

ÅRSREDOVISNING

24

25





# HÅLLBARHETSRAPPORT

- 4 INTRODUKTION
- 6 EN UPPDATERING FRÅN VÅRT HÅLLBARHETSTEAM
- 7 ALLMÄN INFORMATION
- 17 SAMHÄLLSANSVARSINFORMATION
- 28 MILJÖINFORMATION
- 38 HÅLLBARHETSSTYRNINGSINFORMATION
- 42 INNEHÅLLSINDEX
- 44 OM DENNA RAPPORT



# INTRODUKTION

*På Embracer Group handlar hållbarhet om att agera i linje med våra värderingar och bidra till meningsfulla resultat för våra intressenter. Med hållbarhet inbäddad i affärsmodellen drar koncernen nytta av möjligheter samtidigt som risker hanteras. Utöver vårt eget arbete inom gruppen är samarbete med partners och kollegor för att öka branschmedvetenheten och ta itu med kritiska frågor relevanta för koncernens verksamhet och sektor. Dessutom är koncernen fortsatt lyhörd för globala trender och utmaningar och säkerställer att strategierna anpassas till det föränderliga landskapet.*

## HÅLLBARHET TILL STÖD FÖR VÅR VERKSAMHET

Embracer Group är en global grupp av kreativa och entreprenöriella företag inom spel och underhållning. Dess arbetsstyrka på över 7 000 personer – inklusive tusentals spelutvecklare – ger värde och underhållning till spelare över hela världen genom en omfattande varumärkesportfölj. Embracer skapar glädje, spänning och utrymmen för interaktion för barn, unga och vuxna. Engagemanget att berika spelares och konsumenters liv med originella och minnesvärda underhållningsupplevelser är det som gör att vi brinner för vårt arbete.

Som ett företag som drivs av entreprenörer är koncernens affärsstrategi i grunden centrerad kring att stärka fantastiska människor. Detta gäller även för hållbarhetsarbetet. De operativa grupperna fortsätter att arbeta med sina individuella hållbarhetsmål för att ta itu med de viktigaste frågorna för sin verksamhet. Det övergripande fokuset för gruppen återspeglas i det som kallas Smarter Business Framework. Detta är uppbyggt kring tre pelare: Great People, Solid Work och Our Planet. Ramverket återspeglar Embracers väsentliga

områden, vilka identifieras som en del av den dubbla väsentlighetsbedömningen av hur företagets verksamhet påverkar och påverkas av, människor och planeten. Ramverket förblir ett viktigt verktyg eftersom det vägleder koncernens arbete och säkerställer att koncernen prioriterar viktiga frågor, vilket gör det möjligt för operativa grupper att fortsätta arbeta med sin specifika hållbarhetsagenda för att addera värde i sin verksamhet. Prioriterade viktiga frågor utvärderas kontinuerligt genom löpande dialoger med anställda, investerare, icke-statliga organisationer och andra intressenter. Jämfört med tidigare rapporter är denna rapport strukturerad kring kommande rapporteringsregler för att möta nödvändiga förändringar i hållbarhetsrapporteringslandskapet.

Under ännu ett år av transformation för Embracer, har koncernen gjort ytterligare framsteg inom riskhantering, samtidigt som den stärkt integrationen och samarbetet inom koncernen kring hållbarhet. Hållbarhetsarbetet fortsätter därmed att utvecklas och informera beslutsfattandet på alla nivåer i koncernen, vilket stärker dess förmåga att navigera risker och möjligheter.

## ÅRETS HÖJDUNKTER



Fokus på att förbereda för hållbarhetsrapporteringsdirektivet (CSRD), inklusive genomförandet av en dubbel väsentlighetsbedömning som kartlägger koncernens mest väsentliga hållbarhetsfrågor.



Förbättrade resultat i vår årliga medarbetarundersökning och en eNPS på 20.



Hållbarhetspolicy antagen, vilket ytterligare stärker våra åtaganden och avgränsar ansvar.



Minskade absoluta utsläpp i Scope 1 och 2 med 19 % jämfört med föregående år.



Fortsatt implementering av olika interna kontroll- och integrationsprocesser.



Löpande årliga obligatoriska utbildningar för alla anställda om integritet och antikorrupktion.

I takt med att Embracer Group går igenom denna betydande transformation är vissa aspekter, inklusive koncernens hållbarhetsmål och planer för omställning, fortfarande under utveckling. När koncernen väl har fastställt dessa mål kommer de att befästas och kommuniceras. Vi använder denna förändringsfas som en möjlighet att bygga vidare på det värdefulla hållbarhetsarbete som redan utförs inom koncernen. Medan varje operativ grupp fortsätter med sina mål inom områden som företagskultur, hälsa och säkerhet, mångfald, inkludering och medarbetarnas välbefinnande, har det inte ansetts effektivt att anpassa dessa på koncernnivå under denna förändringsfas. Istället kommer koncernövergripande mål att utvecklas och aktiveras när organisationen når ett mer stabilt skede, vilket säkerställer långsiktig relevans och effekt. Ett undantag från detta är Embracers vetenskapsbaserade klimatmål, där koncernens åtagande till Parisavtalet kvarstår, dvs. att minska våra koldioxidutsläpp med 45 % till 2030 jämfört med basåret 2021/22, även om detta mål också påverkas av förändringar inom koncernen. Omberäkningar av basåret görs för att återspegla den nuvarande koncernstrukturen och behålla dem som värdefulla verktyg för att leda oss i rätt riktning i rätt hastighet.

Hållbarhetsrapporten sammanställs på konsoliderad basis för Embracer Group och alla dess dotterföretag. Bedömningar och uppskattningar används för att rapportera vissa datapunkter, såsom utsläpp i Scope 3 där faktiska data inte var tillgängliga. Dessa uppskattningar och bedömningar omprövas regelbundet baserat på erfarenhet, utveckling av ESG-rapportering och förbättrad datakvalitet.

Denna rapport är inspirerad av de europeiska standarderna för hållbarhetsrapportering (ESRS), vilket innebär att koncernen frivilligt redovisar vissa av kraven för utvalda ESRS-standarder, nämligen ESRS 2 (Allmänna upplysningar) och ESRS E1 (Miljö - Klimatförändringar). Koncernen har utgått från dessa standarder för att kunna utveckla tillräckliga interna processer och rutiner för att hantera de nya rapporteringskraven, samtidigt som man är förberedd på eventuella ändringar i direktivet genom Omnibuspaketet. ESRS E1 kopplar också till Embracers fortfarande giltiga klimatmål. Väsentlig samhällsansvarsinformation och hållbarhetsstyrningsinformation rapporteras enligt principerna i Embracers tidigare rapporter och är därmed inte i linje med kraven för CSRD-rapportering. ESRS 2 valdes som utgångspunkt, eftersom den utgör grunden för framtida rapportering genom dubbel väsentlighetsanalys och arbetet med påverkan, risk och möjlighet. Embracer Group började redan 2023 och har en noggrant utarbetad dubbel väsentlighetsbedömning (DMA) att presentera och följa.

Anledningen till att koncernen valde att fokusera på ESRS E1 är att denna standard är ett rapporteringsintensivt område med massiva datakrav, och att Embracer har erfarenhet och en solid bas, vilket rapporterats enligt GHG-protokollet under tidigare år. Därför är det, ur ett pragmatiskt perspektiv, klokt för oss att gå vidare där det finns mycket på plats när det gäller rapportering och där datagranskning gör oss bättre förberedda. Kvantitativa datapunkter ur ESRS som täcker miljömässiga, samhällsansvarsinformation och bolagsstyrningsinformation har inkluderats i tillämpliga fall i denna rapport, och på grund av metodförändringar i enlighet med ESRS finns det många mätvärden som inte kan jämföras med tidigare år. För års- och hållbarhetsredovisningen för räkenskapsåret 2025/26 kommer alla väsentliga ESRS att implementeras i rapporten i enlighet med de rättsliga kraven i CSRD enligt den svenska ratificeringen av direktivet. Hänvisningar till ESRS upplysningskrav, där så är tillämpligt, finns i [innehållsindexet](#).

## NÅGRA AV VÅRA ÅTAGANDEN

**Agenda 2030:** Embracer stöder Agenda 2030 och den helhetssyn som etablerats genom FN:s mål för hållbar utveckling (SDG). Beträffande koncernens affärsverksamhet ligger fokus på fem SDG:er som är särskilt relevanta för koncernen: Kvalitetsutbildning (4), Jämställdhet (5), Anständigt arbete och ekonomisk tillväxt (8), Ansvarfull konsumtion och produktion (12) samt Partnerskap för målen (17).

**UN Global Compact:** Embracer har varit medlem i FN:s Global Compact sedan 2021. Engagemanget överensstämmer med koncernens kärnvärden och underlättar samarbete med andra företag och intressenter. Genom att införliva de tio principerna i FN:s Global Compact i strategier, policyer och rutiner, och genom att etablera en kultur av integritet, upprätthåller företaget inte bara sitt grundläggande ansvar gentemot människor och planeten, utan banar också väg för långsiktig framgång.

**SBTi-åtagande:** Initiativet Science Based Targets (SBTi) vägleder Embracer Groups planering och åtgärder för att minska utsläppen av växthusgaser. Gruppen har satt upp mål i linje med SBTi, vilka validerades och godkändes i december 2023.

**CSR Sverige:** Som medlem i CSR Sverige får Embracer Group tillgång till en unik plattform för att dela erfarenheter och lösningar på hållbarhetsutmaningar. Nätverket hjälper till att bygga starka relationer och säkerställa att hållbarhetsarbetet överensstämmer med de senaste kraven inom mänskliga rättigheter, antikorrupcion och miljöansvar.

”

Jag ser en möjlighet att stärka grunden för vårt hållbarhetsarbete under denna förändringsfas för att gemensamt tydliggöra mål och riktning för framtiden.

**KARIN EDNER KARLSSON**

Head of Sustainability, Embracer Group



## EN UPPDATERING FRÅN VÅRT HÅLLBARHETSTEAM

### INTERVJU MED KARIN EDNER KARLSSON HEAD OF SUSTAINABILITY

#### Hej Karin! Vilka har Embracer Groups prioriteringar varit – ur ett hållbarhetsperspektiv – det senaste året?

Vårt arbete är grundat i ett långsiktigt engagemang för hållbarhet. Under ännu ett transformerande år för Embracer har vi fortsatt att gå framåt på denna resa med en stadig och strukturerad strategi. En viktig prioritet har varit att stärka koncernens interna processer och fortsätta bygga upp intern expertis.

Att förbereda sig för EU:s direktiv om hållbarhetsrapportering (CSRD) har varit ett centralt fokus. Dessa nya krav öppnar upp värdefulla möjligheter att fördjupa och accelerera Embracers hållbarhetsarbete – inte minst genom att få oss att skärpa våra prioriteringar och definiera vår påverkan, våra risker och möjligheter. Som ett resultat av detta utvecklar vi också hur vi samlar in och presenterar data inom koncernens verksamheter – en förändring vi möter med noggrann planering och transparens.

#### Hur planerar Embracer Group att utveckla sitt hållbarhetsarbete?

Samarbete inom hela organisationen kommer att vara avgörande för att driva arbetet framåt. Jag ser en möjlighet att stärka grunden för vårt hållbarhetsarbete under denna förändringsfas för att gemensamt tydliggöra mål och riktning för framtiden.

Att möta nya förväntningar kräver gemensam riktning och engagemang. Vi har byggt en solid bas – nu behöver vi fortsätta förbättra oss tillsammans. Det handlar inte bara om efterlevnad, utan om att identifiera bättre, mer resurseffektiva och etiska sätt att arbeta, vilket skapar långsiktigt värde för Embracer Group, vår bransch och bortom det.

Vi är medvetna om att vägen framåt kan innebära utmaningar. Samtidigt ger de tydliga förväntningarna från styrelsen, ledningen och över koncernen oss en stark grund för att bibehålla momentum.

#### Hur stärker Embracer Group sitt hållbarhetsarbete som svar på den globala utvecklingen?

På koncernnivå följer vi noga den globala utvecklingen. Även om förändringstakten kan verka krävande, förblir vi fokuserade och engagerade, vägleda av Embracers etablerade ramverk. Våra spel och underhållning bidrar till fantasifulle upplevelser, gemenskap, äventyr och nöje, vilket förstärker gruppens motivation att bidra på ett meningsfullt sätt. Spel och underhållning påverkar – varje dag, över hela världen. Vi står inför samma frågor som många andra branscher: hur man skapar långsiktigt värde, utvecklas ansvarsfullt och möter nya krav från omvärlden. Men vi har också unika möjligheter – förmågan att nå brett, inspirera och driva förändring genom starka communities, innehåll och vårt arbetssätt.

Sedan jag började på Embracer 2019 har jag sett på nära håll hur gruppens företag tar sig an sina viktigaste frågor och tar tillvara nya möjligheter. Hållbarhet handlar ytterst om anpassning och förbättring – ett steg i taget – alltid med relevans för våra intressenter i åtanke.

# ALLMÄN INFORMATION

## AFFÄRSMODELL, STRATEGI OCH VÄRDEKEDJA

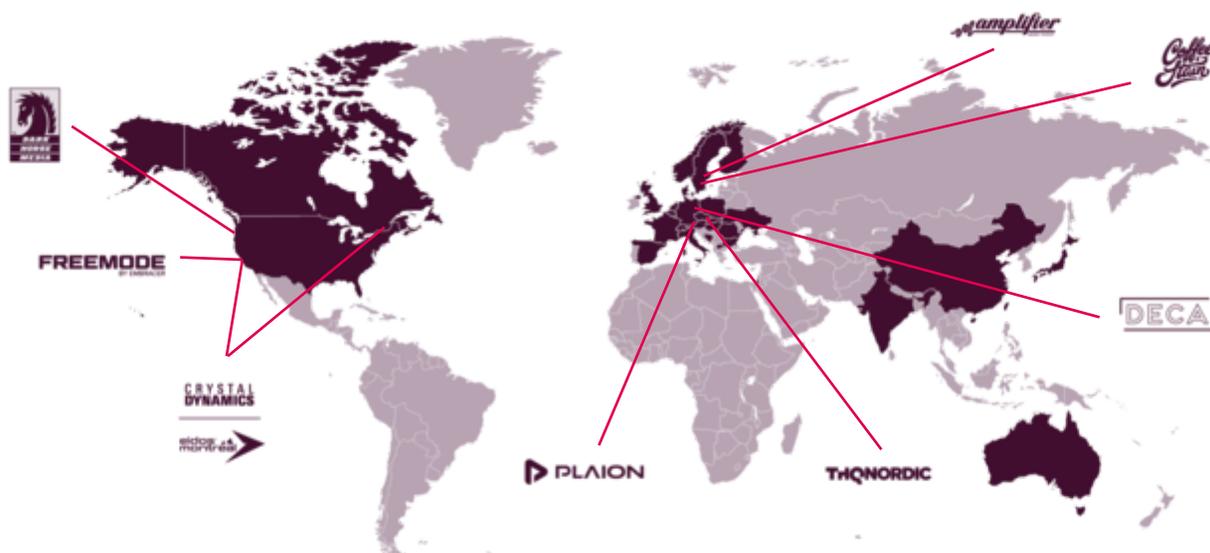
### EMBRACER GROUPS STRATEGI, AFFÄRSMODELL OCH VÄRDEKEDJA

Embracer Group är organiserat i tre segment: PC/Konsolspel, Mobilspel och Underhållning och tjänster, efter avknoppningen av Asmodee (segmentet Table top) under året. Genom dessa segment har Embracer Group starka marknadspositioner inom PC-, konsol-, VR- och mobilspel, samt nischpositioner inom film- och serieförlag, inklusive partner publishing. Med huvudkontor i Karlstad har Embracer Group en global närvaro genom sina operativa grupper: THQ Nordic, PLAION, Coffee Stain, Amplifier Game Invest, DECA Games, Dark Horse, Freemode och Crystal Dynamics – Eidos. Totalt har Embracer Group över 7 000 anställda i mer än 30 länder. För ytterligare information om personalstyrkan, se samhällsansvarsinformaton på sidan 17. Embracer Group är inte aktiv inom, och har inte heller intäkter från, verksamhet relaterad till fossilbränslesektorn (kol, olja och gas), kemikalieproduktion, kontroversiella vapen eller odling och produktion av tobak.

Koncernens huvuderbjudande avser PC- och konsolspel, underhållning och tjänster samt mobilspel, inklusive nischtjänster relaterade till IP, film, serietidningspublicering och distribution av varor. Dessa segment återspeglas väl i Embracers operativa grupper, där PC- och konsolspel utgör den största andelen (47 %) av de totala intäkterna, följt av underhållning och tjänster (29 %) och mobilspel (24 %). Större förändringar i produktkatalogen under året avser borttagandet av segmentet relaterat till brädspel, på grund av avknoppningen av Asmodee. Koncernen har också avyttat Easybrain, en stor andel av segmentet relaterat till mobilspel.

Dessa förändringar är kopplade till den pågående transformationen av Embracer Group som beskrivs i detalj på sidan ##. Under de senaste två åren har Embracer Group genomfört effektivitetsåtgärder och selektiva avyttringar för att förbättra lönsamhet, kassaflöde och långsiktigt värde. Den framgångsrika avknoppningen av Asmodee slutfördes i februari 2025. Ytterligare uppdelningar i Coffee Stain Group och Fellowship Entertainment planeras för 2025. Dessa insatser syftar till att optimera den operativa effektiviteten och frigöra värde, vilket gör det möjligt för varje enhet att maximera finansiella mål och utnyttja optimala finansieringsstrukturer. För mer information om Embracers operativa grupper och segment, se sidan ## eller Embracers webbplats.

Med ett diversifierat erbjudande bidrar Embracer till den globala marknaden inom spel- och underhållningsindustrin och når spelare och fans över hela världen, från alla generationer, kön och nationaliteter. För mer information om spelindustrin, se Marknadsöversikten för spel och underhållning på sidan ##. Stora förändringar i marknader och kundgrupper är främst relaterade till avyttringen av segmentet för brädspel och en stor del av segmentet för mobilspel. Framöver förväntas det att de operativa grupperna, efter att den pågående transformationen har slutförts, kommer att vara ännu mer fokuserade på affärsstrategier skräddarsydda för deras specifika marknader, kundgrupper och tillväxtambitioner. Det finns inga produkter och tjänster i Embracers portfölj som är förbjudna på någon av de marknader som betjänas. Det kan dock finnas restriktioner och censur relaterat till vissa marknader som kräver att gruppen

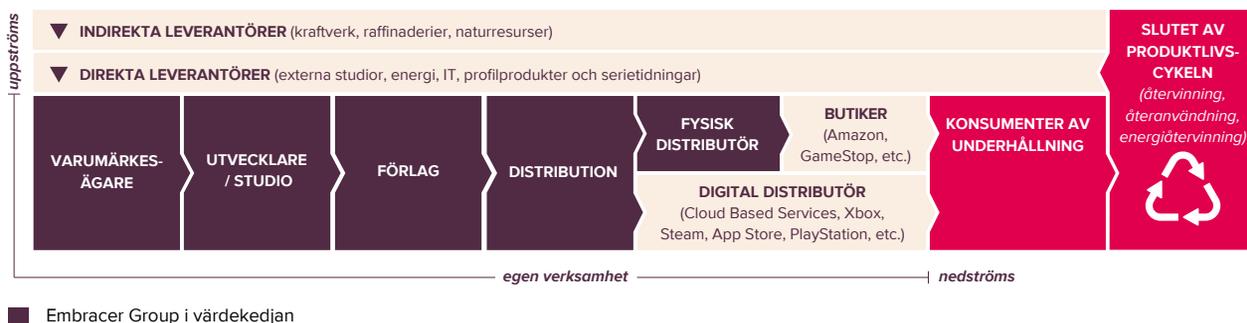


anpassar sina produkter för att följa gällande lag vid lansering av nya produkter eller liknande.

Viktiga delar av affärsmodellen och den huvudsakliga värdekedjan som påverkar hållbarhetsfrågor är utveckling, distribution, publicering och användarfasen av produkterna, vilken till största delen är digital. Det värde som Embracer skapar sker inom dess kontor och spelstudios och drivs av dess anställda som verkar i den digitala världen av kreativitet, grafisk design, kodning, redigering, licensiering, publicering, distribution med mera. Värde skapas också i nära samarbete med externa partners. Kopplat till den huvudsakliga affärsmodellen och segmenten har Embracer därför ingen fysisk värdekedja per sådan, specifikt relaterad till spelutveckling och andra tjänster som sker online från utveckling till användarfas. Att verka i ett digitalt landskap innebär dock att både Embracers verksamhet och dess

produkter är energiberoende genom användningen av elektroniska enheter och IT-utrustning. Således finns det indirekt en fysisk värdekedja relaterad till både energiproduktion och produktionsnivåerna för den elektronik och IT-utrustning som används, inklusive kopplat till respektive spelutrustning som Embracers spelare och kunder använder. Dessa produceras utanför koncernens verksamhet, av aktörer uppströms inom tillverkningssektorerna, och när dessa når slutet av sin livscykel hanteras de av aktörer nedströms inom avfallshanterings- och återvinningssektorerna. Detta visualiseras i illustrationen nedan som beskriver Embracers värdekedja. Huvudtyngden i denna illustration ligger på koncernens position i värdekedjan och de aktiviteter som sker inom dess verksamhet på Embracer Group, och i samarbete med närmaste affärspartners och entreprenörer.

## VÅR 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.

Embracer Groups huvudsakliga direkta affärsrelationer är först och främst de som har etablerats med alla koncernens anställda och konsulter. De kärnkompetenser som realiserar och demonstreras av anställda och konsulter representerar en viktig insats för att leverera högkvalitativa produkter inom spel- och underhållningsindustrin. De fysiska varor som köps in förklaras i detalj på sidan 31, specifikt under avsnittet för Scope 3, kategori 1 om koncernens inköpta varor och tjänster. I samband med IP-ägande och licensiering har ett stort antal externa partnerskap etablerats med filmstudior och agenter, vilka är viktiga relationer för alla segment av koncernens verksamhet. Den omfattande IP-portföljen och unika licenser, tillsammans med kontinuerlig kreativitet och entreprenörskap inom spelutveckling, definierar Embracers spelsläpp och övergripande erbjudande. Detta gynnar spelare och kunder genom att erbjuda uppslukande upplevelser. Det gynnar också investerare genom att säkra en diversifierad portfölj som placerar koncernen i en unik position för att upprätthålla verksamheten gentemot konkurrenter.

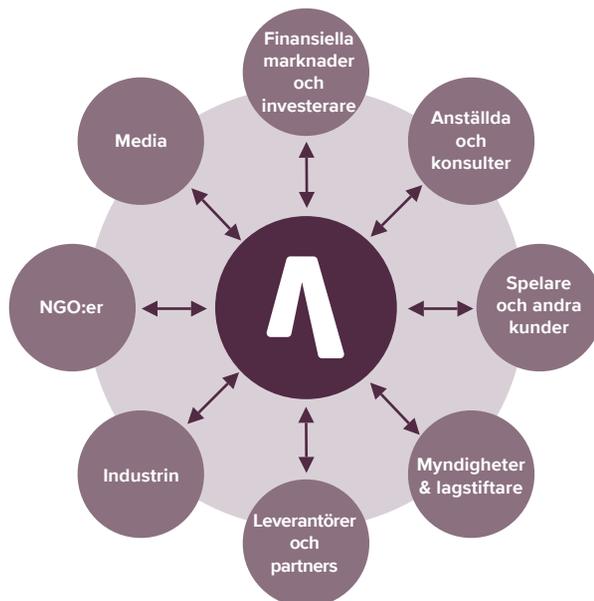
När det gäller hållbarhetsfrågor har koncernen Embracers Smarter Business Framework som etablerades 2018. Det är byggt kring tre pelare: Great People, Solid Work och Our Planet och det har till syfte att säkerställa att vi som koncern prioriterar vårt arbete. På grund av den pågående transformationen kommer ramverket dock att justeras för att bättre passa koncernens nya struktur. Sådana förändringar kommer att bestämmas den nya organisationen baserat på de effekter, risker och möjligheter som är förknippade med respektive värdekedja, marknader och segment. När sådana uppdateringar är på plats kommer det att vara möjligt att ge en tydligare beskrivning av de delar av strategin som relaterar till eller påverkar hållbarhetsfrågor, inklusive de viktigaste utmaningarna framöver, kritiska lösningar eller projekt som ska implementeras. För mer information om de väsentliga hållbarhetsfrågorna och hur de samverkar med Embracers strategi, affärsmodell och värdekedja, se sidan 7 eller respektive ämnesavsnitt i hållbarhetsrapporten.

# VÅRA INTRESSENTER

## INTRESSENTERS BEHOV OCH SYNPUNKTER

Embracer Groups intressenter och deras synpunkter är av yttersta vikt. Koncernen upprätthåller kontinuerlig kontakt med sina intressenter, direkt eller indirekt, vilket till exempel inkluderar anställda, icke-statliga organisationer (NGO:er), media, industri, tillsynsmyndigheter, finansmarknader, spelare och andra kunder och leverantörer.

Intressentdialoger genomförs internt, och typen av engagemang och kommunikationskanaler varierar mellan olika intressentkategorier. Tabellen nedan beskriver metoder för engagemang och respektive syfte:



Intressentgrupp	Kanaler för kommunikation	Syfte med engagemanget
<b>Finansiella marknader och investerare</b>	Regelbunden rapportering, direkt dialog och respons på ESG omdöme som Sustainalytics, S&P Global, FN:s Global Compact COP och MSCI.	Bibehålla samsyn kring Embracers hållbarhetsstrategi och mål. Attrahera ansvarsfulla investerare. Öka transparensen. Svara på investerares och marknadens frågor.
<b>Anställda och konsulter</b>	Årliga medarbetarundersökningar, medarbetarsamtal och karriärutvecklingssamtal och möten med ambassadörgruppen.	Förstå hållbarhetsfrågor ur medarbetarnas perspektiv. Främja ramverket Smarter Business.
<b>Spelare och andra kunder</b>	Samhällsengagemang, konsumentstudier och engagemang via sociala medier.	Bygga förtroende. Få insikter i kundernas intressen gällande hållbarhetsfrågor. Anpassning av produkt/tjänst och marknadsföringsstrategier.
<b>Myndigheter och lagstiftare</b>	Bevakning, utvärdering och analys av regelverk och krav. Direkt dialog genom public affairs och regulatorisk dialog.	Säkerställa efterlevnad av befintlig och framtida lagstiftning och öka medvetenheten om potentiella övergångsrisiker och möjligheter som drivs av reglering för att anpassa affärsmodell och strategi därefter.
<b>Leverantörer och partners</b>	Direkta engagemang, leverantörs- och partnerundersökningar, intervjuer med gruppforetag om deras relationer med leverantörer.	Säkerställa efterlevnad av befintlig och framtida lagstiftning och medvetenhet om potentiella risk- och möjlighetsdrivna regleringar. Främja och implementera anpassning till Embracers hållbarhetsstrategi.
<b>Industrin</b>	Engagemang i branschorganisationer och sektorsföreningar såsom Dataspelebranschen och Video Games Europe. Deltagande i arbetsmöten och dialog med branschkollegor.	Förstå intressen och synpunkter ur ett bredare sektorsperspektiv, påverka, fånga inspiration och externa insikter i sektorsövergripande frågor.
<b>NGO:er</b>	Direkt engagemang, samarbete med etablerade partnerskap och svar på förfrågningar från icke-statliga organisationer.	Få insikter i ansvarsfulla affärsmetoder ur ett bredare perspektiv och skapa samarbeten.
<b>Media</b>	Öppen och kontinuerlig kommunikation med media för att dela uppdateringar, öka transparensen och bygga förtroende.	Hålla oss informerade om förändringar i den offentliga debatten och marknadens förväntningar. Främja öppenhet och bistå med transparens.

# DUBBEL VÄSENTLIGHETSBEDÖMNING

## VÅR PROCESS FÖR DUBBEL MATERIALITET

Som en del av den årliga utarbetandet av Embracer Groups hållbarhetsredovisning genomförs en dubbel väsentlighetsbedömning för att identifiera den inverkan, risker och möjligheter i hållbarhetsfrågor som är väsentliga för Embracer Group att rapportera om. Koncernen följer de processer som föreskrivs i ESRS och relaterade vägledande dokument, vilka kan sammanfattas i fyra huvudsteg:



Kartläggning av relevant kontextuell information om Embracers verksamhet och dess värdekedja.

Identifiera affärsaktiviteter och beroenden som är viktiga påverkans-, risk- och möjlighetsdrivare relaterade till hållbarhetsfrågor.

Bedöma väsentligheten av identifierade effekter, risker och möjligheter genom att förstå den inifrån-och-ut-påverkan på människor och planet, och de utifrån-och-in-finansiella effekterna på Embracers verksamhet.

Konsolidera resultatet av varje väsentligt hållbarhetsärende och kartlägga dem mot tillämpliga upplysningskrav.

Detaljerna för varje steg förklaras ytterligare nedan för de två väsentlighetsperspektiven, inklusive de bedömningar, kriterier, trösklar och antaganden som har använts för att fastställa väsentligheten. Ytterligare information om bedömningen av klimatrelaterade effekter, risker och möjligheter finns nedan. För en översikt över resultaten och hur de samverkar med strategin och affärsmodellen, se sidan [7](#). Detta är första gången vi presenterar resultat från en dubbel väsentlighetsbedömning, vilket är anledningen till att inga

metodologiska förändringar har gjorts jämfört med tidigare bedömningar i linje med konceptet med dubbel väsentlighet. Eftersom detta är en ny metod kommer metoderna kontinuerligt att förbättras under årliga granskningar, och eventuella framtida förändringar kommer att redovisas.

**Inverkansväsentlighet (Embracer Groups inverkan på samhälle och miljö):** I de två första stegen, att kartlägga kontextuell information och identifiera påverkande faktorer, listas specifika beroenden och affärsaktiviteter allt eftersom de



förekommer inom koncernens egen verksamhet och i de olika stegen i värdekedjan uppströms och nedströms. Se sidan 8 för en översikt över koncernens värdekedja. Dessa affärsaktiviteter granskas sedan mot listan över hållbarhetsfrågor (ämnen, underämnena och delämnena) som föreskrivs av ESRS. Denna typ av granskning bygger en förståelse för de geografiska områden och de omständigheter under vilka aktiviteter sker i hela värdekedjan, inklusive hur de kan påverka intressenter negativt och/eller positivt. Faktorer med förhöjda risker beaktas för att förstå aspekter som kan påverka sannolikheten eller allvaret av effekter, t.ex. ledningsförfaranden, sektorspecifika egenskaper, tillämpliga nationella lagar, geopolitik eller liknande. Följaktligen beaktar bedömningen effekter som orsakats eller bidragits till inom koncernens egen verksamhet, såväl som de som är kopplade till värdekedjan, affärsrelationer och produkter. I det tredje steget fortsatte Embracer med en detaljerad bedömning för att förstå väsentligheten. Negativa effekter prioriteras baserat på sannolikhet för inträffande och allvarlighetsgrad för berörda intressenter, och positiva effekter baserat på sannolikhet och nytta. Sannolikhet bedöms endast för potentiella effekter, och kriterierna för allvarlighetsgrad beaktar effekternas omfattning, skala och åtgärdbara karaktär. Påverkan som överstiger definierade kvalitativa och kvantitativa tröskelvärden anses vara väsentlig för rapportering. Detta innebär att alla faktiska effekter med en "viktig" till "kritisk" allvarlighetsgrad prioriteras i hållbarhetsredovisningen, tillsammans med potentiella effekter som har en "betydande" (eller högre) sannolikhet och allvarlighetsgrad. Däremot är de faktiska och potentiella effekterna med en "informativ" till "minimal" allvarlighetsgrad och/eller "osannolik" sannolikhet inte väsentliga för rapportering.

Under DMA-processen konsulteras inte berörda intressenter direkt, men olika intressentgruppers intressen och perspektiv beaktas genom att insikter hämtas från andra pågående intressentdialoger. Detta görs genom att samarbeta med olika interna funktioner som ansvarar för, eller som har insikter och expertis relaterade till, en given hållbarhetsfråga, vilket ligger till grund för bedömningen. Externa experter och andra källor konsulteras för att stödja förståelsen av hur intressenter kan påverkas på olika sätt. För mer information om intressentengagemang, se sidan 9. Sammantaget beaktar denna process principerna för hållbarhetsbedömning som beskrivs i OECD:s riktlinjer och FN:s riktlinjer för allmän bedömning (UNGP). DMA:n ses som en integrerad del av stegen i due diligence som avser att identifiera och bedöma effekter på berörda intressenter, där intressenter är både människor och natur (vilket anses vara en viktig intressent för miljöfrågor).

**Finansiell väsentlighet (inverkan på Embracer Group):** Vid sidan av bedömningen av väsentlig inverkan granskas finansiella aspekter för att förstå om det finns samband mellan hållbarhetsrelaterade effekter, risker och möjligheter. I ett sådant steg identifierar vi om risker och möjligheter kan uppstå från någon av de effekter och beroenden som identifierats under väsentlighetsbedömningen av effekter. Relaterat till varje hållbarhetsfråga etablerar vi en förståelse för potentiella övergångs- och/eller fysiska risker eller möjligheter som kan utlösa ekonomiska effekter på koncernens verksamhet, antingen negativt (risker) eller positivt (möjligheter). Till exempel identifierar Embracer om en given hållbarhetsfråga kan orsaka händelser som påverkar den löpande affärsverksamheten, tillgångar, intäkter, utgifter eller på annat sätt påverka den finansiella ställningen över olika tidshorisonter. Där risker eller möjligheter har identifierats



bedömer vi väsentligheten baserat på sannolikheten för inträffande och den förväntade omfattningen av den finansiella effekten. För omfattning beaktar bedömningen hur finansiella effekter potentiellt kan påverka den totala finansiella ställningen. Påverkan som överstiger definierade kvantitativa tröskelvärden anses vara väsentlig för rapportering. Detta innebär att risker och möjligheter med "betydande" till "kritisk" omfattning vad gäller potentiella effekter på den finansiella ställningen prioriteras i hållbarhetsrapporten. Medan de med en "informativ" till "minimal" magnitud och "osannolik" sannolikhet inte är väsentliga för rapportering.

Den finansiella väsentlighetsbedömningen är i linje med, men är inte en del av, den koncernövergripande riskhanteringsprocessen (ERM). Embracer följer därmed samma grund för prioritering av hållbarhetsrelaterade risker i förhållande till andra typer av affärsrisker. En utredning pågår för närvarande för att undersöka hur de hållbarhetsfrågor som tas upp i DMA kan integreras i befintliga verktyg inom den övergripande riskhanteringsprocessen. Koncernens beslutsprocess för ERM och de relaterade interna kontrollrutinerna beskrivs vidare i avsnittet om riskhantering för företaget på sidan [##](#).

Specifikt relaterat till klimatförändringar beaktas koncernens befintliga mätningar av växthusgasutsläpp som genereras som en del av väsentlighetsbedömningen. Växthusgasutsläppen i Scope 1, 2 och 3 ger insikter om den påverkan på klimatförändringar som orsakas av koncernen eller bidrar till från Embracers egen verksamhet, eller som vi är kopplade till via affärsrelationer och produkter. Den pågående transformationen av Embracer Group har påverkat bedömningen och på grund av den stora osäkerheten har en bedömning ännu inte genomförts för att avgöra hur framtida aktiviteter eller planer kan påverka, eller påverkas av, klimatförändringar på andra sätt.

I samband med den finansiella väsentlighetsbedömningen utvärderas både klimatrelaterade fysiska och övergångsrelaterade risker och möjligheter. För fysiska risker har vi beaktat klimatfarliga faktorer som potentiellt kan orsaka ekonomiska effekter, antingen genom att påverka koncernens

egen verksamhet direkt eller om de härrör från dess värdekedja. Till exempel att förstå om framtida väderrelaterade händelser som stormar, nederbörd, värmeböljor eller liknande kan orsaka skador på Embracers tillgångar eller andra störningar. För övergångsrisiker tar vi hänsyn till om den nuvarande affärsmodellen kan vara utsatt för övergångsförändringar, vilket skapar konsekvenser för eller påverkar investeringar, tillgångar och affärsverksamhet. Till exempel att förstå om ryktesmässiga, regelbundna eller marknadsövergripande förändringar kan leda till förändringar i Embracers utgifter (OpEx och CapEx) eller intäktsströmmar.

I syfte att identifiera och bedöma klimatrelaterade effekter, risker och möjligheter har vi inte genomfört en formell scenarioanalys. Det kan bli relevant att utföra en sådan djupare analys och titta djupare på en rad klimatscenarier för att bättre förstå exponeringen för fysiska och övergångsrelaterade risker och möjligheter över tidshorisoner. Vi har dock hittills inte upplevt behovet av att utföra en sådan detaljerad bedömning som en del av koncernens dubbla väsentlighetsbedömning för att komma fram till ett rimligt väsentlighetsresultat.

Sammantaget, vad gäller de metoder och antaganden som tillämpats i den beskrivna processen för DMA, inser vi att professionellt omdöme och antaganden har använts för att dra slutsatser. Till exempel, på grund av brist på direkt insikt i alla specifika steg och aktiviteter i Embracers värdekedja, särskilt relaterade till de nivåer uppströms och nedströms som går utöver direkta relationer, har vi utnyttjat externa källor och sektorexpertiser för att stötta analysen. Detta inkluderar antaganden om aktiviteter längre upp i produktionsnivåerna, såväl som i spelens användningsfas och slutskede där vi för närvarande inte har spårbarheten för att bedöma direkt information. Därför har vi förlitat oss på information från affärspartners, omdömen och offentligt tillgängliga källor såsom ombud relevanta för den globala spelsektorn, generiska branschdata och rapporter samt landsspecifika rapporter där det är relevant för att bygga koncernens förståelse.

## DUBBEL VÄSENTLIGHETSBEDÖMNING - RESULTAT

<sup>1</sup> Inga väsentliga hållbarhetsfrågor identifierades som enbart finansiellt väsentliga.

	INVERKANSVÄSENTLIGHET	DUBBEL VÄSENTLIGHET	FINANSIELL VÄSENTLIGHET	
Klimatförändringar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begränsning</li> <li>Energikonsumtion</li> </ul>			MILJÖ
Den egna arbetskraften	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hälsa &amp; säkerhet, arbetstid och balans mellan arbete och privatliv</li> <li>Trygg anställning</li> <li>Rimliga löner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utbildning &amp; kompetensutveckling</li> <li>Föreningsfrihet</li> </ul>		
Arbetstagare i värdekedjan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Barnarbete och tvångsarbete</li> <li>Säkert vatten &amp; sanitet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mångfald och jämställdhet</li> <li>Lika lön för likvärdigt arbete</li> </ul>		
Konsumenter och slutanvändare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personlig integritet</li> <li>Hälsa &amp; säkerhet</li> <li>Skydd av barn</li> <li>Icke-diskriminering och tillgänglighet</li> <li>Ansvarsfull marknadsföring</li> <li>Inkludering</li> </ul>			SAMHÄLLSANSVAR
Ansvarsfullt företagande	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betalningsrutiner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Företagskultur</li> <li>Korruption &amp; mutor</li> <li>Leverantörförvaltning</li> </ul>		STYRNING





Wreckfest 2  
THQ Nordic · Bugbear Entertainment

## HANTERING AV INVERKAN, RISKER OCH MÖJLIGHETER

### VÅR VÄSENTLIGA INVERKAN, RISKER OCH MÖJLIGHETER

I det här avsnittet sammanfattar vi Embracer Groups väsentliga inverkan, risker och möjligheter (IRO:er) och hur de samverkar med strategin, affärsmodellen och värdekedjan enligt beskrivningen på sidan 7. Eftersom detta är första gången vi presenterar koncernens väsentliga hållbarhetsfrågor enligt dubbel väsentlighetsmetoden, finns inga förändringar av den väsentliga inverkan, riskerna och möjligheterna jämfört med föregående rapporteringsperiod. Sammantaget fortsätter vi att rapportera om liknande aspekter av miljömässiga, sociala och styrningsrelaterade ämnen som i tidigare hållbarhetsrapporter, men nu i ett mer detaljerat format som delvis syftar till att följa etableringen av ESRS-ramverket som har inspirerat årets hållbarhetsrapport.

Från och med idag och där tillämpligt omfattas alla väsentliga effekter, risker och möjligheter av ESRS

upplysningskrav och vi har inte utvecklat några enhetsspecifika upplysningar. En viktig anmärkning för årets rapport är att vi har beslutat att hämta inspiration från ESRS och offentliggöra kraven för utvalda ESRS-standarder på frivillig basis, nämligen ESRS 2 och ESRS E1. Väsentliga sociala och styrningsrelaterade frågor rapporteras däremot enligt principerna i tidigare rapporter och är därmed inte CSRD-anpassade. Nästa år kommer vi att implementera alla väsentliga ESRS i rapporten i enlighet med de rättsliga kraven i CSRD enligt den svenska ratificeringen av direktivet. Tabellen nedan ger en översikt över var i verksamheten och värdekedjan hållbarhetsfrågor är koncentrerade, för en hänvisning till de specifika upplysningskraven enligt relevant aktuell ESRS se Innehållsindex.

### MILJÖINFORMATION

Ämne	Beskrivning av IRO:er
Klimatförändringar	<p><b>Inverkansväsentlighet:</b> Väsentlig</p> <p><b>Finansiell väsentlighet:</b> Ej väsentlig</p> <p><b>Värdekedja:</b> Uppströms, egen verksamhet &amp; nedströms</p> <p>På Embracer Group orsakar vi växthusgasutsläpp från vår egen verksamhet (i Scope 1 och 2) och vi är kopplade till växthusgasutsläpp som genereras både uppströms och nedströms (i Scope 3). Dessa bidrar tillsammans till negativ påverkan på klimatförändringarna och drivs främst av energirelaterade beroenden i hela vår värdekedja, inklusive i användarfasen av våra produkter. Dessa energiberoenden är främst relaterade till vårt, och spel- och underhållningsindustrins, beroende av den senaste tekniken för att upprätthålla verksamheten. Klimatförändringar och relaterade beroenden förväntas dock inte utlösa betydande ekonomiska effekter på vår verksamhet, varken fysiska eller övergångsmässiga. Det anses därför vara icke-väsentligt för rapportering ur ett finansiellt väsentlighetsperspektiv.</p>

## SAMHÄLLSANSVARSINFORMATION

Ämne	Beskrivning av IRO:er	
<b>Vår arbetskraft och arbetstagare i värdekedjan</b>	<b>Inverkansväsentlighet:</b> Väsentlig	<b>Finansiell väsentlighet:</b> Väsentlig
	<b>Värdekedja:</b> Uppströms och egen verksamhet	
<p>På Embracer Group är våra anställda avgörande för vår fortsatta framgång. Detta inkluderar även alla entreprenörer vi anlitar. Det är genom vår personalstyrka som vi utnyttjar ett brett spektrum av kapaciteter för att leverera kreativitet och positiv påverkan inom spel- och underhållningsbranschen. Som sådan är de människor vi anställer vår viktigaste resurs. Detta kommer med ett ansvar att säkerställa att vi, samtidigt som vi driver en dynamisk verksamhet i ständig rörelse, prioriterar våra medarbetares välbefinnande, personliga utveckling och engagemang. Till exempel är vi medvetna om att våra medarbetare ibland kan arbeta under hög press, till exempel för att möta deadlines för nya lanseringar. Detta innebär att fokus på att säkerställa en god och hälsosam arbetsmiljö är avgörande för att förhindra arbetsrelaterad ohälsa eller liknande. Dessutom finns det i de relationer och interaktioner som sker mellan kollegor och ledare varje dag alltid en risk för beteenden som strider mot våra värderingar. Vi är medvetna om att social dialog, mångfald, jämlikhet, inkludering och kompetensutveckling är avgörande för att behålla och attrahera talanger. Därför anser vi att sociala hållbarhetsfrågor är väsentliga både ur ett väsentlighetsperspektiv och ett ekonomiskt väsentlighetsperspektiv (dubbel väsentlighet). Samma resonemang gäller för arbetarna i värdekedjan, där det blir allt viktigare att säkerställa respekt för grundläggande mänskliga rättigheter och arbetsrättigheter, särskilt i relation till vissa utsatta grupper. Detta beror främst på ökade riskfaktorer, aktiviteterna och platserna där dessa äger rum i värdekedjan. Därför är hållbarhetsfrågor relaterade till den egna arbetsstyrkan och arbetarna i värdekedjan väsentliga både ur ett väsentlighetsperspektiv på inverkan och finansiellt.</p>		

Ämne	Beskrivning av IRO:er	
<b>Konsumenter och slutanvändare</b>	<b>Inverkansväsentlighet:</b> Väsentlig	<b>Finansiell väsentlighet:</b> Väsentlig
	<b>Värdekedja:</b> Uppströms och egen verksamhet	
<p>På Embracer Group är syftet med vår existens att skapa fantastiska spel och underhållning för våra slutkunder. Spel och underhållning skapar värde för användarna genom att erbjuda uppslukande upplevelser, främja kreativitet och ge möjligheter till social interaktion och avkoppling. Inom spelgemenskapen kan vi skapa positiv inverkan genom att låta användare tillfälligt koppla bort sig från verkligheten och delta i roliga aktiviteter. Dessutom kan spel och underhållning stimulera kognitiva förmågor, förbättra problemlösningsförmågan och erbjuda en känsla av prestation genom utmaningar och belöningar. Vi är dock medvetna om att spel- och underhållningsprodukter potentiellt kan ha en negativ inverkan på vanor, särskilt om de överkonsumeras. Med fokus på särskilda grupper och barn som är mer sårbara kan överkonsumtion leda till hälsokonsekvenser eller till och med ekonomiska konsekvenser för användarna. Dessutom kan vi genom spel och underhållning potentiellt påverka spelarnas uppfattning och syn på olika kulturella och sociala ämnen beroende på vår berättandeprocess. Detta innebär att mångfald och inkludering i spel och underhållning, såväl som digitalt välbefinnande, är viktiga frågor för oss, tillsammans med fokus på ansvarsfull marknadsföring, transparens, integritet, informationssäkerhet och integritet. Därför är hållbarhetsfrågor relaterade till konsumenter och slutanvändare väsentliga ur både ett väsentlighetsperspektiv på inverkan och ett väsentlighetsperspektiv på finansiell betydelse.</p>		

## BOLAGSSTYRNINGSPERSONER

Ämne	Beskrivning av IRO:er	
<b>Ansvarfullt företagande</b>	<b>Inverkansväsentlighet:</b> Väsentlig	<b>Finansiell väsentlighet:</b> Väsentlig
	<b>Värdekedja:</b> Uppströms, egen verksamhet & nedströms	
<p>På Embracer Group engagerar vi anställda, konsumenter och affärspartners över hela världen. Då vi driver en global verksamhet måste vi följa all tillämplig internationell, nationell och lokal lagstiftning som en grundläggande aspekt av hur vi gör affärer. Utöver efterlevnad av lagar är frågor som affäretik och ansvarsfull företagskultur viktiga faktorer för både vår egen verksamhet och för våra affärsrelationer. Dessutom är möjligheten att rapportera klagomål relaterade till vår verksamhet och värdekedja på ett anonymt och säkert sätt också grundläggande för att ge visselblåsare skydd. Detta är också viktigt för att säkerställa att vi kontinuerligt informeras om potentiella brott mot våra egna åtaganden och värderingar, samt de regelverk och frivilliga ramverk som vi måste anpassa oss till. Därför är hållbarhetsfrågor relaterade till ansvarsfullt företagande väsentliga både ur ett väsentlighetsperspektiv på inverkan och finansiellt.</p>		

Vi bedömer att motståndskraften i koncernens strategi och affärsmodell är starkt relaterad till Embracers förmåga att hantera väsentlig inverkan och risker, och att dra nytta av möjligheter. Med ökande medvetenhet har hållbarhet blivit ett avgörande område inom spel- och underhållningsbranschen, vilket omfattar både socialt, styrnings- och miljömässigt ansvar. Det är värt att notera att finanssektorns dialog utvecklas, där investerare i allt högre grad söker investera i

företag som följer principerna för ansvarsfullt affärsbeteende. Vi strävar efter att fokusera hållbarhetsarbetet på de frågor där vi kan ha den största positiva utvecklingen eller där vi kan vara en del av lösningen och driva förändring. Vi tror också att den pågående transformationen av Embracer Group kommer att göra oss ännu bättre rustade att hantera hållbarhetsfrågor i takt med att vi närmar oss marknaderna för vart och ett av segmenten.

# SAMHÄLLSANSVAR- INFORMATION

Vi skapar fantastiska spel och underhållning samtidigt som vi stärker Embracer Groups egen personalstyrka och strävar efter att ha en positiv inverkan på både arbetare i värdekedjan och slutanvändare. Detta återspeglar ambitionen att omfamna kreativt oberoende och inkludering, möjliggöra både medarbetarnas välmående och digitalt välmående och stödja gruppens engagemang i spelcommunities. Genom att göra detta attraherar och behåller vi topptalanger och driver på för förändring i samhället.

## VÅR EGNA ARBETSKRAFT OCH ARBETSTAGARE I VÄRDEKEDJAN

### VÅRT ENGAGEMANG FÖR MÄNNISKOR

Embracer Group har antagit en hållbarhetspolicy, som är offentligt tillgänglig på vår webbplats, den beskriver koncernens åtaganden gentemot människor, miljö och styrning. Specifikt relaterat till människor behandlar den områden som arbetsförhållanden, företagskultur, mänskliga rättigheter och arbetsrätt. Vidare bidrar Gruppens hållbarhetsinsatser till att främja en inkluderande och engagerande företagskultur, där varje anställd ska känna sig värdefull och ha möjlighet att aktivt delta i företagets tillväxt och framgång, och att säkerställa att ledare har rätt förutsättningar att leda team och utveckla värdet i organisation. Ytterligare information om åtaganden inom dessa områden anges i följande antagna policyer och styrdokument: Koncernens personalpolicy, Koncernens interna integritetspolicy, Embracer Groups uppförandekod och Embracer Groups uppförandekod för leverantörer.

### SÄKER ANSTÄLLNING, MÅNGFALD OCH JÄMLIKHET

På Embracer Group strävar vi efter att upprätthålla en säker och inkluderande arbetsplats där alla anställda kan utvecklas professionellt. Vi fokuserar på att utveckla medarbetarnas färdigheter och kompetenser och följer deras välbefinnande genom medarbetarsamtal på individuell nivå och andra åtgärder. Mångfald och inkludering i kompetenser och

perspektiv är viktiga komponenter i den ansats som används för att skapa en dynamisk och inkluderande arbetsplats. Vi förstår de utmaningar som avyttringar, transformationer och organisationsförändringar innebär. Likväl strävar vi efter att upprätthålla en miljö där talanger vårdas och stärks. Att inse vikten av mångfald, inte bara vid rekrytering utan också för att behålla talangfulla medarbetare, är av yttersta vikt. För närvarande är 27 % av Embracers arbetsstyrka kvinnor, jämfört med 30 % förra året. Minskningen är främst kopplad till organisationsförändringar, främst relaterade till Asmodee-avknoppningen. Även om detta är ett skifte i den tidigare trenden mot en generell könsbalans, ligger engagemanget för att främja en inkluderande kultur i hela koncernen kvar. Representationen i ledningen återspeglar också denna trend, med 23 % kvinnliga chefer jämfört med 26 % föregående år. Uppmuntrande nog är andelen kvinnor bland anställda under 30 år fortfarande jämförelsevis högre på 30 %, vilket indikerar fortsatta framsteg när det gäller att attrahera unga kvinnliga talanger, trots en liten minskning från 34 % förra året. De mångsidiga färdigheter och perspektiv som vår globala närvaro medför är ovärderliga för Embracers fortsatta framgång och fungerar som en källa till stolthet inom koncernen.

ANSTÄLLDA <sup>1</sup> EFTER AVTALSTYP	2024/25			
	Kvinnor	Män	Övriga	Totalt
Tillsvidareanställda	1 369	3 692	18	5 079
Tillfälligt anställda	86	258	1	345
Behovsanställda	5	13	0	18
<b>Totalt antal anställda</b>	<b>1 460</b>	<b>3 963</b>	<b>19</b>	<b>5 442</b>
<b>Könsfördelning</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Icke-anställda <sup>1</sup>	N/A	N/A	N/A	1 040
<b>Total arbetskraft</b>	<b>1460</b>	<b>3963</b>	<b>19</b>	<b>6 482</b>

<sup>1</sup> Anställda är personer som har ett anställningsförhållande med företaget enligt nationell lag eller praxis. Icke-anställda avser personer som inte är direkt anställda av företaget, såsom konsulter och frilansare.

## ÅLDERSFÖRDELNING FÖR ANSTÄLLDA

2024/25

Åldersgrupp	Kvinnor	Män	Övriga	Totalt	Åldersfördelning
<30 år	441	945	10	1 396	26 %
30–50 år	879	2 641	9	3 529	65 %
>50 år	140	377	0	517	9 %

## ANSTÄLLDA PER LAND

2024/25

Land	Kvinnor	Män	Övriga	Totalt	Landsfördelning
USA <sup>1</sup>	298	884	7	1 189	22 %
Tyskland <sup>1</sup>	175	488	3	666	12 %
Kanada	120	390	3	513	10 %
Italien	66	334	0	400	7 %
Österrike	183	201	1	385	7 %
Övrigt	618	1 666	5	2 289	42 %
<b>Totalt antal anställda</b>	<b>1 460</b>	<b>3 963</b>	<b>19</b>	<b>5 442</b>	<b>100 %</b>

<sup>1</sup> USA och Tyskland representerar minst 50 anställda och minst 10 procent av det totala antalet anställda.

## ANSTÄLLDA PER REGION

2024/25

Avtalstyp	Europa	Nordamerika	Asien- Stillahavet	Mellanöstern	Totalt
Tillsvidareanställda	3 235	1 677	120	47	5 079
Tillfälligt anställda	227	25	93	0	345
Behovsanställda	11	0	7	0	18
<b>Totalt antal anställda</b>	<b>3 473</b>	<b>1 702</b>	<b>220</b>	<b>47</b>	<b>5 442</b>
<b>Fördelning per region</b>	<b>64 %</b>	<b>31 %</b>	<b>4 %</b>	<b>1 %</b>	<b>100 %</b>



Embracer Group AB, Karlstad

Som en del av Embracer Groups åtagande att upprätthålla FN:s deklaration om mänskliga rättigheter upprätthåller vi en nolltoleranspolicy mot alla former av diskriminering och trakasserier inom koncernen. Under året genomförde vi den årliga utbildningen i vår uppförandekod igen, där 71 % (72 %) av anställda och konsulter genomförde den. Anställda uppmuntras att rapportera överträdelse mot Embracers uppförandekod till sina närmaste chefer. Anställda kan också anonymt rapportera överträdelse med hjälp av vår visselblåsarkanal. Under året rapporterades och hanterades noll incidenter som faller under den juridiska definitionen av visselblåsarenden inom koncernen. 18 meddelanden som inte bedöms som visselblåsarmeddelanden enligt lagen har rapporterats till koncernens visselblåsarsystem och ger oss värdefull information om Embracers globala verksamhet. Meddelandena hanteras baserat på intern bedömning och i samråd med relevanta enheter.

## MEDARBETARNAS VÄLMÅENDE

Under året har vi fortsatt arbetet med att utveckla ledarskap och team inom koncernen. Embracers medarbetarundersökning är ett verktyg som visar på medarbetarnas välbefinnande i koncernen och hur de

uppfattar olika aspekter av sin arbetsplats. Medarbetarundersökningen utgör grunden för koncernens ledarskaps-, teambuilding- och arbete för välmående. Processen inkluderar intervjuer som ett komplement när det är fördelaktigt för att ännu mer precist adressera utmaningarna och möjligheterna till förbättring på varje specifik arbetsplats. Den första undersökningen 2020/21 gav värdefulla insikter som lade grunden för att investera i ett mer systematiskt tillvägagångssätt. Detta steg har sedan dess ökat prioriteringen av dessa frågor i gruppen. Ett exempel på ett proaktivt tillvägagångssätt är PLAION, som har utvecklat och implementerat ett eget ledarskapsprogram som stöds av koncerninitiativ för ledarskaps- och teamutveckling.

I mars 2025 genomfördes koncernens femte årliga medarbetarundersökning. Över 5000 personer i över 100 av Embracers enheter över hela världen deltog i undersökningen. Den globala medarbetarundersökningen baseras på ett självbedömningsformat med skalan ett till sex, från "håller inte alls med" till "håller helt med", som omräknas i indexpoäng från 0 till 100, där 100 återspeglar det bästa resultatet. Med en svarsfrekvens på 77 % (83 %) i koncernen utgör resultaten en solid grund för analys och slutsatser om nöjdhet och engagemang.

MEDARBETARUNDERSÖKNING	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Genomsnittlig nöjdhet	79/100	81/100	80/100	76/100	78/100
Arbetsmiljö	79/100	82/100	81/100	78/100	81/100
Samarbete	80/100	82/100	83/100	81/100	84/100
Engagemang	82/100	83/100	82/100	79/100	81/100
Ledarskap	–	–	73/100	67/100	70/100

Trots ett utmanande år med stora förändringar visar Embracers senaste undersökning att vi har lyckats bibehålla en hög nivå av medarbetarnöjdhet och engagemang givet omständigheterna, med en ökning av den genomsnittliga nivån på 78 jämfört med 76 förra året. Denna ökning är konsekvent över de fyra områdena, vilket indikerar att Embracers gruppbolag är engagerade i att höja och bibehålla det engagemang som medarbetarna har visat under åren. Att förbättra ledarskapskulturen är fortfarande ett prioriterat område med betydande utrymme för förbättringar och dedikerade resurser. Embracer har ett starkt engagemang för att ta itu med detta och medger att det krävs betydande arbete för att höja standarden. Fokus inkluderar att främja en kultur som värdesätter transparens, ansvarstagande och kontinuerlig utveckling. Genom att integrera dessa principer djupare i verksamheten strävar vi efter att skapa en miljö där alla anställda i organisationen kan blomstra och bidra till gemensam framgång.

Undersökningsresultaten visar framsteg inom flera viktiga områden, med de största förbättringarna observerade i frågor relaterade till företagets sociala ansvar, operativ koncernledning och intern kommunikation. Embracers engagemang för att bekämpa alla former av diskriminering och trakasserier är fortfarande det högst poängsatta området, med ett poäng på 88. Ur ett kulturellt perspektiv fortsätter Embracers anställda att visa starka samarbetsförmågor, särskilt i arbetet med kollegor från olika kulturella bakgrunder, och uppnådde ett nöjdhetspoäng på 87. Dessutom är ömsesidig respekt och uppskattning tydlig i arbetsplatskulturen. Undersökningen belyser också områden

för vidare utveckling. I förra årets feedback uttryckte medarbetarna att deras förväntningar på intern kommunikation inte hade uppfyllts helt, ett poäng som har förbättrats i år.

Embracer Group använder Employee Net Promoter Score (eNPS) för att mäta medarbetarnas globala välbefinnande. eNPS utvärderar hur sannolikt det är att medarbetarna rekommenderar företaget som en utmärkt arbetsplats. År 2025 var eNPS 20 jämfört med 17 år 2024. Vi uppmärksammar denna förbättring och ser även möjligheter till ytterligare förbättringar. Följaktligen kommer ytterligare ansträngningar att göras för att höja detta betyg.

Resultaten rapporteras till styrelsen och diskuteras i ledningsgrupper på både koncern- och lokal nivå. Dessa resultat fungerar som en mycket viktig vägledning för att prioritera framtida aktiviteter inom organisationen.

Med hjälp av ett trafikljussystem får företag som har oroande resultat inom något nyckelområde stöd från moderföretaget. Uppmuntrande nog har företag som har fått stöd under de senaste åren visat betydande positiva förändringar, vilket visar hur effektivt detta stödssystem är för att driva förbättringar.

Personalomsättningen som andel av totala anställda var 20 % under räkenskapsåret 2024/25, en ökning från 19 % föregående år. Uppgifterna inkluderar orsaker till personalomsättningen och anger att ungefär lika många anställda slutade frivilligt som avskedades. Nyanställda som andel av totala anställda var 16 % under räkenskapsåret 2024/25, samma andel som föregående år.

## NYANSTÄLLDA MEDARBETARE

	2024/25			
	Kvinnor	Män	Övriga	Totalt
Totalt antal nyanställda	266	580	2	848
- andel av totala nyanställda	31 %	68 %	0 %	100 %
<b>Nyanställningsfrekvens<sup>1)</sup></b>	<b>18 %</b>	<b>15 %</b>	<b>11 %</b>	<b>16 %</b>

## PERSONALOMSÄTTNING

	2024/25			
Anledning till avgång	Kvinnor	Män	Övriga	Totalt
Frivilligt	203	354	3	560
På grund av uppsägning	121	391	5	517
På grund av pensionering	3	4	0	7
På grund av dödsfall i tjänst	0	0	0	0
Totalt antal	327	749	8	1084
- andel av den totala omsättningen	30 %	69 %	1 %	100 %
<b>Personalomsättning<sup>1)</sup></b>	<b>22 %</b>	<b>19 %</b>	<b>42 %</b>	<b>20 %</b>

<sup>1)</sup> Som en andel av det totala antalet anställda efter kön.

## UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING

Vi strävar efter att skapa en kreativ miljö och stödja engagerade medarbetare som fortsätter att utveckla sina egna färdigheter. Medarbetarsamtal och karriärutvecklingssamtal är formella bedömningar där en medarbetares arbete, färdigheter och insatser utvärderas för att ge feedback, sätta mål och uppmuntra utveckling. Medarbetarsamtal används för att sammanfatta det gångna året, följa upp tidigare diskussioner och lägga grunden för kommande lönerrevisioner. 86 % av Embracers anställda har deltagit i medarbetarsamtal i år.

Utbildningsinitiativ som webinarier eller genom FN:s Global Compact Academy delas på vår interna plattform. Med tanke på vår affärsmodell planerar koncernföretagen självständigt för utbildning och kompetensutveckling till medarbetarna.

I år deltar Embracer Group i regeringens näringslivsråd, initierat av migrationsminister Johan Forssell, för att öka Sveriges attraktionskraft för högkvalificerade yrkesverksamma. Tillsammans med en utvald grupp andra svenska företag är vi engagerade i att bidra till och utveckla konkreta lösningar som stärker Sveriges konkurrenskraft och förmåga att attrahera internationella talanger.

## HÄLSA OCH SÄKERHET

Allmän hälsa och välmående granskas i medarbetarundersökningen. Det årliga resultatet, med en poäng på 80/100 (77/100) för balans mellan arbete och privatliv, visar att de flesta respondenterna har en god personlig och professionell balans. Det är värt att notera att 95 % av de anställda inom gruppen omfattas av ledningssystem för hälsa och säkerhet, som inrättats för att förebygga arbetsrelaterade skador baserat på lagkrav eller erkända standarder eller riktlinjer. Och 73 % av de anställda har tillgång till stöd för psykisk hälsa via företaget för icke-anställda inrapporterades en omfattning på 30 %. Inga arbetsrelaterade dödsfall registrerades bland Embracers anställda, icke-anställda eller andra arbetare på företagets anläggningar.

Kollektivavtalstäckningen är 24 %. 19 % av företagen i Embracer Group bekräftade att de har ett företagsråd eller liknande representativt organ för sina anställda på sitt företag.

Socialt skydd är en viktig aspekt av anställdas välfärd och täcker olika områden med potentiell inkomstförlust. Vår data visar att 93 % av företagen i gruppen bekräftade att alla anställda är täckta av socialt skydd mot inkomstförlust på grund av sjukdom. Dessutom rapporterade 74 % av företagen att deras anställda är täckta av socialt skydd mot inkomstförlust på grund av arbetslöshet. Täckningen för arbetsskada och förvärvad arbetsförmåga ligger på 88 %, medan skyddet mot inkomstförlust på grund av föräldraledighet ligger på 89 %. Slutligen uppgav 85 % av företagen att deras anställda är täckta av socialt skydd mot inkomstförlust på grund av pensionering.

Bland de anställda har 85 % rätt till familjerelaterad ledighet, vilket motsvarar totalt 4627 anställda. Av de 627 anställda som tog familjerelaterad ledighet, var 30 % kvinnor, 70 % män, och 4 individer representerar anställda av annat kön.

## SAMHÄLSENGAGEMANG

Nästan hälften av koncernens företag rapporterar ett starkt engagemang i sina lokalsamhällen, genom aktiviteter som volontärarbete, välgörenhetsinitiativ och samarbeten med olika organisationer. Under räkenskapsåret 2024/25 ägnades över 1 400 timmar åt samhällsengagemang och över 6 miljoner kronor donerades eller sponsrades till välgörenhetsändamål. Även om dessa siffror är lägre än föregående år (9 000 timmar och 26 miljoner kronor), minskningen kan härledas till pågående transformationsinsatser och kostnadsbesparande åtgärder i hela koncernen. Trots detta belyser det fortsatta engagemanget från Embracers företag vikten av att bidra till samhället, även i tider av förändring.



## Ledarskapsutveckling på PLAION

År 2024 genomgick PLAION en betydande förändring i ledarskapsfrågor. Lead.Better.Together, PLAIONs globala ledarskapsutvecklingsprogram, skapades för att vidareutveckla ledarskapet inom organisationen. Programmet består av sex moduler och fokuserar på att utveckla gemensamma nyckelkompetenser för att mer effektivt bidra till att uppnå organisationens vision. Alla anställda från spelstudior, regionala distributions- och partnerkontor, samt filmkontor, ingår, antingen online eller personligen.

*"Att uppnå nya färdigheter, kunskaper och förmågor är avgörande, inte bara för arbetsprestation utan också för att överbrygga klyftan mellan var organisationen är och var den behöver vara",* säger Miroslava Moreno, Senior Director Organizational Development på PLAION. Ledarskapsutvecklingsprogrammet är ett uttryck för det gemensamma engagemanget, över olika territorier och affärsområden, för att maximera varje ledares potential och utnyttja den globala organisationens resurser.

Genom workshops om vision och värderingar etableras en gemensam förståelse för ledarskap baserat på kärnvärden – där man definierar de beteenden som prioriteras och belönas, såväl som de som avvisas. Naturligtvis går denna insats utöver en session; den kräver en omfattande utveckling av medarbetarsamtal, anställningsprocesser och många andra strukturella element.

En annan viktig utmaning inom ledarskapskulturen är mångfald och inkludering. Hur organisationen ser ut i förhållande till

mångfald är särskilt intressant; vissa regionala kontor har en högre representation av kvinnor än män, medan vissa affärsområden fortfarande är övervägande mansdominerade. Vissa regioner skapar aktivt möjligheter för personer med funktionsnedsättning, medan andra främst anställer lokalt och bibehåller en arbetsstyrka med samma nationalitet, språk och till och med åldersintervall. För att hantera detta skapades PLAIONs ramverk för mångfald, jämlikhet och inkludering och ett årligt mål för DE&I infördes, där varje anställd förbinder sig till ett mål. Oavsett skala eller omfattning – oavsett om effekten är global eller lokal – bidrar alla till att främja en mer inkluderande arbetsplats.

För att stödja chefer i att utveckla sina ledarskapsförmågor och främja en mer positiv kultur erbjuder PLAIONs ledarskapsutvecklingsprogram moduler som består av en strukturerad uppsättning aktiviteter utformade för att möta specifika utbildningsmål. Modulerna levereras av både interna och externa utbildare, samt strategiska partnerorganisationer som Amazon.

"Sammanfattningsvis är PLAIONs ledarskapsprogram en avgörande del av vår strategi för att skapa en stark och positiv ledarskapskultur inom organisationen. Genom att investera i våra ledare och främja en inkluderande arbetsmiljö säkerställer vi att vi är väl rustade för att möta framtida utmaningar och fortsätta vår framgångsrika resa", säger Miroslava Moreno, Senior Director Organizational Development på PLAION.

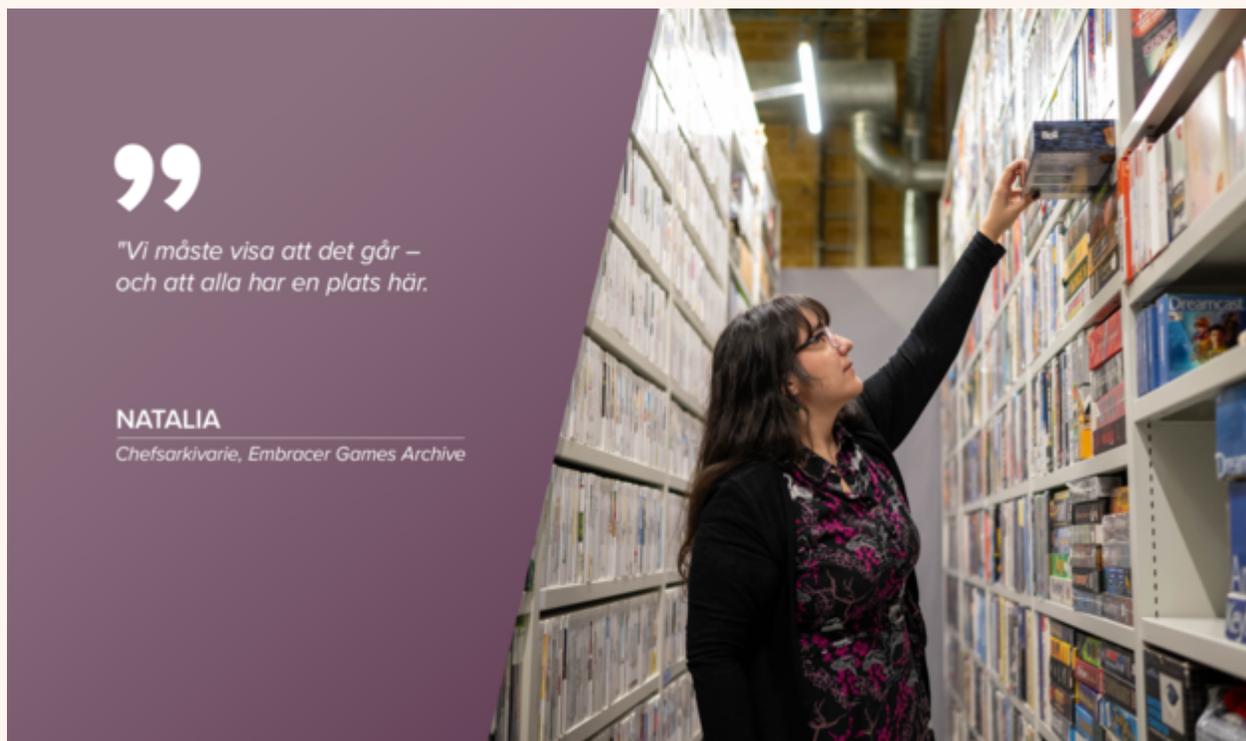
## Solvatten

Solvatten är en uppfinning för att rena och värma upp vatten på ett hållbart och förnybart sätt. Med stöd av Embracer Group har vi distribuerat nästan 6 000 Solvatten-kit till familjer i Kenya och Uganda sedan 2021. Mer än 30 000 människor har fått förbättrade levnadsvillkor vad gäller personlig hygien och hälsa, och Solvatten minskar klimatpåverkan eftersom familjerna använder mindre kol och ved för att värma och rena vatten. Detta sparar tid och pengar för familjerna och är en otroligt positiv förändring i deras dagliga liv. Under sin livslängd kommer Solvatten-kiten att leverera 250 000 m<sup>3</sup> rent vatten och undvika behovet av att hugga ner 300 000 träd.

Många av Kenyas landsbygdssamhällen är beroende av ved och avskogning har länge varit ett problem. Uganda har den största flyktingpopulationen i Afrika och en majoritet av dem är kvinnor och flickor som är särskilt utsatta för risker när de samlar ved. Solvattens vision är att alla ska leva ett hälsosamt och värdigt liv med tillgång till rent och varmt vatten. Genom att bidra till Solvattens arbete hjälper Embracer Groups till att förbättra levnadsvillkoren för människor utan rent och varmt vatten, på ett hållbart och förnybart sätt.

**Oliwer Wadström**  
Vice VD Solvatten AB





”

”Vi måste visa att det går –  
och att alla har en plats här.

**NATALIA**

*Chefsarkivarie, Embracer Games Archive*



## Bevara spelhistorien – och bygga framtiden

### EMBRACER GAMES ARCHIVE PÅ DONNA DAY

#### Ett initiativ för inkludering och innovation

Donna Day är ett årligt evenemang som hålls under Sweden Game Conference, ett initiativ som lyfter fram kvinnliga och icke-binära talanger inom spelbranschen. Natalia, chefsarkivarie på Embracer Games Archive, höll en väl mottagen och insiktsfullt presentation vid årets evenemang. Med en passion för att både bevara och göra spelhistoria tillgänglig, talade hon om arkivets arbete och sin egen resa i en fortfarande mansdominerad bransch.

Natalia beskrev hur arkivet, som samlar in och skyddar spelhistoriskt material från hela världen, arbetar för att balansera långsiktigt arkivbevarande med möjligheten att göra innehållet tillgängligt för forskare, utvecklare och framtida generationer. Med målet att "bevara genom att göra tillgängligt" är arkivet inte bara en institution för historia – utan en resurs för framtida innovation.

I sitt tal lyfte Natalia även fram vikten av retrospektivet som ett verktyg – inte bara för att förstå var vi kommer ifrån, utan

för att inspirera till innovation. Det gamla blir nytt, och spelhistoria får nytt liv i framtida produktioner.

Men Donna Day är mer än teknologi och historia. Det är ett forum för representation, gemenskap och inkludering. Natalia betonade vikten av mångfald inom spelbranschen – både i innehåll och i organisationer – och delade Embracers ambition att bygga en öppen och inkluderande arbetsmiljö där fler människor kan känna sig representerade och ta sin plats.

Hon ser ljus på framtiden, men betonade att det behövs fler synliga förebilder för att unga kvinnor ska våga se en karriär inom spelbranschen som möjlig och realistisk.

Natalias deltagande på Donna Day illustrerar hur Embracer kombinerar kulturarvsarbete med aktivt arbete för mångfald, jämlikhet och inkludering (DEI) – två perspektiv som stärker både branschens och Embracers framtid.



## Welcome to Bloxburg: En resa av tillväxt och innovation

Coffee Stain Göteborg, ett dedikerat team på 17 personer, ansvarar för utvecklingen av Welcome to Bloxburg, ett livssimulerings- och rollspel som spelas på plattformen Roblox. Spelet började som ett soloutvecklarprojekt 2014 och lanserades i betald early access i början av 2016. Under årens lopp har det utvecklats av ett litet team innan studion öppnades i slutet av 2022 för att utöka utvecklingsarbetet efter att ha gått med i Coffee Stain och Embracer Group-familjen.

Welcome to Bloxburg är ett livssimulerings- och rollspel där spelare skapar och lever sina egna virtuella liv. I spelet kan spelarna välja mellan ett brett utbud av aktiviteter – att ha ett virtuellt jobb för att tjäna spelvaluta, bygga och anpassa hem eller företag, köra fordon, umgås med andra spelare och utforska staden. De robusta byggverktygen och föremålskatalogen ger spelarna möjlighet att bygga allt från mysiga hus till kaféer, hotell eller vad de än kan tänka sig.

*"Även om vår kärnpublik består av tonåringar, tilltalar spelet en bred demografisk grupp, över hela världen. Vi har sett spelare från barn till äldre vuxna – till och med hela familjer som spelar tillsammans över generationer. Denna inkludering är något vi är otroligt stolta över."*

### **Teamet bakom Welcome to Bloxburg**

*Coffee Stain Göteborg*

Med en mångsidig spelarbas som inkluderar många yngre användare är spelarsäkerhet högsta prioritet, både för teamet och Roblox. På plattformssidan fortsätter Roblox att fokusera på spelarsäkerhet och erbjuder en omfattande uppsättning funktioner. Dessa inkluderar robusta modereringssystem, inklusive automatisk chattfiltrering, röstchatt-övervakning, bildgodkännande för uppladdat innehåll och rapporteringsverktyg i spelet för olämpliga meddelanden eller användarbeteenden. Dessa funktioner hanteras av Roblox modereringsteam och kompletteras av deras föräldrakontroller på plattformsnivå som kan begränsa kommunikation mellan spelare, åtkomst till åldersanpassat innehåll och externa länkar.

Teamet vidtar ytterligare åtgärder för att skydda spelare. När spelare går med i Welcome to Bloxburg uppmanas de att läsa och godkänna communityns riktlinjer, som uppmuntrar

respektfulla, stödjande och kreativa interaktioner. Användargenererat innehåll övervakas noggrant. Även om kreativitet uppmuntras är det underförstått att system kan utnyttjas. Spelare kan rapportera andra spelarskapelser som de finner olämpliga, och när den gränsen har uppnåtts döljs innehållet tillfälligt för andra användare i avvaktan på granskning av det interna teamet. Om skapelsen visar sig bryta mot riktlinjerna är det felande kontot föremål för bevakning. Användare som skickar in regelrätta rapporter belönas också med valuta i spelet för sin hjälp med att hålla communityn säker.

Områden där spelare kan mata in text är begränsade för att minska potentiellt missbruk. Till exempel tillåter funktionen Grannskap spelare att vara värd för privata servrar, som är offentligt synliga för andra spelare – men namnen på dessa servrar måste skapas med hjälp av en förvald ordbank för att förhindra missbruk av anpassad textinmatning. Denna skiktade metod säkerställer en säkrare upplevelse för alla spelare, samtidigt som den uppmuntrar självuttryck och kreativitet.

I takt med att spel- och digital underhållningsindustrin utvecklas snabbt, och i takt med att yngre publik får mer tillgång till teknik, är det avgörande att utvecklare föregår med gott exempel. Teamet är djupt medvetet om de verkliga risker som finns i onlinemiljöer, särskilt när det gäller predatoriskt beteende. Det är därför de anser att spel inte bara måste fungera som roliga och kreativa möjligheter, utan också som säkra och välkomnande miljöer. Utvecklare, spelplattformar och tillsynsmyndigheter har alla ett gemensamt ansvar att ligga steget före nya tekniker som kan missbrukas och att kontinuerligt förbättra de system som finns på plats för att skydda spelare i alla åldrar.

*"Det är genom öppet samarbete, transparens och proaktiva säkerhetsåtgärder som vi gemensamt kan bygga förtroende hos både föräldrar och spelare. Vårt mål är att bidra till en bransch som inte bara underhåller utan också stöder sina spelares välbefinnande och utveckling."*

### **Karin Edner Karlsson**

*Head of Sustainability, Embracer Group*



## VÅRA SAMARBETEN

### DONNA DAY

Under flera år och även under 2024/25 deltog Embracer Group och de operativa grupperna Coffee Stain och Amplifier Game Invest som partner på DONNA DAY som anordnas under Sweden Game Arena. DONNA DAY är en dag för kvinnor, transpersoner och icke-binära, som älskar spel, att träffas, utvecklas, skapa nya kontakter och ha kul. På evenemanget hade Embracer Group representanter som mentorer från studios för att inspirera kvinnor att ta ledande positioner eller starta egna företag inom spelbranschen. Årets tema var "Att hitta sin plats i ett team och i sitt liv".



### SAFE IN OUR WORLD

Vi stöder Safe in Our World, ett initiativ som ökar medvetenheten om psykisk hälsa inom spelbranschen. Embracers anställda är dess största resurs, och vi vill erbjuda koncernens företag och deras anställda utbildning och annat stöd för att hantera och förebygga psykiska problem och samtidigt öka medvetenheten om psykisk hälsa i koncernen och i branschen.

### WOMEN IN GAMES

Embracer strävar efter att skapa ännu mer mångfaldiga och inkluderande arbetsplatser. En del av detta är att göra det möjligt för fler kvinnor att bli ledare i koncernen. Olika perspektiv och kompetenser leder till en ännu bättre miljö för oss alla och till bättre resultat för verksamheten. År 2022 anslöt sig Embracer Group till Women in Games som företagsambassadör. Programmet består av ett världsomspännande nätverk av individer som engagerar sig i agendan att stödja, stärka och fira begåvade kvinnor inom spelbranschen. Flera anställda från olika operativa grupper är registrerade som Women in Games-ambassadörer. Detta program ger individer möjlighet att agera genom samarbeten, via tillgängliga och mångsidiga nätverk.



*Läs mer om våra samarbeten och partnerskap på [embracer.com](https://embracer.com)*

# KONSUMENTER OCH SLUTANVÄNDARE

## INNEHÅLL I SPEL OCH UNDERHÅLLNING

På Embracer Group tror vi att vi genom att omfamna olikheter kommer att skapa mer framgångsrika, glädjefyllda, effektfulla, mångsidiga och inkluderande spel och underhållning. Målet är att skapa en positiv miljö för gruppens spel och tjänster, inklusive spelare och slutanvändare. Det är absolut nödvändigt att spelare känner sig trygga och respekterade inom de plattformar och communities som vi tillhandahåller. I takt med att individer i allt större utsträckning spenderar sin fritid med digitala spel är det avgörande att säkerställa en hälsosam spelkultur. Ekosystemet där Embracer Group verkar, som omfattar spelutvecklare, utgivare, plattformslieferantörer och användare, inser vikten av ansvarsfullt spelande för att upprätthålla en positiv upplevelse där fantasi och kreativitet kan frodas. Spel och underhållning kan vara för alla, oavsett bakgrund, kön, ålder eller förmåga. Den breda portföljen gör att vi kan tillhandahålla produkter som speglar publiken ännu bättre och ökar tillgängligheten att njuta av dem.

## INKLUDERING OCH SKYDD AV BARN

Människor spelar spel för skojs skull, för att koppla av, vara kreativa och samarbeta med andra, för att bara nämna några motivationsfaktorer. Det betyder att spel kan ha en enorm positiv inverkan på människors välbefinnande, men det finns också risker förknippade med spel och produkterna. Embracer är medvetna om dessa risker, och koncernens såväl som branschens ansvar för att mildra dem.

Digital säkerhet och välmående beskriver den inverkan som teknik och digitala tjänster har på människors mentala, fysiska, sociala och emotionella hälsa. För oss innebär digital säkerhet och välmående att ta ansvar för ett gott beteende i både spel, spelcommunities, forum och andra plattformar där Embracers spel spelas och diskuteras. Detta kan ibland vara utmanande eftersom Embracer Group inte alltid är plattformsägare, vilket ökar behovet av att samarbeta med andra aktörer och branschorganisationer.

Barn är mer sårbara och kan därför exponeras och bli måltavlor i den digitala miljön. Under året har Embracer deltagit i diskussioner och kunskapsdelning kring detta ämne med icke-statliga organisationer och investerare samt våra studios. Dessa diskussioner har handlat om de risker som barn kan utsättas för när de spelar spel, och hur vi, tillsammans med andra aktörer, kan arbeta tillsammans för att förbättra den digitala säkerheten så att barn kan uppleva spel på ett säkert och meningsfullt sätt. Detta har lett till att ett internt projekt har inletts som syftar till att förbättra arbetet för säkerhet online och minska riskerna. Ett sätt som branschen tar itu med detta är genom tekniska föräldraverktyg som finns för både PC/konsol och mobilspel. Det finns verktyg, utvecklade av branschorganisationer och branschaktörer, för att hjälpa föräldrar att säkerställa en säker spelmiljö för sina barn och uppmuntrar dem att engagera sig positivt i sina barns spelupplevelser, vilket främjar kontakt och välmående.

Embracer Group har nolltolerans mot mobbing, rasism, sexism och andra oönskade beteenden. Det är också viktigt att spel och underhållning är tillgängliga och inkluderande för en bred publik. Vi arbetar med ansvarsfullt spel innehåll för att minska negativt beteende i chattar och forum. 84 % av koncernens studior använder inte kommunikation eller spel-interna chattforum för de flesta av sina spel, vilket minskar risken för oönskat beteende. Utöver det är 59 % av interna

studior aktiva på tredjepartscommunitys, och hälften av studiorna har en community manager för att säkerställa att chattar och dialoger följer uppsatta riktlinjer. Vårt att framhäva i detta avseende är att Embracer Group har genomfört ett projekt för att säkerställa efterlevnad av EU:s lag om digitala tjänster, Digital Safety Act ("DSA"), som trädde i kraft förra året. De koncernföretag som är berörda har arbetat med att stärka rapportfunktionerna för chattar och uppfylla andra krav enligt DSA.

## INTEGRITET, AI OCH SÄKERHET

Respekt och omsorg om spelares personuppgifter är en hörnsten i hur vi arbetar för att säkerställa en god miljö för dem. 36 % (34 %) av studiorna hanterar slutanvändardata. Under räkenskapsåret 2024/25 mottog Embracer Group fem underbyggda klagomål gällande dataskydd och två gällande cybersäkerhet, vilka alla har åtgärdats. Embracer Groups företag utvärderas med avseende på IT-, integritets- och AI-styrningsmognad under due diligence- och onboarding-processer samt genom ett årligt revisionsprogram. Revisionerna utförs både av interna och externa revisorer. Alla företag är skyldiga att anta lokala policyer i linje med Embracer Groups interna integritetspolicy och AI-policy. Under räkenskapsåret 2024/25 såg vi ett betydande fokus på att öka mognaden och medvetenheten med flera koncernövergripande initiativ som omfattade utbildning, datadelningsavtal, revisionspraxis och mallar.

AI förbättrar spelutveckling avsevärt genom att förbättra resurseeffektivitet, intelligenta beteenden, personalisering och speloptimering. Det skapar mer engagerande och uppslukande upplevelser skraddarsydda för varje spelare. AI accelererar också utvecklingshastighet och planering. Under räkenskapsåret 2024/25 fokuserade vi på att samordna och kartlägga AI-användningen i gruppen för att hitta gemensamma bästa praxis och kraftfulla kostnadseffektiva lösningar. Embracers grundläggande principer om mänsklig egenmakt genom AI är mer relevant än någonsin och fortsätter att vara i fokus framöver.

## ICKE-DISKRIMINERING & TILLGÄNGLIGHET

Vi anser att alla människor ska kunna njuta av spel och underhållning. Tillgänglighet i spel kan hjälpa till att motverka social isolering, bygga inkluderande gemenskaper och förbättra livskvaliteten för personer med funktionsnedsättningar. Genom att implementera adaptiv spelteknik gör koncernen spelen tillgängliga för en större publik, vilket skapar glädje och inkludering och gör det möjligt för spelare med olika bakgrunder och förmågor att spela tillsammans. Av de 49 spelstudior som svarade på frågan "Arbetar ni proaktivt med tillgänglighet inom och för era spel under utvecklingsfasen?", svarade nästan 70% ja. De olika behoven inkluderar utmaningar både ur ett fysiskt, socialt och kognitivt perspektiv.

## ENGAGEMANG I SPEL COMMUNITY

Att skapa säkra spelgemenskaper innebär respektfull kommunikation och bemötande av spelare, med nolltolerans för rasism, sexism och andra exkluderande beteenden. Nästan hälften av koncernens studior har implementerat rutiner för ansvarsfullt spel innehåll och säkerställer att innehållet är

inkluderande. 38 % av studiorna har protokoll för mångfald och inkludering, och erkänner dess betydelse för Embracer och våra intressenter. Åtgärder inkluderar inkluderingspaneler för att erbjuda en trygg plats för att utveckla inkluderande produkter. Studior rapporterar att de har flera kanaler för konsumenter och slutanvändare att ta upp problem eller behov. Dessa inkluderar community management som Discord-servrar med olika kanaler för spelarinteraktion, nyhets- och buggrapporter, supportmejl för feedback och problem, forum på Steam och studios eller spelets webbplats, samt moderering på sociala medier.

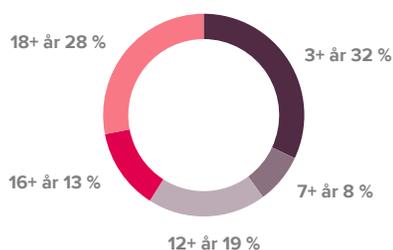
## ANSVARFULL MARKNADSFÖRING

Eftersom Embracer Group är en leverantör av spel och underhållning till en bred publik är transparens, ansvarsfulla marknadsföringsmetoder och engagemang i spelargemenskapen högsta prioritet, särskilt när det gäller barn och ungdomar. Koncernens marknadsföringsmetoder är baserade på dess värderingar och tillämpliga lagar och förordningar. All marknadsföringsaktivitet övervakas och brott mot policyer hanteras omedelbart. Alla PC-, konsol- och mobilspel klassificeras enligt PEGI-klassificeringssystemet (Pan European Game Information), Entertainment Software Rating Board ESRB eller andra väletablerade klassificeringssystem. PEGI hjälper konsumenter att göra välgrundade köp av videospel genom att tillhandahålla åldersklassificeringar och innehållsbeskrivningar. De fem ålderskategorierna är 3, 7, 12, 16 och 18, vilket indikerar ett spels lämplighet baserat på dess innehåll. PEGI-klassificeringar beaktar ålderslämpligheten för ett spels innehåll, inte svårighetsgraden. Till exempel är PEGI 3-spel innehållsmässigt lämpliga för alla åldrar, medan PEGI 18-spel innehåller våld eller explicit innehåll. Innehållsbeskrivningar ger ytterligare information, såsom grovt språk eller köp i

spelet. ESRB är en liknande klassificering som tillhandahåller åldersklassificeringskategorier för att föreslå ålderslämplighet, innehållsbeskrivningar och informerar om interaktiva element som användarplatsdelning, köp i spel, användarinteraktioner och internetåtkomst.

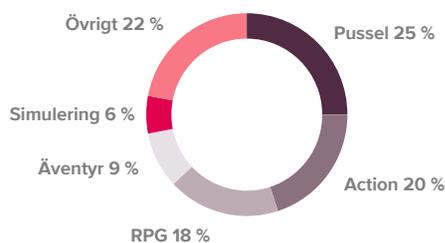
Köp i spelet och loot boxes gör det möjligt för spelare att köpa virtuella föremål eller innehåll. Loot boxes är en vanlig definition för ett köp med ett slumpmässigt urval av föremål i spelet, allt från kosmetiska anpassningar till spelutrustning som vapen, magiska drycker, fordonsdelar eller andra resurser i spelet, antingen permanenta föremål eller förbrukningsvaror. Systemet är också känt som gacha baserat på japanska varuautomater med olika kapselleksaker som köparen får slumpmässigt. Loot boxes och transparent prissättning för innehåll i spelet står för närvarande högt på den politiska agendan inom EU. Nyligen utfärdade domstolsbeslut i EU-länder som Österrike, Belgien och Nederländerna begränsar eller till och med förbjuder användningen av loot boxes kraftigt. Dessutom har The Consumer Protection Cooperation Network ("CPC"), som är ett samarbete mellan EU-ländernas konsumentskyddsmyndigheter, just lanserat sina "Key Principles on In-game Virtual Currencies" som beskriver krav för hur priser tydligt måste anges i verklig valuta för videospelinnehåll. Embracer Group övervakar dessa frågor noggrant, med stöd från branschorganisationen Video Games Europe. 86 % (80 %) av studiorna inom Embracer Group har inte spel som inkluderar loot boxes eller liknande funktioner, och av dessa studior har 80 % policyer eller riktlinjer gällande denna fråga. Klagomål relaterade till tekniska problem och annonsinnehåll inom mobilsegmentet mottogs, åtgärdades och löstes. Embracer Group tillhandahåller olika kanaler för konsumenter och slutanvändare att framföra synpunkter, inklusive officiella webbplatsformulär, Discord-servrar, kundtjänstnätverk, journalnummer och felrapporteringsverktyg.

## SPELPORTFÖLJ EFTER ÅLDERSGRUPP



PEGI (The Pan European Game Information) är ett europeiskt system för innehållsklassificering av videospel som tillhandahåller åldersklassificeringar och innehållsbeskrivningar. Diagrammet visar Embracers spel som såldes för mer än 1 miljon SEK under räkenskapsåret 2024/25. Detta inkluderar PC, konsol och mobil, både ägda och externa IP:er. På grund av uppdaterad metodik ingår inte jämförelse med föregående år.

## SPELPORTFÖLJ EFTER GENRE



Diagrammet visualiserar en förenklad översikt över Embracers totala spelportfölj och visar Embracers spel som såldes för mer än 1 miljon kronor under räkenskapsåret 2024/25. Detta inkluderar PC, konsol och mobil, både ägda och externa IP:er. På grund av uppdaterad metodik ingår inte jämförelse med föregående år. Genrer som ingår i "Övrigt" är Racing, Casual, Strategi, FPS, MMO, Musik och Sport.

# MILJÖINFORMATION

*Klimatförändringarnas effekter blir alltmer uppenbara, och liksom alla företag har vi ett ansvar att bidra till att bevara planeten som en plats där alla kan leva och frodas i generationer. Spel- och underhållningsbranschen genererar utsläpp genom hela sin värdekedja, från spelutveckling, tillverkning och datalagring till evenemang, resor och förpackningar. Genom att minska Embracer Groups utsläpp både i verksamheten och i hela värdekedjan, och genom att investera i projekt som stöder den gröna omställningen, kan vi minimera koncernens miljöpåverkan och bidra till ökad medvetenhet inom branschen.*

## KLIMATFÖRÄNDRINGAR

I detta avsnitt beskriver vi Embracer Groups klimatrelaterade arbete, med fokus på de hållbarhetsfrågor som är väsentliga för koncernen efter den dubbla väsentlighetsbedömningen för räkenskapsåret 2024/25. Vi behandlar i detalj hur vi hanterar växthusgasutsläpp i Scope 1, 2 och 3, samt Embracers energiberoende. Klimatrelaterade risker och möjligheter anses inte vara väsentliga upplysningar, vilket innebär att de förväntade ekonomiska effekterna inte har kvantifierats och därför utelämnats från rapporten. De kommer dock att inkluderas i framtida rapporter om de anses vara väsentliga vid den tidpunkten. Se sidan 10, samt sidan 15, för hela vår process för att identifiera, bedöma och hantera väsentliga inverknings, risker och möjligheter.

Det är värt att notera att den pågående transformationen av Embracer Group påverkar de rapporterade upplysningarna under ESRS E1 om klimatförändringar. Där den bakgrundsinformationen är avgörande för att förstå upplysningarna, refereras det direkt i texten till "transformationen". Se sidan 44 i Om denna rapport, för ytterligare information om transformationen och hur den påverkar koncernens upplysningar.

### VÅRT KLIMATRELATERADE ÅTAGANDE

Embracer Group har antagit en hållbarhetspolicy, som är offentligt tillgänglig på bolagets hemsida, och som beskriver koncernens åtaganden gentemot miljö, människor och styrning. Specifikt relaterat till klimatförändringar behandlar den områden som begränsning av klimatförändringar, utökandet av förnybar energi och energieffektivitet.

Kort sagt, inkluderar Embracers hållbarhetspolicy ett åtagande att begränsa den negativa påverkan på klimatet som uppstår till följd av generering av växthusgasutsläpp. Mer specifikt innebär det att minska utsläppen av växthusgaser i Scope 1, 2 och 3 i linje med Parisavtalet, för att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5 °C. Det övergripande målet med ett sådant åtagande är att säkerställa att vi bidrar till den globala agendan för att bekämpa klimatförändringar. Det utgör en grundpelare i arbetet mot att nå de vetenskapsbaserade mål som nyligen antagits, vilka beskrivs vidare under "Våra klimatrelaterade mål". När det gäller energi inkluderar hållbarhetspolicyen ett åtagande att öka andelen förnybar energi i Embracers energimix och att förbättra energieffektiviteten. Det övergripande syftet med ett sådant åtagande är tvåfaldigt: att begränsa den negativa påverkan

från energianvändning och tillvarata energirelaterade möjligheter, samt att förebygga energirelaterade risker såsom prissvängningar.

Hållbarhetspolicyen gäller för hela Embracer Group. Den omfattar affärsverksamheter, anställda och konsulter i de geografiska områden där Embracer och dess koncernföretag verkar. Den täcker också förväntningar på hur vi samarbetar med aktörer uppströms och nedströms i genomförandet av policymål för att hantera inverkan, risker och möjligheter som härrör från värdekedjan.

Processen för att övervaka efterlevnaden av dessa åtaganden i den dagliga verksamheten kommer att inkludera att säkerställa att både moderföretaget och koncernföretagen är informerade om och följer koncernens hållbarhetspolicy. Till exempel genom policyutbildningar och introduktionsprogram. Ansvar för implementeringen av och efterlevnaden av hållbarhetspolicyen ligger hos hållbarhetschefen, vilket också inkluderar ansvaret för att omsätta åtagandena i genomförbara strategier och mätbara resultat som integreras i de dagliga affärsrutinerna.

Embracer Group har spelat en betydande roll i rapporten med titeln "Klimatet, koden och kreativiteten - spelbranschens roll i den gröna omställningen", som publicerades av Dataspelebranschen i oktober 2024. Genom att dela koncernens klimatdata från 2022 bidrog Embracer Group, tillsammans med andra svenska spelföretag till rapporten samt till utvecklingen av verktyget "Play, Create, Calculate". Verktyget tillhandahåller instruktioner för datainsamling och för användning av klimatkalkylatorn för högprioriterade och medelprioriterade kategorier, vilket hjälper spelföretag att hantera sina utsläpp mer effektivt. Detta initiativ illustrerar ett sätt att påverka branschen för att stödja hållbarhetsarbete och inspirera till positiv förändring.

### VÅRA KLIMATRELATERADE MÅL

För att upprätthålla koncernens åtaganden som beskrivs under "Vårt klimatrelaterade åtagande" och för att hantera den klimatrelaterade inverkan har Embracer Group satt upp mål för minskade växthusgasutsläpp som godkändes av Science-Based Targets-initiativet (SBTi) och antogs av styrelsen under räkenskapsåret 2023/24.

Det uppsatta vetenskapsbaserade målet är att minska de absoluta utsläppen av växthusgaser i Scope 1 och 2 med 45 % till 2030 jämfört med basåret 2021. Det är också att minska

utsläppen av växthusgaser i Scope 3 med 51,6 % för varje miljon kronor inom samma tidsram. Dessa gäller för hela Embracer Group och har utvecklats i enlighet med SBTi:s företagsguide. På grund av den pågående transformationen har dock en omräkning av målen utlöst. Det innebär att vi senast räkenskapsåret 2026/27 måste utveckla nya mål och genomgå en omvalidering i linje med SBTi:s rutiner. Eftersom ytterligare organisatoriska förändringar väntas har omräkningen av målen ännu inte inletts. Vi är, som vi har kommunicerat, fortsatt engagerade i att minska koncernens klimatpåverkan och att nå målet. Vi följer noggrant de förändringar som föreslås av Science Based Targets-initiativet (SBTi) för företagets klimatmål. Dessa förändringar syftar till att anpassa standarderna till den senaste vetenskapen, bemöta kritik mot nuvarande riktlinjer och öka företagets ambitioner i linje med Parisavtalet.

Sammantaget överensstämmer de data som låg till grund för målsättningsprocessen med den metod som tillämpas i Embracers årliga växthusgasinventering i enlighet med GHG-protokollet, vilket beskrivs vidare på sidan [31](#). Detta innebär att målen, liksom uppföljningsprocessen, baseras på mätningar av bruttoutsläppen av växthusgaser och följer samma operativa och organisatoriska gränser. Detta innebär också att vi exkluderar alla former av upptag av växthusgaser, koldioxidkrediter eller undvikna utsläpp, om några, i syfte att förstå baslinjen och resultatet mot målen. Information om koncernens strategi för kompensation finns på sidan [33](#).

Även om de vetenskapsbaserade målen ännu inte har uppdaterats, vet vi från tidigare bedömningar att viktiga åtgärdsmekanismer för minskade koldioxidutsläpp som identifierats för att uppnå målen mestadels är kopplade till Embracers energirelaterade aktiviteter. För att till exempel kunna nå koncernens klimatrelaterade mål för Scope 1 och 2 är det nödvändigt att minska den totala energiförbrukningen i studios och kontor, öka andelen förnybar energi och ersätta köldmedier med alternativ med lägre global uppvärmningspotential (GWP), där det är möjligt. Andra möjliggörare gäller övergången till hybrid- och elfordon i koncernens bilflotta (88 fordon). Avkolningsmekanismer kommer att revideras i samband med uppdateringen av koncernens vetenskapsbaserade mål, främst eftersom den pågående transformationen har lett till betydande förändringar i Embracers Scope 3-kategorier. Återigen, se sidan [31](#) för detaljer om Embracers totala växthusgasutsläpp.

Utöver målen för minskning av växthusgasutsläpp mäts koncernens energiförbrukning och energimix, men specifika mål för att övervaka energirelaterade effekter, risker och möjligheter har ännu inte antagits. Sådana mål kan komma att antas på lång sikt om de bedöms värdefulla. På grund av förändringar i metoder och utsläppsfaktorer under året kan resultaten för Scope 1, 2 och 3 inte jämföras med baslinjedata. Embracer kommer att arbeta för att balansera om baslinjen för att säkerställa jämförbarhet för effektiv framstegspårning.



Hobbiton™ | Magic The Gathering: Tales of Middle-earth, © & TM Mee under lic. to Wizards of the Coast

## VÅR ENERGIANVÄNDNING OCH ENERGIMIX

Under räkenskapsåret 2024/25 förbrukade Embracer Group totalt 15 427 MWh energi, inklusive energi från både icke-förnybara källor och förnybara källor som förbrukas i den egna verksamheten.

Den totala energiförbrukningen, uppdelad per energikälla, utgör 8 430 MWh fossil energi, 226 MWh kärnenergi och 6 771

MWh förnybar energi. Detta innebär att andelen förnybar energi i energimixen motsvarar 44 % (40 %) och andelen kärnkraft motsvarar 1% av Embracer Groups totala energiförbrukning. Detta presenteras i tabellen nedan.

Energianvändning och energimix (MWh)	2023/24	2024/25
<b>6. Total användning av fossil energi</b>	<b>9 565</b>	<b>8 430</b>
<i>Andel fossila källor i total energianvändning (%)</i>	60 %	55 %
<b>7. Total användning av kärnenergi</b>	N/A	<b>226</b>
<i>Andel från kärnenergikällor i total energianvändning (%)</i>	N/A	1 %
8. Bränsleförbrukning från förnybara källor, inbegripet biomassa (inklusive industriavfall och kommunalt avfall av biologiskt ursprung, biogas, förnybar vätgas osv.)	N/A	17
9. Förbrukning av inköpt eller förvärvat elektricitet, värme, ånga och kylning från förnybara källor	6 384	6 549
10. Förbrukning av egenproducerad förnybar icke-bränsleenergi	N/A	205
<b>11. Total användning av förnybar energi</b>	<b>6 384</b>	<b>6 771</b>
<i>Andel förnybara källor i total energianvändning (%)</i>	40 %	44 %
<b>Total energianvändning</b>	<b>15 949</b>	<b>15 427</b>

Beträffande den totala energiförbrukningen från fossila källor och energiintensiteten baserat på nettoomsättning krävs ingen detaljerad uppdelning eftersom Embracer Group inte har verksamhet inom sektorer med hög klimatpåverkan enligt EU:s definition. De detaljerade datapunkterna utelämnas därmed.

När det gäller andelen förnybar energi inkluderar den dock 17 MWh från förnybara energikällor vad gäller bränsleförbrukning för biobränslen som används i fordon. Dessa bränslen är konventionella bränslen som inte aktivt väljs utan snarare bränslen som diesel som inkluderar en andel biobränslen i bränslemixen på grund av nationella bestämmelser. Totalt 6 549 MWh inköpt förnybar energi inkluderar 6 083 MWh förnybar el, samt 444 MWh fjärrvärme och 22 MWh fjärrkyla. Dessutom, som ett resultat av installationen av solpaneler hos koncernföretagen PLAION och THQ Nordics Black Forest Games, förbrukade Embracer

Group totalt 205 MWh egenproducerad förnybar energi. Utöver det har vi ingen icke-förnybar energiproduktion vid koncernens anläggningar.

Siffrorna som presenteras i tabellen utgör de konsoliderade beloppen inom hela Embracer Group. Observera att jämförelsesiffrorna är resultatet efter omräkning av energiförbrukningen, exklusive de nyligen avyttrade koncernföretagen på grund av transformationen. Sammantaget har Embracer Groups totala energiförbrukning minskat med 522 MWh (-3 %) jämfört med föregående räkenskapsår. Däremot ökade andelen förnybar energi i energimixen med 387 MWh (+6 %) jämfört med förra året. Dessa förändringar återspeglar Embracers ambition och långsiktiga åtagande för energieffektivitet och övergång till förnybara energikällor. För mer information om växthusgasutsläpp, se sidan [31](#).

## Metod för att beräkna Embracer Groups energiförbrukning och energimix

Energidata baseras på direkta mätningar av den faktiska energiförbrukningen, exklusive eventuell klimatkompensering, hos varje enskilt koncernföretag inom Embracer Group. Energidata samlas in i samband med den årliga växthusgasinventeringen. Det är således samma data som används för att beräkna de energirelaterade växthusgasutsläppen i Scope 1 och 2 enligt GHG-protokollet som beskrivs under E1-6.

Tillförlitlig energidata är oftast tillgänglig genom direkt leverantörsinformation, eller genom granskning av fakturor relaterade till inköpt eller förvärvat el, fjärrvärme och fjärrkyla. I vissa fall erhålls energiförbrukningen från övervakningssystem installerade direkt vid anläggningarna eller från hyresvärdar. Där energidata inte har kunnat erhållas från vissa koncernföretag har vi uppskattat energiförbrukningen och energimixen med hjälp av data från tidigare år och energiintensitetsvärden baserat på antal anställda och totala lokalytor.

De insamlade rådatan för energi har omvandlats till MWh med hjälp av omräkningsfaktorer från Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA), antingen direkt eller indirekt via proportioner.

Sammantaget är siffrorna som tillhandahålls för energiupplysningarna så fullständiga som möjligt, utan användning av betydande antaganden på koncernnivå. Uppgifterna har validerats internt men har inte granskats av något externt organ.

## VÅRA VÄXTHUSGASUTSLÄPP I SCOPE 1, 2 OCH 3

Att bekämpa klimatförändringarna genom att drastiskt minska utsläppen av växthusgaser är en av tidens viktigaste utmaningar för att stoppa den globala uppvärmningen. Embracer Group har åtagit sig att mildra den direkta klimatpåverkan från den egna verksamheten och de indirekta utsläppen av växthusgaser som är kopplade till utveckling, distribution och användning av koncernens digitala spel. Vi mäter Embracers totala utsläpp av växthusgaser årligen för att hålla koll på de framsteg vi gör mot klimatmålen och för att säkerställa att vi kan upprätthålla åtagandet, som beskrivs på sidan [33](#).

I absoluta värden släppte Embracer Group ut totalt 781 tCO<sub>2</sub>e i Scope 1, 3 449 tCO<sub>2</sub>e i Scope 2 (platsbaserad) och 2 348 tCO<sub>2</sub>e i Scope 2 (marknadsbaserad), samt 330 833 tCO<sub>2</sub>e i Scope 3. Sammantaget motsvarar detta under räkenskapsåret 2024/25 totalt 335 063 tCO<sub>2</sub>e bruttoväxthusgasutsläpp för alla Scope 1, 2 och 3 (platsbaserad) och 333 962 tCO<sub>2</sub>e för alla Scope 1, 2 och 3 (marknadsbaserad). Detta presenteras i tabellen nedan, och de beskrivna siffrorna åtföljs av information om inkluderingar och begränsningar för varje Scope.

## VÄXTHUSGASUTSLÄPP

Mängder i tCO<sub>2</sub>e

2024/25

### Scope 1 växthusgasutsläpp

Bruttoutsläpp Scope 1	781
-----------------------	-----

### Scope 2 växthusgasutsläpp

Bruttoutsläpp platsbaserade Scope 2	3 449
Bruttoutsläpp marknadsbaserade Scope 2	2 348

### Betydande växthusgasutsläpp inom Scope 3

Totala bruttoutsläpp Scope 3	330 833
1. Inköpta varor och tjänster	5 032
3. Bränsle- och energirelaterade aktiviteter (ingår inte i Scope 1 eller Scope 2)	749
4. Transport och distribution i tidigare led	1 124
6. Tjänsteresor	3 253
7. Anställdas pendling	2 985
9. Transport och distribution i senare led	1 763
11. Användning av sålda produkter	315 927

### Totala utsläpp av växthusgaser

Totala utsläpp av växthusgaser (platsbaserade)	335 063
Totala utsläpp av växthusgaser (marknadsbaserade)	333 962

**Scope 1:** Av de 781 tCO<sub>2</sub>e växthusgasutsläppen i Scope 1, kom 0 % från reglerade utsläppshandelssystem eftersom Embracer Group inte omfattas av sådana instrument, t.ex. EU ETS. Mätningarna i Scope 1 inkluderar växthusgasutsläpp som genereras från bränslen och gas som används vid stationär förbränning för uppvärmning (om någon), mobil förbränning från företagsfordon och diffusa utsläpp från köldmedier som används i VVS-system. Inga processutsläpp eller biogena utsläpp redovisas i Scope 1 eftersom det inte är tillämpligt på Embracers egen verksamhet. Uppskattningar har använts där exakta data inte är tillgängliga.

**Scope 2:** Inom Scope 2 mäts växthusgasutsläppen enligt både den platsbaserade och den marknadsbaserade metoden i enlighet med GHG-protokollets Scope 2-vägledning. Scope 2-mätningarna, både platsbaserade och marknadsbaserade, inkluderar de växthusgasutsläpp som genereras vid produktions- och distributionsfasen av den el, fjärrvärme och fjärrkyla som vi köpt och/eller förvärvat under räkenskapsåret. Ingen ånga redovisas i Scope 2 eftersom den inte förbrukas av den egna verksamheten, och inga biogena utsläpp redovisas i Scope 2 eftersom bioenergi inte används.

**Scope 3:** Angående de 330 833 tCO<sub>2</sub>e i Scope 3 inkluderar mätningarna de kategorier som ansågs vara prioriterade för oss att mäta baserat på resultaten av en bredare Scope 3-screening som utfördes under räkenskapsåret 2023/24, i

samband med processen för inlämning för SBTi. I en sådan screening beräknades och analyserades växthusgasutsläppen i alla 15 Scope 3-kategorier. Detta innebär att, på grund av oväsentlighet eller icke-tillämplighet, är de återstående Scope 3-kategorierna exkluderade från koncernens offentliggörande av växthusgasinventeringen. Nedan följer en kort sammanfattning av metoden för var och en av de betydande Scope 3-kategorierna.

> **3.1 Inköpta varor och tjänster** är den näst största kategorin i Scope 3 och representerar 2 % av de totala Scope 3-utsläppen. Den beräknas med hjälp av primärdata som erhållits från leverantörer, såsom faktiska inköpsvolymen i ton, antal enheter eller utgifter. Den inkluderar data om inköpta moln- och datacenter-tjänster, samt kontorsförbrukningsvaror, "merchandise", förpackningar, IT-utrustning (datorer, telefoner, bord etc.) och möbler. Den exkluderar data om större tillgångar såsom byggnader, fordon etc. Uppskattningar har använts där exakta data inte är tillgängliga. Vi ser förbättringsmöjligheter i datainsamling gällande Embracers fysiska distribution och lagerhållning.

> **3.3 Bränsle- och energirelaterade aktiviteter** beräknas med samma primära eller uppskattade data som samlats in för Scope 1- och 2-mätningar, inklusive den energidata som tillhandahålls enligt E1-5. Dock tillämpas andra emissionsfaktorer för att erhålla de indirekta uppströms växthusgasutsläppen som genereras under

produktionsfasen av den energi som konsumeras vid Embracers anläggningar. Genom att inkludera denna kategori kan vi förstå hela livscykeln för växthusgasutsläpp från Embracers energiberoende.

- > **3.4 Transport och distribution i tidigare led** beräknas på företagsnivå baserat på ton km med hjälp av primärdata som erhållits från leverantörer, såsom transporterad volym (vikt), transportrutter (avstånd) och tillämpligt transportsätt (fordon). Det inkluderar data gällande inkommande logistiktjänster som köpts för att transportera varor från koncernens primära leverantörer till anläggningarna. Observera att denna kategori endast mäts för de företag med betydande logistikverksamhet, och inte hela Embracer Group. Uppskattningar har använts där exakta data inte är tillgängliga.
- > **3.6 Tjänsteresor** beräknas med hjälp av primärdata som erhållits från direkta mätningar från leverantörer, såsom de faktiska transportrutter som Embracer Groups anställda reser via flyg, tåg, taxi, buss, privatbilar, hyrbilar och båt eller liknande. Det inkluderar data från inrikes och internationella affärsresor som genomförts under året, samt hotellnätter. Uppskattningar har använts där exakta data inte är tillgängliga.
- > **3.7 Anställdas pendlning** beräknas med resultat erhållna från medarbetarundersökningar och där data varit otillgängligt har uppskattningar gjorts med hjälp av data från

räkenskapsåret 2023/24 och förändringen i antalet anställda. Eftersom beräkningarna bygger på flera antaganden har vi antagit ett konservativt tillvägagångssätt för de uppskattningar som använts.

- > **3.9 Transport och distribution i senare led** beräknas på företagsnivå baserat på ton km med hjälp av primärdata om utgående logistik för sålda produkter. Observera att även denna kategori endast mäts för företag med betydande logistisk verksamhet, och inte hela Embracer Group.
- > **3.11 Användning av sålda produkter** fortsätter också att styras av data från räkenskapsåret 2022/23. Den står för 95 % av Scope 3 och 94 % av de totala växthusgasutsläppen. Den beräknas med hjälp av 100 % antaganden baserade på antalet sålda digitala spel och uppskattningar på deras olika plattformar och konsoler, genomsnittlig tid som spenderas på varje spel, energieffektivitet för varje konsol och elutsläppsfaktorer för länder där spelen såldes. Eftersom beräkningarna baseras på flera antaganden har vi antagit en konservativ metod för de uppskattningar som använts.

**Växthusgasintensitet:** Beträffande växthusgasintensiteten, det vill säga de totala utsläppen av växthusgaser i tCO<sub>2</sub>e i förhållande till nettointäkten, blev resultatet 15 tCO<sub>2</sub>e per 1 miljon kronor för platsbaserade och 15 tCO<sub>2</sub>e per 1 miljon kronor för marknadsbaserade. Nettointäktsbeloppen som används i nämnen härrör från not 3 i bokslutet.

## Metod för att beräkna våra växthusgasutsläpp i Scope 1, 2 och 3

Växthusgasutsläppsdata baseras på direkta mätningar enligt den operativa kontrollmetoden enligt Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Därför är alla siffror konsoliderade siffror från verksamheter och koncernföretag som Embracer Group har operativ kontroll över. All data samlas in från varje enskilt koncernföretag och aggregeras som ett totalt antal för Embracer Group i denna rapport. Den perioden som återspeglas i GHG-inventeringen är räkenskapsåret april 2024 till mars 2025, enligt samma principer som i koncernens finansiella rapporter, alltså inte densamma som det ordinarie kalenderåret.

Jämförelsesiffrorna för växthusgasutsläpp mellan innevarande och föregående rapporteringsperioder har omräknats. Jämförelsetalen tar därför hänsyn till den organisatoriska transformationen av Embracer Group där koncernföretagen Asmodee och Easybrain har avyttrats.

Alla siffror anges som bruttoutsäpp av växthusgaser, vilket innebär att eventuell klimatkompensering inte ingår i beräkningarna för att säkerställa en korrekt förståelse av de faktiska växthusgasutsläppen. Växthusgasinventeringen inkluderar utsläpp av koldioxid (CO<sub>2</sub>), metan (CH<sub>4</sub>), dikväveoxid (N<sub>2</sub>O), fluorkolväten (HFC), perfluorkolväten (PFC), svavelhexafluorid (SF<sub>6</sub>) och kvävetrifluorid (NF<sub>3</sub>), mätt i tCO<sub>2</sub>e med hjälp av lämpliga emissionsfaktorer. Biogena utsläpp beaktas och redovisas separat när så är tillämpligt.

För beräkningarna använder vi emissionsfaktorer från källor som Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA) och International Energy Agency (IEA) och Carbon Footprint LTD. Emissionsfaktorer för beräkning av energirelaterade utsläpp väljs utifrån landsspecifika omständigheter, och använder därmed medelvärden för nationella elmixar baserade på platsen för en given utsläppsgenererande verksamhet, för respektive koncernföretag.

Aktivitetsdata är mestadels tillgänglig via direkta leverantörer eller via interna system. Där aktivitetsdata inte har kunnat erhållas från vissa koncernföretag har vi uppskattat den givna utsläppskällan genom att använda data från liknande koncernföretag och beräkna växthusgasutsläppen baserat på intensitetsvärden, såsom antal anställda, lokalyta eller intäkter.

Sammanfattningsvis är de siffror som tillhandahålls för koncernens växthusgasutsläpp för Scope 1 och Scope 2 så kompletta som möjligt, utan användning av betydande antaganden på koncernnivå. För Scope 3 förväntas dock tillförlitligheten vara lägre på grund av komplexiteten och svårigheten med att säkerställa både datamängd och datakvalitet relaterad till aktiviteter uppströms och nedströms i värdekedjan. Uppgifterna har validerats internt men har inte granskats av någon extern part.

Embracer Groups växthusgasutsläpp (tCO <sub>2</sub> e)	2023/24	2024/25	% förändring
<b>Scope 1 &amp; 2</b>	5 213	4 230	-19 %
Scope 1	621	781	26 %
Scope 2 (location-based)	4 592	3 449	-25 %
<b>Scope 3</b>	383 992	330 833	-14 %
<b>Total</b>	389 205	335 063	-14 %
<b>Växthusgasintensitet per nettointäkt (tCO<sub>2</sub>e / MSEK)</b>	<b>2023/24</b>	<b>2024/25</b>	<b>% förändring</b>
Totala utsläpp av växthusgaser (platsbaserade) per nettointäkt	14	15	7 %
Totala utsläpp av växthusgaser (marknadsbaserade) per nettointäkt	14	15	7 %

## VÄXTHUSGASUTSLÄPP OCH KOLDIOXIDKREDITER

Under räkenskapsåret 2024/25 har Embracer Group inte aktivt stöttat några projekt för borttagning eller begränsning av växthusgaser som syftar till att permanent avlägsna växthusgaser från atmosfären. Vi har inte heller köpt koldioxidkrediter eller engagerat oss i andra aktiviteter relaterade till borttagning, lagring eller kompensation av växthusgaser. I Embracers klimatrelaterade policyåtagande understryker vi uttryckligen att minskning av dess klimatpåverkan inte på något sätt bör innebära någon form av kompensation eller borttagning av växthusgaser som metod. Förhållningssättet för kompensation är att inte använda den. Varför de specifika datapunkterna i detta upplysningskrav utelämnas.

## VÅRA ÅTGÄRDER FÖR ATT MOTVERKA KLIMATFÖRÄNDRINGAR

Embracer Group har inte vidtagit några specifika åtgärder för att mildra klimatförändringarna under räkenskapsåret. Därför lämnas ingen detaljerad information. Detta beror på den pågående transformationen, initiativ för att minska växthusgasutsläpp och andra strategiska åtgärder. Till exempel har utvecklingen av en klimatomställningsplan ännu inte påbörjats.

Även om vi inser vikten av att kunna tillhandahålla en förståelse som tydligt beskriver Embracers insatser för att minska växthusgasutsläpp, såväl som förenlighet med Parisavtalet, har vi ingen klimatrelaterad omställningsplan på plats. Vi förbereder oss för att anta en sådan omställningsplan och offentliggöra den under räkenskapsåret 2026/27, efter att

omställningsprogrammet har slutförts. Utöver det förväntar vi oss att konkretisera de åtgärder och resurser som behövs för dess genomförande. Som en del av den utvecklingen strävar vi efter att integrera finansiering via koncernens interna klimatfond som inrättades under räkenskapsåret 2023/24. Syftet med klimatfonden är specifikt inriktat på att finansiera interna initiativ för att minska växthusgasutsläpp, men ingen finansiering har ännu tilldelats. Den förväntas vara en viktig möjliggörare för framtida finansiell planering och investeringar i utsläppsminskningar, både på moderföretagsnivå och hos enskilda koncernföretag.

Samma resonemang gäller för den slutliga utvecklingen av interna koldioxidprissättningssystem som begärts. Idag tillämpar vi inte en sådan metod i nuvarande beslutsprocesser, men det kan bli relevant i framtiden för att ytterligare stimulera åtgärder och anpassa beslutsfattandet till Embracers klimatrelaterade policyer och mål.

Utöver detta har konkreta åtgärder som initierats under rapporteringsåret avsett investeringar i systemstöd för datainsamling. Huvudmålet är att stärka kapaciteten inom den omfattande datainsamlingen och att anpassa metoder för dataanalys inom hela Embracer Group. Dessutom har vi utökat hållbarhetssamarbetet inom koncernen, inklusive värdefulla resurser med erfarenhet från GRI-rapportering, för att ytterligare stärka ESG-datahanteringsteamet. Vi ser detta som förberedande åtgärder för att systematiskt informera och stödja framtida begränsningsåtgärder, genom att utnyttja kompetensen i den globala organisationen. Vi anser att detta är avgörande för att lyckas nå koncernens klimatmål.

# EU:s TAXONOMI

Embracer Groups huvudsakliga verksamhet är att utveckla och förlägga PC-, konsol-, mobil- och VR-spel inom spel och underhållningsindustrin, vilket inte är en ekonomisk aktivitet som omfattas av taxonomin för miljömässig hållbarhet. Av de cirka 90 ekonomiska aktiviteter som omfattas av Taxonomin har Embracer Group identifierat leasing av fastigheter samt förvärv och ägande av fastigheter, som ekonomiska aktiviteter som är sådana som Embracer Group bedriver och som kan ligga inom taxonomin.

Vid en närmare analys av hur dessa aktiviteter definieras, är Embracer Groups slutsats att koncernens ägda och leasade kontor som nyttjanderättstillgångar samt investeringar i anpassning och renovering av leasade och ägda fastigheter är den enda ekonomiska aktiviteten som Embracer Group bedriver, som faller inom taxonomin. Baserat på ovan redovisar Embracer koncernen på nästkommande sidor följande information i de tabeller som krävs enligt EU-Taxonomin:

## Omsättning

Inget av de ingående bolagen i Embracer Group bedriver verksamhet som omfattas av taxonomin för miljömässig hållbarhet, varför helheten redovisas som Omsättning hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin. Andelen omsättning – se Rapport över resultat, rad Nettoomsättning.

## Kapitalutgifter (CapEx)

7.7 Förvärv och ägande av byggnader: Visar hur stor andel av Embracer Groups investeringar, i balansräkningen, som sker inom koncernens ägda och leasade kontor som nyttjanderättstillgångar samt investeringar i anpassning och renovering av leasade och ägda fastigheter. I nuläget finns inte den koppling mellan finansiella data och information om leasade och ägda kontor som skulle behövas för att bedöma taxonomiförenlighet, varför helheten redovisas som ej taxonomiförenlig. Andel CapEX – se not 15 rad Årets investeringar i kolumnen Byggnader och mark samt not 16 Tillkommande avtal.

## Driftsutgifter (OpEx)

Opex motsvarar icke aktiverade kortfristiga leasingavtal (se not 16), underhålls- och reparationskostnader och andra direkta kostnader för den dagliga servicen av leasade och ägda fastigheter. Nyckeltalet visar hur stor andel av sådana kostnader i Embracer Group som finns inom koncernens ägda och leasade kontor som nyttjanderättstillgångar samt investeringar i anpassning och renovering av leasade och ägda fastigheter och redovisas i sin helhet som Driftsutgifter hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin.

## Kärnenergi- och fossilgasrelaterade verksamheter

Inget av de ingående bolagen i Embracer koncernen utför, finansierar eller är exponerat mot kärnenergi- eller fossilgasrelaterade verksamheter. Tabellen gäller således såväl de enskilda bolagen, som gruppen som helhet.

Dubbelräkning har undvikits genom säkerställande av att endast separata kostnadskomponenter har inkluderats i summeringen av de relevanta verksamheterna.

## Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)

Embracer koncernens ekonomiska aktivitet inom leasing av fastigheter samt förvärv och ägande av fastigheter riskerar att påverkas negativt av flera av de klimatrelaterade risker som förtecknas i EU-kommissionens bilaga med tekniska granskningskriterier i relation till taxonomin. Framför allt akuta risker, exempelvis storm, översvämning eller jordskred kan utsätta fastigheter för negativ påverkan, men även kroniska risker, som global uppvärmning, kan påverka fastigheterna under dess livslängd.

## Minimiskyddsåtgärder avseende mänskliga rättigheter, anti-korruption, ansvarsfull skatt och rättvis konkurrens (Minimum Safeguards)

Embracer Groups policyer och riktlinjer (se sidan 40) lägger grunden för att säkerställa att koncernen efterlever de sociala minimikrav som definieras i relation till EU-taxonomin. Därutöver har koncernen åtagit sig att följa OECD:s riktlinjer för multinationella företag, och arbetar med Human Rights Due Diligence (HRDD) i linje med FN:s vägledande principer för mänskliga rättigheter och företag.

# TAXONOMITABELLER

## OMSÄTTNING

Ekonomiska verksamheter (1)	År 2024/25		Kriterier för väsentligt bidrag						
	Kod (2)	Omsättning (3)	Andel av omsättningen år 2024/25 (4)	Begränsning av klimatförändringar (5)	Anpassning till klimatförändringar (6)	Vatten (7)	Föroreningar (8)	Cirkulär Ekonomi (9)	Biologisk mångfald (10)
	MSEK	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	
<b>A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>									
<b>A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)</b>									
Kapitalutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Varav möjliggörande verksamheter		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Varav omställningsverksamheter		0	0%	0%					
<b>A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)</b>									
Omsättningen hos de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A. Omsättning för verksamheter som omfattas av taxonomin (A1+A2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>									
Omsättningen hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin		22 370	100%						
<b>TOTALT</b>		<b>22 370</b>	<b>100%</b>						

## OMSÄTTNING I fortsättning

Ekonomiska verksamheter (1)	Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)							Andel förenliga med taxonomikraven (A.1) eller som omfattas av taxonomikraven (A.2) omsättning, år 2023/24 (18)	Kategori möjliggörande verksamhet (19)	Kategori omställningsverksamhet (20)
	Begränsning av klimatförändringar (11)	Anpassning till klimatförändringar (12)	Vatten (13)	Föroreningar (14)	Cirkulär ekonomi (15)	Biologisk mångfald (16)	Minimiskyddsåtgärder (17)			
	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N			
<b>A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>										
<b>A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)</b>										
Kapitalutgifter för de miljömässigt hållbara (Taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)	N	N	N	N	N	N	N	0%		
Varav möjliggörande verksamheter	N	N	N	N	N	N	N	0%		
Varav omställningsverksamheter	N	N	N	N	N	N	N	0%		
<b>A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)</b>										
Omsättningen hos de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)								0%		
A. Omsättning för verksamheter som omfattas av taxonomin (A1+A2)								0%		

## KAPITALUTGIFTER (CapEx)

Ekonomiska verksamheter (1)	År 2024/25		Kriterier för väsentligt bidrag						
	Kod (2)	Kapitalutgifterna (3)	Andel av kapitalutgifterna, år 2024/25 (4)	Begränsning av klimatförändringar (5)	Anpassning till klimatförändringar (6)	Vatten (7)	Föreningar (8)	Cirkulär ekonomi (9)	Biologisk mångfald (10)
	MSEK	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL
<b>A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>									
<b>A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)</b>									
Kapitalutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Varav möjliggörande verksamheter		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Varav omställningsverksamheter		0	0%	0%					
<b>A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)</b>									
Förvärv och ägande av byggnader	CCM 7.7	210	5%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL
Kapitalutgifter för de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		210	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A. Kapitalutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin (A1+A2)		210	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>									
Kapitalutgifter hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin		3 928	95%						
<b>TOTALT</b>		<b>4 138</b>	<b>100%</b>						

## KAPITALUTGIFTER (CapEx) | fortsättning

Ekonomiska verksamheter (1)	Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)							Andel förenliga med taxonomikraven (A.1) eller som omfattas av taxonomikraven (A.2) kapitalutgifter, år 2023/24 (18)	Kategori möjliggörande verksamhet (19)	Kategori omställningsverksamhet (20)
	Begränsning av klimatförändringar (11)	Anpassning till klimatförändringar (12)	Vatten (13)	Föreningar (14)	Cirkulär ekonomi (15)	Biologisk mångfald (16)	Minimiskyddsåtgärder (17)			
	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
<b>A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>										
<b>A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)</b>										
Kapitalutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)	N	N	N	N	N	N	N	0%		
Varav möjliggörande verksamheter	N	N	N	N	N	N	N	0%		
Varav omställningsverksamheter	N	N	N	N	N	N	N	0%		
<b>A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)</b>										
Förvärv och ägande av byggnader								6%		
Kapitalutgifter för de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)								6%		
A. Kapitalutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin (A1+A2)								6%		

## DRIFTUTGIFTER (OpEx)

Ekonomiska verksamheter (1)	År 2024/25		Kriterier för väsentligt bidrag						
	Kod (2)	Driftsutgifter (3)	Andel av driftsutgifterna, år 2024/25 (4)	Begränsning av klimatförändringar (5)	Anpassning till klimatförändringar (6)	Vatten (7)	Föreningar (8)	Cirkulär ekonomi (9)	Biologisk mångfald (10)
	SEKm	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL
<b>A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>									
<b>A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)</b>									
Driftsutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Varav möjliggörande verksamheter		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Varav omställningsverksamheter		0	0%	0%					
<b>A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)</b>									
Driftsutgifter för de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
A. Driftsutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin (A1+A2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>B. VERKSAMHETER SOM INTE OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>									
Driftsutgifter hos verksamheter som inte omfattas av taxonomin		13	100%						
<b>TOTALT</b>		<b>13</b>	<b>100%</b>						

## DRIFTUTGIFTER (OpEx) | fortsättning

Ekonomiska verksamheter (1)	Kriterier avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH)							Andel förenliga med taxonomikraven (A.1) eller som omfattas av taxonomikraven (A.2) driftsutgifter, år 2023/24 (18)	Kategori möjliggörande verksamhet (19)	Kategori omställningsverksamhet (20)
	Begränsning av klimatförändringar (11)	Anpassning till klimatförändringar (12)	Vatten (13)	Föreningar (14)	Cirkulär ekonomi (15)	Biologisk mångfald (16)	Minimiskyddsåtgärder (17)			
	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
<b>A. VERKSAMHETER SOM OMFATTAS AV TAXONOMIN</b>										
<b>A.1. Miljömässigt hållbara verksamheter (taxonomiförenliga)</b>										
Driftsutgifter för de miljömässigt hållbara (taxonomiförenliga) verksamheterna (A.1)	N	N	N	N	N	N	N	0%		
Varav möjliggörande verksamheter	N	N	N	N	N	N	N	0%		
Varav omställningsverksamheter	N	N	N	N	N	N	N	0%		
<b>A.2 Verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga)</b>										
Driftsutgifter för de verksamheter som omfattas av taxonomin men som inte är miljömässigt hållbara (ej taxonomiförenliga) (A.2)								0%		
A. Driftsutgifter för verksamheter som omfattas av taxonomin (A1+A2)								0%		

## KÄRNKRAFTS- OCH FOSSILGASRELATERADE VERKSAMHETER

Rad	Kärnkraftsrelaterade verksamheter	JA/NEJ
1	Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot forskning, utveckling, demonstration och utbyggnad av innovativa elproduktionsanläggningar som producerar energi från kärnenergi-processer med minimalt avfall från bränslecykeln	NEJ
2	Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot uppförande och säker drift av nya kärntekniska anläggningar för produktion av el eller processvärme, inbegripet för fjärrvärme eller industriella processer, såsom vätgasproduktion, samt för säkerhets-uppgraderingar av dessa, med hjälp av bästa tillgängliga teknik.	NEJ
3	Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot säker drift av befintliga kärntekniska anläggningar som producerar el eller processvärme, inbegripet för fjärrvärme eller industriella processer, såsom vätgasproduktion från kärnenergi, samt säkerhets-uppgraderingar av dessa	NEJ
<b>Fossilgasrelaterade verksamheter</b>		
4	Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot uppförande eller drift av elproduktions-anläggningar som producerar el med hjälp av fossila gasformiga bränslen.	NEJ
5	Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot uppförande, renovering och drift av anläggningar för kombinerad produktion av värme/kyla och el med hjälp av fossila gasformiga bränslen.	NEJ
6	Företaget utför, finansierar eller är exponerat mot uppförande, renovering och drift av värmeproduktionsanläggningar som producerar värme/kyla med hjälp av fossila gasformiga bränslen.	NEJ

# HÅLLBARHETSSTYRNINGS- INFORMATION

*Vi har en solid grund för styrning och vägleds av stark affärsetik för att säkerställa att Embracer Group följer gällande lagar och förordningar. Detta ramverk, som inkluderar policyer och processer som gäller i hela koncernen, kommuniceras effektivt i hela organisationen och genomsyrar vår kultur och våra värderingar.*

## ANSVARFULLT FÖRETAGANDE

### VÅRT STYRNINGSRELATERADE ÅTAGANDE

Embracer Group har antagit en hållbarhetspolicy, som är offentligt tillgänglig på vår hemsida, som beskriver koncernens åtaganden gällande styrning, människor och miljö. Specifikt relaterat till styrning behandlar den områden som affärsetik och hållbar affärsverksamhet. Konkret innebär det ett åtagande för Embracer Group att driva en hållbar verksamhet byggd på transparens, integritet och samarbete, där alla idéer om hur vi kan förbättras är välkomna. Ytterligare information om våra åtaganden inom dessa områden anges i följande antagna policyer och styrdokument: Embracer Groups policy för bolagsstyrning, Embracer Groups policy mot korruption, Embracer Groups policy för efterlevnad av handelsregler, Embracer Groups skattepolicy, Embracer Groups uppförandekod och Embracer Groups uppförandekod för leverantörer.

### VÅR HÅLLBARHETSRELATERADE STYRNINGSSTRUKTUR

Inom Embracer Group består styrelsen, VD och koncernledningen av de administrativa, lednings- och tillsynsorganen. Detta inkluderar även revisions- och hållbarhetsutskottet samt ersättningsutskottet, vilka är utskott som utsetts av styrelsen. Dessa är de styrande organen med högsta beslutanderätt på koncernnivå, inklusive i hållbarhetsfrågor. Den högst ansvariga för hållbarhet är styrelsen medan olika funktioner och chefer är involverade i genomförandet. Styrelsen har det högsta ansvaret för att säkerställa att hållbarhet är i linje med företagets strategi, riskhantering och långsiktiga värdeskapande. Styrelsen har delegerat ansvaret och beslutsfattandet i hållbarhetsfrågor till VD, med styrelsen som ytterst ansvarig, vilket beskrivs vidare nedan.

Styrelsen består av sju ledamöter. Sex styrelseledamöter är oberoende icke-verkställande ledamöter (86 %), och koncernens VD är den enda verkställande ledamoten (14 %). Andelen kvinnor i styrelsen är 43 %. För närvarande finns det ingen direkt representation av anställda och andra arbetstagare i styrelsen.

Koncernledningen består av sex medlemmar, alla ledande befattningshavare (100 %). Dessa är koncernens VD, koncernens finansdirektör, stabschef för juridik och styrning, chefen för strategiska partnerskap, koncernens vice VD som också är VD för den operativa koncernen Crystal Dynamics –

Eidos, och VD för den operativa koncernen Coffee Stain. Andelen kvinnor i koncernens ledningsgrupp är 33 %.

Tillsammans har styrelseledamöter och ledande befattningshavare en rad relevanta erfarenheter från tidigare ledande befattningar och styrelseuppdrag för börsnoterade företag och internationella företag som verkar i liknande sammanhang. Detta inkluderar erfarenheter från spelindustrin, spelutveckling, elektronik, studioförvärv, fusioner och förvärv, affärsomvandling, avyttring, rekonstruktioner, teamkultur, styrning, affärsutvecklingsstrategier, produktledning samt andra sektorer såsom IT, finansmarknaden och juridik. För biografi, se bolagsstyrningsrapporten på sidan [##](#) eller hemsidan.

När det gäller hållbarhetsfrågor har styrelsen utsett tre styrelseledamöter till revisions- och hållbarhetskommittén. Kommitténs huvudsakliga uppgift är att ha en rådgivande roll gentemot styrelsen. Den ansvarar för att säkerställa kvaliteten på den externa rapporteringen, effektiviteten i internkontroll, revisioner och riskhantering, samt den fortsatta utvecklingen av hållbarhetsarbetet. Ansvaret för tillsyn och den kontinuerliga ledningens hantering av hållbarhetsrelaterade effekter, risker och möjligheter har dock vidare delegerats av VD:n till koncernens finansdirektör. För att säkerställa att de hållbarhetsrelaterade styrningsrutinerna, tillsynen och kontrollerna ligger närmare vår verksamhet har en del av ansvaret att övervaka och hantera hållbarhetsrelaterade frågor i den dagliga verksamheten delegerats från finansdirektören till hållbarhetschefen och till de enskilda operativa grupperna.

Hållbarhetschefen ansvarar för att samordna engagemang med andra interna ledningspositioner avseende specifika väsentliga hållbarhetsfrågor, såsom HR-chefer för sociala frågor gällande egen personalstyrka och chef för styrning och efterlevnad för affärsetiska frågor. Dessutom ansvarar hållbarhetschefen för att utveckla och upprätthålla den övergripande strategin och agendan inom Embracers hållbarhetsramverk. Detta inkluderar att samarbeta med externa intressenter och ämnesexperter. En del av hållbarhetschefens ansvar är också att bygga en bro mellan Embracer Group och de operativa grupperna genom kontinuerligt samarbete. Syftet är att genomdriva koncernens strategier inom hållbarhet i alla koncernföretag (top-down), underlätta samarbete och synergier för koncernövergripande aktiviteter och rapporteringsprocesser (bottom-up) inom hållbarhet. Koncernens hållbarhetsteam arbetar nära koncernens finansdirektör och alla operativa grupper, både

via direktkontakt och andra forum. Hållbarhetsambassadörgruppen är ett forum, inrättat som ett kunskapsdelningsnätverk med representanter från alla operativa grupper. För mer information om rapporteringsvägarna i hållbarhetsfrågor till styrelsen, hållbarhets- och revisionskommittén och koncernledningen, se sidan 38.

Sammantaget är styrelsen, VD och koncernledningen högst ansvariga för beslut kring den strategiska agendan, målsättning och policyantagande inom hållbarhetsområdet, inklusive det övergripande resultatet gentemot dessa. Den kontinuerliga övervakningen och implementeringen för att säkerställa framsteg mot dessa ligger dock hos hållbarhetschefen och de operativa grupperna. De gör det genom att ha tillgång till en rad interna ämnesexperter som kan användas i hela organisationen. Vi arbetar också kontinuerligt med att stärka Embracers hållbarhetsrelaterade expertis för att säkerställa en framgångsrik hantering av vår väsentliga påverkan, risker och möjligheter. Dedikerade kontroller och rutiner för att hantera hållbarhetsrelaterad information är på väg att etableras. För mer information, se sidan 40. Dessutom erbjuder vi utbildning i specifika policyer för alla nivåer i organisationen, från högsta ledningen till anställda. Vi har också utbildningsinitiativ via FN:s Global Compact och annan extern utbildning som anställda kan genomgå.

De väsentliga effekter, risker och möjligheter som styrelsen, dess revisions- och hållbarhetskommitté, VD och koncernledning behandlar är de hållbarhetsfrågor som beskrivs på sidan 15. Dessa hållbarhetsfrågor är sammankopplade med den övergripande affärsstrategin, affärsmodellen och värdekedjan som beskrivs på sidan 7. Därför beaktas de effekter, risker och möjligheter som är förknippade med olika aspekter av Embracers verksamhet vid övervakning av strategin och i beslutsfattandet om större transaktioner. Se sidan 40 för mer information om hur vi också

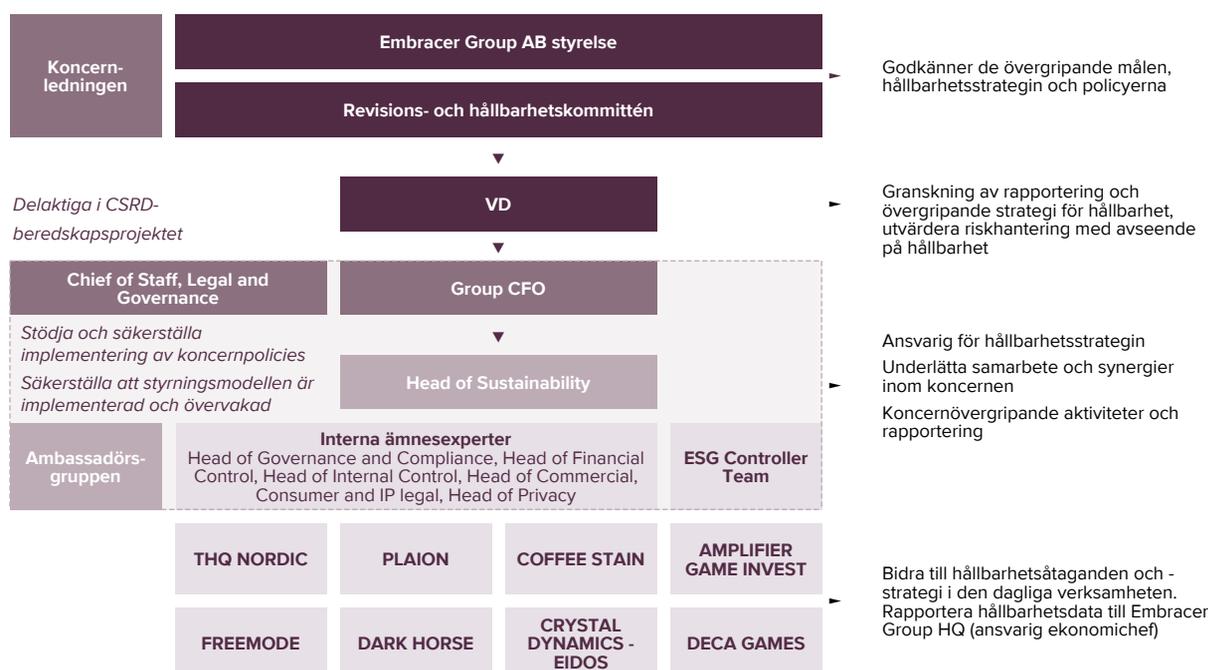
strävar efter att integrera dessa hållbarhetsfrågor i vår löpande riskhanteringsprocess.

Med hänvisning till den övergripande styrningsstrukturen fokuserar våra administrativa, lednings- och tillsynsorgan på de övergripande målen, medan ledningen fokuserar på de mer detaljerade målen och utövar tillsyn över processen för att hantera väsentliga effekter, risker och möjligheter inom alla ESG-områden. Koncernledningens roll är huvudsakligen att hålla sig informerad så att hållbarhetsfrågor kan integreras i och beaktas i den övergripande affärs-, strategi- och finansiella planeringen. I år har vi etablerat en intern styrgrupp för vårt CSRD-beredskapsprojekt, som leds av hållbarhetschefen och inkluderar både finansdirektören och stabschefen för juridik och styrning. I sådana forum diskuterar vi hållbarhetsrelaterade frågor varannan månad och sammanställer vilka frågor som ska kommuniceras till styrelsen, VD:n och koncernledningen för beslutsfattande, godkännande, antagande och implementering av åtgärder. Därför informeras styrelsen och dess revisions- och hållbarhetskommitté om Embracers väsentliga effekter, risker och möjligheter.

När det gäller integrationen av hållbarhetsrelaterade prestationer i incitamentsprogram har Embracer Group inga incitamentsprogram riktade mot styrelsen eller ledande befattningshavare. Koncernens riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antagits av aktieägarna, inkluderar krav på att hållbarhetsmål ska inkluderas i incitamentsprogramstrukturer, om sådana finns.

Beslut om hur hållbarhetsmål slutligen ska införlivas i incitamentsprogrammets strukturer ligger hos styrelsen, efter förslag från ersättningskommittén (utsedd av styrelsen). Ersättningskommittén är det ansvariga organet för att uppdatera, förbereda och övervaka de globala villkoren för Embracers ersättningsprogram. För ytterligare information om ersättning, se sidan ## i förvaltningsberättelsen.

## HÅLLBARHETSORGANISATION OCH -STYRNING



## RISKHANTERING OCH INTERN KONTROLL ÖVER HÅLLBARHETSRAPPORTERING

Koncernen genomför en koncernövergripande riskbedömning (Enterprise Risk Management, ERM), bedömningen uppdateras minst två gånger per år. I sådana processer identifieras primära risker för vår verksamhet och riskreducerande åtgärder samt interna kontrollprocesser införs. Identifierade risker, inklusive hållbarhetsrelaterade risker, bedöms baserat på händelser som kan påverka uppnåendet av våra strategiska mål. För mer information om den övergripande riskbedömningen, se sidan [##](#).

I vår pågående process som bevakar de nuvarande hållbarhetsrelaterade riskerna omfattas; förmågan att rekrytera och behålla talanger, att säkerställa mångfald och en god arbetsmiljö, inklusive mångfald, inkludering och även digitalt välmående inom spel och underhållning. De beaktar även aspekter relaterade till värdekedjan och styrning. Dessutom är hållbarhetsrapportering i sig en risk som bedöms tillsammans med risker inom finansiell rapportering, men särskilda kontroller för hållbarhetsrapportering har ännu inte utvecklats och implementerats. Fram till idag har vi prioriterat införandet av olika interna kontroll- och integrationsprocesser relaterade till HR-relaterade hållbarhetsfrågor, såsom lönesättning för att hantera bedrägeririsiker i ersättningar.

När det gäller processen för att inhämta och analysera miljödata eller annan information kring hållbarhetsrutiner har vi ännu inget internt kontrollsystem på plats. Data som behövs för mätvärden samlas in med hjälp av vår digitala ESG-plattform. Genom det systemet samlar vi in data och gör intern validering för att säkerställa att de data som levereras av koncernens bolag är så fullständiga och korrekta som möjligt. I huvudsak innebär detta att Embracer Group för närvarande inte har ett formaliserat riskhanterings- och internkontrollsystem specifikt för den process som innefattar hållbarhetsrapportering. Vi förväntar oss dock att den senaste implementeringen av systemstöd kommer att anpassa hållbarhetsrapporteringsprocesser till andra liknande processer som tillämpas för Embracers finansiella rapportering. Till exempel skapar den dubbla väsentlighetsbedömningen som genomförs som en del av CSRD-arbetet en grund för vår framtida utvecklade riskkartläggning och rapportering i enlighet med upplysningskraven i ESRS.

## KONCERNENS POLICYS

Styrande dokument och processer som utvecklats av moderföretaget säkerställer att lagar, regler och gemensamma värderingar gällande affäretik kommuniceras och följs inom hela koncernen. Alla koncernpolicyer har utvecklats av ledningen i moderföretaget och därefter antagits av Embracer Groups styrelse. Efter utgången av räkenskapsåret 2024/25 antog styrelsen vår hållbarhetspolicy, där det totala antalet koncernpolicyer uppgår till 18. Implementeringsfasen för nya policyer i de operativa grupperna består av dialoger, workshops, riktlinjer och instruktioner för att säkerställa att de nya policyerna implementeras i linje med det som avses. Moderföretaget övervakar och utvärderar implementeringen. För att säkerställa lokal implementering och anpassning finns koncernens policyer tillgängliga på upp till 17 språk.

Moderföretaget följer också upp implementeringen genom det interna kontrollramverket och har rutiner för att få bekräftat när policyer har implementerats. Embracer Groups interna riktlinjer och instruktioner ger stöd och vägledning i integrationen av koncernens policyer och processer.

Embracer Group förväntar sig att alla inom koncernen ska uppträda professionellt och agera i enlighet med koncernens uppförandekod. Uppförandekoden är grunden för den gemensamma företagskulturen och våra värderingar och har enligt inrapporterad data implementerats i 98 % av alla företag inom koncernen. Uppförandekoden är indelad i tre avsnitt: uppförande i affärsverksamhet, uppförande gentemot anställda och kollegor samt uppförande i samhället. Embracer Group strävar efter en kultur baserad på värderingarna förtroende, långsiktighet och att omfamna olikheter.

Informationspolicyen är tillgänglig för alla anställda, och vi har även en insider Q&A som kompletterar insiderpolicyen. Embracers antikorrupsionspolicy har implementerats av 98 % av våra företag och den upprepade årliga utbildningen i antikorrupsion och mutor har genomförts av 76 % av våra anställda och konsulter. Under 2024/25 har vi inte haft några bekräftade incidenter av korruption. Vår policy för efterlevnad av handelsregler syftar till att säkerställa att koncernen följer sanktioner mot regimer och personer. Policyn kräver att alla tredje parter som är verksamma i högriskländer ska screenas, och en klausul om efterlevnad av handelsregler måste inkluderas i både avtal och slutanvändarlicensavtal (EULA). Alla operativa grupper har rutiner på plats för att säkerställa att policyn för efterlevnad av handelsreglerna följs. 92 % av företagen rapporterade att implementeringen är slutförd, inklusive licenser för Dow Jones screeningsystem för att säkerställa tillgång till uppdaterade sanktionslistor.

Operativa grupper måste ha en utsedd compliance officer, som är huvudansvarig på operativ gruppnivå för efterlevnad och övervakning av koncernpolicyer.

## VISSELBLÅSARSYSTEM

Anställda och externa intressenter, såsom leverantörer, kan anonymt rapportera brott mot uppförandekoden eller andra policyer via ett tredjeparts koncernövergripande visseblåsarssystem. Utöver den befintliga globala visseblåsararkanal har vi implementerat 14 lokala rapporteringskanaler för att säkerställa att vi uppfyller våra skyldigheter enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2019/1937 om skydd för personer som rapporterar brott mot unionsrätten och tillämpliga regler om dataskydd ("visseblåsarordningen") samt eventuella specifika lokala krav i de EU-medlemsstater där vi är verksamma. I enlighet med relevant nationell lagstiftning säkerställer systemet säkerhet, anonymitet och rättsligt skydd för användarna. I år registrerade systemet inga meddelanden som kategoriserades som visseblåsarmeddelanden. Det har däremot inkommit 18 meddelanden - HR-relaterade rapporter och andra ärenden genom systemet som har hanterats genom lämpliga kanaler. 98 % (95 %) av företagen inom Embracer Group har bekräftat att alla anställda har kunskap om visseblåsarssystemet och hur man använder det. 71 % (75 %) av företagen har också en lokal mekanism som ger möjlighet att rapportera oetiskt beteende säkert och anonymt.

## 18 KONCERNPOLICYS <sup>1)</sup>

> AI-policy	64 %	> HR-policy	81 %	> Policy för transaktioner med närstående	88 %
> Policy för antikorrupktion	98 %	> Informationspolicy	85 %	> Uppförandekod för leverantörer	83 %
> Uppförandekod	98 %	> Policy för informationssäkerhet	87 %	> Hållbarhetspolicy <sup>2)</sup>	— %
> Policy för bolagsstyrning	93 %	> Insiderpolicy	88 %	> Skattepolicy	88 %
> Delegationsordning	91 %	> IT-policy	80 %	> Handelspolicy	92 %
> Policy för riskhantering och internkontroll	81 %	> Integritetspolicy	87 %	> Treasury policy	84 %

<sup>1)</sup> % representerar implementeringsgraden.

<sup>2)</sup> Under implementering, därav ingen %

## 17 KONCERNRIKTLINJER OCH INSTRUKTIONER

> Redovisningsprinciper och riktlinjer	> Riktlinjer för icke-revisionstjänster som utförs av extern revisor för Embracer Group	> Riktlinjer för onboarding och offboarding
> Riktlinjer för AI-bilder	> Insider Q&A	> Riktlinjer för lösenordshantering
> Attestinstruktion	> Instruktioner för kassahantering och likviditet	> Riktlinjer för integritet
> Business Continuity Plan	> IP-riktlinjer	> Smarter Business-ramverket
> Personalhandbok	> Riktlinjer för M&A process	> Riktlinjer för visseblåsning
> Riktlinjer för riskhantering och internkontroll		
> Finansmanual		

# INNEHÅLLSINDEX

Upplysningskrav	Sida
<b>ALLMÄN INFORMATION</b>	
<b>ESRS 2 - Allmänna upplysningar</b>	
<b>Grund för utarbetandet</b>	
BP-1	Allmän grund för utarbetandet av hållbarhetsförklaringen <a href="#">44</a>
BP-2	Upplysningar med avseende på särskilda omständigheter <a href="#">44</a>
<b>Styrning</b>	
GOV-1	Förvaltnings-, lednings- och tillsynsorganens roll <a href="#">38</a>
GOV-2	Information som lämnas till och hållbarhetsfrågor som behandlas av företagets förvaltnings-, lednings- och tillsynsorgan <a href="#">38</a>
GOV-3	Integration av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentssystem <a href="#">38</a>
GOV-5	Riskhantering och intern kontroll över hållbarhetsrapportering <a href="#">40</a>
<b>Strategi</b>	
SBM-1	Strategi, affärsmodell och värdekedja <a href="#">7</a>
SBM-2	Intressenters intressen och synpunkter <a href="#">9</a>
SBM-3	Väsentliga inverknings-, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell <a href="#">15</a>
<b>Hantering av inverknings-, risker och möjligheter</b>	
IRO-1	Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga inverknings-, risker och möjligheter <a href="#">10</a>
IRO-2	Upplysningskrav i ESRS-standarder som omfattas av företagets hållbarhetsförklaring <a href="#">15</a>
<b>MILJÖINFORMATION</b>	
<b>ESRS E1 - Klimatförändringar</b>	
<b>Styrning</b>	
E1-GOV-3	Integration av hållbarhetsrelaterade resultat i incitamentssystem <a href="#">38</a>
<b>Strategi</b>	
E1-1	Omställningsplan för begränsning av klimatförändringarna <a href="#">33</a>
E1-SBM-3	Väsentliga inverknings-, risker och möjligheter och deras förhållande till strategi och affärsmodell <a href="#">15</a>
<b>Hantering av inverknings-, risker och möjligheter</b>	
E1-IRO-1	Beskrivning av arbetsgången för att fastställa och bedöma väsentliga klimatrelaterade inverknings-, risker och möjligheter <a href="#">10</a>
E1-2	Policyer för begränsning av och anpassning till klimatförändringarna <a href="#">28</a>
E1-3	Åtgärder och resurser med avseende på klimatförändringspolicyer <a href="#">33</a>
<b>Mått och mål</b>	
E1-4	Mål för begränsning av och anpassning till klimatförändringarna <a href="#">28</a>
E1-5	Energianvändning och energimix <a href="#">30</a>
E1-6	Bruttoväxthusgasutsläpp inom Scope 1, 2, 3 och totala växthusgasutsläpp <a href="#">31</a>
E1-7	Växthusgasupptag och begränsningsprojekt för växthusgaser som finansieras genom koldioxidkrediter <a href="#">33</a>
E1-8	Intern koldioxidprissättning <a href="#">33</a>



# OM DENNA RAPPORT

## VÅR ALLMÄNNA GRUND FÖR FÖRBEREDELSE OCH SÄRSKILDA OMSTÄNDIGHETER

Denna hållbarhetsrapport har upprättats på konsoliderad basis i enlighet med den konsolideringsmetod som tillämpats för den finansiella rapporteringen. Detta innebär att hållbarhetsinformation som avser följande dotterföretag THQ Nordic, PLAION, Coffee Stain, Amplifier Game Invest, DECA Games, Dark Horse Media, Freemode och Crystal Dynamics – Eidos har konsoliderats i denna presenterade rapport. Genom att inkluderas i konsolideringen av denna rapport är ovannämnda dotterföretag därmed undantagna från individuell rapportering i enlighet med artikel 19a(9) eller 29a(8) i direktiv 2013/34/EU. Större förändringar i den fortsatta omfattningen av konsolideringen beror främst på den pågående transformationen av Embracer Group, för ytterligare information se sidan ## i förvaltningsberättelsen.

Denna hållbarhetsredovisning är den lagstadgade hållbarhetsredovisning som krävs enligt ÅRL 6 kapitel §10. Det omvälvande året, avknoppningen av Asmodee och de avyttringar som har genomförts har påverkat concernens datainsamling. Företag som inte längre ingår i Embracer Group vid utgången av räkenskapsåret 2024/25 är exkluderade från processen och denna hållbarhetsredovisning. Företag som står för 99 % av intäkterna ingår i miljöinformationsrapporterna såväl som i social- och styrningsinformation. Dessutom ingår företag som representerar 97 % av personalstyrkan i miljöinformationsrapporterna, och 93 % ingår i social och styrningsinformation. Denna skillnad beror antingen på pågående avyttringar eller oförmågan att lämna in fullständiga data på grund av andra omständigheter. För segmentspecifika frågor (specifika för spelstudior), som inte är relevanta för alla företag, är svarsfrekvensen 95 %.

Hållbarhetsredovisningen har utvecklats med inspiration från direktivet om hållbarhetsrapportering (CSRD) och de underliggande europeiska standarderna för hållbarhetsrapportering (ESRS). CSRD trädde i kraft i Sverige i januari 2023. Den svenska regeringen har dock skjutit upp tillämpningen för de största företagen med ett år. Som ett resultat av detta kan svenska företag, även om europeiska regler kräver rapportering för räkenskapsåret 2024, börja rapportera från och med räkenskapsåret 2025. Därför har Embracer Group, som ett förstagångsföretag, beslutat att utfärda en CSRD-inspirerad rapport för första gången i år. För ytterligare information om de konkreta ESRS-upplysningskraven som har implementerats i denna rapport, se tabellen under sidan 40.

Hållbarhetsrapporten innehåller väsentlig information relaterad till påverkan, risker och möjligheter inom Embracer Groups egen verksamhet och vår värdekedja uppströms och nedströms. Vi har inte utelämnat någon specifik information som rör immateriella rättigheter, know-how eller resultat av innovation som kan vara relevant för att fullt ut förstå de hållbarhetsfrågor som beskrivs i denna rapport.

När det gäller tidshorisonter har vi antagit samma definitioner som föreskrivs av ESRS. Det betyder att varje hänvisning till kort sikt är lika med ett år, medellång sikt är mellan två och fem år, medan lång sikt är längre än fem år.

I de fall vi har använt uppskattningar för att fylla informations- eller dataluckor har vi redovisat relevant information om sådana metoder under varje respektive ämne eller datapunkt i hela hållbarhetsrapporten. Därför uttrycks alla källor till uppskattningar och osäkerhet i utfall i förhållande till de specifika upplysningskraven, tillsammans med standarder och protokoll som används för beräkningar. Sammantaget avser kritiska antaganden information om värdekedjan, särskilt när det gäller de uppströms- och nedströmsnivåer som ligger längre bort från vår egen verksamhet, för vilka vi saknar spårbarhet eller insikter. I sådana fall har vi utnyttjat leverantörsinformation eller relevanta sektorrporter, landsrapporter eller annan offentlig information för att i möjligaste mån möjliggöra välgrundade slutsatser. Kritiska antaganden avser även eventuell påverkan där de konkreta konsekvenserna inte kan bekräftas, samt framtidsinriktade risker och möjligheter. I tvivelfall har vi konsekvent tillämpat en konservativ strategi och bedömning.

Beträffande förändringar i upprättandet eller presentationen av hållbarhetsinformation har vi redovisat förändringar i mätvärden och jämförelsetal från den senaste rapporten, i linje med specifika upplysningskrav och den tillämpade konsolideringsmetoden. Dessa förändringar är främst en följd av den pågående organisationstransformationen, och detta anges under varje respektive upplysningskrav som det berör.

I vissa fall har specifika upplysningskrav införlivats genom hänvisning för att göra denna hållbarhetsredovisning mer läsvänlig. Dessa referenser beskrivs i tabellformat under [Innehållsindex](#) för att möjliggöra spårbarhet av informationen.

Embracers hållbarhetsrapport omfattar data och information i linje med vårt räkenskapsår 2024/25, från 1 april 2024 till 31 mars 2025.

## Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Styrelsen är ansvarig för den lagstadgade hållbarhetsrapporten på sidorna 2-44, och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen. Vår granskning har utförts i enlighet med FAR:s revisionsstandard RevR 12 Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av den lagstadgade hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning än en revision som utförs i enlighet med International Standards on Auditing och god revisionsd i Sverige. Vi anser att granskningen har gett oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

En lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm, 19 juni, 2025

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

**Magnus Svensson Henryson**  
Authorized Public Accountant

