

# Hållbarhetsrapport 2022

”Vi vill göra ett positivt avtryck i våra användares dagliga liv med våra spel.”

## STILLFRONTS HÅLLBARHETSPELARE

### Gaming for all

Vi utvecklar roliga, smarta och underhållande spel som påverkar människor och hela samhället på ett positivt sätt. Vi vill att våra spel ska vara en fantastisk social upplevelse samtidigt som vi tar ansvar för att skapa en trygg, jämlik och välkomnande spelmiljö för alla.

### Living our values

För oss på Stillfront är medarbetarna vår största tillgång. Vi vill skapa en värdebaserad företagskultur som präglas av inkludering och mångfald och attraherar begåvade och kompetenta medarbetare.

### Smart resource use

För oss är det en självklarhet att använda resurser så smart och effektivt som möjligt för att både spelbranschen och vår miljö ska må bra på lång sikt. Vår verksamhet är digital, och vår största negativa miljöpåverkan kommer från utsläppen när våra spel spelas på mobila enheter eller webbläsare. Vi vill minska våra egna utsläpp och tar därför initiativ till projekt och informerar om hur man blir en smart spelare.

# Att bygga ett hållbart spelföretag

## VD-ORD

På Stillfront vill vi göra ett positivt avtryck i våra användares liv, och det gäller för allt vi gör som företag. En viktig del av vår verksamhetsmodell är vårt hållbarhetsarbete. I takt med att människor lägger mer av sin fritid på spel blir vårt uppdrag ännu viktigare. Som concern är Stillfront ansvarig för att det innehåll vi publicerar överensstämmer med våra värden, och att vi kan skapa ett speluniversum som är digitalt, prisvärt, jämlikt och hållbart.

Under 2022 införde vi en handbok för alla våra studios. Syftet med handboken är att ge våra studios både strategisk och praktisk vägledning om hållbarhet i den dagliga verksamheten. Handboken innehåller initiativ inom Stillfronts tre hållbarhetspelare: Responsible gaming, Living our values och Gaming for all. Handboken är även indelad i tre mognadsfaser som identifierar status för respektive studios hållbarhetsarbete och lämpliga åtgärder för respektive fas. Vi har också introducerat ett digitalt datainsamlingsverktyg för alla studios, som samlar in data på årsbasis inom de tre pelarna i vårt hållbarhetsarbete. På så sätt kan våra studios få en överblick över hur de ligger till internt och en tydlig årlig översikt över sina framsteg.

Under året har vi även fokuserat ännu mer på interna och kulturella perspektiv med målet att ha nöjda medarbetare som mår bra. Vi tog initiativ till ett Living our values-forum där vi bjöd in HR-cheferna från våra studios för att diskutera gemensamma utmaningar och dela med oss av bästa praxis. Vi har också breddat vår årliga medarbetarenkät som mäter medarbetarnöjdhet och välbefinnande på arbetsplatsen.

I slutet av 2022 åtog vi oss att sätta upp kortsiktiga mål för att minska utsläppen i hela företaget, baserade på vetenskapliga rön och initiativet Science Based Targets (SBTi). Sedan 2019 har vi byggt en tillförlitlig modell för datainsamling för vår organisation och vi publicerar årligen våra utsläpp av växthusgaser. Vi har nu breddat analysen av vår klimatpåverkan och skapat en modell för att beräkna utsläppen från vår digitala marknadsföring. Framöver kommer vi att fokusera på att genomföra tillfredsställande åtgärder för att minska utsläppen från Stillfronts egen verksamhet samt inleda projekt för att minska energiförbrukningen när våra spel spelas.

Fokusområden för 2023 är att genomföra en uppdaterad dubbel väsentlighetsanalys och införa riktlinjer för att öka användningen av förnybar energi i våra kontorslokaler. Vi kommer även att öka vårt fokus på den kompetens och talang som finns inom koncernen och fortsätta att driva projekt inom strategisk kompetensförsörjning (talent management), vid sidan av många andra initiativ.

Vi är verksamma inom den digitala underhållningsindustrin och når fler än 60 miljoner användare varje månad. Därför är det viktigt för oss att, i samarbete med våra branschkollegor och våra plattformar, informera och utbilda om viktiga åtgärder som en ansvarsfull spelare bör vidta. Vi är ödmjuka och medvetna om de svårigheter som finns, men vi har en tydlig vision.



**Jörgen Larsson**

Vd och grundare, Stillfront Group

**”2022 införde vi en handbok för alla studios som ger strategisk och praktisk vägledning inom hållbarhet.”**

# Ramverk och mål för vårt hållbarhetsarbete

För oss på Stillfront är hållbarhet en integrerad del av vår strategi och affärsmodell. Vi har upprättat ett ramverk som hjälper oss att fokusera på de mest relevanta miljö-, samhälls- och bolagsstyrningsfrågorna, driva utvecklingen framåt och engagera interna och externa aktörer. Stillfronts

väsentliga frågor, mål och målsättningar ingår i ramverket och bildar tillsammans de tre huvudpelarna: Gaming for all (värdet vi skapar genom våra produkter), Living our values (interna och kulturella perspektiv) och Smart resource use (vår klimatpåverkan och hur vi minskar den). När vi utform-

ade ramverket tog vi hänsyn till flera internationella principer, bestämmelser, standarder och riktlinjer, däribland principerna i FN:s Global Compact, EU:s taxonomi, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

## Gaming for all

”Vi fokuserar på värdet vi skapar genom våra produkter”

MÅL	RESULTAT 2022
<b>Mångfald i våra spel</b>	
Nya spel som lanseras eller utvecklas ska bidra till större mångfald i vårt spelutbud.	Vår aktiva portfölj utökades med 14 nya spel under 2022. Det innebär att vi kan nå en ännu bredare publik och vi ökar den kulturella representationen och tillgängligheten för spelare över hela världen.
<b>En ansvarsfull spelkultur</b>	
Nolltolerans mot kränkande beteenden bland spelarna. Vidta åtgärder mot samtliga incidenter som kan beläggas.	Alla anmälda incidenter som kan beläggas har följts upp av våra studios enligt vårt strikta protokoll.
<b>Användarintegritet och datasäkerhet</b>	
Vi vidtar åtgärder mot samtliga incidenter som kan beläggas.	Under 2022 rapporterades ett bekräftat dataintrång till lokala dataskyddsmyndigheter och fyra klagomål inkom från dataskyddsmyndigheter.

Läs mer på s. 17–19 →

## Living our values

”Interna och kulturella perspektiv”

MÅL	RESULTAT 2022
<b>Jämställdhet, mångfald och inkludering</b>	
1. Nya spelutvecklingsteam bör bidra till ökad mångfald och inkludering	1. De spelteam som introducerades under 2022 präglas av mångfald och mångkultur, och speglar den stora mångfald av genrer och målgrupper som de riktar sig till.
2. Könsfördelningen ska vara 40/60 på alla nivåer inom koncernen.	2. Könsfördelningen i procent var 31/69 på alla nivåer inom koncernen 2022.
<b>Engagerade medarbetare som mår bra</b>	
Vår globala Employee Net Promoter Score (eNPS) bör ligga över 25. Den mäter hur sannolikt det är att medarbetare rekommenderar Stillfront som arbetsplats.	I slutet av 2022 var vår globala eNPS 22.  En bra eNPS ligger mellan 10 och 30, över 30 är utmärkt.
<b>En ansvarsfull verksamhet</b>	
Vidta åtgärder mot samtliga incidenter som anmäls via våra Speak Up-kanaler och som kan beläggas.	Under 2022 har vi inte tagit emot några anmälningar via våra Speak Up-kanaler som kan beläggas.

Läs mer på s. 20–22 →

## Smart resource use

”Plan för att minska vårt klimatavtryck”

MÅL	RESULTAT 2022
<b>Minskning av koldioxidutsläpp</b>	
Under 2022 var vår ambition att sätta upp ett mål för vår utsläppsminskning som överensstämmer med kriterierna i Science Based Targets initiative (SBTi).	I december 2022 åtog vi oss att sätta upp kortsiktiga mål för att minska utsläppen i hela företaget som överensstämmer med vetenskapliga rön och initiativet Science Based Targets (SBTi). Genom att ansluta oss till SBTi kommer vi nu att försöka få Stillfronts kortsiktiga mål för utsläppsminskningar validerade och godkända av SBTi.

Läs mer på s. 23–24 →

## Om vår affär

Vår verksamhet existerar inte i ett vakuum. Vi är beroende av leverantörer, distributionsplattformar och av alla som spelar våra spel. Stillfronts spel når ut via mobila plattformar och webbläsarplattformar. I slutet av 2022 stod mobilspel för 76 procent av Stillfronts totala bookings och andelen bookings från reklam uppgick till 16 procent.

Vår aktiva portfölj består av 78 spel fördelade på tre produktområden: Strategy, Simulation/Action & RPG och Casual & Mash-up. Våra spel riktar sig till personer som är 16 år eller äldre, beroende på spelens användarvillkor. I slutet av 2022 hade cirka 60 miljoner människor över hela världen haft glädje av våra spel, varav cirka hälften är kvinnor.

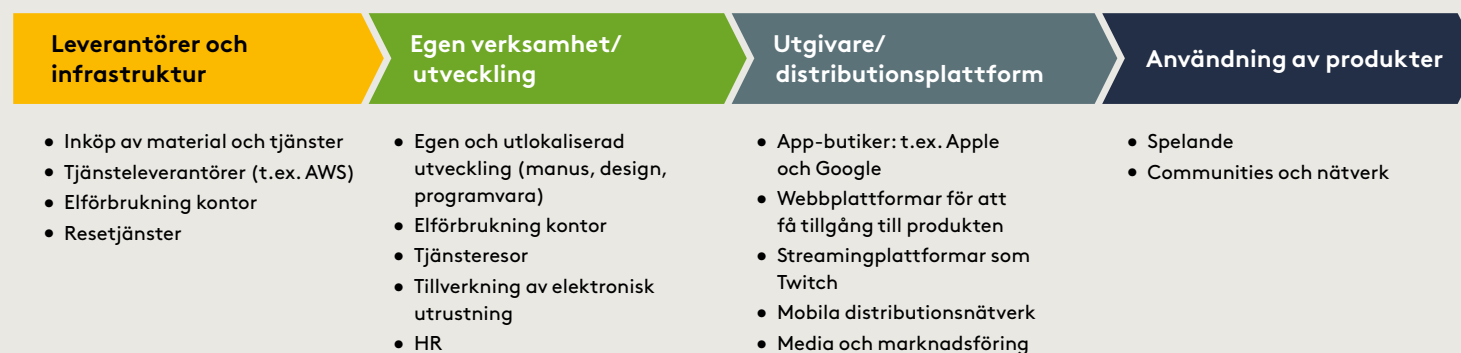
Stillfronts spel är huvudsakligen free-to-play-spel. Free-to-play-spel ger spelarna tillgång till ett spel utan kostnad, i

motsats till premiumspel som måste betalas innan det kan spelas. Våra spel ges ut av våra 23 spelstudios enskilt eller i samarbete med någon annan studio inom koncernen. Marknadsföringen sköts internt av Stillfront som har en stor egen kompetens inom prestationsbaserad marknadsföring.

Vi vill förbättra hållbarheten i hela vår värdekedja för att uppfylla vårt etiska och sociala ansvar, minska kostnaderna och säkerställa en hållbar framtid för branschen, samtidigt som vi erbjuder en trevlig och trygg spelupplevelse för alla användare.

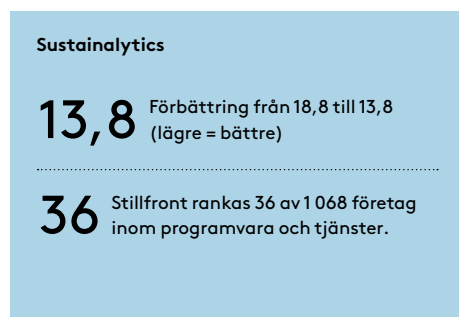
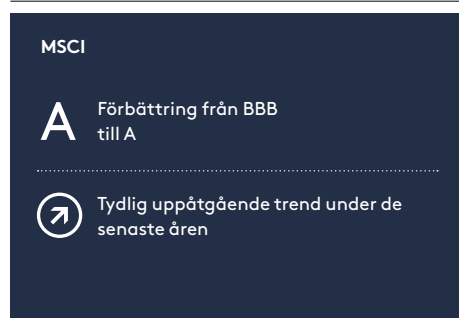
Vår verksamhet är digital, och vår största negativa miljöpåverkan kommer från utsläppen när våra spel spelas på mobila enheter eller webbläsare.

### Vår värdekedja



# Hållbarhetsstyrning

## RANKINGSINDEX FÖR UTVECKLING 2022



Styrelsen är ansvarig för Stillfronts övergripande strategi, där hållbarhet utgör en väsentlig del. Hållbarhetspolicyn har antagits av styrelsen. Vår ledningsgrupp tar fram verktyg och rutiner för att vägleda huvudkontoret och våra studios. Vi har inrättat särskilda forum för studiorepresentanter som behandlar de tre pelarna i vårt hållbarhetsramverk. Forumen leds av chefen för kommunikation, IR och hållbarhet, som också ansvarar för genomförandet av hållbarhetsstrategin och de prioriteringar som styrelsen fastställt.

Alla våra studios och deras medarbetare förväntas leva upp till våra hållbarhetsmål. Studios chef är ansvarig för implementering, tillsammans med representanten för respektive kommitté, samt för utbildning och uppföljning. Ett resurseffektivt, decentraliserat och digitalt arbetssätt är nyckeln till vår framgång.

I vår uppförandekod, baserad på de tio principerna i FN:s Global Compact som Stillfront har undertecknat, anges att alla våra medarbetare runt om i världen ska agera som Stillfront-representanter och ansvarsfulla medborgare. För att säkerställa att våra medarbetare förstår och följer vår uppförandekod genomför vi årliga utbildningsinsatser för alla anställda.

### Huvudsakliga policyer

Stillfront har tagit fram en uppsättning gemensamma värderingar och affärsprinciper som fungerar som stöd för det lokala hållbarhetsarbetet och en hållbar utveckling i våra studios. Våra viktigaste policyer är vår uppförandekod, våra policyer för hållbarhet, HR, dataskydd och integritet, vår policy mot mutor och korruption. Vi har även inrättat en visselblåsarkanal, Speak Up. Våra policyer utvärderas årligen av styrelsen, och våra medarbetare genomgår varje år utbildningar i våra policyer. Under 2022, genomgick samtliga medarbetare (utom de som var tjänstlediga) en policyutbildning som tillhandahölls av vår juridiska avdelning.

FAIR-modellen är det primära styrdokumentet för ansvarsfullt innehåll och bygger på de värderingar och principer som vi baserar vårt innehåll på. FAIR-modellen behandlar frågor som rör forum och communities, åldersgränser, inkludering och mångfald samt ansvarsfull marknadsföring och betalfunktioner.

### Väsentliga frågor

Genom att effektivt styra vårt hållbarhetsarbete skapar vi en nära dialog med våra intressenter. Våra intressentgrupper består av de aktörer som påverkas mest av vår verksamhet samt de som har en avgörande betydelse för vår förmåga att nå våra mål.

Vårt hållbarhetsramverk omfattar de väsentliga frågor som identifierades genom den väsentlighetsanalys som vi genomförde under 2019. Genom väsentlighetsanalysen identifierades våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor genom frågeformulär, undersökningar och intervjuer med våra viktigaste interna och externa intressenter, inklusive våra medarbetare, vår styrelse, våra kunder, investerare och icke-statliga organisationer.

#### Väsentliga frågor:

- Jämställdhet, mångfald och inkludering
- Medarbetarnas nöjdhet och välbefinnande
- Datasekretess och datasäkerhet
- Ansvarsfullt spelande och marknadsföring

Analysen identifierar också risker inom arbete och mänskliga rättigheter, miljö och korruptionsbekämpning i vår värdekedja, samt hur dessa risker hanteras. Analysen omfattade även branschspecifika risker och globala risker.

Under 2023 kommer vi att genomföra en dubbel väsentlighetsanalys i enlighet med kraven i Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD.

## GAMING FOR ALL

## Mångfald och inkludering i våra spel

### MÅL

Nya spel som lanseras eller utvecklas ska bidra till större mångfald i vårt spelutbud.

### RESULTAT

Vår aktiva portfölj har utökats med 14 spel under 2022. Det innebär att vi kan nå en ännu bredare publik och vi ökar den kulturella representationen och tillgängligheten för spelare över hela världen.

För oss är det viktigt att skapa spel och upplevelser för en global publik som återspeglar mångfalden i världen. Vi vill främja mångfald i fråga om kön, ras, etnicitet, hudfärg, nationellt ursprung, härkomst, medborgarskap, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, funktionshinder, ålder, fackföreningstillhörighet, civilstånd, politisk övertygelse. Våra spel har ett brett utbud av karaktärer och vi strävar efter att undvika stereotyper. När våra spelare kan skapa sina egna karaktärer vill vi erbjuda dem valmöjligheter som motsvarar den mångfald som finns.

### Så skapar vi mångfald och inkludering i våra spel

FAIR-modellen är det primära styrdokumentet för ansvarsfullt innehåll och bygger på de värderingar och principer som vi baserar vårt innehåll på. FAIR-modellen är integrerad i vår dagliga verksamhet och används för våra månatliga avstämningar, där vår produktchef och vårt operativa team träffar våra studios och granskar innehållsuppdateringar samt utvecklingen av nya spel.

### Verksamheten under året

Vi erbjuder en diversifierad spelportfölj som attraherar många olika typer av spelare, men vi riktar oss endast till en vuxen publik. Stillfronts spelportfölj har utvecklats till ett spännande och dynamiskt ekosystem med över 60 miljoner spelare under 2022.

Under året arbetade våra studios med över 50 spelutvecklingsprojekt, inräknat större innehållsuppdateringar. Nya spelutvecklingsprojekt spänner över alla våra tre spelkategorier (Simulation, Action & RPG, Casual & Mash-up samt Strategy) och attraherar en blandad publik. Vi har också nått en bredare publik via en ny plattform, Netflix. I samarbete med strömningstjänsten har vi utvecklat ett spel som är tillgängligt för Netflix-prenumeranter över hela världen.

2022 ökade vi vår geografiska närvaro genom förvärvet av 6waves. 6waves är en studio med stor erfarenhet av att anpassa och lansera strategispel av hög kvalitet för den japanska marknaden. Det har stärkt vår närvaro i östra Asien, med tonvikt på den japanska spelmarknaden.



## Vår aktiva portfölj ökade till 78 spel under 2022

Under året arbetade Stillfronts studios med över 50 nya spelutvecklingsprojekt.

### SPELPORTFÖLJENS FÖRDELNING, SLUTET AV 2022



- Casual & Mash-up 43%
- Simulation, Action & RPG 23%
- Strategy 35%

## GAMING FOR ALL

## En ansvarsfull spelkultur

### MÅL

Nolltolerans mot kränkande beteenden bland användarna. Vidta åtgärder mot samtliga incidenter som kan beläggas.

### RESULTAT

Under 2022 behandlades alla ärenden som kunde styrkas av våra studios i enlighet med vårt strikta protokoll.

Förutom att se till att våra produkter följer våra riktlinjer om ansvarsfullt innehåll strävar vi också efter att skapa en positiv spelmiljö. Vi vill att våra spelare ska känna sig trygga och respekterade i våra digitala världar, och i takt med att människor ägnar en allt större del av sin fritid till att spela våra spel är det viktigare än någonsin att säkerställa en bra spelkultur.

Möjligheten att interagera med andra spelare är en viktig och uppskattad funktion i många av våra spel, men det finns en risk för skadliga beteenden. I våra spel spelar man alltid juste – inget fusk eller utnyttjande. Ingen får delta i eller uppmuntra skadliga beteenden, till exempel trakasserier eller nedsättande kommentarer om ras, sexuell läggning, könsidentitet, religion och ursprung, eller ovälkomna sexuella närmanden eller anspelningar.

### Så skapar vi en ansvarsfull spelkultur

I det ekosystem av spelutvecklare, utgivare, plattformägare och spelare där vi är verksamma har riktlinjer för vad som ska betraktas som ansvarsfullt innehåll utvecklats över tid. Riktlinjer som gäller för hela branschen och som vi följer i våra spel. Dessutom har Stillfront upprättat ett eget styrdokument (Responsible Content Declaration) med en plan för att motverka oacceptabelt innehåll och oacceptabla beteenden från de som spelar våra spel.

Styrdokumentet, som kallas FAIR-modellen, reglerar hur spelarna uppträder mot varandra. Dokumentet reglerar också hur vi tar ansvar för våra produkter och vidtar åtgärder mot oacceptabelt innehåll i våra egna spel och forum.

Vi motverkar skadliga beteenden genom att lägga in funktioner och algoritmer som ska filtrera bort dåligt språk, och spelare som bryter mot våra spelvillkor tillåts inte lämna kommentarer eller blir avstängda. Stillfront har nolltolerans mot kränkande beteende bland användare och våra studios har särskilt avsatta team som har till uppgift att skapa en positiv och inkluderande miljö.

Stillfronts spel har inga funktioner där man kan spela om riktiga pengar eller tävlingar i spelen där man kan vinna riktiga pengar. Spelare som vill göra köp i spelen måste överföra pengar via verifierade köp. Den överförda summan omvandlas till spelvaluta och objekt som inte kan bytas tillbaka mot riktiga pengar. Köpprocessen

är helt transparent, och i enlighet med plattformens regler och tillämplig lag har Stillfronts studios rutiner och programvara för att upptäcka och ingripa mot aktiviteter som bryter mot spelens användarvillkor.

### Verksamheten under året

Flera frågor har tagits upp under våra regelbundna avstämningsmöten, där vår produktchef och vårt operativa team träffar studioledningarna för att se över och diskutera verksamheten. Under 2022 har vi funderat mycket på hur vi bör marknadsföra krigsstrategispel med tanke på kriget i Ukraina. Under större delen av året har vi avstått från att marknadsföra en del av våra spel i de krigsdrabbade områdena och vi har fastställt ännu strängare riktlinjer för marknadsföring av spel med krigsrelaterade teman. Andra ämnen som behandlas under dessa avstämningar är utveckling av nya spel och uppdateringar av innehåll.



## GAMING FOR ALL

# Användar- integritet och datasäkerhet

## MÅL

Våra spelare ska känna att deras integritet och personuppgifter alltid är skyddade. Vidta åtgärder mot samtliga incidenter som kan beläggas.

## RESULTAT

Under 2022 rapporterades ett bekräftat dataintrång till lokala dataskyddsmyndigheter och fyra klagomål inkom från dataskyddsmyndigheter.

Integritet och dataskydd är av yttersta vikt för Stillfront. Våra rutiner har utformats för att värna om sekretess, integritet och tillgång till information och uppgifter. Stillfront strävar kontinuerligt efter att upprätthålla de högsta standarderna för att skydda sina användare från cyberattacker och kortbedrägerier när de spelar våra spel. Vi lägger ner stora arbetsinsatser på att följa alla tillämpliga lagar och regler för att uppnå högsta säkerhet och vi förväntar oss detsamma av våra affärspartners och leverantörer.

### Så skapar vi användarintegritet och datasäkerhet

Genom åren har vi lagt ner stora resurser på att säkerställa att våra rutiner för hantering av personuppgifter möter de krav som finns i dataskyddsförordningen (GDPR) och andra tillämpliga lagar om dataskydd och personuppgiftsbehandling. På Stillfronts webbplats kan du få information om användarnas rättigheter och hur Stillfront behandlar personuppgifter. Användarnas personuppgifter behand-

las av våra studios och behandlingen följer riktlinjerna i integritetsmeddelandet för varje enskilt spel. Deloitte är koncernens externa dataskyddsombud och genomför även återkommande riktade granskningar.

### Verksamheten under året

Alla medarbetare på Stillfront erbjuds regelbundet utbildning i frågor om datasekretess och dataskydd. Stillfront tillhandahåller mallar och vägledningar för bästa praxis som hjälper medarbetarna i nyare och mindre erfarna studios att snabbt etablera stabilare och mer formulerade rutiner för integritetsskydd. Stillfront har under 2022 implementerat en ROPA-programvara som underlättar för koncernen att följa reglerna när det gäller registrering av behandlingsaktiviteter i samband med personuppgifter. ROPA-programvaran säkerställer effektiva rutiner för registerhållning och ansvarsskyldighet inom koncernen, vilket främjar efterlevnaden av GDPR-kraven.





## LIVING OUR VALUES

# Jämställdhet, mångfald och inkludering

## MÅL

Nya spelutvecklingsteam ska bidra till ökad mångfald och inkludering

## RESULTAT

De spelteam som introducerades under 2022 präglas av mångfald och mångkultur, och speglar den stora mångfald av genrer och målgrupper som de riktar sig till.

På Stillfront anser vi att mångfald bland medarbetarna är avgörande för att bättre förstå våra användare över hela världen. Allt fler kvinnor spelar spel och det finns även en efterfrågan på underhållning av hög kvalitet på flera språk, som är anpassad efter olika kulturer, religioner och sedvänjor. Därför är jämställdhet, mångfald och inkludering viktigt för oss på Stillfront – och inte bara för att skapa en kultur där alla kan växa. Det är också en allt viktigare aspekt av en framgångsrik spelutveckling.

### Så skapar vi jämställdhet, mångfald och inkludering

Vår verksamhetsmodell säkerställer att de studios som ingår i Stillfront behåller sin unika identitet och sin operativa självständighet. Vårt mål är att vi ska växa tillsammans både som företag och individer, och vi tror på långsiktiga relationer och ett decentraliserat ledarskap. Vi är en värdedriven koncern som finns i många regioner och länder runt om i världen. Vår personal står för mångfald i många olika avseenden, inte bara när det gäller geografisk närvaro, nationalitet och språkkunskaper utan också när det gäller erfarenheter, färdigheter och perspektiv. Vi tar till oss olikheter och gör saker på olika sätt.

Vår uppförandekod stödjer vår affärsstrategi och understryker vikten av jämlikhet, mångfald och inkludering. Vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering och trakasserier och våra studios arbetar aktivt för jämställdhet och inkludering. Spelbranschen står inför utmaningar när det gäller tillgången på talanger och branschen måste locka fler kvinnor. På Stillfront har vi en tydlig ambition att locka fler kvinnor i hela organisationen.

### Aktiviteter under året

2022 uppdaterade vi företagets värderingar som en del av ett större Stillfront IV-projekt. Stillfront IV-projektet syftar till att framtids-säkra koncernen så att vi kan ta nästa steg som ett globalt spelföretag. Stillfront är en mångkulturell organisation med anställda från många olika regioner och geografiska områden.

Under året inledde vi en kartläggning av kompetensen inom företaget – den första som rör hela koncernen – för att hjälpa våra studios att rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Jämställdhet, mångfald och inkludering ingår som en integrerad del i det arbetet, både när det gäller rekrytering och att sammanställa team.

## Tre egenskaper som utmärker oss på Stillfront

### Passionerade

Vi brinner för spel. Innovation är en del av vårt DNA och vi välkomnar nya idéer och initiativ. Vi strävar alltid efter att göra vårt yttersta för att lyckas.

### Ansvarsfulla

Vi uppträder professionellt och tar ansvar för våra handlingar för att bygga världens bästa spelföretag på ett hållbart sätt.

### Ödmjuka

Vi är öppna för nya perspektiv och vi presterar bäst när vi arbetar tillsammans i ett team som präglas av mångfald och ömsesidigt förtroende.

## MÅL

Könsfördelningen bör vara 40/60 på alla nivåer i koncernen.

## RESULTAT

Vi är stolta över att ha en styrelse som består av hälften män och hälften kvinnor och en koncernledning med 43 procent kvinnor och 57 procent män. Vi har också förbättrat könsfördelningen i affärsledningen där vi nu har 17 procent kvinnor och 83 procent män. I hela koncernen hade vi 31 procent kvinnor och 69 procent män i slutet av 2022, jämfört med 2021 då siffrorna var 30 respektive 70.

Styrelse

**50%** kvinnor

Koncernledning

**43%** kvinnor

Affärsledning

**17%** kvinnor

Hela koncernen

**31%** kvinnor

## LIVING OUR VALUES

# Medarbetarnas engagemang och välbefinnande

## MÅL

För Stillfront är det avgörande att kunna attrahera och behålla de mest begåvade personerna inom spelbranschen. Vårt mål är en global Employee Net Promoter Score (eNPS) på över 25.

*eNPS mäter hur sannolikt det är att medarbetare rekommenderar Stillfront som arbetsplats.*

## RESULTAT

I slutet av 2022 var vårt globala Employee Net Promoter Score (eNPS) 22.

*En bra eNPS-poäng ligger mellan 10 och 30, över 30 är utmärkt.*

Vår vision är att bygga världens bästa spelföretag, vilket innebär att skapa den bästa plattformen för våra kvalificerade medarbetare och team att växa i. Vi vill bygga vad vi definierar som det moderna företaget med en stark och öppen kultur, ett decentraliserat ledarskap och ansvarsfulla medarbetare. Stillfronts verksamhetsmodell bygger på entreprenörskap, skalbarhet, struktur och synergi, och entreprenörskänslan är nyckeln till vår framgång.

### Så lyfter vi medarbetarnas engagemang och välbefinnande

Stillfront kan erbjuda en unik kombination av fristående och välskötta spelstudios som stöds av en global koncern med ett stort nätverk av kollegor, kunskap och möjligheter. Via vår Stilllops-plattform kan våra studios samverka och utveckla hela sin potential. Det skapar möjligheter till samarbete och synergier.

För att Stillfront ska lyckas i framtiden är vi beroende av att attrahera, utveckla och behålla kvalificerade medarbetare. Därför är det viktigt för oss att erbjuda en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsplats där medarbetarna kan trivas och må bra. I vår koncern-övergripande personalpolicy drar vi upp riktlinjer för de anställdas säkerhet, engagemang och välbefinnande, rekrytering, mångfald och inkludering, karriärutveckling samt lön och andra ersättningar. På Stillfront ser vi positivt på föräldraledighet och vi har nolltolerans mot trakasserier och diskriminering.

Stillfront genomför årliga undersökningar om medarbetarnas nöjdhet och kvartalsvis mäter vi våra medarbetares engagemang och

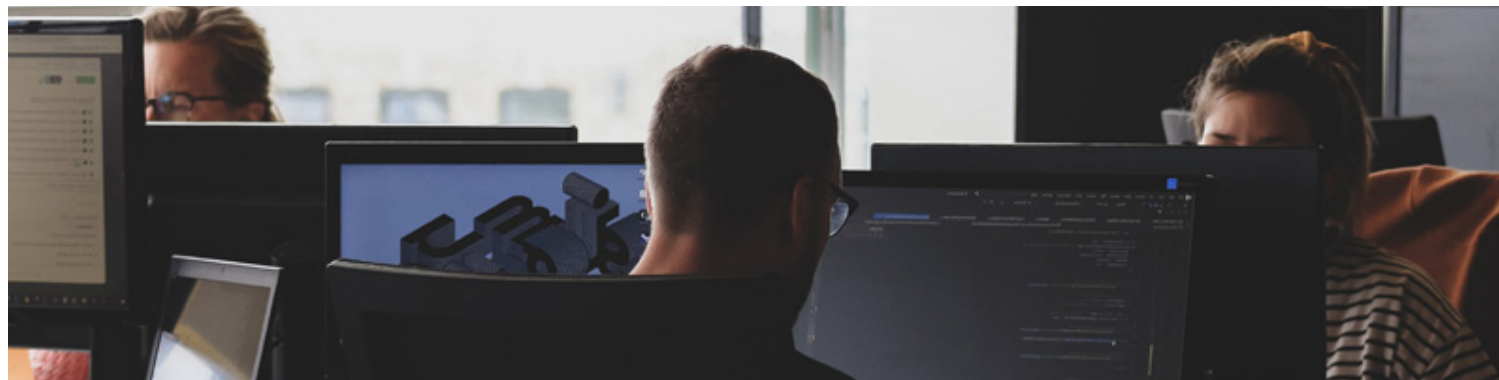
välbefinnande genom att ställa frågan: "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Stillfront som en bra arbetsplats?" Resultatet är vårt globala Employee Net Promoter Score (eNPS). En bra eNPS-poäng ligger mellan 10 och 30, över 30 är utmärkt.

### Verksamheten under 2022

Under 2022 har vi fokuserat ännu mer på interna och kulturella perspektiv med målet att ha nöjda medarbetare som mår bra. Vi tog initiativ till ett Living our values-forum där vi bjöd in våra studios HR-chefer för att diskutera gemensamma utmaningar och dela med oss av bästa praxis.

Under året har vi fokuserat ännu mer på att stödja våra studios personalchefer i arbetet med kompetenskartläggning, rekrytering, lönesättning med mera. Vårt talent management-program omfattar till exempel medarbetarsamtal, tydliga karriärvägar, starka företagsvärderingar, utbildning i våra policyer och medarbetarenkäter.

Under 2022 deltog 78 procent av alla medarbetare i regelbundna utvärderingar av prestationer och karriärutveckling. Det genomsnittliga antalet utbildningstimmar var tre timmar under 2022 och exempel på utbildning är externa kurser i lokala språk, ledarskapsutbildning och andra externa utbildningsgrupper för medarbetare. Under 2022 rapporterades inga arbetsrelaterade skador, inga anmälningspliktiga fall av ohälsa och vi hade inga incidenter av diskriminering.



## LIVING OUR VALUES

# En ansvarsfull verksamhet

## MÅL

Vidta åtgärder mot samtliga incidenter som anmäls via våra Speak Up-kanaler och som kan beläggas.

## RESULTAT

Under 2022 har vi inte tagit emot några anmälningar via våra Speak Up-kanaler som kan beläggas. Alla ärenden som anmäldes via Stillfronts Speak Up-kanaler har behandlats i enlighet med tillämpliga lagar och regler.

Stillfront har en gemensam ram av värderingar och affärsprinciper som ligger till grund för hur vi arbetar lokalt. Vårt sätt att arbeta låter oss utnyttja lokala affärsmöjligheter samtidigt som vi är en koncern med gemensamma värderingar och principer. Våra viktigaste policyer är vår uppförandekod, våra policyer för hållbarhet, personal, dataintegritet och säkerhet, bekämpning av mutor och korruption samt våra riktlinjer och rutiner för visseblåsning, Speak Up.

### Så skapar vi en ansvarsfull verksamhet

I vår uppförandekod, baserad på de tio principerna i FN:s Global Compact som Stillfront har undertecknat, anges att alla våra medarbetare runt om i världen ska agera som Stillfront-representanter och ansvarsfulla medborgare. För att säkerställa att våra medarbetare förstår och följer vår uppförandekod och andra policyer genomför vi årliga utbildningsinsatser för alla anställda.

Oegentligheter kan anmälas via Speak Up-kanalen på vår webbplats eller genom att skicka en anmälan via e-post eller brev. Stillfronts Speak Up committee, som består av styrelsens ordförande och bolagets chefsjurist, behandlar samtliga ärenden på ett rättvist, konsekvent och opartiskt sätt.

Stillfront har nolltolerans mot mutor, korruption och penningtvätt och har antagit en policy mot mutor och korruption som gäller alla företag och anställda inom koncernen. Vi har åtagit oss att följa de normer som fastställs i tillämpliga lagar och förordningar kring bekämpning av mutor, korruption och penningtvätt, till exempel Bribery Act 2010 i Storbritannien och Foreign Corrupt Practices Act i USA.

### Verksamheten under året

Under 2022 fick alla medarbetare utbildning i korruptionsbekämpning. Varje överträdelse av principerna i policyn ska anmälas via de särskilda kanaler som finns, till exempel Stillfronts Speak Up-kanaler. Under 2022 hade vi inga fall av korruption.

Skatter är en viktig länk mellan stat, samhälle och företag. Stillfront har analyserat olika skattereglers påverkan på verksamheten för att säkerställa en korrekt skattesituation. Stillfront redovisar och betalar skatt i enlighet med gällande lagstiftning och med hänsyn till skatterådgivarnas rekommendationer. Skattesatsen för helåret 2022 uppgick till 27 procent för koncernen.

Alla företag som blir en del av Stillfront genomgår en granskning med särskild inriktning på interna processer som säkerställer rättslig och finansiell efterlevnad, inklusive förebyggande åtgärder mot korruption, efterlevnad av sanktioner och bekämpning av penningtvätt.



## SMART RESOURCE USE

Klimat-  
åtgärder

## MÅL

Under 2022 var vår ambition att sätta upp ett mål för vår utsläppsminskning som överensstämmer med kriterierna i Science Based Targets initiative (SBTi).

## RESULTAT

I december 2022 åtog vi oss att sätta upp kortsiktiga mål för att minska utsläppen i hela företaget som överensstämmer med vetenskapliga rön och initiativet Science Based Targets (SBTi). Genom att ansluta oss till SBTi kommer vi nu att försöka få Stillfronts kortsiktiga mål för utsläppsminskningar validerade och godkända av SBTi.

På Stillfront är vi övertygade om att vår bransch har en roll att spela i kampen mot klimatförändringarna och vi har åtagit oss att vidta åtgärder för att minska vår miljöpåverkan. Vi förstår att vi som ledande aktör inom spelindustrin har en unik möjlighet att föregå med gott exempel och inspirera andra att följa efter. Vi är stolta över att vidta åtgärder för att minimera vårt klimatavtryck och arbeta på ett hållbart sätt.

I varje land tillämpas miljökrav på verksamheten som minst motsvarar lokal miljölagstiftning i den mån den är tillämplig på koncernens verksamhet. Miljöpåverkan från Stillfronts verksamheter är endast indirekt, i form av energiförbrukning i samband med datatrafik och datalagring samt resor.

**Så bidrar vi med klimatåtgärder**

Att mäta vår klimatpåverkan är det första steget mot att begränsa våra utsläpp och se till att vi arbetar enligt plan. På Stillfront har vi tagit fram en tillförlitlig modell för datainsamling och vi redovisar våra utsläpp av växthusgaser varje år sedan 2019. Klimatkalkylerna utförs i enlighet med GHG-protokollet.

Stillfront har en miljökommitté sedan 2020. Smart resource use-forumet, som omfattar alla 23 studior.

**Verksamheten under året**

Under 2022 åtog vi oss att sätta upp kortsiktiga mål för att minska utsläppen i hela företaget som överensstämmer med vetenskapliga rön och initiativet Science Based Targets (SBTi). SBTi är ett samarbete mellan CDP (Climate Disclosure Project), FN:s Global Compact, World Resources Institute (WRI) och Världsnaturfonden (WWF).

Under året genomförde Stillfront en första analys av arbetet med att minska vårt klimatavtryck. Det resulterade i en aktivitetsplan och ett ramverk för koncernens första klimatmål på kort sikt. Genom att ansluta oss till SBTi kommer vi nu att försöka få Stillfronts kortsiktiga mål för utsläppsminskningar validerade och godkända av SBTi. Vi kommer från och med nu att fokusera på att genomföra tillfredsställande åtgärder för att minska utsläppen från Stillfronts egen verksamhet samt inleda projekt för att minska energiförbrukningen när våra spel spelas.



## Redovisning av växthusgaser

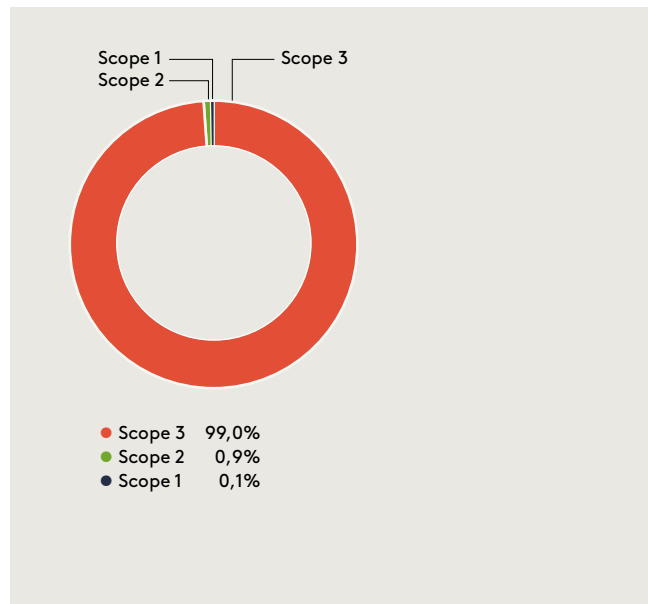
Stillfronts totala utsläpp av växthusgaser för 2022 var 57 394 tCO<sub>2</sub>e jämfört med 33 173 tCO<sub>2</sub>e under 2021. Ökningen av CO<sub>2</sub>e-utsläppen jämfört med föregående år beror främst på en ökning av scope 3-utsläppen. Detta beror främst på förbättrad datatäckning och datakvalitet där vi har reviderat och uppdaterat våra beräkningsmetoder, särskilt för uppskattning av scope 3.11 Användning av sålda produkter, vilket påverkade utsläppen.

Scope 1 omfattar direkta utsläpp från bränslen för uppvärmning, leveransfordon och personbilar samt från köldmedier och uppgår till 74 tCO<sub>2</sub>e för 2022. Scope 2 omfattar indirekta utsläpp från inköpt energi,

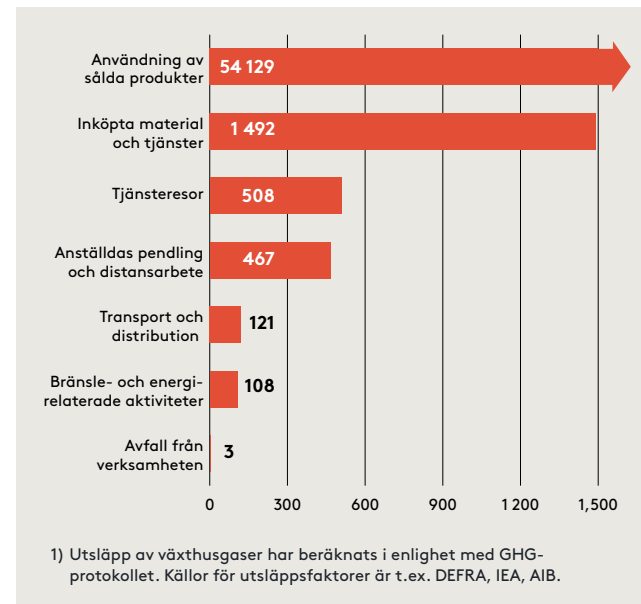
t.ex. el, fjärrvärme och fjärrkyla. Utsläppen i scope 2 marknadsbaserat var 493 tCO<sub>2</sub>e för 2022. tCO<sub>2</sub>e-utsläppen minskade jämfört med föregående år, främst på grund av ökade inköp av förnybar el, som utgör 16 procent av de totala energiinköpen (el, fjärrvärme och fjärrkyla) och 29 procent av elinköpen (8 procent år 2021).

Utsläppen inom scope 3 var 56 827 tCO<sub>2</sub>e och utgör 99 procent av totala utsläpp för 2022. Inom Scope 3 utgör kategorin Användning av sålda produkter (speltimmar) 95 procent av de totala scope 3-utsläppen. Totalt sett ökade Stillfront Groups scope 3-utsläpp med 77 procent jämfört med 2021, främst på grund av ökade utsläpp från speltimmar.

## TOTALA UTSLÄPP AV VÄXTHUSGASER PER SCOPE 2022



## SCOPE 3-UTSLÄPP 2022, tCO<sub>2</sub>e<sup>1)</sup>



## ENERGIFÖRBRUKNING INOM FÖRETAGET 2022 (MWH)

Energityp	Varav förnybara energikällor	
	Total mängd	
Elektricitet	1 019	293
Fjärrkyla	78	0
Fjärrvärme	683	0
Bränslen	243	0
<b>Summa</b>	<b>2 023</b>	<b>293</b>

El, fjärrvärme och fjärrkyla har köpts av Stillfront Group under rapportåret 2022. Stillfront Group har inte köpt någon ånga. Bränslen representerar diesel och bensin som används i bilar som ägs eller kontrolleras av Stillfront Group, samt den energi som används i elbilar och förbrukning av naturgas som används på plats. När data inte fanns tillgänglig har uppskattningar och extrapoleringar gjorts på grundval av genomsnittliga heltidsekvivalenter. Extrapolering av energi från el, fjärrvärme och kyla utgör 56 procent och extrapolering av energi från bränslen utgör 38 procent.

## UTSLÄPP AV VÄXTHUSGASER, tCO<sub>2</sub>e<sup>2)</sup>

Utsläpp kategori	Mängd		
	2022	2021	2020
Scope 1 (direkta utsläpp) - totalt	74	64	8
Scope 2 (indirekta utsläpp) - totalt marknadsbaserat <sup>3)</sup>	493	1 026	1 150
Scope 3 (andra utsläpp) - totalt <sup>4)</sup>	56 827	32 083	26 692
<b>Totala utsläpp</b>	<b>57 394</b>	<b>33 173</b>	<b>27 850</b>

2) Utsläpp av växthusgaser har beräknats i enlighet med GHG-protokollet. Källor för utsläppsfaktorer är t.ex. DEFRA, IEA, AIB. När data inte fanns tillgänglig har uppskattningar och extrapoleringar gjorts på grundval av genomsnittliga heltidsekvivalenter. Extrapoleringarna utgör 3 procent av de totala CO<sub>2</sub>e-utsläppen i scope 1, 2 och 3.

3) Utsläpp i tCO<sub>2</sub>e enligt den platsbaserade metoden: 511 tCO<sub>2</sub>e

4) Utsläppen inom scope 3 har ökat betydligt jämfört med tidigare år, vilket främst beror på förbättrad datatäckning och kvalitet. Under året reviderade och uppdaterade Stillfront Group också beräkningsmetoderna för scope 3.11 (Användning av sålda produkter), vilket ledde till en ökning av dessa utsläpp jämfört med föregående år.

# EU:s taxonomirapportering

För rapporteringsåret 2022 måste vi rapportera om 1) huruvida de ekonomiska verksamheterna är taxonomiförenliga, 2) vilka miljömål de taxonomiförenliga verksamheterna väsentligen bidrar till och 3) hur de taxonomiförenliga verksamheterna överensstämmer med de tillämpliga kriterierna avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH) och minimiskyddsåtgärderna i artikel 3.

Genom att granska vår affärsverksamhet har vi kommit fram till att vår verksamhet som spelutvecklare och spelutgivare inte omfattas av den delegerade klimatlagen och omfattas följaktligen inte av taxonomin.

Nedan presenterar vi andelen av koncernens omsättning, kapitalutgifter (capex) och driftsutgifter (opex) för rapporteringsperioden 2022, som är kopplad till taxonomiförenliga ekonomiska verksamheter med anknytning till de två första miljömålen (begränsning av klimatförändringar och anpassning till klimatförändringar) i enlighet med artikel 8 i taxonomiförordningen.

## Intäkter, omfattas inte av taxonomin

Den totala omsättningen motsvarar nettoomsättningen i koncernens rapport över totalresultatet i årsredovisningen.

Se även not 5 i årsredovisningen. Omsättningen i Stillfront anses inte omfattas av taxonomin.

## Capex, omfattas av taxonomin

Summa capex motsvarar tillägg, inklusive företagsförvärv, till balansposterna immateriella tillgångar utom goodwill, och inventarier, verktyg och installationer, före avskrivningar och nedskrivningar, enligt not 14 och 17 (rubrikerna Genom förvärv av verksamhet, Intern utveckling under året och Nyanskaffningar) till koncernens rapport över finansiell ställning, kompletterat med tillägg/förändringar av nyttjanderättstillgångar enligt not 16. I Stillfront anses investeringar i fastigheter i form av tillägg till nyttjanderättstillgångar som utgör kontorslokaler omfattas av taxonomin, medan övriga investeringar inte omfattas, enligt 7.7, Förvärv och ägande av byggnader i bilaga I.

## Opex, omfattas inte av taxonomin

Summa opex motsvarar icke aktiverade kortfristiga leasingavtal (se not 16), underhålls- och reparationskostnader och andra direkta kostnader för den dagliga servicen av inventarier, verktyg och installationer. Opex i Stillfront omfattas i praktiken inte av taxonomin, eftersom opex enligt definitionen i EU:s taxonomi betraktas som oväsentliga för vår affärsmodell. Som

utgivare av spel leder vår verksamhetsmodell i allmänhet inte till utgifter för underhåll, reparationer eller liknande.

## Taxonomianpassning

### Minimiskyddsåtgärder

Vår styrning och vårt policyramverk bygger på FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UNGP) och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Policyramverket anger de krav som ställs på förfaranden för mänskliga rättigheter för att de ska anses tillräckliga enligt artikel 18 i den delegerade akten.

Vår globala policy mot mutor och korruption anger standarder och krav för att iaktta och följa tillämpliga lagar och förordningar mot mutor och korruption i de länder där vi är verksamma, och våra anställda genomgår årligen utbildning i denna policy. Vi ser dessutom regelbundet över våra processer för att se till att vi har adekvata rutiner mot korruption och mutor i enlighet med artikel 18 i den delegerade akten.

Vår uppförandekod innehåller ett avsnitt om rättvis konkurrens, som anger tydliga skyldigheter för Stillfront och våra medarbetare när det gäller att agera på ett sätt som är förenligt med alla tillämpliga konkurrenslagar och regler. Vi genomför årligen en utbildning i uppförandekoden för alla medarbetare.

## Taxonomiförenlig capex

För att avgöra om en ekonomisk verksamhet är taxonomiförenlig måste den först uppfylla det första kravet som beskrivs i taxonomiförordningen. Den måste bidra väsentligt till ett eller flera av miljömålen. För det andra får den inte påtagligt skada något av de andra miljömålen.

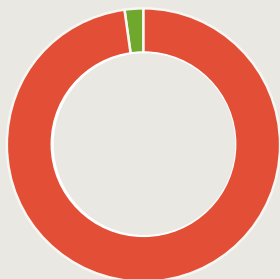
För de kvalificerade capex-verksamheterna har det i stort sett inte varit möjligt att få fram bevis för att de bidrar väsentligt. Detsamma gäller kriterierna avseende att inte orsaka betydande skada (DNSH) för taxonomiförenlig verksamhet där vi inte har fått några bevis som stöder antagandet om DNSH. Därför rapporteras den del av vår capex som omfattas av taxonomin som ej taxonomiförenlig.

OMSÄTTNING



● Andel som inte omfattas 100%

CAPEX



● Andel som inte omfattas 98%  
● Andel som omfattas (men inte förenlig) 2%

OPEX



● Andel som inte omfattas 100%







# Hållbarhetsindex

Användarförklaring Sillfront har rapporterat den information som anges i detta hållbarhetsindex för perioden 2022-01-01 till 2022-12-31 med hänvisning till GRI-standarderna.

GRI 1 som används

GRI 1: Foundation 2021

GRI-STANDARD	UPPLYSNING	PLATS	KOMMENTAR
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	2-16 Kommunikation av kritiska frågor	Sida 16	
	205-2 Kommunikation och utbildning om korruptionsbekämpning	Sida 22	
GRI 205: Arbete mot korruption 2016	205-3 Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	Sida 22	
GRI 302: Energi 2016	302-1 Energiförbrukning inom företaget	Sida 24	
	305-1 Direkta växthusgasutsläpp (scope 1)	Sida 24	
	305-2 Indirekta växthusgasutsläpp från inköpt energi (scope 2)	Sida 24	
GRI 305: Utsläpp 2016	305-3 Andra indirekta växthusgasutsläpp (scope 3)	Sida 24	
	403-9 Arbetsrelaterade skador	Sida 21	
GRI 403: Arbetmiljö och säkerhet 2018	403-10 Arbetsrelaterad ohälsa	Sida 21	
	404-1 Genomsnittligt antal utbildningstimmar per år och anställd	Sida 21	
GRI 404: Utbildning och fortbildning 2016	404-3 Procentuell andel anställda som får regelbundna utvärderingar av prestationer och karriärutveckling	Sida 21	
GRI 405: Mångfald och jämställdhet 2016	405-1 Mångfald bland styrande organ och anställda	Sida 20	Delvis utelämnad: Ålder och styrande organ anges inte.
GRI 406: Icke-diskriminering 2016	406-1 Incidenter av diskriminering och vidtagna korrigerande åtgärder	Sida 21	
GRI 418: Kundintegritet 2016	418-1 Dokumenterade klagomål om kränkningar av kundernas integritet och förlust av kunduppgifter	Sida 19	
Egen KPI: Klagomål från användare	Antal klagomål och incidenter från användare som rapporterats och följts upp i enlighet med policyn.	Sida 18	
Egen KPI: Jämställdhet, mångfald och inkludering	Goda interna exempel på hur jämställdhet, mångfald och inkludering tillämpas i praktiken inom studion.	Sida 17 och 20	

# Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

TILL BOLAGSSTÄMMAN I STILLFRONT GROUP AB (PUBL), ORG.NR 556721-3078

## Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2022 på sidorna 12-28 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

## Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

## Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 19 april 2023

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

**Nicklas Kullberg**

Auktoriserad revisor