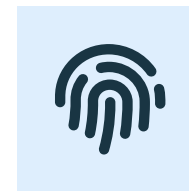


Fingerprint

Påverkan på medarbetare och partners



Mål för 2024

- Förbereda Storytelkoncernen inför det nya EU-direktivet kring hållbarhetsrapportering (CSRD).

Hållbar affärsmodell

Sedan starten 2005 har Storytel legat i framkant när det gäller att driva den digitala transformationen inom bokbranschen. Ett primärt fokus är att göra ljudboken relevant i den digitala tidsåldern och att locka nya målgrupper till bokformatet. Bolagets ambition är att ha givande samarbeten med förlag, författare, inläsare och översättare och gemensamt berika berättartraditionen i olika format. För att Storytel ska vara framgångsrikt i framtiden måste verksamheten vara ekonomiskt hållbar, vilket förutsätter att vi upprätthåller en lönsam affärsmodell i hela värdekedjan.

Möjligheter och risker	Primära intressenter	Styrdokument
+ Ökad satsning på ljudboksmarknaden + Bättre tillgång till finansiering – Underlåtenhet att signera och underhålla viktiga avtal gällande innehåll – Försvagat varumärke	Investorare Författare Förlag	Uppförandekod Uppförandekod för leverantörer

Storytel Streamings affärsmodell

Storytels affärsmodell går ut på att sammanföra berättare och författare med läsare och lyssnare. Att ha en hållbar affärsmodell innebär att sätta rätt prisnivå för kunden och samtidigt erbjuda förlagen villkor som är hållbara för både Storytel och innehållsleverantörer.

Storytel betalar royaltyavgifter till förlag för varje sekund en användare lyssnar och varje bokstav en användare läser. De allra flesta av Storytels förlagspartners får ersättning utifrån en intäktsdelningsmodell. Dessa fördelar inkluderar högre intäkter som ett resultat av mer aktiva Storytelanvändare och som ett resultat av prisökningar på abonnemang.

Värdeskapande för branschen

Storytel är stolta över sitt bidrag till bokbranschen, förlag och författare. Som pionjär inom obegränsad lyssning av ljudböcker har Storytel konsekvent ökat utbetalningarna till förlagen. Genom att attrahera fler abonnenter och öka intäkterna varje år har vi visat att nyckeln till förbättrad ersättning för ljudböcker är att locka fler användare. Sedan starten har vi betalat ut närmare 7 miljarder SEK i royalties till våra över 1 400 förläggare över hela världen och våra årliga utbetalningar fortsätter att öka.

Storytel bidrar till både ökad bokkonsumtion och nya intäktsströmmar för många författare genom sin globala katalog med fler än en miljon titlar på 50 olika språk och av fler än 300 000 författare. Under 2023 var mer än 77 procent av ljudböckerna som konsumeras på Storytel böcker som släpptes mer än ett år tillbaka, så kallade backlist-böcker. Detta hjälper tidigare utgivna böcker och författarskap att få nytt liv och att hitta nya målgrupper.

Som koncern erbjuder Storytel många möjligheter till samarbeten för såväl nya som etablerade författare. Genom Storyside, vårt digitala ljudboks-förlag, kan författare börja skriva direkt för ljudformat (Storytel Originals) och sedan gå vidare till våra mer traditionella förlag som Norstedts Publishing Group, Gummerus och People's.

Den absoluta merparten av Storytels katalog kommer från tredjepartsleverantörer och är inte exklusiv för Storytel. Vår strategi är därför att differentiera Storytel med innehåll och produkttegenskaper, där Storytel Originals idag är en av våra viktigaste differentieringsfaktorer. Många av våra Storytel Originals skapar uppmärksamhet i media och stärker vår förmåga att attrahera nya användare. Vi har producerat Storytel Originals sedan 2016 och kommer att fortsätta göra det framöver.

Storytels mål är att leverera världens bästa ljudberättelser till våra användare, oavsett om det är innehåll från ett tredjepartsförlag eller ett av våra egna.

Humankapitalutveckling

Storytel strävar efter att attrahera och utveckla medarbetare genom att erbjuda en arbetsplats som bygger på mångfald, förtroende, nytänkande och samarbete. Den avgörande roll som Storytels medarbetare spelar för att driva företaget framåt är grundläggande för att affärsmålen ska kunna uppnås. Företaget strävar efter att skapa en utmärkt arbetsplats som främjar medarbetarnas engagemang, utveckling och välbefinnande – allt i syfte att locka, värda och behålla talanger.

Möjligheter och risker	Primära intressenter	Styrdokument
+ Högpresterande organisation + Arbetsgivarvarumärke – Misslyckande med att attrahera och behålla nyckelpersonal, samt relaterade kostnader – Medarbetares frånvaro	Medarbetare Investerare	Uppförandekod Personalhandbok (SE och DK) Riktlinjer för flexibla helgdagar Arbetsmiljöinstruktion

Storytelkoncernen – en överblick

Storytelkoncernen består av två affärsområden, Streaming och Publishing, vilka är verksamma inom media- och underhållning respektive förlagsbranschen. Storytels streamingverksamhet bedrivs under varumärkena Storytel, Mofibo (Danmark) och Audiobooks.com (Nordamerika, Storbritannien och Australien) och är verksam på över 25 marknader världen över, med fokus på tio kärnmarknader: de fem nordiska länderna, Nederländerna, Turkiet, Polen, Bulgarien och USA. Storytel har sitt huvudkontor i Stockholm.

Publishing-divisionen består av det specialiserade ljudboks-förlaget Storyside och Storytels dotterbolag Storytel Books. I Storytel Books ingår kända förlag och varumärken som de svenska förlagen Norstedts, Printz Publishing, Rabén & Sjögren, B. Wahlströms, Tiden, Brombergs, Lind & Co, det danska förlaget People's och de finska förlagen Gummerus och Aula & Co.

Affärsområde	Marknad med flest antal anställda	Antal heltidsanställda (genomsnitt över året)
Storytel Streaming	Sverige, Danmark, Finland, Nordamerika (Audiobooks), Polen.	368
Storytel Books AB	Sverige, Danmark, Finland	170

Karriärutveckling

Successionsplanering är ett ämne som diskuteras årligen i Storytels ersättningsutskott. Genom Storytels prestationsbedömningsprocess och utvecklingsmål kan företaget identifiera talanger som kan ta ett större ansvar. När Storytel rekryterar utannonseras merparten av lediga platser internt i syfte att erbjuda goda karriärmöjligheter.

Lärande och utveckling

Alla Storytellers har ett årligt medarbetarsamtal med sin chef för att utvärdera prestation och utveckling, samt för att sätta upp individuella mål. Processen omfattar även feedback från kollegor och följs upp under året med åtminstone ett samtal efter ett halvår.

	2020	2021	2022	2023	Mål
% av heltidsanställda som deltagit i någon form av utvärderingsprocess	94%	93%	96%	96%	100%

Det finns en individuell budget för varje anställd att använda för utbildning och utveckling. Medarbetarna uppmuntras också att delta i externa utbildningar och webbseminarier och får använda sin arbetstid till detta.

Medarbetarengagemang

Medarbetarengagemang är ett av Storytels viktigaste mått och utvärderas regelbundet. Medarbetares engagemangspoäng beräknas som ett genomsnitt av alla skalfrågor i undersökningen, inklusive ämnen som motivation, samarbete med chefen, tillfredsställelse, ledning och arbetsposition.

Under 2023 skickade Storytel för första gången ut en engagemangsundersökning via det nyimplementerade HR-systemet HiBob. Eftersom den övergripande engagemangspoängen numera mäts och visas på ett annat sätt

än tidigare är det inte möjligt att göra en rättvis jämförelse, men den ger ändå en värdefull inblick i den nuvarande engagemangsnivån med 3,74 poäng av totalt 5.

Medarbetarnas välmående

En viktig åtgärd för att skapa en stödjande arbetsmiljö där alla känner sig trygga med att prata om välmående och förebyggande hälsoarbete är att göra det enklare att söka hjälp. Sedan 2020 har Storytel samarbetat med det externa företaget BlueCall för att erbjuda anställda anonyma terapier. Detta samarbete har fungerat som en katalysator för att främja en kultur av öppen dialog kring psykisk hälsa inom Storytel.

I början av 2023 inledde Storytel ett samarbete med en wellbeing-konsult för att utveckla en strategi och årlig plan för medarbetarnas välbefinnande. Detta arbete genomfördes i samarbete med den befintliga arbetsgruppen för att främja välmående. Initiativen har omfattat aktiviteter inom ramen för Storytel Moves som uppmuntrar till fysisk rörelse samt regelbundna hälsofrämjande aktiviteter med korta övningar och inspiration. Dessutom har Storytel anordnat webbseminarier i samarbete med BlueCall för att öka medvetenheten under World Mental Health Month.

Ersättning, förmåner och incitament

Rättvis och konkurrenskraftig ersättning

Under 2023 slutfördes ett arbetsutvärderingsprojekt för ledningsgruppen med stöd av Mercer, som använde sin internationella arbetsutvärderingsmetod (IPE). Samtidigt jämförde Novare Pay den högsta ledningsgruppens ersättning med liknande företag på den svenska marknaden. Resultatet av denna omfattande utvärdering kommer att ligga till grund för ett framtida projekt som syftar till att bedöma och anpassa ersättningsstrukturen för hela organisationen.

Lojalitetsprogram

Storytel lanserade sitt första lojalitetsprogram 2019 i form av ett aktieoptionsprogram där anställda tilldelades optioner som kunde utnyttjas efter tre år. År 2023 lanserade Storytel ett nytt prestationsbaserat, långsiktigt incitamentsprogram, där vissa anställda erbjöds RSU:er, en slags förvärrätt för gratis aktier. Optionerna och RSU:erna intjänas vid vissa tidpunkter under anställningen. Storytel introducerade också sitt första kortsiktiga incitamentsprogram under 2023, där individuellt deltagande beror på roll och tjänstgöringstid, men inkluderar alla anställda på Storytel under 2023.

Föräldralön

Storytel erbjuder föräldralön i Sverige, Danmark och Finland, där majoriteten av medarbetarna finns.

Hybridarbete

Storytels hybridmodell erbjuder medarbetarna flexibilitet att arbeta på distans, antingen hemifrån eller från en annan valfri plats, två till tre dagar i veckan. Detta tillvägagångssätt ökar produktiviteten och främjar en dynamisk arbetsmiljö samtidigt som det säkerställer operativ effektivitet.

Flexibla helgdagar

Storytelanställda erbjuds flexibla helgdagar, vilket innebär att en anställd kan välja att arbeta på en helgdag och istället ta ut en annan valfri ledig dag.

Mångfald, jämställdhet och inkludering

För att Storytel ska vara framgångsrikt på lång sikt måste personalstyrkan vara precis så diversifierad som våra kunder och partners. Storytel strävar efter att främja en arbetsmiljö som präglas av mångfald, jämlikhet och inkludering och som gör att medarbetare upplever att de kan vara sig själva på jobbet. Dessutom fungerar Storytelplattformen som ett effektivt verktyg för att främja mångfald, jämlikhet och inkludering till en bredare publik genom sitt innehåll, sina tjänster och sin verksamhet.

Möjligheter och risker	Primära intressenter	Styrdokument
+ Arbetsgivarvarumärke + Katalog och tjänst med relevans för en global publik - Misslyckande med att attrahera och behålla nyckelpersoner	Medarbetare Författare Investorare	Uppförandekod Mångfaldsplan Uppförandekod för leverantörer Arbetsmiljöinstruktion

Mångfaldsplan

Storytel har en global arbetsstyrka och välkomnar alla människor oavsett kön, identitet, funktionshinder, sexuell läggning, etnicitet, ålder, religion eller annan trosuppfattning. Storytels mångfaldsplan spänner över områden som arbetsvillkor, lönerutiner, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheten att kombinera arbete och föräldraskap. Varje år genomför Storytel en lönekartläggning i Sverige och Danmark, där majoriteten av alla anställda finns, för att upptäcka och förebygga löneskillnader mellan könen.

DEIB-undersökningen (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging) för 2023, som traditionellt genomförs under fjärde kvartalet, sköts upp på grund av betydande organisationsförändringar med uppsägningar och omorganisationer. Fokuset sköts därmed mot den kortare engagemangsenkäten och mot att ägna mer tid åt prestationsprocessen för både People-teamet, chefer och medarbetare.

Mångfald inom styrelsen

Storytel eftersträvar, genom sin valberedning, att styrelsen ska ha en lämplig sammansättning med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingskede och övriga förutsättningar, kännetecknad av mångsidighet och bredd vad gäller kompetens, erfarenhet, ålder, utbildning och yrkesbakgrund hos ledamöter som väljs på årsstämman. En jämn könsfördelning måste eftersträvas.

Lika möjligheter

Lika möjligheter handlar om att säkerställa en god arbetsmiljö för alla och en opartisk rekryteringsprocess. Storytels arbetsmiljöinstruktion beskriver de mål och ansvarsområden som gäller på arbetsplatsen samt vad Storytel accepterar och inte accepterar.

Storytel utreder samtliga fall av ohälsa samt alla olycksfall eller tillbud på jobbet eller under arbetstid. Storytel accepterar inte diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier i någon form och vi arbetar proaktivt förebyggande med dessa frågor. Visserligen gör det möjligt för anställda att anonymt rapportera brister i arbetsmiljön.

Under 2021-2023 har rekryteringsteamet testat funktionen för anonyma ansökningar i vårt system för spårning av ansökningar för att minska omedvetna fördomar. Detta är nu vår standard när vi öppnar en ny tjänst och genom att använda verktyget förhindrar Storytel partiska urvalsprocesser.

Under 2023 har det hållits utbildningar inom rekrytering och omedvetna fördomar för chefer med personalansvar för både nya och befintliga medarbetare. För 2024 är planen att fortsätta genomföra dessa typer av utbildningar med hjälp av förinspelat material som kommer att finnas tillgängligt för chefer och medarbetare.

Ett nytt verktyg för psykometrisk bedömning av kandidater har implementerats, vilket är tänkt att användas för majoriteten av de rekryterade rollerna. Genom att använda detta verktyg kommer Storytel att kunna öka inkluderingen och fortsätta fokusera på kompetensbaserad rekrytering.

Ledarskap

För 2023 års prestationsprocess har resurser avsatts för en kalibrering där cheferna kommer att diskutera sina föreslagna bedömningar för sina medarbetare med andra chefer. Detta är ett viktigt steg i prestationsutvärderingsprocessen för att säkerställa att medarbetarna får rättvisa och konsekventa bedömningar i olika team och avdelningar, samt för att eliminera eventuella fördomar eller inkonsekvenser.

Under 2023 startade Storytel ett ledarskapsprojekt för att definiera och stärka bolagets ledarskapsvärderingar. People-teamet, tillsammans med en tvärfunktionell grupp av ledare, påbörjade arbetet med att identifiera viktiga egenskaper och beteenden som vi förväntar oss av alla Storytels ledare. Detta arbete har omfattat brainstormingmöten, diskussioner, undersökningar och tester. Projektet kommer att fortsätta under 2024, då målet är att slutföra arbetet och införa de nya ledarskapsvärderingarna.

Initiativ för mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet (DEIB)

För att identifiera fokusområden för Storytels DEIB-arbete organiserade People-teamet både individuella sessioner och gruppsessioner med en tvärfunktionell arbetsgrupp bestående av mycket engagerade medarbetare i DEIB-initiativ. Dessa sessioner, som omfattade brainstorming, diskussioner och omröstningar, gav teamet ovärderliga insikter och feedback om både nuvarande och framtida initiativ. Under 2023 gick Storytel även vidare med att införa könsneutrala anställningsavtal på respektive marknad. Detta initiativ tog hänsyn till potentiella begränsningar till följd av lokal arbetslagstiftning. Inledningsvis var endast 17 procent av anställningsavtalen könsneutrala, men genom ansträngningar lyckades man öka denna siffra till 44 procent. Detta åtagande understryker Storytels engagemang för att skapa inkluderande och rättvisa arbetsplatser.

Ålders- och könsfördelning – Storytel Streaming

Uppgifterna baseras på fast anställda på Storytel Streaming (exklusive konsulter, tillfälligt anställda och praktikanter) per den 31 december 2023.

Åldersfördelning

	30<	31-50	50+	Ej uppgett
Styrelse	0%	12,5%	87,5%	0%
Ledningsgruppen	6%	83%	11%	0%
Chefer	6%	81%	8%	5%
Medarbetare	20%	69%	3%	8%

Könsfördelning

	Kvinna	Man	Andra	Ej uppgett
Styrelse	25%	75%	0%	0%
Ledningsgruppen	50%	50%	0%	0%
Chefer	51%	45%	2%	2%
Medarbetare	52%	42%	>1%	6%

Ålders- och könsfördelning – Audiobooks.com

Uppgifterna baseras på fast anställda på Audiobooks.com (exklusive konsulter, tillfälligt anställda och praktikanter) per den 31 december 2023.

Åldersfördelning

	30<	31-50	50+	Ej uppgett
Ledningsgruppen	0%	100%	0%	0%
Chefer	29%	71%	0%	0%
Medarbetare	35%	61%	3%	0%

Könsfördelning

	Kvinna	Man	Andra	Ej uppgett
Ledningsgruppen	0%	100%	0%	0%
Chefer	57%	43%	0%	0%
Medarbetare	58%	39%	0%	3%

Ålders- och könsfördelning – Storytel Streaming

Uppgifterna baseras på fast anställda på Storytel Streaming (exklusive konsulter, tillfälligt anställda och praktikanter) per den 31 december 2023. I dessa siffror ingår Norstedts Förlagsgrupp, Gummerus, People's, Aula & Co och Lind & Co. Varje förlag har sin egen styrelse och ledningsgrupp.

Åldersfördelning

	30<	31-50	50+
Ledningsgruppen	0%	63%	37%
Chefer	0%	42%	58%
Medarbetare	8%	66%	26%

Könsfördelning

	Kvinna	Man	Andra	Ej uppgett
Ledningsgruppen	53%	47%	0%	0%
Chefer	67%	33%	0%	0%
Medarbetare	80%	20%	0%	0%



Affärsetik och efterlevnad

Att växa hållbart innebär att säkerställa etiska affärsmetoder och efterlevnad i hela organisationen och värdekedjan. Storytel är fast beslutna att upprätthålla en hög affärsetisk nivå. Policyer är viktiga dokument för att säkerställa efterlevnad och hjälpa Storytels anställda att agera etiskt och i enlighet med bolagets uppförandekod. Storytel är även deltagare i FN:s Global Compact och tillämpar nolltolerans mot korruption och konkurrensbegränsande förfaranden.

Risker	Primära intresser	Styrdokument
<ul style="list-style-type: none"> - Misslyckas med att leva upp till värderingar, policyer och etiska riktlinjer - Rättsliga förfaranden, böter och påföljder - Försvagat varumärke 	Medarbetare Investerares	Uppförandekod Riktlinjer mot mutor och korruption Instruktion för visselblåsning Policy för riskhantering och regelefterlevnad Instruktion för handels-sanktioner Insider- och kommunikationspolicy Arbetsmiljöinstruktion Uppförandekod för leverantörer Instruktion för transaktioner med närstående part

Policyframtagning

Storytel arbetar aktivt med sina policyer och varje policy granskas och revideras årligen, eller vid behov oftare. Utöver policyerna finns det flera globala instruktioner och riktlinjer som kompletterar policyerna och ger Storytels anställda mer information och vägledning om hur de ska tolka och använda policyerna.

Efterlevnadsprogram

Storytel har ett efterlevnadsprogram som fokuserar på etiska affärsmetoder och utbildning i efterlevnad ingår i introduktionen för alla nyanställda. Alla nyanställda förväntas läsa och förstå Storytels uppförandekod och övriga globala policyer. Uppförandekoden måste också under-tecknas av alla som representerar Storytel.

Korruptionsbekämpning, mutor och rättvis konkurrens

Storytel har åtagit sig att fullt ut följa tillämpliga lagar och förordningar i de länder där företaget är verksamt. Storytels uppförandekod föreskriver nolltolerans mot mutor och korruption och innehåller specifika instruktioner för hur man undviker eller deklarerar möjliga intressekonflikter. På grund av verksamhetens internationella karaktär har Storytel närvaro i länder där både lagstiftning och affärsmässiga förutsättningar kan skilja sig åt och vara mer utmanande. För att minska komplexiteten till följd av skillnader i affärskultur på de olika marknader där Storytel verkar har bolaget en uppförandekod för leverantörer för att säkerställa användningen av etiska leverantörer och affärspartners.

Visselblåsarverktyg

Storytels anställda och intressenter kan rapportera eventuella missförhållanden anonymt via en visselblåsarkanal som tillhandahålls av en tredje part och hanteras av ett team på Storytel. Tjänsten fungerar oberoende av Storytels IT-lösning och sparar inte IP-adresser eller annan data som skulle kunna identifiera personen bakom meddelandet. Storytel har instruktioner och vägledning på plats för visselblåsning, och verktyget kan lätt nås på intranätet.

Arbetsmiljö

Storytel har etablerat en arbetsmiljökommitté i Sverige och Danmark, där både anställda och ledning finns representerade. Storytels globala arbetsmiljöpolicy beskriver den arbetsmiljö som Storytel tillhandahåller och vad som förväntas av varje anställd när det gäller beteende och ansvar. Som framgår av uppförandekoden har Storytel nolltolerans mot trakasserier, mobbning och repressalier. Om Storytel får kännedom om eller misstänker att någon har utsatts för, eller har utsatt någon annan för, trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning eller repressalier, kommer Storytel att inleda en utredning och vidta lämpliga åtgärder, däribland uppsägning.

Engagemang för mänskliga rättigheter

2021 blev Storytel deltagare i FN:s Global Compact. Storytel har införlivat de 10 principerna i den interna uppförandekoden och den externa uppförandekoden för leverantörer kräver att leverantörerna arbetar i linje med principerna i FN:s Global Compact.

Storytel Books, Norstedts Förlagsgrupp, Gummerus och People's är samtliga medlemmar i respektive lands PEN-klubb. Norstedts Förlagsgrupp är även medlem i International Publishers Association och Internationella PEN-klubben samt aktieägare i WEXFO.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

I november 2022 röstade Europaparlamentet överväldigande för godkännandet av direktivet om företags hållbarhetsrapportering (CSRD). CSRD kommer att börja gälla för Storytelkoncernen från och med räkenskapsåret 2025 och Storytels första årsredovisning i enlighet med CSRD kommer att publiceras 2026. Under 2023 inrättade Storytel en tvärfunktionell arbetsgrupp för att kartlägga kraven och förstå vägen mot efterlevnad av CSRD för Storytelkoncernen. Under 2024 kommer Storytel att genomföra den föreskrivna dubbla väsentlighetsanalysen och fokusera på att förbereda de nödvändiga datainsamlings- och rapporteringsprocesserna i linje med CSRD.

Cybersäkerhet och integritetsskydd

Informationssäkerhet och dataskydd är avgörande områden för att Storytel ska kunna bygga och bibehålla förtroendet hos våra kunder, investerare, partners och medarbetare för tillhandahållandet av vår streamingtjänst. Dessa områden är också mycket viktiga eftersom de gör det möjligt för oss att uppnå våra affärsmål och säkerställa efterlevnad av regler och förordningar.

Storytels ambition är att på ett proaktivt sätt främja informationssäkerhet och dataskydd genom hela data-, IT- och processlivscykeln, vilket även inkluderar att integrera dataskydd redan i designfasen av Storytels tjänster. Dessutom arbetar Storytel med att säkerställa adekvat utbildning internt i hantering av säkerhet och integritet.

Risker	Primära intressenter	Styrdokument
– Olaglig användning av personuppgifter	Medarbetare Leverantörer Kunder	Policy för informationssäkerhet Instruktion för informationssäkerhet
– Angrepp mot cybersäkerheten	Partners Investerare	IT-policy Uppförandekod för leverantörer
– Försvagat varumärke		Riktlinjer för partnerskap Säkerhetskrav från tredje part

Organisation, processer och rutiner

Storytels strategi för att implementera tillräckliga nivåer av informationssäkerhet och dataskyddsåtgärder innebär att ha processer och rutiner på plats och att göra dessa till en integrerad del av vår affärsverksamhet. Nedan följer en kort sammanställning av de mest centrala processerna, inklusive policyer, som finns på plats för att uppnå detta.

Policyer är gemensamma för alla bolag inom Storytelkoncernen och gäller för anställda och konsulter. Policydokumenten granskas årligen och godkänns alltid av Storytels styrelse.

När det gäller informationssäkerhet finns det två policyer på plats för att upprätthålla vår strategi för informationssäkerhet. Dessa två policyer beskriver de övergripande principerna som på ett proaktivt sätt ska skydda data, information och IT-tillgångar från obehörig användning och olämpligt röjande.

- Policy för informationssäkerhet
- IT-policy

För dataskydd finns det två huvudsakliga styrdokument,

- Extern integritetspolicy – riktad till kunder.
- Intern instruktion för integritet – syftar till att vägleda medarbetare och leverantörer.

Alla Storytels centrala styrdokument stöds av mer detaljerade instruktioner och rutiner. Inga dotterbolag i koncernen får införa rutiner som strider mot dessa styrdokument, såvida detta inte krävs enligt landets lagar.

Säkerhetsteam

Storytel har ett dedikerat säkerhetsteam som ansvarar för viktiga säkerhetsfunktioner. Det har också utsetts ett dataskyddsombud (DPO). Som en del av Storytels dataskyddsorganisation finns dessutom utsedda dataskyddsamordnare (DPC) inom Storytels olika affärsfunktioner.

Säkerhetsrevision och systemsäkring

Storytels publika system utvärderas kontinuerligt med avseende på säkerhet via ett så kallat bug bounty-program. Bug-bounty-programmet ligger på en av de bästa bug-bounty-plattformarna och den som hittar en sårbarhet belönas monetärt.

Utöver manuell utvärdering använder sig Storytel även av kommersiella automatiserade säkerhetsskannrar som kontinuerligt skannar och övervakar säkerhetsfunktionerna hos Storytels system.

Program för att upptäcka sårbarheter

Via Storytel Vulnerability Disclosure-programmet kan vem som helst rapportera sårbarheter till Storytels säkerhetsteam. Det finns tillgängligt här: <https://security.storytel.com>

Medvetenhetsutbildning

För att kunna uppnå önskad kvalitetsnivå i Storytels kontinuerliga arbete med informationssäkerhet och dataskydd spelar medarbetare och konsulter en avgörande roll. Storytels medarbetare och leverantörer genomgår regelbundet utbildning i informationssäkerhet och dataskydd för att kunna tillhandahålla adekvat kunskap och praktisk vägledning om de processer och skriftliga rutiner som finns och därmed säkerställa efterlevnad.

Säkerhet från tredje part

Det finns en process för inköp av system som innebär att alla nya system- och tjänstleverantörer genomgår en due diligence av lämpliga säkerhets- och dataskyddsåtgärder. Det finns fördefinierade säkerhetskrav (Säkerhetskrav från tredje part) som ingår i alla större avtal mellan Storytel och tredje part.