetsstyrkan. Dessa kategorier inkluderar kön, ålder, geografisk plats och ledarskapsroll.

Undersökningen initieras av moderföretaget inom Embracer Group, och HR-chefen ansvarar för att driva engagemangsprocessen när den genomförs. VD har det yttersta ansvaret för att besluta om undersökningens frekvens och tidpunkt samt för att säkerställa att insikterna används för att förstå och hantera arbetsstyrkan på ett effektivt sätt. Efter varje genomförd undersökning analyserar HR-chefen resultaten tillsammans med hållbarhetsavdelningen och presenterar dem för styrelsen, inklusive koncernledningen. Respektive operativ grupp och dotterföretag informeras om resultaten. I vissa fall kan de frågor som lyfts påverka beslut om bredare koncerninitiativ som behöver införas, medan det i andra fall kan leda till beslut om mer riktade initiativ som genomförs lokalt, med eller utan koncernstöd. För mer information om konkreta åtgärder under rapportperioden, se S1-4.

Resultaten jämförs internt, vilket innebär att resultaten jämförs mellan olika operativa grupper och dotterföretag samt med tidigare år för att följa utvecklingen över tid. Undersökningens innehåll utvärderas även regelbundet, och ytterligare frågor kan vid behov läggas till för att täcka relevanta ämnen. Varje dotterföretag har dessutom möjlighet att lägga till egna frågor och att segmentera undersökningen, exempelvis efter avdelning eller arbetsområde. Detta möjliggör en anpassning av undersökningen efter varje bolags behov och skapar ett mervärde genom att samma verktyg kan användas för deras interna syften.

Utöver medarbetarundersökningen har Embracer Group även en löpande dialog med sina anställda genom olika aktiviteter under året. Merparten av dessa sker på lokal nivå via HR-funktionerna inom dotterföretagen. Det kan handla om utvecklingssamtal, utbildningar och workshops kring specifika frågor (t.ex. hälsa och säkerhet samt mångfald och inkludering), liksom annan information som kommuniceras med fokus på välbefinnande och arbetsmiljö. Därutöver ingår de lokala HR-funktionerna i ett koncernövergripande nätverk där insikter delas och relevanta frågor diskuteras.

(S1-2-25, -27c, -27e, -28) (S1-2-AR24a-b, -24d, -26)

S1-3 RUTINER FÖR ATT GOTTGÖRA FÖR NEGATIVA INVERKNINGAR OCH KANALER FÖR ATT RAPPORTERA PROBLEM

Embracer Group har processer på plats för att hantera inverkan på den egna arbetsstyrkan. Processerna gäller för hela koncernen och omfattar både kanaler genom vilka medarbetare kan framföra sina synpunkter och få dessa hanterade, samt processer för att åtgärda negativa inverkningar.

Vad gäller kanaler för att uttrycka oro kan personer inom koncernen anonymt rapportera policybrott eller andra oegentligheter, missförhållanden och bekymmer via ett system som tillhandahålls av en extern part, WhistleB. Detta utgör Embracer Groups visselblåsarkanal. Därutöver har ett antal lokala visselblåsarkanaler etablerats i syfte att uppfylla tillämplig nationell visselblåsarlagstiftning i de jurisdiktioner där koncernen är verksam. Genom dessa kanaler får Embracer Group insyn i frågor eller behov inom den egna arbetsstyrkan som kräver uppföljning. Embracer Groups visselblåsarkanal är tillgänglig via koncernens webbplats och omfattar rapporteringskanalen, instruktioner för hur rapportering sker samt Embracer Groups visselblåsarguide, som informerar intressenter om tillgängliga kanaler och beskriver hur rapportering och uppföljning går till. Informationen om kanalernas tillgänglighet förstärks även genom årlig policyutbildning, vilket beskrivs närmare i avsnitt G1-1 om affärsetiska policyer.

(S1-3-30, -32, -32b, -32d) (S1-3-AR30, -32b, -32d)

Embracer Group följer och övervakar kontinuerligt inkomna visselblåsarärenden. När frågor lyfts hanteras dessa enligt en etablerad och strukturerad process inom koncernens visselblåsarramverk, i linje med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt OECD:s riktlinjer för due diligence. Koncernen har tydliga interna riktlinjer som beskriver hur visselblåsarärenden ska hanteras, med fördefinierade procedurer och tidsramar i syfte att säkerställa legitimitet, ansvarstagande och transparens. Riktlinjerna betonar bland annat vikten av dialog med visselblåsaren för att, där det är lämpligt, nå gemensamma lösningar samt att använda insikter från tidigare ärenden i det kontinuerliga förbättringsarbetet. Om en negativ inverkan identifieras och kräver åtgärd fastställs lämpliga åtgärder från fall till fall, baserat på vad som bedöms vara mest ändamålsenligt i det aktuella sammanhanget och med utgångspunkt i dialog med den eller de personer som berörs. Efter avslutat ärende utvärderas och vid behov implementeras förebyggande åtgärder i syfte att minska risken för liknande händelser framöver. Samtliga delar av processen för hantering av visselblåsarärenden ingår i den löpande uppföljningen av kanalens effektivitet samt av vidtagna åtgärders effekt. Det

övergripande ansvaret för övervakning av ärenden och processer ligger hos Chief of Staff, Legal & Governance, som även är medlem i koncernledningen.

(S1-3-32a, -32e) (S1-3-AR27, -32, -32a, -32c, -32e, -32g, -32h)

Visselblåsarkanalen är en säker och krypterad plattform. I enlighet med tillämplig nationell lagstiftning säkerställs trygghet, anonymitet och juridiskt skydd för användarna, i linje med koncernens skyldigheter enligt EU:s visselblåsardirektiv. Embracer Group har dessutom åtaganden avseende skydd av visselblåsare, vilket beskrivs närmare i avsnitt G1-1. Medvetenheten om visselblåsarkanalen inom den egna arbetsstyrkan följs upp genom en årlig enkät. Under rapportperioden har 96% av dotterföretagen inom Embracer Group bekräftat att den egna arbetsstyrkan känner till visselblåsarsystemet och hur det används. Däremot utvärderas för närvarande inte förtroendet för att använda kanalerna för att uttrycka oro eller behov.

(S1-3-33) (S1-3-AR31, -32b)

Ärenden som rapporteras men som, i enlighet med koncernens interna riktlinjer och tillämplig lagstiftning, inte klassificeras som visselblåsarärenden vidarebefordras till andra relevanta funktioner för fortsatt hantering. Det kan exempelvis avse andra frågor kopplade till missnöje i arbetsmiljön, vilka då omdirigeras till VD, HR-chefer, teamledare, lokalt ansvariga för regelefterlevnad eller andra relevanta funktioner inom Embracer Group eller bolag i gruppen. Synpunkter och ärenden kan även identifieras genom andra engagemangsprocesser, såsom medarbetarundersökningen. Vid behov hanteras dessa med samma grad av omsorg och försiktighet som tillämpas inom visselblåsarprocessen.

(S1-3-32c)



TRUXTON EXTREME
Clear River Games | Tatsujin

S1-4 ÅTGÄRDER FÖR DEN EGNA ARBETSKRAFTEN

Embracer Group arbetar kontinuerligt med att hantera inverkan, risker och möjligheter kopplade till den egna arbetsstyrkan. Processen för medarbetarengagemang, som beskrivs i avsnitt S1-2, är en av de processer som stödjer identifieringen av väsentliga områden och möjliggör beslut om nödvändiga åtgärder för att hantera dessa. En annan central process som bidrar till att styra vilka åtgärder som behöver vidtas är koncernens visselblåsarprocess, vilken beskrivs i avsnitt S1-3.

Övergripande varierar typen av åtgärder och initiativ beroende på om de syftar till att hantera negativa konsekvenser och risker eller att främja positiva effekter och möjligheter. För att öka tydligheten beskrivs åtgärderna även utifrån om de har genomförts under rapporteringsperioden, pågår vid rapporteringstidpunkten eller planeras framgent.

(S1-3-35, -38, -39)

Åtgärder genomförda och pågående för att hantera negativa konsekvenser och risker:

De åtgärder som genomfördes under räkenskapsåret 2025/26 är kopplade till de väsentliga inverkningar och risker som identifierats i den dubbla väsentlighetsanalysen (DMA). Initiativ inom arbetsmiljö och ledarskap adresserar risker relaterade till arbetsbelastning och välbefinnande, utbildnings- och informationsinsatser adresserar diskriminering och trakasserier, och visselblåsarprocesserna stödjer hantering och åtgärdande av identifierade incidenter. Dessa åtgärder utgör de som har genomförts under rapporteringsperioden. Dessa initiativ ingår i ett systematiskt arbete och har etablerats under de senaste fem åren, parallellt med andra lokala initiativ som drivs av koncernens operativa bolag och dotterföretag och utgör därmed åtgärder som pågår vid rapporteringstidpunkten. Syftet med åtgärderna är att bidra till en mer jämlik, inkluderande och stöttande arbetsmiljö samt att främja balans mellan arbete och fritid och god hälsa. Nedan redovisas några av de viktigaste åtgärder som genomförts inom gruppen under räkenskapsåret 2025/26:

- På initiativ av Embracer Groups koncernledning har ledarskapsutbildningar genomförts vid utvalda dotterföretag, inklusive riktat stöd och coachning för team där arbetsmiljöutmaningar har identifierats genom medarbetarundersökningen.
- Inom ramen för koncernövergripande utbildningsprogram har särskilda utbildningsinsatser om att förebygga våld och trakasserier i arbetsmiljön genomförts, i syfte att adressera identifierad oro kopplad till trakasserier.
- En befintlig samarbetsstruktur för att stärka HR-funktionen och minska fragmentering inom koncernen. Strukturen möjliggör ett löpande erfarenhetsutbyte av HR-praxis, mallar och policyvägledning mellan olika delar av koncernen, vilket bidrar till ökad konsekvens och minskad sårbarhet i lokala HR-funktioner.
- Inledande aktiviteter för att öka medvetenheten och grundläggande kompetens inom AI bland arbetsstyrkan har inletts i delar av organisationen, bland annat genom lokala initiativ.
- På operativ gruppnivå har PLAION främjat hälsa bland sina medarbetare genom att arrangera ”Mental Health Week” samt genom att sponsra B2B-löpningsevenemang. I Tyskland har PLAION även lanserat ett erbjudande där alla medarbetare kostnadsfritt kan ansluta sig till appen WorkLifePortal, en digital plattform för välbefinnande som främjar träning och hälsa genom gamification och belöningar. Appen är i vanliga fall avgiftsbelagd, men PLAION har valt att täcka kostnaden för samtliga medarbetare, även för dem med olika försäkringsbolag. Därutöver har bolaget, med koppling till föreningsfrihet, etablerat intressegrupper och har totalt fem olika nätverk för medarbetarstöd och gemensamma intressen.

(S1-4-38a, -40a) (S1-4-MDR-A68a-c)

När spänningar uppstår mellan hantering av negativa inverkningar och affärsmässiga mål hanteras dessa från fall till fall inom Embracer Group eller på operativ bolagsnivå. Medarbetare kan exempelvis periodvis arbeta under högt tryck för att leverera i tid inför nya lanseringar, där det i vissa situationer är affärskritiskt att möta externa intressenters förväntningar. För att motverka negativa inverkningar erbjuder THQ Nordic i Österrike sina teamledare möjlighet att ge kollegor individuell och okomplicerad kompensationsledighet efter projektperioder med hög arbetsbelastning. Det genomfördes också frivilliga utbildningar och workshops om arbetseffektivitet och stresshantering, som är tillgängliga för medarbetare. Syftet är att tillhandahålla verktyg för att hantera stressiga arbetssituationer utan att kompromissa med hälsan, samt att tydliggöra när och hur frågor bör lyftas till ledningen i ett tidigt skede.

(S1-4-41)

Under räkenskapsåret 2025/26 har åtgärder vidtagits i de fall där faktiska negativa inverkningar har uppstått. Dessa har i huvudsak hanterats genom uppföljande åtgärder i enlighet med koncernens visselblåsarramverk och etablerade HR-processer, såsom beskrivs i avsnitt S1-3. Den övergripande riskhanteringen är integrerad i koncernens Enterprise Risk Management-process, som beskrivs under ESRS 2 GOV-5.

(S1-4-38b) (S1-4-AR47)

Pågående åtgärder för att främja positiva effekter och möjligheter:

De åtgärder som genomförts under räkenskapsåret 2025/26 och som beskrivs nedan är kopplade till och adresserar de väsentliga positiva inverkningarna och möjligheterna avseende koncernens egen arbetsstyrka, i enlighet med vad som identifierats i den dubbla väsentlighetsanalysen och redovisas under S1. Utöver åtgärder som syftar till att förebygga eller begränsa negativa inverkningar pågår även initiativ med inriktning på att stärka positiva inverkningar och ta tillvara möjligheter kopplade till mångfald, inkludering och ledarskapsutveckling inom koncernens egen arbetsstyrka, i linje med den dubbla väsentlighetsanalysen.

(S1-4-38c, -40b)

Ledarskapsutvecklingsinitiativ tillämpas inom delar av koncernen. Som ett exempel har PLAION tidigare etablerat ett globalt ledarskapsutvecklingsprogram som har omfattat samtliga medarbetare inom den operativa gruppen, i syfte att stödja utvecklingen av ledarskapsförmågor. Under räkenskapsåret 2025/26 har PLAION även fortsatt att driva sitt ramverk för mångfald, jämställdhet och inkludering (DE&I), vilket inkluderar ett årligt DE&I-mål där varje medarbetare uppmuntras att sätta ett personligt mål för att främja mångfald.

Dessa initiativ pågår fortsatt och anpassas i takt med den nya organisationsstrukturen och uppdaterade arbetssätt.

(S1-4-MDR-A68a-c)

När det gäller hanteringen av väsentliga inverkningar, risker och möjligheter kopplade till koncernens egen arbetsstyrka, i enlighet med vad som identifierats i den dubbla väsentlighetsanalysen, ansvarar Embracer Groups HR-funktion, i samverkan med lokala HR-funktioner, för att följa upp och övervaka genomförandet av åtgärder. Koncernen följer upp åtgärdernas faktiska effektivitet genom en nära dialog med ledningen för de operativa grupper och dotterföretagen, där initiativen genomförs. Denna löpande dialog säkerställer att återkoppling inhämtas direkt från dem som står närmast insatserna, vilket möjliggör justeringar och förbättringar vid behov. Inom ramen för denna uppföljning kan lokala HR-funktioner ta del av stöd och resurser från koncernledningen, samt från andra lokala funktioner, team eller kommittéer med särskilt ansvar för frågor som rör personal, arbetsmiljö och närliggande områden. Detta samarbetsinriktade arbetssätt säkerställer att uppföljningen av åtgärdernas effektivitet sker systematiskt och att god praxis delas inom organisationen, vilket bidrar till kontinuerliga förbättringar i hanteringen av identifierade väsentliga inverkningar, risker och möjligheter kopplade till arbetsstyrkan.

(S1-4-38, -38d, -40a, -43) (S1-4-AR38, -39, 48)

Under räkenskapsåret 2025/26 har inga åtgärder krävt väsentliga investeringar i CapEx eller OpEx. Inga nya väsentliga åtgärder eller åtgärdsplaner har beslutats på koncernnivå för kommande perioder, vilket speglar den pågående omstruktureringen av Embracer Group. Detta avser avsaknaden av nya planerade åtgärder vid rapporteringstidpunkten. När omställningen har slutförts planerar koncernen att etablera ett nytt koncerngemensamt ramverk för hantering av social påverkan kopplad till den egna arbetsstyrkan.

(S1-4-MDR-A66, -68, -69)

S1-5 MÅL FÖR DEN EGNA ARBETSKRAFTEN

Embracer Group har inte fastställt några formella mål avseende hanteringen av väsentliga inverkningar, risker och möjligheter kopplade till den egna arbetsstyrkan. Fram till dess att sådana mål har fastställts – vilket är planerat att ske efter slutförandet av Embracer Groups transformation – har koncernen inte möjlighet att lämna den detaljerade information som krävs enligt S1-5, eller att uppfylla minimikraven för upplysning enligt ESRS 2 MDR-T. Effektiviteten i koncernens policyer och åtgärder bedöms dock genom processer för medarbetarengagemang, såsom beskrivs i avsnitt S1-2. För att utvärdera framsteg i koncernens arbete jämförs resultaten från dessa processer internt, inklusive jämförelser mellan operativa grupper och bolag inom koncernen samt med tidigare år, i syfte att följa trender och identifiera områden för vidare utveckling.

(S1-5-44a-c, -46) (S1-5-MDR-T78, -81, -81a, -81b-bii)

S1-6 & S1-7 UPPGIFTER OM FÖRETAGETS ANSTÄLLDA

Per den 31 mars 2026 hade Embracer Group 4 992 anställda, mätt som antal individer (headcount), samt 1 104 icke-anställda. Uppgifter om rapporterade heltidsekvivalenter (FTE) framgår på sida ## i Koncernens noter.

(S1-6-50a-b, -50f) (S1-7-53, -55, -55a)

Anställda definieras som individer som har ett direkt anställningsförhållande med Embracer Group eller dess underliggande dotterföretag i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. De anställda är verksamma i flera länder och regioner, med en stark närvaro i Europa och Nordamerika, vilket speglar Embracer Groups internationella verksamhet och organisationsstruktur. De anställda arbetar huvudsakligen i kreativa eller tekniska roller kopplade till spelutveckling eller publicering inom koncernens verksamhet avseende PC-, konsol- och mobilspel samt underhållning. Därutöver omfattar koncernen även stödfunktioner, såsom ekonomi och administration.

Icke-anställda definieras som individer som inte är direkt anställda av Embracer Group eller dess dotterföretag, men som utför arbete för koncernen som uppdragstagare eller via tredje part. Exempel på icke-anställda är frilansare, konsulter eller uppdragstagare som anlitas för att utföra specialiserade uppgifter, såsom spelutveckling, design eller projektledning. Icke-anställda kan även omfatta tillfälligt anställda från bemanningsföretag som stödjer den löpande verksamheten, ersätter personal vid ledighet eller bistår under perioder med hög arbetsbelastning. I vissa fall arbetar icke-anställda på plats eller tillhandahåller tekniska tjänster, såsom underhåll av utrustning.

Under räkenskapsåret lämnade totalt 1 224 anställda Embracer Group, vilket resulterade i en personalomsättningsgrad om 25%. Denna förändring jämfört med föregående år, som motsvarar en mindre ökning, beror i huvudsak på koncernens pågående transformation och de organisatoriska förändringar som denne medfört. Dessa inkluderar uppsägningar samt interna omorganisationer, såsom personalförflyttningar inom koncernen, vilka inte återspeglas i de redovisade uppgifterna om personalomsättning.

(S1-6-50c, 50e) (S1-6-AR59) (S1-7-53, -55c, -56) (S1-7-AR61, -62, -65)

ANSTÄLLDA PER ANSTÄLLNINGSFORM OCH KÖN

	2025/26				
Anställningsform	**Kvinnor**	**Män**	**Övriga [3]**	**Ej uppgivet [4]**	**Totalt**
Tillsvidareanställda [1]	1 283	3 404	14	18	4 719
Tillfälligt anställda	80	165	—	—	245
Behovsanställda	12	16	—	—	28
Totalt antal anställda	**1 375**	**3 585**	**14**	**18**	**4 992**
Icke-anställda [2]	—	—	—	1 104	1 104
Total arbetskraft					**6 096**

(S1-6-50b-biii) (S1-6-AR55, -56)

[1] Anställda, är personer som har ett anställningsförhållande med företaget enligt nationell lag eller praxis.
[2] Icke-anställda, avser personer som inte är direkt anställda av företaget, såsom konsulter och frilansare.
[3] Övriga, avser alla juridiskt erkända könskategorier utöver kvinna och man.
[4] Ej uppgivet, avser fall där information om kön inte har lämnats.

ANSTÄLLDA PER LAND

Land	**Antal anställda**
USA [1]	841
Tyskland [1]	570
Italien	430
Rumänien	382
Kanada	374
Övrigt [2]	2 395
Totalt antal anställda	**4 992**

(S1-6-50a) (S1-6-AR54, -55)

[1] USA och Tyskland, representerar minst 50 anställda och minst 10%t av det totala antalet anställda.
[2] Övriga, avser summan av samtliga andra länder där koncernen har färre än 50 anställda eller som representerar mindre än 10% av det totala antalet anställda.

ANSTÄLLDA PER ANSTÄLLNINGSFORM OCH REGION

	2025/26				
Anställningsform	**Europa**	**Nordamerika**	**Asien-Stillahavet**	**Mellanöstern**	**Totalt**
Tillsvidareanställda	3 274	1 201	203	41	4 719
Tillfälligt anställda	232	13	—	—	245
Behovsanställda	17	1	10	—	28
Totalt antal anställda	**3 523**	**1 215**	**213**	**41**	**4 992**

(S1-6-50a) (S1-6-AR54, -55)

För tillfälligt anställda samt behovsanställda varierar rollernas sammansättning och syfte mellan dotterföretagen och olika geografiska områden. Tidsbegränsade anställningar används huvudsakligen för projektbaserade behov inom spelutveckling, design och publicering, medan anställningar med icke-garanterad arbetstid i större utsträckning förekommer inom stödfunktioner eller operativa roller med fluktuerande efterfrågan.

(S1-6AR58)

Rapporteringsprinciper: Egna anställda och icke-anställda

Embracer Group har sammanställt all data om egna anställda och icke anställda utifrån antal anställda vid rapporteringsperiodens slut, vilket innebär att avyttrade, avvecklade och avknoppade verksamheter inte ingår, såsom anges i ESRS 2 BP-2, samt att vissa variationer under rapportperioden inte fångas upp. All data baseras på faktiska uppgifter som rapporterats av Embracer Groups dotterföretag och inga kritiska antaganden används.

Personalomsättningen beräknas som det totala antalet anställda som lämnat bolaget dividerat med det totala antalet egna anställda. Det totala antalet anställda som lämnat bolaget avser egna anställda som lämnar verksamheten frivilligt eller till följd av uppsägning, pensionering eller dödsfall i tjänst.

Embracer Group har tillämpat ”quick-fix”-lättnaden för upplysningen om antalet egenföretagare i den egna arbetsstyrkan samt antalet personer som tillhandahålls av bemanningsföretag.

Dessa mätetal används för att följa upp resultat relaterat till de väsentliga hållbarhetsfrågorna Mångfald och Trygg anställning.

(S1-6-50d-dii) (S1-7-55b-bii) (S1-6-AR57, -60) (S1-7-AR64) (S1-6-MDR-M-75, -77b) (S1-7-MDR-M-75, -77b)



TOMB RAIDER: CATALYST
Amazon Game Studios | Crystal Dynamics

S1-8 KOLLEKTIVAVTALSTÄCKNING OCH SOCIAL DIALOG

I enlighet med de policys som beskrivs i avsnitt S1-1 åtar sig Embracer Group att respektera föreningsfriheten för både anställda och icke-anställda. Detta innefattar stöd för möjligheten att gå med i fackföreningar eller motsvarande organisationer. De nämnda policys reglerar hur arbets- och anställningsvillkor fastställs inom Embracer Group. Dessa villkor påverkas dock inte av kollektivavtal på koncernnivå, eftersom inga sådana avtal är tecknade. Vissa dotterföretag tillämpar däremot kollektivavtal för sina respektive anställda.

(S1-8-58)

Under räkenskapsåret 2025/26 omfattades 28% av de anställda av kollektivavtal. Inom EES tillämpas fler än 15 kollektivavtal, och täckningsgraderna i länder inom EES med betydande anställningar framgår av tabellen. Embracer Group säkerställer att samtliga anställningsavtal följer tillämplig lokal arbetsrätt och är utformade för att uppfylla eller överträffa gällande marknadsstandarder. Detta återspeglar koncernens ambition att erbjuda konkurrenskraftiga villkor och upprätthålla en attraktiv arbetsplats.

(S1-8-60a-b) (S1-8AR66)

Under räkenskapsåret 2025/26 omfattades 18% av de anställda av arbetstagarrepresentation. Täckningsgraden för arbetsplatsrepresentation i länder inom EES med betydande anställningar redovisas i tabellen. Det finns för närvarande inga avtal om arbetstagarrepresentation genom ett europeiskt företagsråd (EWC), ett företagsråd enligt Societas Europaea (SE) eller ett företagsråd enligt Societas Cooperativa Europaea (SCE).

(S1-8-58, -63a-b) (S1-8-AR68)

KOLLEKTIVAVTALSTÄCKNING OCH SOCIAL DIALOG

	Kollektivavtalstäckning	Social dialog
Täckningsgrad	**Anställda inom EES**	**Arbetstagarrepresentation i EES**
0-19%	Tyskland	Tyskland
20-39%	—	—
40-59%	—	—
60-79%	—	—
80-100%	—	—

(S1-8-AR70)

Rapporteringsprinciper: Kollektivavtalstäckning och social dialog

Kollektivavtalstäckning beräknas som andelen anställda som omfattas av kollektivavtal, exklusive icke-anställda, i enlighet med ESRS. Andelen baseras på antalet anställda per personalstyrka vid utgången av räkenskapsåret 2025/26, där Embracer Group och dess dotterföretag är skyldiga att tillämpa sådana avtal vid fastställande av anställningsvillkor.

Arbetsplatsrepresentationstäckning beräknas som antalet anställda som är anställda i dotterföretag med arbetsplatsrepresentation, genom företagsråd eller liknande, dividerat med Embracer-koncernens totala antal anställda. Beräkningen görs i enlighet med ESRS och baseras på antalet anställda vid slutet av räkenskapsåret 2025/26.

Inga av mätvärdena har sammanställts med hjälp av betydande antaganden.

ESRS "quick-fix"-lättnaden för uppgifter om kollektivavtalstäckning och arbetsplatsrepresentation utanför EES är tillämpad.

Dessa mätetal används för att följa upp resultat relaterat till den väsentliga hållbarhetsfrågan Föreningsfrihet.

(S1-8-MDR-M-73, -75, -77a-b) (S1-8-AR66, -68)

S1-9 MÅNGFALDSINDIKATORER

Könsfördelningen på högsta ledningsnivå inom Embracer Group utgjorde 40% kvinnor under detta räkenskapsår, vilket framgår av tabellen nedan.

KÖNSFÖRDELNING I KONCERNLEDNINGEN	2025/26			
Koncernledningen	**Kvinnor**	**Män**	**Övriga [1)]**	**Totalt**
Antal	2	3	—	5
Könsfördelning (%)	**40 %**	**60 %**	**— %**	**100 %**

[1)]Övriga, avser alla juridiskt erkända könskategorier utöver kvinna och man.

(S1-9-66a-b, -64) (S1-9-MDR-M77c)

ÅLDERSFÖRDELNING BLAND ANSTÄLLDA	2025/26	
Åldersgrupp	**Antal anställda**	**Ålders-fördelning**
< 30 år	1 169	23 %
30-50 år	3 315	66 %
> 50 år	508	10 %
Totalt	4 992	100 %

Rapporteringsprinciper: Köns- och åldersfördelning

Åldersfördelningen definieras som det totala antalet anställda i varje åldersgrupp, exklusive icke-anställda, vid utgången av räkenskapsåret 2025/26, i enlighet med upplysningskravet S1-6. Inga väsentliga antaganden har använts.

Högsta ledningen definieras som Embracer-koncernens högre chefer. Denna definition omfattar därmed inte styrelseledamöter eller någon av styrelsens kommittéer, vilka istället redovisas enligt ESRS 2 GOV-1.

Dessa mätetal används för att följa upp resultat relaterat till de väsentliga hållbarhetsfrågorna Mångfald och Likabehandling.

(S1-9-MDR-M-75, -77a-b) (S1-9-AR71)

S1-14 ARBETSMILJÖ

Embracer Group har för närvarande inget koncernövergripande arbetsmiljö- och säkerhetssystem (H&S). I stället ansvarar respektive dotterföretag för att införa och tillämpa arbetsmiljö- och säkerhetsrutiner i enlighet med tillämplig lagstiftning. Rutinerna kan variera mellan olika jurisdiktioner och verksamheter, med fokus på att säkerställa efterlevnad av relevanta regelverk och en trygg arbetsmiljö. Sammantaget omfattas 61 % av koncernens personal av sådana arbetsmiljö- och säkerhetssystem, varav 91 % är anställda och 9 % är icke-anställda. Under räkenskapsåret registrerade Embracer 18 incidenter relaterade till arbetsrelaterade skador inom koncernens arbetsstyrka. Under perioden inträffade inga dödsfall bland anställda, icke-anställda eller andra arbetstagare till följd av arbetsrelaterade skador eller arbetsrelaterad ohälsa. Antalet anmälningspliktiga arbetsolyckor enligt nationell lagstiftning uppgick till 8, vilket motsvarar en frekvens av arbetsrelaterade skador om 0,8.

(S1-14-86, -88a-c) (S1-14-AR82, -89, -91)

Rapporteringsprinciper: Arbetsmiljö

Andelen av den egna arbetsstyrkan som omfattas av H&S-ledningssystem baseras på antalet anställda respektive icke-anställda vid rapporteringsperiodens slut, i enlighet med tillämplig vägledning från ESRS och i linje med S1-6 och S1-7. Inga kritiska begränsningar eller antaganden tillämpades.

Det totala antalet incidenter i samband med arbetsrelaterade skador och arbetsrelaterade olyckor under rapporteringsperioden rapporteras av dotterföretagen i enlighet med de definitioner som anges i tillämplig nationell lagstiftning.

Andelen arbetsrelaterade olyckor beräknas enligt ESRS riktlinjer som antalet olyckor per en miljon arbetade timmar. Det totala antalet arbetade timmar är baserade på dotterföretagens rapporterade siffror för anställda per den 31 mars 2026. Inga andra kritiska begränsningar eller antaganden tillämpades utöver uppskattning av det totala antalet arbetade timmar.
Dessa mätetal används för att följa upp resultat relaterat till den väsentliga hållbarhetsfrågan Hälsa och säkerhet.

(S1-14-MDR-M-73, -75, -76, -77a-b) (S1-14-AR80, -89, -90)

S1-16 ERSÄTTNINGSINDIKATORER

Räkenskapsåret 2025/26 är det första året som Embracer Group redovisar omfattande data om ersättning. Det ojusterade könslönegapet uppgick till 18,8 % med lika stort gap mellan kvinnor och män som mellan medarbetare som identifierar sig som övriga och män. Något justerat könslönegap har inte beräknats. Det ojusterade könslönegapet påverkas av fördelningen av befattningar mellan länder och segment, där vissa tekniska befattningar och ledande positioner har en högre andel manliga medarbetare.

Den årliga kvoten för total ersättning mellan koncernens högst betalda individ och medianersättningen för samtliga egna anställda (exklusive den högst betalda individen) uppgår till 1:56.

(S1-16-95, -97a-c) (S1-16-AR100, -101) (S1-16-MDR-M-77a)

Rapporteringsprinciper: Ersättning

Löneskillnaderna mellan könen presenteras som den procentuella skillnaden i förhållande till den genomsnittliga lönenivån för manliga medarbetare, i enlighet med ESRS. Beräkningen omfattar samtliga medarbetare inom de könskategorier som definieras i S1-6: kvinnor, män och övriga. Bruttotimlön beräknas genom att varje medarbetares grundlön och kontanta förmåner divideras med totalt antal arbetade timmar. Den genomsnittliga bruttotimlönen per könskategori jämförs därefter med genomsnittet för män för att fastställa gapen.

Kvoten för total årlig ersättning beräknas som förhållandet mellan ersättningen till den högst betalda individen och den medianbaserade årliga totala ersättningen för samtliga medarbetare, exklusive den högst betalda individen, i enlighet med ESRS. Total ersättning omfattar grundlön, kontanta förmåner, förmåner in natura samt det totala verkliga värdet av årliga långsiktiga incitamentsprogram, i linje med ESRS-definitionerna.

Uppgifterna sammanställs på bruttobasis för varje medarbetare. Data hämtas från lönesystem och justeras för skillnader i köpkraft mellan länder. Resultaten justeras dock inte för skillnader i roll, senioritet, anställningstid eller erfarenhet och återspeglar därför inte nödvändigtvis den underliggande lönejämlikheten inom jämförbara befattningskategorier.

Dessa mätetal används för att följa upp resultat relaterat till den väsentliga hållbarhetsfrågan Likabehandling.

(S1-16-97c, -99) (S1-16-MDR-M-73, -75, -76, -77a-b) (S1-16-AR98a-b, -99, 101b-c)

S1-17 INCIDENTER, ANMÄLNINGAR OCH ALLVARLIGA INVERKNINGAR RELATERADE TILL MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Under räkenskapsåret 2025/26 rapporterades totalt 13 fall av arbetsrelaterade klagomål via koncernens kanaler för att lyfta frågor och oro. Inget av fallen bedömdes utgöra bekräftade incidenter av diskriminering eller trakasserier, eller allvarlig inverkan på mänskliga rättigheter. Inga böter, sanktioner eller ersättningar förekom under rapporteringsperioden.

Inga fall har identifierats avseende faktisk allvarlig inverkan på mänskliga rättigheter, såsom tvångsarbete, människohandel eller barnarbete. Dessa frågor bedöms därför som icke-väsentliga för Embracer Groups egen arbetsstyrka. Dessa mätetal används för att följa upp resultat relaterat till de väsentliga hållbarhetsfrågorna Likabehandling och Trakasserier.

För mer information om Embracers visselblåsarsystem, se S1-3.

(S1-17-100, -102, -103a-d, 104a-b, -105) (S1-17-MDR-M-75)

ARBETSTAGARE I VÄRDEKEDJAN

Infasningsregler i enlighet med Tillägg C till ESRS 1

Embracer Group är beroende av ett brett nätverk av affärspartners i hela värdekedjan för att tillhandahålla de resurser och den kompetens som stödjer koncernens verksamhet och erbjudanden. Dessa partners omfattar bland annat plattformsleverantörer, förlag, externa studior, grossister, distributörer och tillverkare som bidrar till spelutveckling samt produktion och distribution av merchandise, fysiska spel och serietidningar. Embracer Group verkar för att främja rättvisa arbetsvillkor, mänskliga rättigheter och ansvarsfulla affärsmetoder i värdekedjan, med målsättningen att alla arbetstagare behandlas med respekt och att hållbarhetsstandarder beaktas i samtliga samarbeten.

TILLÄMPNING AV INFASNINGSREGLER I ENLIGHET MED TILLÄGG C TILL ESRS 1

Inverkningar, risker och möjligheter		Värdekedja	Beskrivning av IRO	Tidshorisont K	M	L
S2 ARBETSTAGARE I VÄRDEKEDJAN						
Hälsa och säkerhet	A	▲▼	Osäkra arbetsförhållanden i värdekedjan påverkar arbetstagares fysiska och psykiska hälsa negativt.			→
Arbetstid	A	▲▼	Oreglerade arbetstider och övertidsarbete i värdekedjan påverkar arbetstagares balans mellan arbete och privatliv negativt.			→
Skäliga löner	A	▲▼	Affärspartners som inte betalar skäliga löner bidrar till oskäliga arbetsvillkor och negativa konsekvenser för arbetstagare.			→
Kollektivavtal och förhandlingar	P	▲▼	Avsaknad av rätten till kollektiva förhandlingar och föreningsfrihet kan ha negativ inverkan på arbetstagares möjligheter att tillvarata sina intressen och arbetsvillkor.			→
Likabehandling	A	▲▼	Diskriminering i värdekedjan innebär ojämlika nackdelar för individer eller att lika möjligheter förnekas, vilket leder till orättvis behandling.			→
Trakasserier	P	▲▼	Trakasserier eller olämpligt beteende i värdekedjan kan ha negativ inverkan på arbetstagares säkerhet och välbefinnande samt öka risken för personalomsättning.			→
Mångfald	P	▲▼	Bristande mångfald och inkludering i värdekedjan kan begränsa lika möjligheter, minska engagemanget och bidra till orättvis behandling av arbetstagare.			→
Tvångsarbete och barnarbete	P	▲▼	Förekomst av tvångsarbete eller barnarbete i värdekedjan utgör en allvarlig negativ inverkan på mänskliga rättigheter, barns utveckling samt arbetstagares frihet och säkerhet.			→
Vatten och sanitet	P	▲	Potentiell bristande tillgång till säkert och rent dricksvatten samt sanitet i värdekedjan har negativ inverkan på arbetstagares hälsa, värdighet och grundläggande levnadsförhållanden.			→

A Faktisk negativ inverkan
A Faktisk positiv inverkan
P Potentiell negativ inverkan
K Kort sikt
Möjlighet
Risk
P Potentiell positiv inverkan
M Medellång sikt
▲ Uppströms
Egen verksamhet
▼ Nedströms
L Lång sikt

Embracer Group är beroende av sina affärspartners, såsom plattformsleverantörer, förlag, grossister, distributörer, tillverkare, utvecklare och spelstudios, för att tillhandahålla de resurser och den kapacitet som stödjer koncernens verksamhet samt dess spel- och underhållningserbjudanden. Detta medför ett ansvar att, samtidigt som verksamheten bedrivs i en dynamisk och föränderlig affärsmiljö, även beakta välbefinnande och rättigheter för arbetstagare i värdekedjan, särskilt i relation till vissa sårbara grupper. Koncernen har exempelvis identifierat att respekt för grundläggande mänskliga rättigheter och arbetsrättsliga rättigheter utgör väsentliga frågor i hela värdekedjan och i samtliga affärsrelationer. Detta omfattar aspekter relaterade till arbetsvillkor, såsom hälsa och säkerhet, arbetstid samt föreningsfrihet för arbetstagare i värdekedjan inom spelutveckling samt i produktionsleden för merchandise och serietidningar. På motsvarande sätt är frågor som rör mångfald, jämställdhet, likabehandling och lika möjligheter för alla arbetstagare i värdekedjan viktiga. Baserat på den nuvarande bedömningen har inga väsentliga negativa inverkningar inom dessa områden, eller globala störningar i leveranskedjan, identifierats som utgör en materiell risk för koncernen. Om sådana inverkningar skulle uppstå kan de leda till ytterligare investeringsbehov kopplade till hantering av leveranskedjan, leverantörsrevisioner och ökad motståndskraft. Förhöjda riskfaktorer inom samtliga områden är huvudsakligen relaterade till affärsverksamhet i leverantörers geografiska områden, där den lokala kontexten kan indikera att arbetstagare i värdekedjan inte är tillräckligt skyddade av nationell lagstiftning.

(S2-SBM-3-48a, -48c-civ)

I Embracer Groups affärskontext kan det i vissa fall vara utmanande att avgränsa arbetstagare i värdekedjan från andra icke-anställda, eftersom koncernen anlitar uppdragstagare som verkar under Embracers varumärke. Personer från externa studior som är kontrakterade av Embracer Group eller dess dotterföretag klassificeras exempelvis som icke-anställda och omfattas därmed av upplysningarna enligt S1-standarden, snarare än av S2-upplysningarna i detta avsnitt. Detta avsnitt fokuserar i stället på individer som arbetar hos koncernens direkta affärspartners (första ledets leverantörer), såsom grossister eller tillverkare, samt på personer hos underleverantörer längre upp i värdekedjan som saknar en direkt affärsrelation med Embracer Group men som ändå ingår i koncernens värdekedja.

Räkenskapsåret 2025/26 utgör det första året då Embracer Group publicerar en heltäckande hållbarhetsrapport i enlighet med ESRS. Koncernen tillämpar infasningsreglerna och har därför valt att utelämna fullständig rapportering enligt S2-standarden om arbetstagare i värdekedjan, med avsikt att lämna fullständiga upplysningar från och med räkenskapsåret 2026/27. Årets upplysningar är därmed begränsade till en översiktlig beskrivning av de ämnen som bedömts vara väsentliga för koncernen avseende arbetstagare i värdekedjan, samt övergripande sammanfattningar av befintliga policys, åtgärder, mål och nyckeltal.

(S2-BP-2-17)

För att hantera väsentliga inverkningar, risker och möjligheter inom dessa områden har Embracer Group antagit två huvudsakliga policys som beskriver koncernens åtagande gentemot arbetstagare i värdekedjan, nämligen följande policys:

- **Embracer Groups Uppförandekod för leverantörer:** har som övergripande syfte att tydliggöra de förväntningar på företagsansvar som Embracer Group ställer på leverantörer och affärspartners, för att säkerställa att koncernens åtaganden kan upprätthållas genom hela värdekedjan. Bland annat specificerar den förväntningar på arbetsvillkor för arbetstagare i värdekedjan avseende arbetsmiljö och säkerhet, likabehandling och icke-diskriminering, skydd av föreningsfrihet samt förbud mot barnarbete och utnyttjande av människor. Därutöver redogör den för Embracer Groups metod för att klassificera leverantörer utifrån miljö-, sociala och styrningskriterier med stöd av Amfori BSCI:s landriskklassificering.
- **Embracer Groups hållbarhetspolicy:** har som övergripande syfte att betona koncernens ansvar för hållbar utveckling och den tredubbla resultatdimensionen (ESG). Policyn tydliggör exempelvis koncernens åtagande att respektera mänskliga och fackliga rättigheter, vilket omfattar alla internationellt erkända rättigheter enligt internationella konventioner om mänskliga rättigheter samt ILO:s grundläggande instrument och kärnkonventioner.

Under räkenskapsåret 2025/26 har inga nya nyckelåtgärder eller initiativ införts avseende arbetstagare i värdekedjan, utöver den generella arbetsmetoden för leverantörshantering som beskrivs i avsnitt G1-2. På motsvarande sätt har Embracer Group inga mål eller mått kopplade till arbetstagare i värdekedjan.

(S2-BP-2-17b-e)

KONSUMENTER OCH SLUTANVÄNDARE

Infasningsregler i enlighet med Tillägg C till ESRS 1

Spelares välbefinnande och integritet, som i ESRS-terminologin benämns slutanvändare, är centrala för Embracer Groups syfte och långsiktiga framgång. Spelare utgör en global gemenskap som inspirerar och driver koncernens affärsmodell och strategi, och som motiverar oss att skapa engagerande, inkluderande och ansvarsfulla underhållningsupplevelser. Embracer Group är engagerade i att stödja digitalt välbefinnande, värna den personliga integriteten samt främja en trygg och positiv miljö för alla spelare, som en viktig del av utvecklingen av framtidens spel och underhållning.

TILLÄMPNING AV INFASNINGSREGLER I ENLIGHET MED TILLÄGG C TILL ESRS 1

Inverkningar, risker och möjligheter	Värdekedja	Beskrivning av IRO	Tidshorisont K	M	L
S4 KONSUMENTER OCH SLUTANVÄNDARE					
Integritet	A ⚠ ▼	Personuppgiftsincidenter som orsakas av tekniska eller mänskliga fel leder till skada för slutanvändare och ger upphov till integritetsrelaterade risker.		→	
Social inkludering	A ⚠ ▼	Diskriminerande eller icke-inkluderande innehåll, begränsad tillgänglighet eller ojämlik tillgång har negativ inverkan på spelare och ökar risker kopplade till förtroende, engagemang och kundförluster.		→	
Skydd av barn	P ⚠ ▼	Barn kan utsättas för mobbning, toxiskt beteende eller grooming i spel och onlineinteraktioner, vilket kan ha negativ inverkan på deras säkerhet och välbefinnande samt öka relaterade risker kopplade till förtroende, regelefterlevnad och anseende.		→	
Hälsa och säkerhet	A ⚠ ▼	Överkonsumtion, bristande representation eller olämpligt spelinnehåll har negativ inverkan på spelares välbefinnande och upplevelse samt ökar risken för negativa konsumentreaktioner och kundförluster.		→	
Ansvarsfull marknadsföring	P ⚠ ▼	Oansvariga eller otydliga marknadsföringsmetoder kan ha negativ inverkan på konsumenter och öka risker kopplade till förtroende, klagomål samt regel- eller ryktesrisker.		→	

A Faktisk negativ inverkan
A Faktisk positiv inverkan
P Potentiell negativ inverkan
K Kort sikt
Möjlighet
⚠ Risk
P Potentiell positiv inverkan
M Medellång sikt
▲ Uppströms
Egen verksamhet
▼ Nedströms
L Lång sikt

Embracer Groups syfte, i direkt koppling till koncernens affärsmodell och strategi, är att skapa spel och underhållning av hög kvalitet för våra slutkunder. Spel och underhållning skapar värde för användare genom att erbjuda uppslukande upplevelser, främja kreativitet samt ge möjligheter till social interaktion och avkoppling. Inom spelgemenskapen kan koncernen bidra till positiv inverkan genom att erbjuda användare en trygg plats, en kontrollerbar miljö där de kan ta del av lustfyllda och tillgängliga aktiviteter. Därutöver kan spel och underhållning stimulera kognitiva förmågor, stärka problemlösningsförmåga och ge en känsla av prestation genom utmaningar och belöningar. Samtidigt konstaterar koncernen att spel- och underhållningsprodukter potentiellt kan ha en negativ påverkan på användares vanor, särskilt vid överkonsumtion. Med särskilt fokus på vissa grupper, inklusive barn som är mer sårbara, kan överkonsumtion leda till hälsomässiga eller finansiella konsekvenser för användare. Genom spel och underhållning kan Embracer Group även potentiellt påverka spelares uppfattningar och synsätt i olika kulturella och sociala frågor, genom de teman och uttryck som förekommer i koncernens spel och underhållning. Detta innebär att mångfald och inkludering i spel och underhållning, liksom digitalt välbefinnande, är centrala frågor för koncernen, tillsammans med ett fokus på ansvarsfull marknadsföring, integritet och skydd av personuppgifter.

(S4-SBM-3-48a, -48c-civ)

Detta avsnitt i rapporten beskriver de ämnen som är väsentliga för Embracer Group avseende slutanvändare och ger en översikt över koncernens policys, åtgärder, mål och mått. Infasningsreglerna har tillämpats för att utelämna upplysningar för hela S4-standarden.

Som beskrivs i ESRS 2 SBM-3 har Embracer Group, genom den dubbla väsentlighetsanalysen, identifierat flera väsentliga ämnen som kan hänföras till tre huvudsakliga delområden. Nedan sammanfattas dessa, inklusive vidtagna åtgärder för att hantera dem:

- **Inverkningar relaterade till informationshantering:** när det gäller integritetsfrågor har Embracer Group, för att hantera inverkan på spelare och tillhörande affärsmässiga risker, utökat antalet medarbetare som arbetar direkt med integritet inom spel samt flyttat vissa integritetsrelaterade uppgifter från de operativa grupperna till Group Privacy-teamet. Under verksamhetsåret 2025/26 fortsatte koncernen att fokusera på att höja mognad och medvetenhet genom utbildningar, datadelningsavtal, granskningspraxis och gemensamma mallar som ska tillämpas av samtliga dotterföretag.
- **Social inkludering:** när det gäller mångfald och inkludering, icke-diskriminering, tillgänglighet till produkter och tjänster samt ansvarsfull marknadsföring har Embracer Group vidtagit åtgärder för att främja inkludering, icke-diskriminering och tillgänglighet i sina spel genom att integrera dessa frågor i koncernens övergripande ramverk, Smarter Business Sustainability Framework. Inom de operativa grupperna har vissa studios infört initiativ såsom adaptiv spelteknik och rutiner för ansvarsfullt spelande i syfte att stödja användare. Samtliga PC-, konsol- och mobilspel klassificeras enligt internationella ålders- och innehållssystem, däribland Pan European Game Information (PEGI) och Entertainment Software Rating Board (ESRB). Koncernen följer även gällande och utvecklande lagstiftning avseende köp i spel, loot lådor och liknande funktioner, med stöd från branschorganisationerna Video Games Europe och Dataspelsbranschen. I juni 2025 deltog Embracer Groups hållbarhetschef i två paneldiskussioner under Almedalsveckan, Sveriges årliga samhällsforum. Den ena panelen fokuserade på innovation kopplad till Barnrättskompassen och organiserades av Prins Carl Philips och Prinsessan Sofias Stiftelse, medan den andra behandlade företagens hållbarhetsarbete inför 2025 och arrangerades av CSR Sweden.
- **Personlig säkerhet:** när det gäller skydd av barn samt hälsa och säkerhet för spelare har Embracer Group, med fokus på barns digitala välmående och säkerhet som de mest sårbara slutanvändarna, deltagit i branschgemensamma initiativ för att stärka skyddet i spelmiljöer. Två av spelbranschens organisationer där koncernen är medlem har infört tekniska föräldrakontrollverktyg för både PC- och mobilspel, däribland ”Ta kontrollen” från Video Games Europe och ”Fråga, Prata, Spela” från Dataspelsbranschen. Under räkenskapsåret 2025/26 deltog Embracer Group även i dialoger med Socialtjänstministern och Jämställdhetsministern tillsammans med barnrättsorganisationer, med fokus på insatser för att främja barns säkerhet i onlinespel. Under året deltog två medarbetare från Embracer Group i FN:s Global Compact SDG Innovation Accelerator for Young Professionals, där de bidrog till utvecklingen av ett initiativ med syfte att göra onlinespel säkrare för barn, med särskilt fokus på att motverka nätgrooming, kriminell rekrytering och mobbning i spelmiljöer. Initiativet presenterades vid FN:s Global Compact Leadership Summit i New York. Under räkenskapsåret 2025/26 deltog Embracer Group även i initiativet Barn och digital miljö, som syftar till att undersöka hur ett barnrättsperspektiv och välmående-genom-design kan integreras i digitala produkter. Initiativet omfattar bland annat policyutveckling, barnsäkert digitalt innehåll samt forskning och utveckling av metoder som främjar barns välmående genom digitalt spelande och leds av UNICEF i samarbete med bland andra Danske Bank, AP3, Folksam och SEB. Under året har Embracer Group även arbetat fram ett projekt tillsammans med Prinsparets Stiftelse. Samarbetet syftar till att utveckla och sprida goda exempel för barns trygghet i spelmiljöer samt till att minska glappet mellan spelvärlden och de samhällsaktörer som möter barn. Ambitionen är att bidra till ökad tillit och stärkt kunskap mellan bransch, föräldrar, civilsamhälle och beslutsfattare, samt att stödja utvecklingen av mer träffsäkra och långsiktigt hållbara lösningar för barns trygghet i spel.

(S4-BP-2-17, -17a, -17d)

Som grund för ovanstående åtgärder har Embracer Group antagit flera policys som beskriver koncernens åtaganden avseende de identifierade väsentliga frågorna, enligt följande:

- **Embracer Groups Uppförandekod:** har som övergripande syfte att tydliggöra koncernens företagsansvar och kultur genom att klargöra värderingar och tillämpliga regelverk. När det gäller kunder beskriver koden koncernens åtagande att skydda personuppgifter och säkerställa att känslig information hanteras ansvarsfullt, särskilt vid användning av AI-teknik.
- **Embracer Groups Hållbarhetspolicy:** har som övergripande syfte att tydliggöra koncernens ansvar för hållbar utveckling och den tredubbla resultatdimensionen (ESG). Policyn beskriver bland annat Embracer Groups åtagande att skydda barn, främja digitalt välmående och säkerhet för slutanvändare samt säkerställa ansvarsfullt spelinnehåll.
- **Embracer Groups AI Policy:** har som övergripande syfte att etablera tydliga principer för att hantera möjligheter och risker kopplade till användning av AI. Policyn kräver att en AI-riskbedömning genomförs innan något AI-system tas i bruk inom koncernen. Vidare fastställer policyn en intern klassificering av AI-risker samt rutiner för hantering av AI-incidenter, överträdelser och myndighetsutredningar.
- **Embracer Groups Integritetspolicy:** har som övergripande syfte att fastställa och upprätthålla ett koncernövergripande ramverk för dataskydd. Policyn beskriver särskilt principer för skydd av personuppgifter, registrerades rättigheter, hantering av externa personuppgiftsbiträden, gränsöverskridande dataöverföringar samt rutiner vid personuppgiftsincidenter och myndighetsutredningar.

Embracer Group har i dagsläget inte antagit några mål och följer inte heller upp några specifika mått kopplade till konsumenter och slutanvändare.

(S4-BP-2-17c-e)





METRO 2039
4A Games

HÅLLBARHETSRAPPORT

BOLAGSSTYRNING

Embracer Group strävar efter att säkerställa transparens, ansvarstagande och ansvarsfull affärsverksamhet genom sin bolagsstyrningsstruktur. Koncernens styrningsarbete fokuserar på att hantera centrala risker, följa upp hållbarhetsinitiativ samt upprätthålla höga etiska standarder i den löpande verksamheten. Bolagsstyrningen omfattar bland annat tydliga interna processer, utbildning inom antikorruption och mutor samt strukturerad dialog med relevanta intressenter, i linje med internationellt etablerade ramverk och praxis.

/ STYRELSEN ÄR YTTERST ANSVARIG FÖR HÅLLBARHET, MED STÖD AV REVISIONS- OCH HÅLLBARHETSKOMMITTÉN

/ KONCERNÖVERGRIPANDE VISSELBLÅSARSYSTEM ETABLERAT

/ KONCERNÖVERGRIPANDE AI-POLICY SOM FASTSTÄLLER PRINCIPER FÖR ANSVARSFULL ANVÄNDNING AV AI

ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE

Embracer Group har som mål att upprätthålla höga standarder för etiskt affärsbeteende i hela verksamheten och genom hela värdekedjan. Detta ligger till grund för hur koncernen arbetar i den dagliga interaktionen med både interna och externa intressenter. I detta avsnitt beskrivs de väsentliga ämnen som rör affärsetik, inklusive integritet, regelefterlevnad och ansvarsfulla affärsmetoder.

G1 SBM-3 | VÄSENTLIGA INVERKNINGAR, RISKER OCH MÖJLIGHETER I RELATION TILL STRATEGI

Inverkningar, risker och möjligheter	Värdekedja	Beskrivning av IRO	Tidshorisont K	M	L
G1 ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE					
Företagskultur	P ! ▲ ● ▼	Embracer Groups decentraliserade affärsmodell kan leda till en inkonsekvent tillämpning av en gemensam beteendekultur. Pågående implementering av interna kontroller för hållbarhetsområdet kan innebära att risken för otillräcklig samsyn inom koncernen inte fullt ut motverkas.	→		
Korruption och mutor	P ! ▲	Embracer Groups decentraliserade affärsmodell kan leda till inkonsekvenser i tillämpningen av en gemensam beteendekultur inom koncernen. Detta kan över tid öka risken för bristande samsyn i beteenden och beslutsfattande.	→		
Hantering av leverantörsrelationer	A ! ▲ ▼	Embracer Groups decentraliserade hantering av leverantörsrelationer leda till variationer i bedömning och uppföljning av leverantörer,och inverkan på konsekvens och transparens.	→		
Betalningsrutiner	P ▲	Försenade eller bristande transparenta betalningsrutiner kan negativt påverka affärspartners kassaflöden, särskilt små och medelstora företag.	→		

A Faktisk negativ inverkan · A Faktisk positiv inverkan · P Potentiell negativ inverkan · K Kort sikt
Möjlighet · ! Risk · P Potentiell positiv inverkan · M Medellång sikt
▲ Uppströms · ● Egen verksamhet · ▼ Nedströms · L Lång sikt

Embracer Group samverkar med medarbetare, konsumenter och affärspartners över hela världen. Som en global organisation är koncernen skyldig att följa all tillämplig internationell, nationell och lokal lagstiftning, vilket utgör en grundläggande princip för verksamheten. Utöver efterlevnad av lagstiftning är frågor som affärsetik och en ansvarsfull företagskultur viktiga faktorer, både för koncernens egen verksamhet och för dess affärsrelationer. Möjligheten att på ett anonymt och säkert sätt rapportera klagomål som rör den egna verksamheten och värdekedjan är därför central för att säkerställa att Embracer Group fortlöpande är informerad om potentiella överträdelser av koncernens åtaganden och värderingar, samt av de regulatoriska och frivilliga ramverk som koncernen ska anpassa sig till.

(G1-SBM-3-48a, -48c-civ)

G1 IRO-1 PROCESS FÖR IDENTIFIERING OCH BEDÖMNING AV VÄSENTLIGA INVERKNINGAR, RISKER OCH MÖJLIGHETER

Som redovisats under ESRS 2 SBM-3 har Embracer Group inom ramen för sin dubbla väsentlighetsbedömning identifierat och bedömt inverkan, risker och möjligheter kopplade till ansvarsfullt företagande. Information om de väsentliga frågorna samt deras koppling till koncernens affärsmodell och strategi framgår av det avsnittet. Där redovisas även den övergripande processen för den dubbla väsentlighetsanalysen, inklusive de kriterier som tillämpats vid identifiering och bedömning av frågor som rör ansvarsfullt företagande.

Inga koncernövergripande initiativ har vidtagits under året, och inga planeras för det kommande året, då kvalitets- och produktsäkerhetsfrågor hanteras inom ramen för dotterföretagens ordinarie verksamhet.

(G1-IRO-1-6) (G1-MDR-A-62)

G1-1 POLICYER FÖR ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE OCH FÖRETAGSKULTUR

De policyer som antagits inom Embracer Group formar koncernens övergripande kultur och värderingar. När det gäller frågor om affärsetik har koncernen flera policyer som beskriver de grundläggande principerna för att främja företagskulturen och som täcker centrala aspekter inom affärsetik. Policyerna är följande:

(G1-1-7)

- **Embracer Groups Bolagsstyrningspolicy:** har som övergripande syfte att tydliggöra ansvarsområden för en korrekt styrning av verksamheten samt att säkerställa att bolagsstyrningen inom Embracer Group följer externa regelverk, interna policyer och etablerade rutiner.
- **Embracer Groups Uppförandekod:** har som övergripande syfte att tydliggöra Embracer Groups ansvar, företagskultur och praxis för affärsetik genom att beskriva koncernens värderingar samt de lagar och regelverk som koncernen ska följa. Uppförandekoden omfattar även flera hållbarhetsrelaterade frågor, vilka behandlas i respektive policyavsnitt i rapportens sociala och miljömässiga delar. Uppförandekoden innehåller därutöver ett åtagande att skydda visselblåsare, vilket beskrivs närmare nedan samt i avsnitt S1-3 om åtgärder och kanaler för att rapportera missförhållanden.
- **Embracer Groups Uppförandekod för leverantörer:** har som övergripande syfte att belysa hur Embracer Group upprätthåller sitt bolagsansvar genom att ställa krav på leverantörer och affärspartners. Kraven är i linje med Embracer Groups uppförandekod och omfattar särskilt styrningsrelaterade frågor inom affärsetik, inklusive förebyggande av korruption, mutor och penningtvätt. För ytterligare information om leverantörsstyrning hänvisas till avsnitt G1-2 samt till S2-standarden om arbetstagare i värdekedjan.
- **Embracer Groups Hållbarhetspolicy:** har som övergripande syfte att betona Embracer Groups ansvar för hållbar utveckling och den triple bottom line-baserade ansatsen (ESG). När det gäller styrningsfrågor beskriver policyn koncernens arbete avseende affärsetik och hållbarhetsstyrning samt hänvisar till efterlevnad av andra interna policyer. Policyn omfattar därutöver ytterligare hållbarhetsfrågor, vilka behandlas i respektive policyavsnitt i rapportens sociala och miljömässiga delar.
- **Embracer Groups policy för handel och export:** har som övergripande syfte att ge en översikt över de lagar, regler och sanktioner som är kopplade till export samt de minimikrav för handel som gäller för Embracer Group. Policyn specificerar bland annat de länder där affärsverksamhet är förbjuden för samtliga dotterföretag samt en lista över högriskländer med förhöjd sanktionsrisk.
- **Embracer Groups Skattepolicy:** har som övergripande syfte att beskriva Embracer Groups grundläggande efterlevnadsprinciper avseende skattefrågor.
- **Embracer Groups Antikorruptionspolicy:** har som övergripande syfte att förebygga alla former av korruption och mutor genom att fastställa gemensamma efterlevnadsstandarder för alla personer som arbetar hos eller på uppdrag av Embracer Group. Policyn är därmed tillämplig på såväl anställda som icke-anställda. Koncernen har för närvarande inte identifierat några specifika funktioner med särskild risk för korruption eller mutor. Utredningar av misstänkta överträdelser inleds skyndsamt och utan onödigt dröjsmål när misstankar uppkommer. I de fall ärenden hanteras genom visselblåsarkanalen genomförs utredningar i enlighet med Embracer Groups riktlinjer för visselblåsning, vilka fastställer de centrala stegen i utredningsprocessen samt angivna tidsramar för bekräftelse, uppföljning och återkoppling. För ytterligare information om koncernens arbete mot korruption och mutor hänvisas till avsnitt G1-3 och G1-4.

(G1-1-10e, -10h) (MDR-P-DR65a)

Samtliga policyer inom Embracer Group anger att överträdelser av en koncernpolicy kan leda till disciplinära åtgärder. Den huvudsakliga mekanismen för att identifiera, rapportera och utreda misstänkta missförhållanden är koncernens visselblåsarfunktion, som beskrivs i avsnitt S1-3. Detta omfattar misstankar om olagligt beteende eller beteenden som strider mot Embracer Groups uppförandekod eller andra interna policyer, vilket utgör ett underlag för att utvärdera koncernens bolagskultur. Som beskrivs i avsnitt S1-3 om åtgärder och kanaler för att rapportera missförhållanden är visselblåsarfunktionen tillgänglig för både interna och externa intressenter, och koncernen tillhandahåller utbildning till hela personalstyrkan i hur funktionen används, inklusive särskild genomgång för de personer som tar emot rapporter och utreder visselblåsarärenden. Koncernens bolagskultur följs även upp genom regelbundna medarbetarundersökningar samt dialoger med intressenter inom ramen för lednings- och styrningsforum.

(G1-1-9, -10a, -10ci)

Samtliga policyer finns tillgängliga antingen internt eller publikt på koncernens webbplats och implementeras genom etablerade introduktionsrutiner. Koncernen tillhandahåller policyrelaterade utbildningar som omfattar hela personalstyrkan, med fokus på Embracer Groups uppförandekod (Code of Conduct) och frågor som rör affärsetik, inklusive de områden som beskrivs under G1-3 om antikorruption och mutor.

(G1-1-10ci, 10g) (G1-1-MDR-P-65f)

	Policy för bolagsstyrning	Uppförandekod	Uppförandekod för leverantörer	Policy för antikorruption	Handelspolicy	Skattepolicy	Hållbarhetspolicy
Antaget datum	2/23/2022	23/04/2019	5/31/2022	17/09/2019	22/12/2020	23/02/2022	02/06/2025
Senast reviderad	19/09/2024	19/09/2024	19/09/2024	19/09/2024	19/09/2024	19/09/2024	02/06/2025
Högsta beslutsnivå med ansvar för antagande av policyn	Embracer Groups styrelse	Embracer Groups styrelse	Embracer Groups styrelse	Embracer Groups styrelse	Embracer Groups styrelse	Embracer Groups styrelse	Embracer Groups styrelse
Högsta ansvariga nivå för kommunikation och uppföljning av policyn	Embracer Group Chief of Staff, Legal & Governance, samt ledningen i varje operativ grupp	Embracer Group Chief of Staff, Legal & Governance, samt ledningen i varje operativ grupp	Embracer Group Chief of Staff, Legal & Governance, samt ledningen i varje operativ grupp	Embracer Group Chief of Staff, Legal & Governance, samt ledningen i varje operativ grupp	Embracer Group Chief of Staff, Legal & Governance, samt ledningen i varje operativ grupp	Embracer Group Globala Skattechef, samt ledningen i varje operativ grupp	Embracer Groups Hållbarhetschef, samt ledningen i varje operativ grupp
Policyns tillämpningsområde	Den egna verksamheten samt anställda och icke-anställda globalt	Den egna verksamheten samt anställda och icke-anställda globalt	Värdekedjans uppströms- och nedströmsled samt egen verksamhet, omfattande leverantörer och samarbetspartners globalt	Den egna verksamheten samt anställda och icke-anställda globalt	Den egna verksamheten samt anställda och icke-anställda globalt	Den egna verksamheten samt anställda och icke-anställda globalt	Värdekedjans uppströms- och nedströmsled samt egen verksamhet, omfattande anställda och icke-anställda globalt
Anpassning till tredjepartsstandarder eller initiativ, särskilt FN:s konvention mot korruption (UNCAC)		> FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter > Internationella stadgan om de mänskliga rättigheterna > OECD:s riktlinjer för multinationella företag > Internationella arbetsorganisationen (ILO) > FN:s Global Compact > Principen om socialt partnerskap				> OECD:s riktlinjer > Del 2 i bilaga 19 till Finance Act 2016 (Storbritannien)	> OECD:s riktlinjer för tillbörlig aktsamhet (due diligence) > Internationella rättighetsstadgan om de mänskliga rättigheterna (UDHR, ICESCR och ICCPR) > Instrument och kärnkonventioner enligt ILO-deklarationen > FN:s Global Compact > Parisavtalet (FN:s klimatavtal) > Kyotoprotokollet
ESRS område	G1 - Ansvarsfullt företagande	E1 - Klimatförändringar S1 - Den egna arbetskraften S2 - Arbetstagare i värdekedjan S3 - Konsumenter och slutanvändare G1 - Ansvarsfullt företagande	E1 - Klimatförändringar S2 - Arbetstagare i värdekedjan G1 - Ansvarsfullt företagande	G1 - Ansvarsfullt företagande	G1 - Ansvarsfullt företagande	G1 - Ansvarsfullt företagande	E1 - Klimatförändringar S1 - Den egna arbetskraften S2 - Arbetstagare i värdekedjan S3 - Konsumenter och slutanvändare G1 - Ansvarsfullt företagande

G1-2 HANTERING AV FÖRBINDELSER MED LEVERANTÖRER

Embracer Group fastställer grundläggande principer för hanteringen av relationer med leverantörer genom koncernens Uppförande kod för leverantörer (Supplier Code of Conduct, SCoC). Kodens huvudsakliga innehåll och syfte beskrivs i avsnitt S2 om arbetstagare i värdekedjan. Utöver SCoC ligger det operativa ansvaret för leverantörshantering inte på koncernledningsnivå, utan hanteras lokalt av de operativa grupperna och dotterföretag. Det innebär att de ansvarar för sin egen leverantörsbas och ska säkerställa efterlevnad av principerna i SCoC samt andra tillämpliga policyer och lagkrav, med beaktande av leverantörsspecifika och lokala förhållanden.

Till exempel kräver hanteringen av inverkan eller risker som är kopplade till en viss leverantörskedja att samtliga leverantörer genomför processer avseende miljö och mänskliga rättigheter i enlighet med koncernens Uppförande kod för leverantörer (SCoC). Leverantörerna ska därefter rapportera sina resultat till Embracer Group, inklusive vidtagna åtgärder för att förebygga, mildra och hantera negativa inverkningar och risker. I vissa fall samarbetar dotterföretagen med leverantörerna för att stödja detta arbete. Krav kan även ställas på att leverantören självständigt genomför åtgärder för att åtgärda identifierade brister, om sådana förekommer. Efterlevnad av SCoC och överenskomna åtgärder ska på begäran kunna styrkas av leverantörerna, antingen genom egenutvärderingar eller genom platsbesök och revisioner som utförs av koncernens representanter eller av oberoende tredje part. Bristande efterlevnad kan leda till minskad affärsvolym eller uppsägning av avtal.

(G1-2-12, -15a)

Vid val av leverantörer ställer uppförande koden för leverantörer (SCoC) omfattande krav som samtliga leverantörer ska uppfylla, både avseende väsentliga sociala frågor, såsom arbetsvillkor, och väsentliga miljöfrågor, såsom klimatförändringar. Ytterligare information finns i avsnitt S2. Sammantaget finns en koncerngemensam metod för klassificering av hållbarhetsrisker hos leverantörer, vilken vägleder urvalet vid såväl nya som pågående leverantörsrelationer.

För närvarande har Embracer Group ingen separat policy för sena betalningar. Koncernen tillämpar dock standardiserade betalningsvillkor, vilka beskrivs i avsnitt G1-6 om betalningsrutiner.

(G1-2-14, -15b)

G1-3 FÖREBYGGANDE ARBETE MOT, OCH UPPTÄCKT AV, KORRUPTION OCH MUTOR

Embracer Group har ett systematiskt arbetssätt för att förebygga korruption och mutor. Det är framför allt koncernens antikorruptionspolicy och tillhörande utbildning som beskriver de grundläggande principerna för hur Embracer Group arbetar för att förebygga uppkomsten av korruption och mutor, samt hur misstänkta överträdelser eller incidenter identifieras, utreds och hanteras om de skulle uppstå. Policyens huvudsakliga innehåll och syfte beskrivs i avsnitt G1-1, tillsammans med andra koncerngemensamma policyer som stödjer detta arbete, såsom Embracer Groups uppförandekod.

Sammanfattningsvis omfattar de förebyggande rutinerna regelbunden policyutbildning i syfte att säkerställa efterlevnad av koncernens åtaganden. Därtill bidrar Embracer Groups visselblåsarkanal, som beskrivs i avsnitt S1-3, till det löpande arbetet med att identifiera misstänkta fall av korruption eller mutor som ska utredas. Embracer Group följer även upp frågor relaterade till korruption och mutor genom direkt dialog med bolagen i gruppen. Om incidenter uppstår kan utsedda utredare vara antingen interna eller externa, beroende på vad som bedöms mest lämpligt i det enskilda fallet. Oavsett vilket är utredarna oberoende och organisatoriskt åtskilda från de funktioner som är involverade i det aktuella ärendet. Samtliga ärenden rapporteras till styrelsens ordförande, och utfallet av utredningarna, inklusive slutsatser, iakttagelser, vidtagna åtgärder och uppföljningsinsatser, redovisas för både styrelsen och koncernens ledningsgrupp.

(G1-3-16, -18a-c)

När det gäller befintlig policyutbildning har inga särskilda funktioner med förhöjd risk identifierats. Embracer Group kräver i stället obligatorisk utbildning i antikorruption och mutor vartannat år för samtliga anställda och icke-anställda. Detta omfattar högsta ledningen samt andra medlemmar av administrativa och ledande organ som omfattas av koncernens antikorruptionspolicy. Utbildningen genomförs online och tar cirka 30-40 minuter att slutföra. Utbildningen omfattar alla områden som regleras i Embracer Groups antikorruptionspolicy samt relevanta aspekter av tillämpliga lagar. Bland annat innehåller den definitioner av vad som utgör en muta och intressekonflikter, inklusive hur frågor och misstänkta oegentligheter kan rapporteras, bland annat via koncernens befintliga visselblåsarkanaler. Koncernens administrativa, ledande och övervakande organ hålls regelbundet informerade om genomförandegraden av utbildningen samt om eventuella relevanta incidenter.

Dessutom finns Embracer Groups antikorruptionspolicy tillgänglig på 16 språk och är publicerad både på koncernens webbplats och på intranätet. Ytterligare information om Embracer Groups policyer och hur de implementeras finns i avsnitt G1-1.

(G1-3-20, -21a-c) (G1-3-AR4)

G1-4 FALL AV KORRUPTION ELLER MUTOR

Under räkenskapsåret 2025/26 hade Embracer Group inga incidenter av korruption eller mutor. Det förekom därmed inga fällande domar eller böter relaterade till överträdelser av lagar om antikorruption eller mutor. Koncernen har inte heller identifierat några överträdelser av Embracer Groups antikorruptionspolicy eller andra policyer med koppling till antikorruption och mutor.

(G1-4-22, -24a-b)

Embracer Group har inte fastställt några mätbara mål relaterade till korruption och mutor, då frågan hanteras genom policyer och åtgärder inom ramen för dotterföretagens ordinarie verksamhet. Formell målsättning planeras inte i nuläget.

(G1-MDR-T-81, -81a, -81b-bii)

G1-6 BETALNINGSPRAXIS

Embracer Group har åtagit sig att tillämpa rättvisa och punktliga betalningsrutiner gentemot samtliga leverantörer, och i synnerhet gentemot små och medelstora leverantörer såsom studios, tillverkare och grossister. Embracer Group har dock inte fastställt några koncerngemensamma standardvillkor avseende betalningsrutiner, utan principen är i stället att följa de villkor som anges av respektive leverantör. Detta innebär att den genomsnittliga tiden för betalning av fakturor varierar beroende på skillnader i betalningsvillkor inom leverantörsbasen. Under räkenskapsåret 2025/26 uppgick den genomsnittliga betalningstiden till 62 dagar för samtliga leverantörer inom Embracer Group, vilket återspeglar variationer i avtalade betalningsvillkor.

Detta innebär även att Embracer Group inte har några väsentliga pågående eller anhängiga rättsliga förfaranden, tvister, medlingar, rättegångar eller skiljeförfaranden kopplade till sena betalningar.

(G1-6-31, -33a-d) (G1-6-AR16, -17)

Embracer Group har inte fastställt några mätbara mål relaterade till betalningsrutiner, då frågan följs upp inom ramen för den löpande verksamheten. Formell målsättning planeras inte i nuläget.

(G1-MDR-T-81, -81a, -81b-bii)

Rapporteringsprinciper: Betalningspraxis

Den metod som används för att beräkna den genomsnittliga tiden för betalning av en faktura baseras på genomsnittliga leverantörsskulder dividerat med kostnad för sålda varor (eller inköp), multiplicerat med 360 dagar. Ingen stickprovstagning har genomförts och inga väsentliga begränsningar eller antaganden har tillämpats.

(G1-6-33d) (G1-6-MDR-M-73, -75, -76, -77a-b)

HÅLLBARHETSRAPPORT

INNEHÅLLSINDEX

ALLMÄNNA UPPLYSNINGAR

ESRS 2	Allmänna upplysningar	Sida
BP-1	Omfattning och rapporteringsprinciper	5
BP-2	Särskilda omständigheter	5
GOV-1	Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll	7
GOV-2	Ledningens översyn av hållbarhet	9
GOV-3	Hållbarhetslänkade incitamentsprogram	9
GOV-4	Tillbörlig aktsamhet	10
GOV-5	Riskhantering och intern kontroll	11
SBM-1	Strategi, affärsmodell och värdekedja	12
SBM-2	Intressenternas synpunkter och perspektiv	14
SBM-3	Väsentliga inverkningar, risker och möjligheter i relation till strategi	16
IRO-1	Process för identifiering och bedömning av väsentliga inverkningar, risker och möjligheter	20
IRO-2	Omfattade upplysningskrav enligt ESRS	21

MILJÖ

E1	Klimatförändringar	Sida
E1-SBM-3	Väsentliga inverkningar, risker och möjligheter i relation till strategi	23
E1-IRO-1	Identifiering och bedömning av väsentliga inverkningar, risker och möjligheter avseende klimatförändringar	24
E1-1	Omställningsplan för begränsning av klimatförändringarna	25
E1-2	Policyer relaterade till klimatförändringar	26
E1-3	Åtgärder och resurser för klimatförändringar	27
E1-4	Mål för klimatförändringar	28
E1-5	Energianvändning och energimix	29
E1-6	Bruttoväxthusgasutsläpp inom scope 1, 2, 3 och totala växthusgasutsläpp	30
E1-7 & E1-8	Växthusgasupptag genom koldioxidkrediter och intern Koldioxidprissättning	32

	EU:s Taxonomi	Page
	Taxonomitabeller	34

SAMHÄLLSANSVAR

S1	Den egna arbetskraften	Sida
S1-SBM-3	Väsentliga inverkningar, risker och möjligheter i relation till strategi	37
S1-1	Policyer för den egna arbetskraften	39
S1-2	Samverkan med den egna arbetskraften	41
S1-3	Rutiner för att gottgöra för negativa inverkningar och kanaler för att rapportera problem	41
S1-4	Åtgärder för den egna arbetskraften	43
S1-5	Mål för den egna arbetskraften	44
S1-6 & S1-7	Uppgifter om företagets anställda	45
S1-8	Kollektivavtalstäckning och social dialog	47
S1-9	Mångfaldsindikatorer	48
S1-14	Arbetsmiljö	48
S1-16	Ersättningsindikatorer	49
S1-17	Incidenter, anmälningar och allvarliga inverkningar relaterade till mänskliga rättigheter	49

S2	Arbetstagare i värdekedjan	Sida
	Tillämpning av infasningsregler i enlighet med tillägg C till ESRS 1	50

S4	Konsumenter och slutanvändare	Sida
	Tillämpning av infasningsregler i enlighet med tillägg C till ESRS 1	52

BOLAGSSTYRNING

G1	Ansvarsfullt företagande	Sida
G1-SBM-3	Väsentliga inverkningar, risker och möjligheter i relation till strategi	57
G1-IRO-1	Process för identifiering och bedömning av väsentliga inverkningar, risker och möjligheter	58
G1-1	Policyer för ansvarsfullt företagande och företagskultur	58
G1-2	Hantering av förbindelser med leverantörer	60
G1-3	Förebyggande arbete mot, och upptäckt av, korruption och mutor	60
G1-4	Fall av korruption eller mutor	61
G1-6	Betalningspraxis	61

(IRO-2) (IRO-2-56) (IRO-2-AR19)

HÅLLBARHETSRAPPORT

FÖRTECKNING ÖVER DATAPUNKTER FRÅN ANNAN EU-LAGSTIFTNING

Tillägg B till ESRS 2

Upplysnings -krav	Relaterad datapunkt		Referens i SFDR	Referens i tredje pelaren	Referens i referensvärdesförordningen	Referens i EU:s klimatlag	Sida
GOV-1	21d	Styrelsens könsfördelning	■	□	■	□	7
GOV-1	21e	Procentandel oberoende styrelseledamöter	□	□	■	□	7
GOV-4	30	Förklaring om tillbörlig aktsamhet	■	□	□	□	10
SBM-1	40di	Inblandning i verksamheter kopplade till fossila bränslen	■	■	■	□	13
SBM-1	40dii	Inblandning i verksamheter kopplade till kemikalieproduktion	■	□	■	□	13
SBM-1	40diii	Deltagande i verksamhet med anknytning till kontroversiella vapen	■	□	■	□	13
SBM-1	40div	Inblandning i verksamheter kopplade till odling och produktion av tobak	□	□	■	□	13
E1-1	14	Omställningsplan för att uppnå klimatneutralitet senast 2050	□	□	□	■	Ej applicerbart
E1-1	16g	Företag som är uteslutna från EU-referensvärdena för anpassning till Parisavtalet	□	■	■	□	Ej applicerbart
E1-4	34	Mål för minskning av växthusgasutsläppen	■	■	■	□	28
E1-5	38	Energianvändning från fossila källor uppdelad efter källor (endast sektorer med hög klimatpåverkan)	■	□	□	□	29
E1-5	37	Energianvändning och energimix	■	□	□	□	29
E1-5	40-43	Energiintensitet förknippad med verksamheter i sektorer med hög klimatpåverkan	■	□	□	□	29
E1-6	44	Brutto och totala växthusgasutsläpp scope 1, 2, 3	■	■	■	□	30
E1-6	53-55	Bruttoutsläppsintensitet för växthusgasutsläpp	■	■	■	□	7, 31
E1-7	56	Upptag av växthusgaser och koldioxidkrediter	□	□	□	■	32
E1-9	66	Referensportföljens exponering mot klimatrelaterade fysiska risker	□	□	■	□	Infasning
E1-9	66a	Uppdelning av monetära belopp efter akut och kronisk fysisk risk	□	■	□	□	Infasning
E1-9	66c	Plats för betydande tillgångar utsatta för väsentlig fysisk risk	□	■	□	□	Infasning
E1-9	67c	Uppdelning av det redovisade värdet på fastighetstillgångar efter energieffektivitetsklasser	□	■	□	□	Infasning
E1-9	69	Portföljens grad av exponering mot klimatrelaterade möjligheter	□	□	■	□	Infasning
E2-4	28	Mängden av varje förorening som förtecknas i bilaga II till förordningen om ett europeiskt register över utsläpp och överföringar som släpps ut i luft, vatten och mark	■	□	□	□	Icke-materiellt
E3-1	9	Vattenresurser och marina resurser	■	□	□	□	Icke-materiellt
E3-1	13	Särskild strategi	■	□	□	□	Icke-materiellt
E3-1	14	Hållbara oceaner och hav	■	□	□	□	Icke-materiellt
E3-4	28c	Totalt återvunnet och återanvänt vatten	■	□	□	□	Icke-materiellt
E3-4	29	Total vattenförbrukning i m^3 per nettointäkter av egen verksamhet	■	□	□	□	Icke-materiellt
E4-SBM-3	16ai		■	□	□	□	Icke-materiellt
E4-SBM-3	16b		■	□	□	□	Icke-materiellt
E4-SBM-3	16c		■	□	□	□	Icke-materiellt
E4-2	24b	Hållbara mark-/jordbruksmetoder/-policyer	■	□	□	□	Icke-materiellt

Upplysnings-krav	Relaterad datapunkt		Referens i SFDR	Referens i tredje pelaren	Referens i referensvärdesförordningen	Referens i EU:s klimatlag	Sida
E4-2	24c	Hållbara metoder/policyer för hållbarhet i haven	■	□	□	□	Icke-materiellt
E4-2	24d	Policyer för att motverka avskogning	■	□	□	□	Icke-materiellt
E5-5	37d	Icke-återvunnet avfall	■	□	□	□	Icke-materiellt
E5-5	39	Farligt avfall och radioaktivt avfall	■	□	□	□	Icke-materiellt
S1-SBM-3	14f	Risk att utsättas för tvångsarbete	■	□	□	□	38
S1-SBM-3	14g	Risk att utsättas för barnarbete	■	□	□	□	38
S1-1	20	Åtaganden i policy för mänskliga rättigheter	■	□	□	□	39
S1-1	21	Strategier för tillbörlig aktsamhet i frågor som behandlas i Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande konventioner 1–8	□	□	■	□	39
S1-1	22	Processer och åtgärder för att förhindra människohandel	■	□	□	□	39
S1-1	23	Strategi för förebyggande av arbetsplatsolyckor eller ett system för att hantera sådana	■	□	□	□	39
S1-3	32c	Mekanismer för klagomålshantering	■	□	□	□	42
S1-14	88b,c	Antal dödsfall och antal och andel arbetsrelaterade olyckor	■	□	■	□	48
S1-14	88e	Antal dagar förlorade på grund av skador, olyckor, dödsfall eller sjukdom	■	□	□	□	Infasning
S1-16	97a	Ojusterad löneklyfta mellan könen	■	□	■	□	49
S1-16	97b	Överdrivet hög VD-lön	■	□	□	□	49
S1-17	103a	Fall av diskriminering	■	□	□	□	49
S1-17	104a	Underlåtenhet att iaktta FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer	■	□	■	□	49
S2-SBM-3	11b	Betydande risk för barnarbete eller tvångsarbete i värdekedjan	■	□	□	□	Infasning
S2-1	17	Åtaganden i policy för mänskliga rättigheter	■	□	□	□	Infasning
S2-1	18	Policyer för arbetstagare i värdekedjan	■	□	□	□	Infasning
S2-1	19	Respekterar inte FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer	■	□	■	□	Infasning
S2-1	19	Strategier för tillbörlig aktsamhet i frågor som behandlas i Internationella arbetsorganisationens (ILO) grundläggande konventioner 1–8	□	□	■	□	Infasning
S2-4	36	Människorättsfrågor och människorättsfall kopplade till företagets värdekedja i tidigare och nedströms	■	□	□	□	Infasning
S3-1	16	Människorättsåtaganden	■	□	□	□	Icke-materiellt
S3-1	17	Underlåtenhet att iaktta FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, ILO:s principer eller OECD:s riktlinjer	■	□	■	□	Icke-materiellt
S3-4	36	Människorättsfrågor och människorättsincidenter	■	□	□	□	Icke-materiellt
S4-1	16	Policyer för konsumenter och slutanvändare	■	□	□	□	Infasning
S4-1	17	Underlåtenhet att iaktta FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer	■	□	■	□	Infasning
S4-4	35	Människorättsfrågor och människorättsincidenter	■	□	□	□	Infasning
G1-1	10b	FN:s konvention mot korruption	■	□	□	□	Ej applicerbart
G1-1	10d	Skydd för visselblåsare	■	□	□	□	Ej applicerbart
G1-4	24a	Böter för brott mot lagar mot korruption och mutor	■	□	■	□	61
G1-4	24b	Standarder för bekämpning av korruption och mutor	■	□	□	□	61

(BP-2-15) (IRO-2-56)

