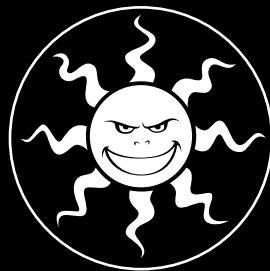


Hållbarhetsrapport 2020



STARBREEZE
STUDIOS

HÅLLBARHETSRAPPORT 2020

Inledning

Från och med räkenskapsåret 2017 är större bolag som uppfyller två eller alla tre villkor, skyldiga enligt Årsredovisningslagen att avge en hållbarhetsrapport. Dessa villkor är; medelantalet anställda har varit mer än 250 personer, den redovisade balansomslutningen har varit mer än 175 miljoner kronor och/eller den redovisade nettoomsättningen har varit mer än 350 miljoner kronor. Starbreeze uppfyllde kriterierna och upprättade därmed sin första hållbarhetsrapport 2019, vilket innebär att 2020 utgör den andra utgåvan. Styrelsen ansvarar för denna hållbarhetsrapport som är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6 kap. Hållbarhetsrapporten avser Starbreeze AB och alla dotterbolag inom koncernen.

Under 2020 har världen påverkats kraftigt av Covid-19 vilket föranlett ett antal prioriteringar i verksamheten för att säkerställa medarbetarnas säkerhet och för att tydliggöra en medveten inställning vad gäller medmänniskor, och till omvärlden. Dessutom har pandemin föranlett att ensamhet präglade vardagen, vilket resulterat i att Starbreeze verksamhet att förena

och engagera spelare i världen, har fått en större betydelse än någonsin tidigare. Många källor anger spel som en social knypunkt under perioden och branschen har visat en tydlig ökning i antal spelade timmar, antal spelare etc.

På bolaget är en god och säker arbetsmiljö en viktig hållbarhetsfråga. Målet med Starbreeze arbetsmiljöarbete är att skapa en fysiskt, psykiskt, socialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs aktivt. Starbreeze utvärderar löpande företagets insatser inom arbetsmiljöområdet för att kunna göra förbättringar i det dagliga arbetet. Kontinuerligt arbete kring jämställdhet bedöms som en viktig fråga vad gäller medarbetare och sociala förhållanden och återfinns löpande på bolagets agenda inom samtliga verksamhetsområden. Starbreeze jämställdhetsarbete syftar till att skapa en inkluderande och medveten kultur såväl bland medarbetare som i de affärsrelationer som bolaget initierar och bedriver. Bolaget har en ny ledningsgrupp som för närvarande

arbetar med en uppdaterad vision för verksamheten där kultur och värderingar är en viktig del av arbetet.

I bolagets uppförandekod anges de grundläggande principerna för hur Starbreeze gör affärer och denna utgör en etisk kompass för medarbetare och verksamheten. Ett exempel på detta är reglering av hur Starbreeze skall verka mot korruption och främja rättvis konkurrens. I uppförandekoden framgår även vad medarbetarna kan förvänta sig av Starbreeze som arbetsgivare när det gäller arbetsmiljö, säkerhet, mänskliga rättigheter, jämställdhet, hälsa och individens integritet.

När det gäller spel och dess marknadsföring skall bolaget följa märkningar och regleringar enligt gällande regelverk och rekommendationer tillämpbara på respektive marknad, såsom PEGI för EU, och ESRB för USA, kring innehåll och åldersgränser. Marknadsföringen skall vara etisk, ärlig och ska reflektera allmänt gängse social standard för vad som anses vara god smak och anständigt kopplat till produkten.

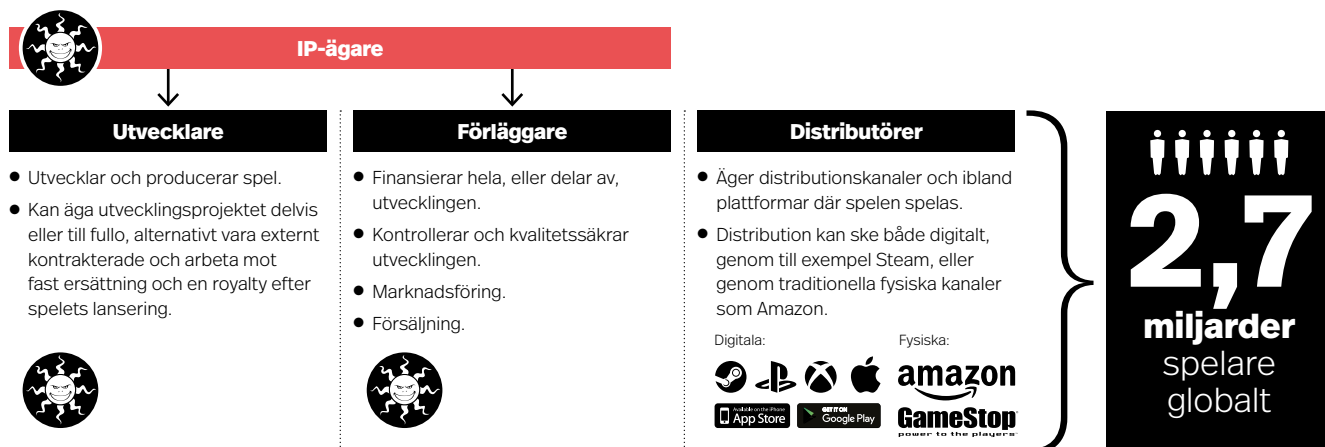
Affärsidé & Modell

Starbreeze är en oberoende utvecklare, skapare, förläggare och distributör av PC och konsolspel som verkar globalt, med studios i såväl Stockholm, Barcelona och Paris. Med det framgångsrika varumärket PAYDAY i centrum, utvecklar Starbreeze spel baserat på egna och andra varumärken.

Starbreeze huvudsakliga verksamhet består av utveckling av tv- och datorspel som helt eller delvis finansieras med egna medel. Majoriteten av bolagets anställda har som huvudsaklig sysselsättning att utveckla bolagets produkter, i vissa delar av spelutvecklingsprocessen används

även externa team för punktinsatser i arbetet (outsourcing). Spelen distribueras sedan i huvudsak via digitala plattformar såsom Steam, eller i partnerskap med andra företag vid fysisk distribution. Bolagets slutkund är de konsumenter som köper spelet via de olika spelplattformar

Spelbranschens värdekedja



marna eller av återförsäljare. Starbreeze erbjuder inte egna betalningslösningar till slutkund i dagsläget.

Starbreeze utvecklar spel baserat på IP:et PAYDAY för olika spelplattformar. Där spelet har finansierats på egen hand erhåller Starbreeze alla intäkter efter att skatter och plattformsavgift har räknats av. Har spelet däremot finansierats av tredje part (fullt eller delvis) kommer de få en del av intäkterna i form av royalty.

När det gäller egenfinansierade spel står Starbreeze för distributions- och marknadsföringskostnader. I de fall där det finns en med-finansiär delas denna kostnad vanligtvis lika. Bolaget har oftast rätt till att avräkna dessa kostnader innan intäktsdelning med eventuell tredjeparts IP-ägare.

Miljö

Den bransch Starbreeze verkar inom (gaming) har en relativt begränsad påverkan på miljön då merparten av verksamheten bedrivs digitalt och distribution av spel sker via digitala kanaler. Idag säljs majoriteten av bolagets produkter via nedladdning och Starbreeze strävar efter att främja försäljning i digitala kanaler före fysiskt i butik. Miljöpåverkan för verksamheten i dagsläget benämns som liten, men Starbreeze följer aktivt utvecklingen vad gäller serverhallar och andra lösningar som bedöms att ha miljöpåverkan idag och i framtiden, för att kunna säkerställa och kravställa verksamhetens påverkan.

Bolaget hyr samtliga lokaler, vilket

Medarbetarna och sociala förhållanden

Starbreeze är ett företag som strävar efter mångfald i samtliga aspekter. Koncernen värderar alla kollegor och blivande kollegor likvärdigt, oavsett kön, funktionsvariation, religion eller sexuell läggning. För bolaget är det viktigt att ingen upplever diskriminering på arbetsplatsen. Detta diskuteras i teamen, med närmsta chef, och vid eventuella avvikelser agerar ledningen omgående.

Det är av högsta vikt att medarbetarna på Starbreeze upplever arbetsplatsen som engagerande och ser goda karriärmöjligheter inom verksamheten. Affärsmodellen kräver kompetenta specialister

Vision: Att skapa, utveckla och förlägga spännande, gameplayfokuserade och communitycentrerade spel.

Ansvarstagande

Starbreeze vision, mission, värderingar och uppförandekod vägleder medarbetarna i det dagliga arbetet vad gäller arbetsmiljö, sociala frågor, miljö, mänskliga rättigheter, och anti-korruption som bolaget eftersträvar. Uppförandekoden

innehåller bolagets bindande riktlinjer. Samtliga medarbetare inom Starbreeze har tagit del av uppförandekoden och cheferna för respektive avdelning ansvarar och följer löpande upp att den efterlevs i den dagliga verksamheten.

förleder att det primära ansvaret för verksamhetens elleveranser, sophantering och återvinning sker på inrådan av överenskommelse och avtal med respektive hyresvärd. Starbreeze ansvarar för att fullfölja på dessa direktiv och utmana i de fall verksamheten inte genomförs enligt de normer som bolaget värnar om. Starbreeze arbetar även med att upgradera föråldrad utrustning i så hög grad som möjligt, och därefter återvinna samtliga delar korrekt. Under året har Starbreeze avvecklat verksamhet i USA, och överbliven utrustning har hanterats enligt dessa riktlinjer.

Starbreeze dokumenterar i mesta möjliga mån allt digitalt och skriver endast ut dokument när så krävs av lagen eller av arbetsuppgifternas beskaffenhet. Fakturor lagras och atteras elektroniskt. Förbrukningsmaterial likt toner till skrivare och liknande avfall källsorteras och skickas tillbaka till leverantören.

Starbreeze strävar både ur ett miljö- och kostnadsperspektiv efter att ersätta fysiskt resande med digital kommunikation, till exempel videokonferenser och möten. Transportmedel med minsta möjliga miljöpåverkan skall prioriteras när resor genomförs.

listor och beslutsfattare på olika nivåer i bolaget. Teknisk kompetens hos en spelutvecklare är viktig, men även samarbete och gott ledarskap oavsett roll är av avgörande betydelse för att verksamheten skall fungera optimalt. Motivation, engagemang, tydlighet och samarbete är något bolaget har högt på agendan och som utvecklas löpande tillsammans med styrning av ledningen.

Starbreeze är ett kunskapsföretag och olika erfarenheter kombinerat med olika bakgrunder betraktas som berikande när man arbetar kreativt och med spelutveckling. En nyckelfråga för koncernen är

att kunna attrahera och behålla talanger. Därmed är det av yttersta vikt att arbetsplatsen är engagerande och framförallt erbjuder goda karriärmöjligheter och utrymme för personlig utveckling, oberoende av var i koncernen personen arbetar. Starbreeze mål är att vara ett föredöme som arbetsplats och arbetsgivare vad gäller mångfald, engagemang och karriärmöjligheter.

I dagsläget är diskriminering på arbetsplatsen samt den psykosociala arbetsmiljön något som Starbreeze överser löpande. Därmed är målbilden satt till nolltolerans, ingen ska behöva

uppleva det på arbetsplatsen. Starbreeze arbetar systematiskt med arbetsmiljöfrågor genom bland annat utbildning av ledare för att säkerställa att kompetens och verktyg hanteras för att tillgodose en trygg och bra arbetsmiljö. Det sker ett aktivt arbete med att skapa riktlinjer och riskbedömning för att kunna sprida kunskap gällande dessa frågor bland medarbetarna och detta följs upp med hjälp av enkäter, samtal och planer. Omständigheterna vad gäller säkerhet i lokalen diskuteras och uppgraderas löpande,

det handlar om såväl utrymningsövningar till digitala verktyg som följer upp antal människor i lokalen. I samband med Covid-19 har detta arbete förfinats och uppgraderats markant och ledningen informerar och utvärderar löpande insatta åtgärder för att värna medarbetarnas säkerhet. Särskilt med tanke på att verksamheten har närvaro i flera länder med olika regler och förhållanden. När det kommer till medarbetare och sociala förhållanden är det av högsta vikt att bedriva verksamheten rättvist och tydligt med

respekt för lokala förutsättningar.

Starbreeze har som mål att diskriminering inte skall tolereras hos någon av koncernens leverantörer och samarbetspartners. Detta är utmanande att kartlägga fullständigt vilket innebär att det är av största vikt att ge samtliga medarbetare rätt förutsättningar att tala och hantera dessa frågor tillsammans löpande med bolagets stöd.

Mänskliga rättigheter

Mänskliga rättigheter värderar Starbreeze högt och ser dessa som en självklarhet för verksamhetens värderingar. Risken för brott mot mänskliga rättigheter i dagsläget bedöms som mycket små på grund av undvikande av riskgeografier samt idogt arbete med bolagets värdegrund. Starbreeze ser mänskliga rättigheter som ett

kärnfråga såväl i bolaget som i samhället.

Starbreeze bedriver endast egen verksamhet i länder där anställda har ett gott skydd och där tvångsarbete och barnarbete inte förekommer. Därmed har bolaget inte bedömt detta som en stor risk i nuläget. Det kan dock hända att Starbreeze partners och motparter är aktiva på

platser där tvångsarbete och barnarbete förekommer och för att undvika detta förlitar sig Starbreeze på kontraktuella krav att följa gällande arbetslagstiftning samt att medarbetare är lyhörda och uppmärksamma och rapporterar eventuella tveksamheter.

Anti-korruption

Starbreeze:s verksamhet ska präglas av ett ansvarstagande förhållningssätt vad gäller samtliga aspekter av bolagets affär.

Starbreeze bedömer att risken för korruption är låg, men följer den uppförandekod som har tagits fram för verksamheten. Den reglerar att olagligt, olämpligt och/eller oetiskt beteende icke accepteras och tar i synnerhet upp korruption, mutor, bedrägerier, utpressning, pengatvätt och förfalskningar. Den reglerar också riktlinjer för gåvor som ges eller tas emot, samt representation. Anställda informeras om dessa riktlinjer ibörjan av anställningen och de informeras även

om ansvar vad gäller anti-korruption. Starbreeze tillämpar en nolltoleranspolicy för korruption och inga misstänkta fall har upptäckts. CFO ansvarar ytterst för antikorrupsionsarbetet.

Den risk som kan förekomma är att anställda inte är varse om uppförandekoden i vardagen och därmed inte är medvetna om vad som är acceptabelt eller inte. Det kan även förekomma tveksamma fall med otydliga situationer och gränser, där nyanställda och de som har mindre arbetslivserfarenhet utmanas. Det förebyggande arbete som i dagsläget är implementerat är att nyanställda delges

uppförandekoden kopplat till möjlighet att ställa frågor och diskutera scenarion. Detta moment avslutas med signering där både bolag och medarbetare bekräftar att informationen delgivits. Utöver detta arbetar teamen enligt principen att flagga eventuella tveksamheter för att få guidning att hantera dessa korrekt.

För vidare detaljer gällande Starbreeze marknadsförutsättningar, personalarbete och affär, se Starbreeze ABs Årsredovisning 2020 <https://www.starbreeze.com/sv/investerare/rapporter/>



