

Hållbarhets- rapport

Hållbarhetsrapporten för 2020 är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen samt Global Reporting Initiative's (GRI) Standards: Core Option. GRI-indexet finns på sida 68-77.

Meddelande från VD

Det är min och Storytels starka övertygelse att vår resa mot 2030 också måste vara en resa mot en bättre och mer hållbar värld. Därför är vi fast beslutna att:

- minska vårt koldioxidavtryck
- erbjuda mervärde till våra kunder med hjälp av innehållet i vår tjänst
- skydda våra kunders uppgifter
- göra affärer med hög integritet
- behandla våra medarbetare med respekt och förtroende
- säkerställa jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen

2020 års hållbarhetsrapport är bara början på en utmaning som omfattar både vår fysiska påverkan på miljö och klimat, men också vår förmåga att påverka attityder i samhället i en mer positiv riktning präglad av empati och humanism.



Vårt uppdrag och syfte

Storytels vision är att göra världen till en mer empatisk och kreativ plats där fantastiska berättelser kan spridas och upplevas var som helst, när som helst och av vem som helst. Vi skapar berättelser och sprider dem över världen på ett lättillgängligt sätt för våra kunder. Genom att dra nytta av tekniken och berättandets kraft och kontinuerligt utveckla användarupplevelsen för författare, läsare och lyssnare kan vi sprida berättelserna till ännu fler.



Vision

Vision

Storytels vision är att göra världen till en mer **empatisk** och **kreativ** plats där **fantastiska berättelser** kan **spridas** och **upplevas** var som helst, när som helst och av vem som helst.

Målsättningar

Erbjuda ett meningsfullt sammanhang i människors liv genom att etablera Storytel som ett hållbart **varumärke som är synonymt med berättande**.

Inspirera människor i alla åldrar att upptäcka en hel värld av berättelser genom att skapa en **lättillgänglig och personlig läs- och lyssningsupplevelse** med hjälp av teknik, kunskap och data.

Hjälpa människor att locka fram sin kreativitet och dela berättelser genom att **föra samman författare med en global publik**.

Attrahera och **utveckla talanger** genom att se till att vi har en arbetsplats som bygger på mångfald, förtroende, nytänkande och samarbete.



Storytel grundades med ambitionen att erbjuda människor något värdefullt i vardagen med hjälp av berättelser. Tid som tillbringas med Storytel ska kännas som väl använd tid – det som vi kallar “meaningful recreation”. I det sammanhanget tror vi att vi kan spela en roll i sociala frågor, som välbefinnande och psykisk hälsa, läskunnighet och lärande men även personlig utveckling. Vi har ett starkt engagemang för den påverkan vår produkt och våra berättelser har på människors liv. Vi vet att vår produkt hjälper människor att läsa mer och oftare. Vi vet också att Storytel hjälper användarna att utforska nya genrer, något som vi tackar både vår affärsmodell och våra bokrekommendationer för. På vissa marknader, som Ryssland, Mexiko och Turkiet, säger våra användare att Storytel har hjälpt dem att bredda sin allmänbildning, vilket innebär att vi även hjälper användarna att lära sig nya saker. På Storytel brinner vi för att hjälpa människor att läsa mer och för att göra läsandet och den digitala boken till ett konkurrenskraftigt medium och en källa till underhållning.

80%

av användarna säger att de läser eller lyssnar på fler böcker sedan de började prenumerera på Storytel.*

80%

av användarna säger att de läser eller lyssnar oftare sedan de började prenumerera på Storytel.*

60%

av användarna säger att de läser eller lyssnar på fler böcker i olika genrer sedan de började prenumerera på Storytel.*

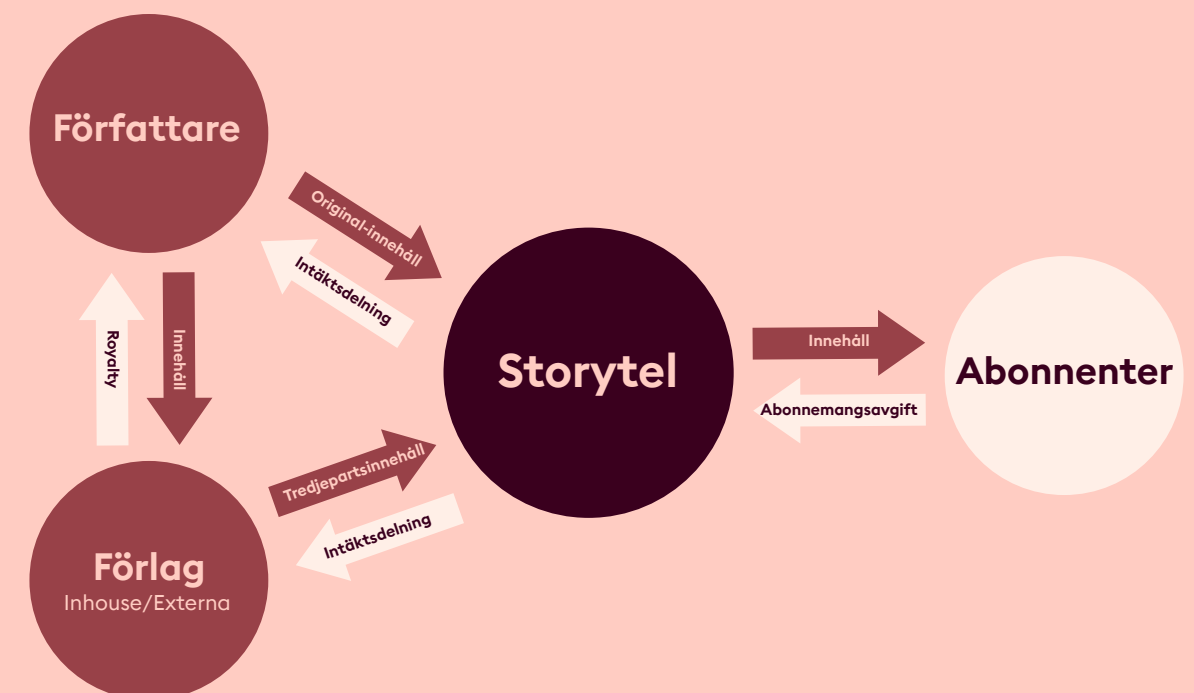


* Undersökning utförd av Storytel som skickades ut till totalt 20 251 användare på Storytels olika geografiska marknader

Organisation och affärsmodell

Storytel är en av världens ledande strömningstjänster för prenumererade ljudböcker och e-böcker och erbjuder lyssning och läsning av fler än 500 000 titlar på global nivå. Vår vision är att göra världen till en mer empatisk och kreativ plats där fantastiska berättelser kan spridas och upplevas var som helst, när som helst och av vem som helst. Storytels strömningsverksamhet bedrivs under varumärkena Storytel, Mofibo, Kitab Sawti, och iCast. Storytels förlagsverksamhet bedrivs i ljudboksförlaget StorySide samt i kända nordiska förlag som Norstedts Förlagsgrupp, People's och Gummerus. Storytel finns på fler än 20 marknader runt om i världen och har sitt huvudkontor i Stockholm.

Vår affärsmodell handlar om att föra samman berättare och deras publik. Storytel debiterar sina kunder i förväg på månadsbasis, och efter genomförd betalning har prenumeranterna tillgång (i de flesta fall obegränsad) till böckerna i tjänsten på sin marknad. All förbrukning mäts och i slutet av varje rapportperiod beräknar Storytel det totala antalet timmar som har konsumerats av varje bok. Intäkterna från kunderna delas med förlagen enligt en andelsmodell. Förlagen betalar sedan royalties till författarna baserat på de intäkter de får från Storytel.



Storytels syn på hållbarhet

Det går inte att förneka att företag lämnar spår på vår planet, och Storytel är inget undantag. Vi arbetar dock hårt på att eliminera vår negativa påverkan och i stället lämna positiva avtryck efter oss. ESG (Environmental, Social and Governance) handlar om miljömässig och social styrning, och tillsammans bildar detta ett väl etablerat ramverk för hållbarhet inom företagsvärlden. På Storytel använder

vi oss av detta ramverk och har delat in vår hållbarhetsstrategi i footprint, brainprint och fingerprint för att bättre förstå och visa vilken påverkan Storytel har på samhället i stort. Vi vill erbjuda en tjänst och produkter som är hållbart designade och som bidrar till att förbättra samhället. Kundernas användning av Storytel ska inte leda till negativa effekter på planeten och dess invånare.

Positiv påverkan genom långsiktigt värdeskapande



Vårt footprint (E)

Vår påverkan på miljön

Vårt långsiktiga åtagande: Vara en klimatneutral förläggare och leverantör av strömningstjänster



Vårt brainprint (S)

Vår påverkan på användarna

Vårt långsiktiga åtagande: Vara en tjänsteleverantör och innehållsdistributör som berikar våra användares liv



Vårt fingerprint (G)

Vår påverkan på människor och på samhället

Vårt långsiktiga åtagande: Vara ett företag som människor drar stor nytta av att arbeta för och/eller med

Hållbarhetsarbete och ansvar

Vi har som mål att hållbarhet ska vara en naturlig del i allt vi gör och att våra hållbarhetsmål ska vara integrerade i våra affärsplaner. Ledningsgruppen följer upp utvecklingen mot Storytels hållbarhetsmål två gånger om året. En gång om året granskas de mål, strategier och processer som är kopplade till hållbarhet av styrelsen. Vi rapporterar vilka framsteg vi gjort på vägen mot våra mål i vår årliga hållbarhetsrapport. Som en del av vårt kontinuerliga hållbarhetsarbete bedömer vi den påverkan som Storytel har på sina större intressenter, vilka vi definierar som anställda, förlag, författare, kunder, myndigheter, aktieägare, samhälle och planeten. Valet av intressenter är baserat på Storytels värdekedja och har sedan kompletterats med fler intressenter som Storytel, genom sin verksamhet, har en direkt eller indirekt påverkan på.

Storytels framgångar i sina hållbarhetsinitiativ är också beroende av medarbetarnas engagemang och entusiasm för Storytels hållbarhetsmål. Därför har vi gjort det till ett kontinuerligt fokusområde att utbilda och öka medvetenheten om hållbarhet och vad hållbarhet innebär för Storytel på en företagsövergripande nivå. Storytel har en tvärfunktionell grupp med lokala representanter från Storytels olika marknader, och syftet med denna grupp är att samarbeta om gemensamma hållbarhetsinitiativ. Under 2020 engagerades en utökad grupp intressenter inom företaget under hela året för att diskutera hållbarhetsfrågor och mäta våra framsteg mot våra hållbarhetsmål. Vi har fortsatt att öka medvetenheten internt om Storytels hållbarhetsagenda och hela organisationen engagerades under vår årliga konferens i en hållbarhetsworkshop som handlade om FNs globala hållbarhetsmål och mänskliga rättigheter.

År 2020 skickades en enkät om Storytels hållbarhetsarbete till hela organisationen i början och slutet av året. Resultaten visar att medvetenheten om Storytels hållbarhetsmål är hög, men alltför många medarbetare tycker fortfarande att det är oklart hur de kan bidra till att göra Storytel till ett mer hållbart företag. Under 2021 kommer vi att fokusera på att utbilda chefer om hållbarhet så att de kan underlätta samtal om detta ämne inom sina team. Följande är resultaten från december 2020, jämfört med resultaten från undersökningen i januari 2020 inom parentes:

78%

(77%) av alla anställda känner till Storytels hållbarhetsmål.

70%

(72%) av alla anställda anser att Storytel gör tillräckligt för att vara ett hållbart företag.

59%

(67%) av alla anställda tycker att det är tydligt hur de kan bidra till att göra Storytel till ett mer hållbart företag.

97%

(97%) av alla anställda säger att de är beredda att ändra sitt beteende i syfte att bidra till att göra Storytel till ett mer hållbart företag.

55%

(57%) av de anställda säger att hållbarhet är ett ämne som diskuteras inom deras team.

71%

(73%) av de anställda säger att de vill lära sig mer om hållbarhet.

Storytel har en hållbarhetspolicy som gäller alla Storytels anställda och konsulter. Syftet med denna policy är att beskriva Storytels inställning till hållbarhet, berätta om de vägledande principerna och målen samt vägleda medarbetare så att de kan fatta hållbara beslut i sitt dagliga arbete och i samarbete med externa partners.

Vi är fast beslutna att minska vårt koldioxidavtryck

Vi är fast beslutna att erbjuda mervärde till våra kunder med hjälp av innehållet i vår tjänst

Vi är fast beslutna att skydda våra kunders data

Vi är fast beslutna att göra affärer med hög integritet

Vi är fast beslutna att behandla våra medarbetare med respekt och förtroende

Vi är fast beslutna att säkerställa jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen

Väsentlighetsbedömning

Vår aktuella väsentlighetsbedömning baseras på resultaten från en undersökning 2018, då medarbetare, ägare, styrelse, ledningsgrupp, kunder och förlag var med och identifierade våra viktigaste hållbarhetsutmaningar. Grupperingen av de viktiga frågorna ändrades något under 2019, och 2020 har vi upprepat ordalydelsen utan att göra några väsentliga ändringar i viktiga områden eller deras väsentlighetsgrad.

Viktiga hållbarhetsområden:

Footprint	Miljöpåverkan från Storytels affärsverksamhet
Footprint	Miljöpåverkan från Storytels tjänster och produkter
Brainprint	Kundens mervärde
Brainprint	Informationssäkerhet, dataskydd och kundintegritet
Brainprint	Innehållsansvar
Fingerprint	Mångfald och inkludering
Fingerprint	Medarbetarnas arbetsvillkor
Fingerprint	Etiska affärsmetoder

Utöver väsentlighetsbedömningen genomför Storytel årligen en riskbedömning för att utvärdera sina strategiska, operativa, finansiella, juridiska, efterlevnadsmässiga och cyberrelaterade risker. Denna bedömning granskas och diskuteras av både ledningen och styrelsen. Högriskområden har tagits med i denna rapport för att beskriva hur vi arbetar för att minska dessa risker.

Den viktigaste avgränsningen för denna rapport har fastställts till att i första hand omfatta Streaming-divisionen och ljudboksproduktionen StorySide i Storytelkoncernen, eftersom den står för 75% av intäkterna. För miljödata avseende affärsverksamheten har förlagen Norstedts Förlagsgrupp, People’s och Gummerus inkluderats.



Footprint

Vår påverkan på miljön

Storytels långsiktiga åtagande: Vara en klimatneutral förläggare och leverantör av strömningstjänster

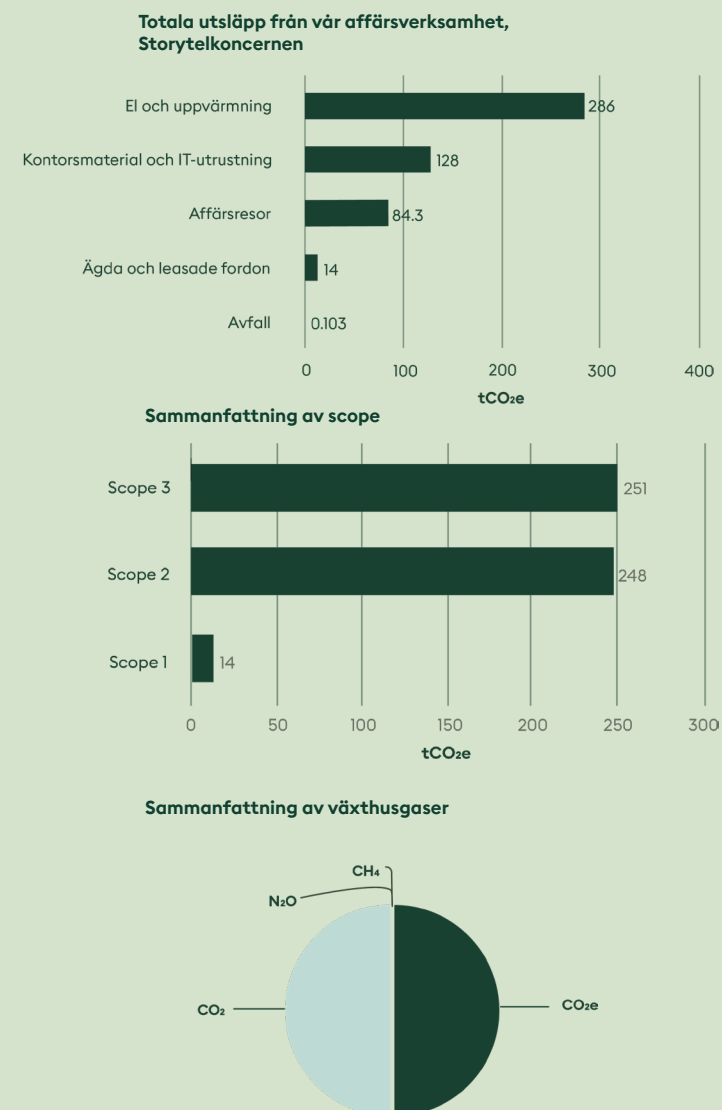
Storytelkoncernens verksamhet är inte klimatneutral i dag. Vår ambition är dock att den ska bli det i framtiden. Vi har åtagit oss att försöka att eliminera miljöpåverkan från Storytels affärsverksamhet och från Storytels tjänster och produkter för att skydda vår planet.

Miljöpåverkan från Storytels affärsverksamhet

Storytel arbetar varje år för att kunna presentera en mer exakt beräkning av dess totala miljöpåverkan (scope 1–3) genom ökad noggrannhet i scope 2-utsläpp och genom att lägga till fler parametrar som en del av våra scope 3-utsläpp. För Storytels globala affärsverksamhet inkluderar vi för närvarande utsläpp från el och uppvärmning, affärsresor och inköp av IT-utrustning. Utöver detta mäter vi även omfattningen av avfall och förbrukningen av kontorsmaterial vid vårt huvudkontor i Stockholm. För första gången rapporterar vi dessa siffror på koncernnivå så att de inkluderar både Streaming och Publishing. Under det kommande året kommer vi att satsa ännu mer på att mäta våra inköp på ett heltäckande sätt.

Totala utsläpp från vår affärsverksamhet, Storytelkoncernen

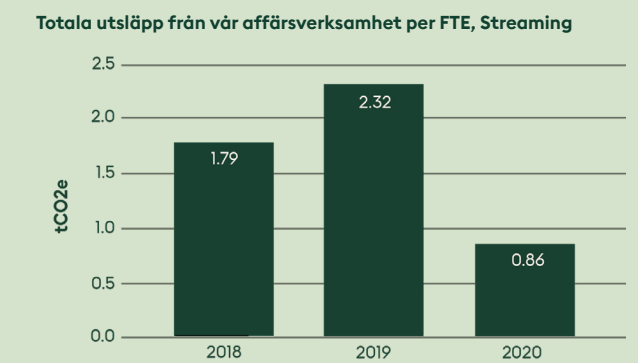
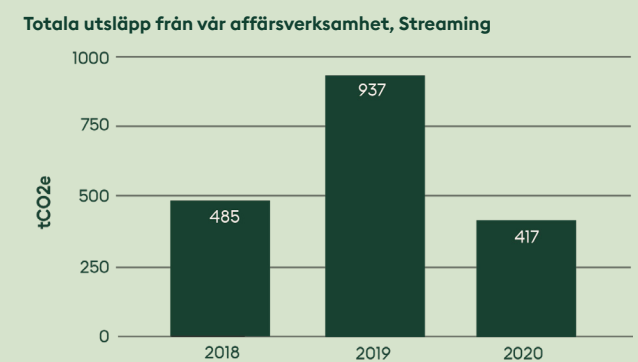
År 2020 var de totala utsläppen från vår affärsverksamhet på koncernnivå (inklusive Streaming och Publishing) 513 tCO₂e, vilket motsvarar 0,793 tCO₂e per heltidsekvivalent. Nedan följer en uppdelning av utsläppen efter kategori, scope och växthusgas på koncernnivå. Alla siffror är platsbaserade rapporter och är baserade på standarden GHG Protocol.



Storytel har klimatkompenserat för 200 % av sin beräknade energianvändning och sina utsläpp (513 tCO₂e) för 2020. Eftersom vi baserar vissa scope 2-beräkningar på approximationer, och eftersom scope 3 ännu inte inkluderar parametrar som inköp på koncernnivå, bestämde vi oss för att kompensera 200 % tills vi har en mer exakt mätning. Det valda kompensationsprogrammet är det Plan Vivo-certifierade programmet Scolel'te på Mexikos landsbygd. Scolel'te ("trädet som växer" på mayaspråket tzeltal) är ett utsläppsminskningsprogram som implementerar följande aktiviteter: beskogning, återbeskogning, implementering av system för skogsjordbruk, bevarande samt skydd och återställande av skogar och regnskogar för att ge sociala, miljömässiga och ekonomiska fördelar för lokalsamhällen. Ur ett socialt perspektiv är Scolel'te ett program som stärker landsbygdssamhällen i deras insatser för ett hållbart utnyttjande av deras naturresurser baserat på behoven i varje samhälle. Detta åstadkoms genom miljöutbildningsprogram som bygger upp ledningskompetensen, ökar medvetenheten och främjar miljöansvaret.

Totala utsläpp från Storytels affärsverksamhet, Streaming

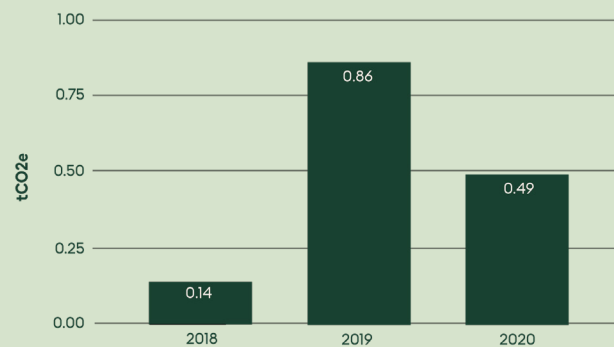
År 2020 var de totala utsläppen från Storytels affärsverksamhet 417 tCO₂e, vilket motsvarar 81 % av Storytelkoncernens utsläpp (513 tCO₂e). Året före var de totala utsläppen från Storytels affärsverksamhet 937 tCO₂e, vilket motsvarar en minskning med 55,5 % mellan 2019 och 2020. Mer information om varje utsläppskategori finns att läsa längre bak i denna rapport.



Totala utsläpp från elförbrukning och uppvärmning, Streaming

År 2020 var de totala utsläppen från elförbrukning och uppvärmning 238 tCO₂e. Året före var de totala utsläppen 346 tCO₂e, vilket motsvarar en minskning med 31 % mellan 2019 och 2020.

Totala utsläpp från elförbrukning och uppvärmning per FTE, Streaming



År 2018 beräknades utsläppen från el och värme endast på det svenska och danska kontoret. För 2019 ingår alla Storytels kontor i beräkningen, vilket gör att ökningen från 2018 till 2019 ser mer dramatisk ut. Under 2019 beräknades dock merparten av kontorsutsläppen utifrån antaganden kopplade till kontorens storlek. För 2020 har huvuddelen av kontorsutsläppen beräknats utifrån den faktiska energiförbrukningen, vilket gör siffrorna mer exakta än tidigare år. Nedgången i energiförbrukningen beror alltså delvis på en mer korrekt beräkning, men den är också ett resultat av att många av våra kontor stängts eller inte använts under en stor del av året på grund av covid-19.

I slutet av 2020 åtog vi oss att gå över till förnybar energi på alla kontor där det är möjligt. Denna process har redan inletts på vissa marknader, och arbetet kommer att fortsätta under 2021. För de platser där förnybar energi inte är tillgänglig just nu kompenserar vi för utsläppen tills förnybar energi blir tillgänglig.

Totala utsläpp från affärsresor, Streaming

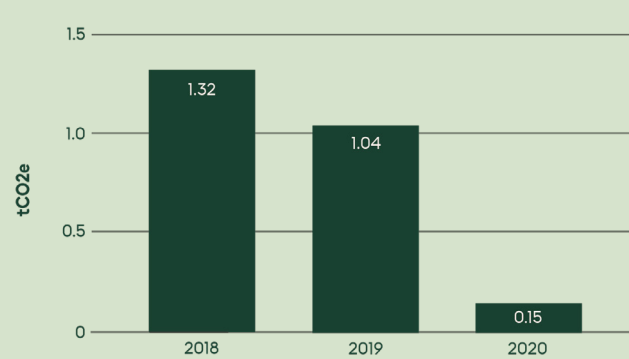
År 2020 var de totala utsläppen från affärsresor 71 tCO₂e. Året före var de totala utsläppen 488 tCO₂e, vilket motsvarar en minskning med 85 % mellan 2019 och 2020.

Vi såg en stor minskning av affärsresor under hela 2020 på grund av covid-19-pandemin, då anställda började arbeta hemifrån i mars 2020. Erfarenheten visade att Storytel kan bedriva sin affärsverksamhet med begränsat affärsre-

sande, vilket kommer att fortsätta i framtiden. Normalt flyger alla Storytels anställda in från hela världen för vår årliga konferens. Den här veckan är enormt värdefull för Storytel och våra medarbetare, men den har också en stor klimatpåverkan. Med hänsyn till omständigheterna var 2020 års konferens en alltigenom virtuell upplevelse helt utan några resor. Den kan beskrivas som en framgång och utmanade oss i hur man arrangerar en konferens som är engagerande och värdefull utan det fysiska mötet. Detta har också bekräftat vår tro på att vi kan arbeta utan lika mycket affärsresor i framtiden.

Storytels interna resepolicy slår fast att vi bara ska resa när det är absolut nödvändigt. Videokonferenser är förstahandsvalet när vi håller möten med kollegor på andra kontor. Storytel investerar kontinuerligt i videokonferensteknik och mötesrumsmiljöer så att videomötena kan leva upp till samma krav som fysiska möten.

Totala utsläpp från affärsresor per FTE, Streaming



År 2019 rapporterade vi att utsläppen från affärsresor var 420 tCO₂e, men rätt siffra var 488 tCO₂e och detta har korrigerats i denna rapport.

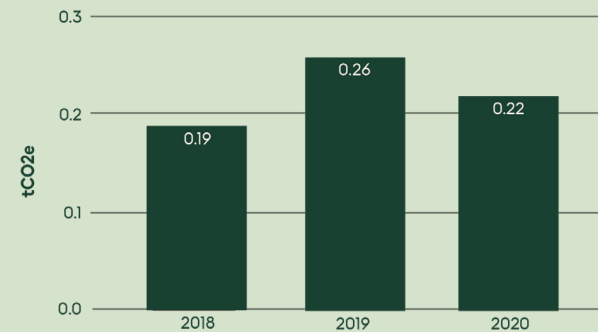
Totala utsläpp från inköp av IT-utrustning, Streaming

År 2020 uppgick de totala utsläppen från inköp av IT-utrustning till 108 tCO₂e. Förra året var de totala utsläppen 106 tCO₂e, vilket motsvarar en ökning med 1,8 % mellan 2019 och 2020.

Merparten av den IT-utrustning som köptes in under 2020 och tidigare år var datorer och mobiltelefoner för nyanställda. Antalet nyanställda var 8 % högre 2020 jämfört med 2019, men eftersom de flesta av våra medarbetare har arbetat hemifrån under en stor del av 2020 såg vi en minsk-

ning av inköpen av IT-utrustning för kontor, såsom bildskärmar och mötesrumsutrustning. Under 2020 började vi undersöka hur vi kan återvinna den IT-utrustning som inte längre används. Framöver kommer vi att ta ett mer strukturerat och hållbart grepp på detta genom att återanvända och återvinna utrustningen, till att börja med på våra största kontor.

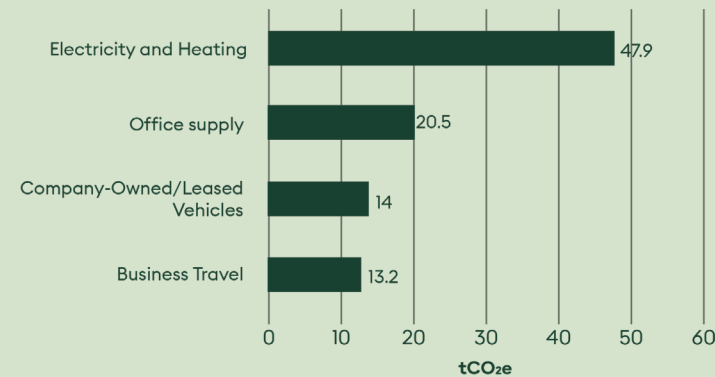
Totala utsläpp från inköp av IT-utrustning per FTE, Streaming



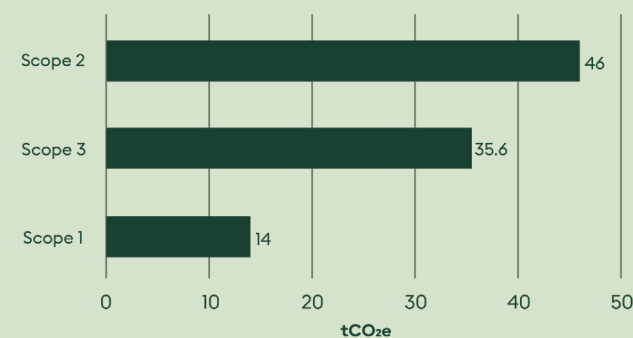
Totala utsläpp från Storytels affärsverksamhet, Publishing

Diagrammen nedan visar utsläppen från verksamheten vid de Storytelägda förlagen Norstedts Förlagsgrupp, People's och Gummerus. De totala utsläppen var 95,6 tCO₂e under 2020.

Sammanfattning av kategori



Sammanfattning av scope



Mål för 2021

Fortsätta att arbeta för att göra alla Storytels kontor hållbara i förhållande till energiförbrukning, uppvärmning, återvinning och avfallshantering

Förbättra noggrannheten i scope 3 genom att mäta klimatpåverkan av våra inköp i större utsträckning

Miljöpåverkan från Storytels tjänster och produkter

Storytel Streaming erbjuder främst två typer av tjänster och produkter: en strömningstjänst och en e-boksläsare.

Strömningstjänsten

Användningen av strömningstjänster ökar exponentiellt runt om i världen, och dessa tjänster är förknippade med energianvändning och koldioxidutsläpp från enskilda enheter, nätverksinfrastruktur och datacenter. Inom denna sektor sker dock snabba förbättringar av energieffektiviteten. För ett teknikföretag med ett koldioxidavtryck som till största delen är beroende av elanvändning har övergången till förnybar energi en stor inverkan. Så för vår strömningstjänst är vårt huvudsakliga fokus att använda oss av datacenter som drivs med förnybar energi. År 2018 satte vi som mål att driva vår tjänst med förnybar energi genom att migrera vår tekniska infrastruktur till Google Cloud-plattformen. Google kommer att låta 100 procent av den energi som förbrukas i deras globala verksamheter motsvaras av förnybar energi och står därmed fast vid sitt åtagande om koldioxidneutralitet till 2030. Vi är mycket nära att slutföra denna migrering och den kommer att fullbordas under 2021. I dag är det tyvärr svårt att åstadkomma en fullständig mätning av energianvändningen och koldioxidutsläppen i samband med vår strömningstjänst, eftersom vissa faktorer ligger utanför vår direkta kontroll, till exempel vilken typ av enhet våra användare har och vilken energikälla de använder för att driva den. Vår ambition är dock fortfarande att kunna mäta energianvändningen och utsläppen i hela värdekedjan och att hjälpa våra kunder att använda Storytel på det mest miljövänliga sättet.

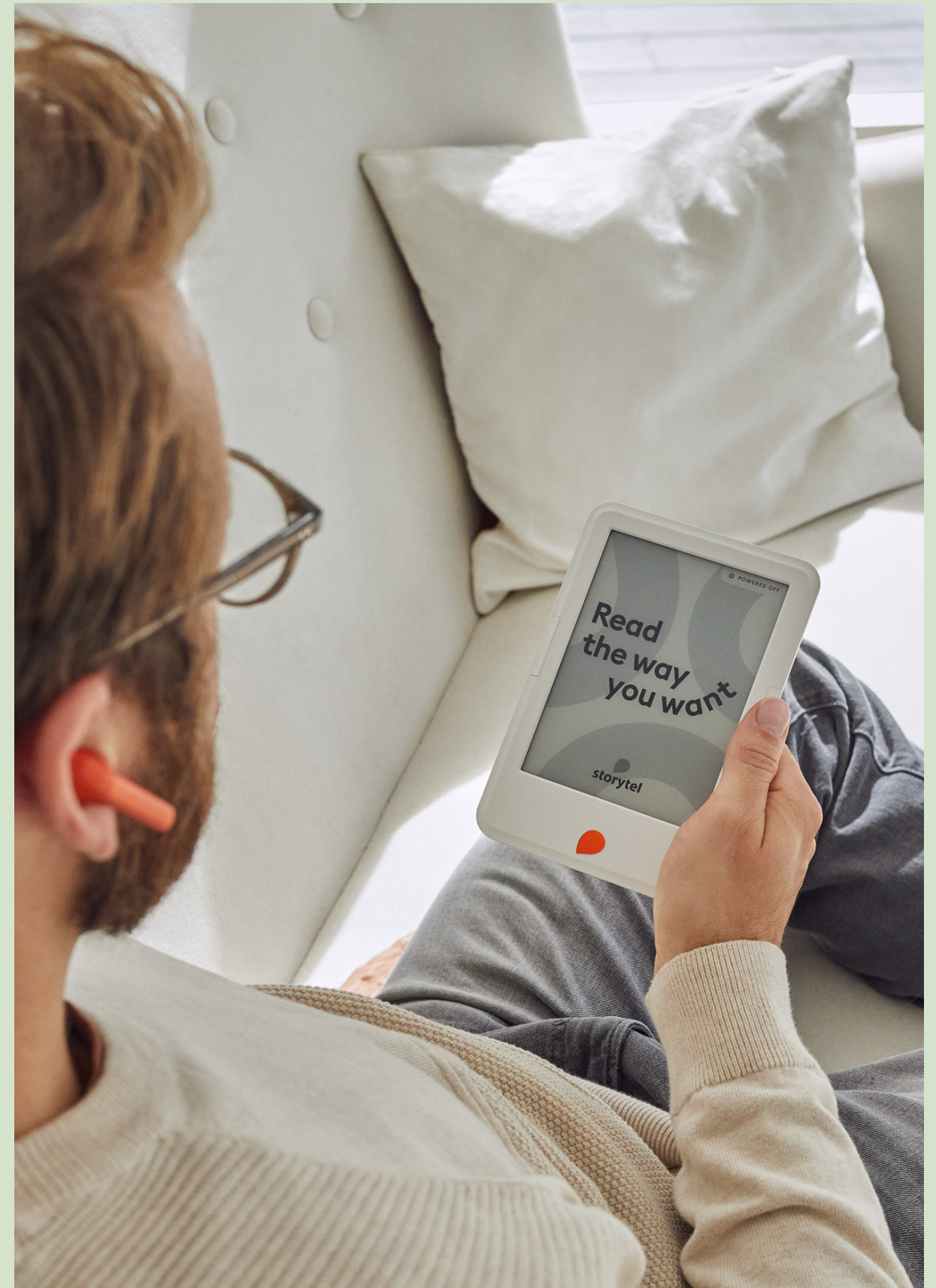
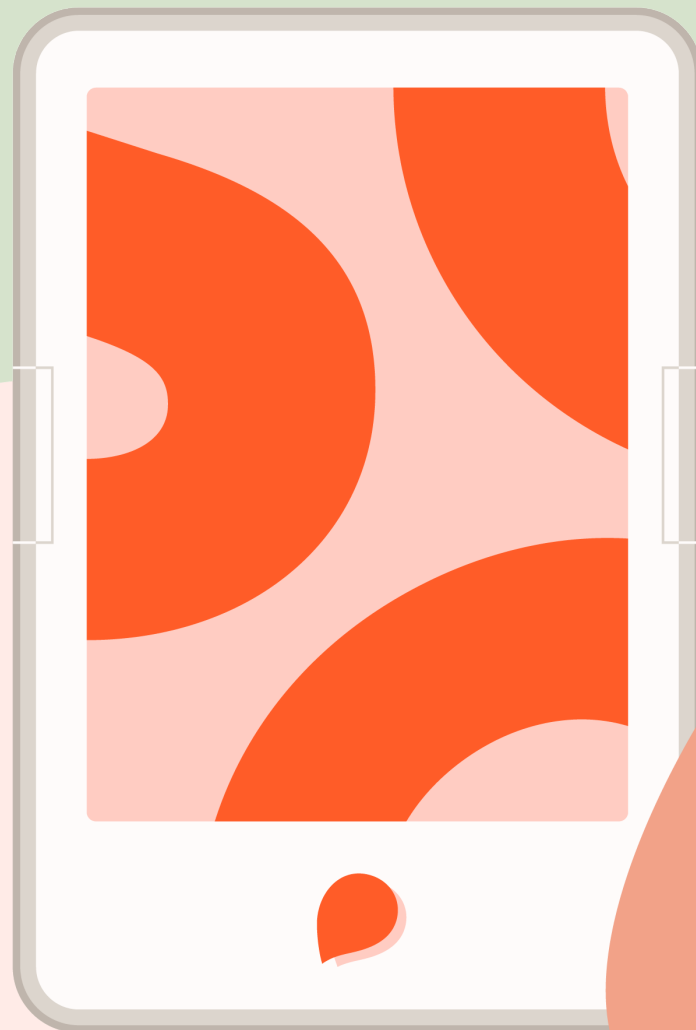
Storytel Reader

Storytel Reader är en e-boksläsare som lanserades 2018 i Sverige. Ända sedan dess har den stadigt blivit mer populär och lanserats på ytterligare marknader. Produkten förbättras kontinuerligt genom både mjuk- och hårdvaruutveckling för att ytterligare förbättra läsupplevelsen för användaren. År 2020 var det mest anmärkningsvärda genombrottet en batteriförbättring på 200 % i viloläge och 150 % i standbyläge jämfört med den tidigare generationen. År 2020 sattes en intern arbetsgrupp samman för att undersöka hur e-boksläsaren kan göras mer miljövänlig när det gäller produktion, distribution och återvinning. Projektet kommer att fortsätta under 2021 när vi utforskar hur vår produkt kan produceras med cirkulära egenskaper så att den är utformad för att kunna användas för nya ändamål samt repareras, återanvändas, återförsäljas och återvinnas.

Mål för 2021

Fortsätta att arbeta för en mer exakt mätning av energiförbrukningen och de utsläpp som uppstår längs hela värdekedjan för vår strömningstjänst

Fortsätta att arbeta för att göra Storytel Reader mer miljövänlig





Brainprint

Vår påverkan på användarna

Storytels långsiktiga åtagande: Vara en tjänsteleverantör och innehållsdistributör som berikar våra användares liv

Organisationer som skapar och distribuerar innehåll har en stark position i samhället tack vare innehållets genomslagskraft och möjligheter till påverkan. Eftersom vi vill att Storytels tjänst ska vara en naturlig del av våra användares vardag arbetar vi hårt för att säkerställa att vi erbjuder något värdefullt till kunden, att vi skyddar deras integritet och att vi tar ansvar för det innehåll som vi erbjuder.

Kundens mervärde

Värdeerbjudande

Storytels uppdrag handlar om att göra böcker mer tillgängliga, men också om att göra läsningen mer bekväm och kompatibel med vardagen. Genom att göra berättelser tillgängliga på en digital plattform hjälper vi Storytels prenumeranter att läsa på ett sätt som passar in i en modern livsstil och gör att läsningen känns enkel och underhållande. Storytel erbjuder användarna personlig utveckling, omsorg och en känsla av gemenskap som vi kallar “meaningful recreation”. Dessutom upplever användarna att berättelserna i Storytelappen kan vara ett motgift mot vardagsproblem som sömnlöshet, ensamhet och tristess.

Vårt värde för kunderna kan mätas genom den påverkan vi har på människors liv. På global nivå tillbringar den genomsnittliga Storytelanvändaren 30 timmar på vår plattform varje månad, vilket innebär att Storytel är en verkligt integrerad del av våra användares vardag. Som prenumerationstjänst måste Storytel hela tiden bevisa sitt värde för användarna. Därför bevakas ett antal olika mått på kundnöjdhet noga för att se till att kunderna är nöjda med tjänsten och vill fortsätta att prenumerera på den.

För att bevaka om Storytelappen verkligen tillför värde till människors liv undersöker vi regelbundet om användarna:

1. läser/lyssnar på fler böcker
2. läser/lyssnar oftare på böcker
3. har utforskat nya genrer sedan de började prenumerera på Storytel.

Cirka 80% av våra användare säger att de läser/lyssnar på fler böcker tack vare Storytel, och ungefär lika många säger att de även läser/lyssnar oftare än tidigare. Med andra ord hjälper Storytel sina användare att skapa en vana som innebär att de läser mer regelbundet. Omkring 60% av användarna säger att Storytel hjälper dem att utforska nya bokgenrer. På vissa marknader, som Ryssland, Mexiko och Turkiet, säger våra användare dessutom att Storytel har hjälpt dem att bredda sin allmänbildning, vilket innebär att vi även hjälper användarna att lära sig nya saker.*

Storytel mäter även sin NPS (net promoter score) och kundupplevelsepoäng regelbundet för att mäta kundnyttan. Vårt kundtjänstteam har daglig kontakt med användare över hela världen för att hjälpa dem och samla in deras feedback. Varje år skickas ett antal kundundersökningartill användarna så att vi kan lära oss hur vi kan vidareutveckla tjänsten. Våra produktteam genomför intervjuer och tester för att lära sig mer om våra användares behov.

År 2020 lanserade Storytel två nya abonnemangsmodeller för att tillgodose behoven hos en bredare publik. Eftersom Storytel är en premiumtjänst kan det hända att priskänsliga kunder inte uppfattar Storytels grunderbjudande som tillräckligt attraktivt. Därför lanserade vi två begränsade prenumerationsmodeller i Finland och Indien. I Indien erbjuds innehåll på språket marathi till ett lägre pris för att nå ut till en större kundgrupp. I Finland kan användare som inte läser så mycket per månad välja en tidsbegränsad prenumeration till ett lägre pris. Som framgår av vår vision strävar vi efter att Storytel ska kunna upplevas och delas av alla, så vi kommer att fortsätta att utforska olika prenumerationsmodeller som gör berättelserna tillgängliga för en större publik.

Hälsa och säkerhet

Vi vill att våra användare ska känna att det är välinvesterad tid att använda Storytelappen och att de mår bra som ett resultat av att de använder tjänsten. Att lyssna på en berättelse kan vara en bra källa till både avkoppling och underhållning utan att det bidrar till ökad skärmtid. Vi räknar med att trenden mot skärmfri underhållning kommer att intensifieras eftersom det har visat sig att för mycket skärmtid i för ung ålder har negativa följder för utvecklingen av kognitiva färdigheter. Studier har också visat att ljudböcker kan förbättra barns läsförmåga och läsupplevelser samtidigt som de stöder barns känslomässiga intelligens och psykiska välbefinnande.** I Storytelappen sammanställer vi också listor med böcker om mindfulness, hälsa och sömn för att hjälpa våra användare att må bättre och lära sig mer om dessa ämnen.

Storytelappen är utformad för att inspirera användare att läsa mer, och vi vidtar åtgärder för att låta användare vara ännu mer engagerade på plattformen om de vill. Genom att skapa ett forum kring berättelser för våra användare hoppas vi kunna inspirera dem att läsa ännu mer. En viktig funktion hos vår plattform är att erbjuda användarna möjligheten att skriva offentliga recensioner av böcker som de har läst. Storytel hade denna funktion tidigare men tog 2019 ett beslut om att ta bort den när vi upplevde missbruk i form av olämpliga omdömen. År 2020 lanserades funktionen igen, men nu på ett säkert sätt med hjälp av AI för att automatiskt kunna söka efter recensioner som bryter mot våra riktlinjer och genom att vi lade till en rapporteringsfunktion för användare. När vi lanserar fler funktioner som möjliggör engagemang mellan användarna måste vi arbeta mer aktivt med och förbättra interna rutiner för forumriktlinjer och innehållsmoderering, samtidigt som vi arbetar för att utforma appen på ett sådant sätt att den skyddar användarna och skapar ett säkert forum.

*Storytelundersökningen skickades ut till totalt 20 251 användare på Storytels geografiska marknader globalt.

**Audiobooks and literacy, The National Literacy Trust, 2020

Tillgänglighetsfunktioner

Vi vill att Storytelappen ska erbjuda en fantastisk upplevelse för alla genom att appen designas på ett inkluderande och tillgängligt sätt och genom att den utrustas med de verktyg som krävs för att tillgodose bredast möjliga publik. För att förbättra tillgängligheten till appen har Storytel genom åren samarbetat med SRF (Synskadades riksförbund) och MTM (Myndigheten för tillgängliga medier). Användbarhetstester för användare med dyslexi, synnedsättning, motoriska svårigheter och kognitionsvariation (autism, adhd) har genomförts, vilket har gett oss mer insikt i hur appen kan utvecklas för att bli ännu mer tillgänglig. Under 2021 kommer vi att arbeta för att öka den interna kunskapen och förståelsen för tillgänglighet samt skapa rutiner och krav för att säkerställa att våra tjänster uppfyller tillgänglighetsriktlinjerna.

Mål för 2021

Införa nya prenumerationsmodeller som tilltalar en bredare grupp av människor

Utvärdera och förfina rutiner och policyer för innehållsmoderering på Storytels plattform

Öka den interna kunskapen och förståelsen för tillgänglighet och skapa rutiner och krav som säkerställer att våra tjänster uppfyller tillgänglighetsriktlinjerna

Informationssäkerhet, dataskydd och kundintegritet

Informationssäkerhet är en naturlig del av Storytels informationshanteringsrutiner, och därav följer att vi säkerställer en korrekt nivå av konfidentialitet, integritet och tillgänglighet för informationen. Dataskydd blir allt viktigare för användare av digitala produkter och tjänster, och detta är en viktig del av området informationssäkerhet och regelefterlevnad. Våra intressenter anförtror oss sina personuppgifter och vi tar vårt ansvar för att skydda deras uppgifter enligt lag och för att uppfylla våra intressenters förväntningar. Alla som arbetar hos Storytel använder sig av personuppgifter i sitt arbete. Det kan röra sig om uppgifter

om anställda, kunder eller affärspartners. Våra huvudsakliga risker och utmaningar inom det ständigt föränderliga regelsystemet rör exponering av kunddata, felaktig hantering av personuppgifter och att misslyckas att skydda intern information.

Storytels strategi för hantering av dataskyddsrisiker är att ha processer och rutiner på plats och se till att de är en prioriterad och naturlig del av vår verksamhet. Mer specifikt är vår ambition med våra rutiner att ta ett proaktivt grepp för att främja integritet och dataskydd under hela data-, IT- och processlivscykeln och att integrera integritetsskydd direkt i designen av våra tjänster.

På Storytel har vi en informationssäkerhetspolicy och två huvudsakliga integritetspolicyer – en för kundernas uppgifter och en för våra medarbetares. Inga dotterbolag i koncernen får införa rutiner som strider mot dessa policyer, såvida detta inte krävs enligt landets lagar. Utöver ovanstående policyer finns det operativa rutiner för informationssäkerhet och dataskydd för att minska riskerna i samband med behandling av personuppgifter inom specifika funktioner.

Våra policyer och rutiner granskas och uppdateras kontinuerligt för att kunna erbjuda tillgänglig och praktisk information samt verktyg till alla medarbetare. Storytel har också en rutin för att ta hänsyn till dataskyddet när vi lanserar nya marknader. För att förbättra implementeringen av dataskydd och informationssäkerhet organiskt i organisationen lanserade Storytel ett nätverk av datasäkerhetskoordinatorer 2020. Varje affärsfunktion och många marknader har utsett en särskild person för att underlätta alla initiativ och åtgärder inom dataskydd och informationssäkerhet. Nätverket fungerar också som ett nav för kunskapsdelning och internt samarbete inom Storytel och arbetar tillsammans för att säkerställa en högre grad av regelefterlevnad och en minskning av övergripande risker inom datasekretess och informationssäkerhet. År 2021 kommer ett fokusområde att vara att bättra stödja hållbar expansion genom att ta hänsyn till lokala krav på regelefterlevnad, dataskydds och informationssäkerhet.

Risker i samband med informationssäkerhet och dataskydd bedöms kontinuerligt, liksom våra rutiner, kontroller och verktyg, för att säkerställa lämpliga reaktioner på kända och framväxande risker. Aktiviteter för informationssäkerhet under 2020 omfattar workshops om cyberrisker, utbildning i medvetenhet om funktionell säkerhet, informations-säkerhetskrav och revideringar av processer och rutiner.

Varje år får alla anställda utbildning i medvetenhet om informationssäkerhet och dataskydd för att garantera en grundläggande förståelse av risker och olika arbetssätt för att minska dessa risker. När det gäller informationssäkerhet följs utbildningen upp av en obligatorisk quiz för att säkerställa att medarbetarna förstår våra policyer och rutiner. Sedan 2019 ingår policydokument om dataskydd och informationssäkerhet i introduktionspaketet för alla nyanställda.

Under 2020 stärkte Storytel sitt arbete med informationssäkerhet ytterligare genom att etablera en särskild koncernfunktion för informationssäkerhet. Dessutom kommer ett särskilt team att inrättas i början av 2021 med fokus på säkerheten för våra kundinriktade IT-produkter och plattformar.

Innehållsansvar

Storytel har ett brett sortiment av innehåll, som är en blandning av originalinnehåll som produceras av Storytel på alla våra lokala marknader och innehåll som licensieras från tredje part över hela världen. Med andra ord är Storytel både utgivare och distributör av innehåll. Storytel tar sin del av ansvaret för frågor på temat mänskliga rättigheter, till exempel gällande utbildning och yttrandefrihet. Genom mångfald och pluralism i innehållet syftar Storytel till att underlätta förståelse för andra och främja empati bland sina läsare. Storytel strävar efter att arbeta proaktivt med innehållsrelaterade frågor genom att ha rätt policyer och rutiner på plats samtidigt som de allmänna mänskliga rättigheterna upprätthålls. Hur innehåll uppfattas varierar för olika användare och därför strävar vi efter att säkerställa att användarna ska ha möjlighet att bestämma vilket innehåll de vill exponeras för.

Innehållskommitté

Innehållskommittén inom Storytel är ett beslutsfattande organ i innehållsrelaterade frågor och arbetar för att minska risker i samband med hantering och övervakning av innehåll ur ett integritets- och säkerhetsperspektiv. De ansvarar för att vid behov uppdatera innehållsriktlinjerna gentemot utgivare och författare, och de arbetar även med att lösa innehållsrelaterade problem när de uppstår.

Användare kan rapportera innehåll på tjänsten, vilket ger innehållskommittén möjlighet att reaktivt granska klagomål. Innehållskommittén är ett samarbete mellan olika avdelningar i organisationen, inklusive lokala team, för att ge en samlad Storytelbild av innehåll som rapporteras som stötande eller på annat sätt olämpligt för tjänsten. Ämnen som diskuteras i detta forum är geopolitik, hatpropaganda, våld, rasism, sexism, pornografi, uppmaningar att begå brott, desinformation och falsk information samt anstiftan till

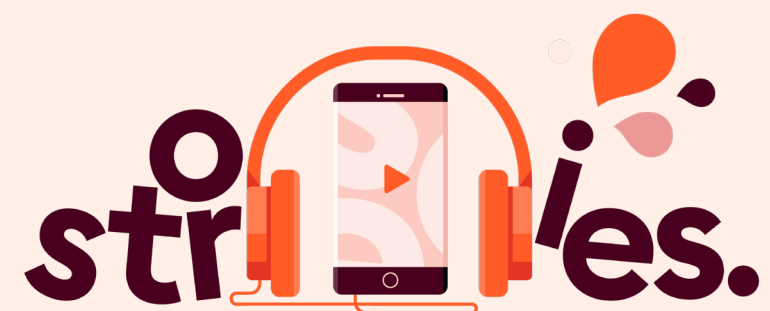
laglösa handlingar. Forumet leds av Storytels Chief Content Strategy Officer, och de avdelningar som är representerade är legal, kommunikation, kundsupport, CRM samt landschefen eller en lokal representant när ett problem är lokalt. Kommittén hjälper också lokala Storytelmarknader att fatta välgrundade beslut om yttrandefrihet samt lokala lagar, kultur och politik. Förutom innehållskommitténs arbete med att garantera ansvar för innehållet arbetar det globala innehållsteamet också med att säkerställa

att varje titel har rätt uppgifter om medverkande, en registrerad utgivare och korrekta metadata. Under 2021 vill vi förfina innehållskommitténs processer ytterligare och uppdatera innehållsriktlinjerna mot utgivare och författare så att Storytel kan arbeta med innehållsrelaterade frågor på ett mer proaktivt sätt.

Öka medvetenheten genom innehåll

På Storytelplattformen kan användarna bredda sina perspektiv och fördjupa sin kunskap genom berättelser. Vi vill att berättelserna på vår plattform ska vara relevanta för en bred publik. Därför arbetar vi för att utöka vår innehållskatalog i enlighet med detta. Storytel sammanställer regelbundet boklistor som rekommenderartitlar om viktiga samhällsämnen, och 2020 varierade dessa från Black Lives Matter till psykisk hälsa och klimatförändringar.

Som förlag investerar Storytel i berättelser som vi tror kommer att ha en positiv social inverkan. Under 2020 har vi genom partnerskap investerat i projekt som ökar medvetenheten om olika sociala frågor och som kan inspirera till positiva sociala förändringar. Nedan följer några belysta initiativ:



Podden Reach for change

Storytel samarbetade med Kinnevikstiftelsen Reach for Change om att skapa en poddserie med syfte att öka medvetenheten om vad som krävs för att bygga en grönare och socialt mer hållbar värld under de kommande 10 åren. Entreprenörer, investerare, aktivister och filantroper bjöds in till podden för att dela med sig av sina kunskaper inom olika hållbarhetsområden och sina råd om hur vi kan bygga en bättre värld för kommande generationer.

Älskade dyslexi

Storytel och prins Carl Philip och prinsessan Sofias stiftelse gav ut Storyteloriginalet Älskade dyslexi – en ljudbok berättad av prins Carl Philip och den svenska hiphopstjärnan Linda Pira, som båda har dyslexi. Denna handbok både utbildar och avslöjar missuppfattningar om dyslexi.

Berättelser från karantänen

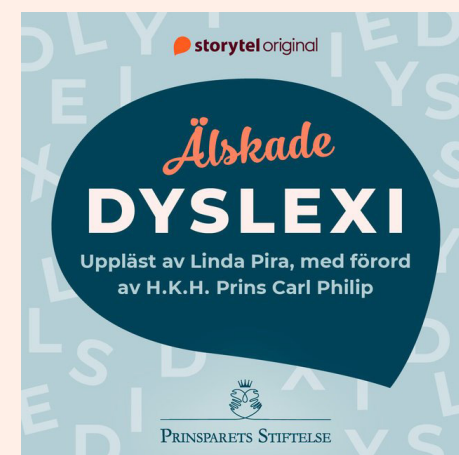
Covid-19 vände upp och ner på världen 2020, och även om Storytel var tvunget att anpassa sin förlagsverksamhet kunde berättelserna ändå produceras. I Italien lanserades poddserien Berättelser från karantänen för att täcka in temat hur människor hanterar isolering genom att vända sig till hopp, kreativitet, konst och solidaritet. Produktionen kunde utföras på ett säkert sätt genom att allt spelades in i hemmen.

Vi arbetar för att ytterligare diversifiera Storytels innehålls-katalog genom att fortsätta att investera i innehåll med social påverkan och genom att granska katalogen ur ett representationsperspektiv så att potentiella luckor kan täppas till. Här ingår också att säkerställa mångfald i valet av ljudboksinföreläsare på våra marknader.

Mål för 2021

Utvärdera och förfina policyer och processer relaterade till innehållskommittén för att Storytel ska kunna arbeta med innehållsrelaterade frågor på ett mer proaktivt sätt

Diversifiera Storytels innehållskatalog ytterligare genom att fortsätta investera i innehåll med social påverkan och genom att granska katalogen ur ett mångfaldsperspektiv så att potentiella luckor kan täppas till



Fingerprint

Vår påverkan på människor och på samhället

Storytels långsiktiga åtagande: Vara ett företag som människor drar stor nytta av genom att arbeta för och/eller med

Vårt fingerprint är vårt DNA och berättar vilka vi är som organisation. Vi vill att vårt samspel med våra intressenter – medarbetare, affärspartners, investerare, kunder och myndigheter – ska vara konstruktivt och värdefullt för dem. Vi arbetar hårt för att vårda och engagera en personalstyrka som präglas av mångfald, tillhandahålla utmärkt arbetsvillkor för medarbetarna och bedriva affärer på ett etiskt sätt.

Medarbetarnas arbetsvillkor

Det är svårt att se tillbaka på 2020 utan att nämna den starka inverkan som covid-19 har haft på de anställdas arbetsvillkor. Under större delen av 2020 har Storytels anställda arbetat på distans från sina hem. Att flytta från kontorets arbetsmiljö till den virtuella miljön med videomöten var i praktiken ett enkelt drag för Storytel. Som organisation med kollegor över hela världen var vi relativt väl förberedda för att arbeta på distans. Men covid-19 har naturligtvis ändå varit utmanande på många sätt.

Kultur och värderingar

Det är viktigt att Storytelkulturen betonas under hela medarbetarresan, och det börjar redan vid rekryteringen av nya kollegor. Storytels medarbetare säger att Storytelkulturen präglas av öppenhet, vänlighet, kreativitet, värme, mångfald och förtroende. Vi arbetar för att bygga och främja en kultur som stimulerar tillväxt, både för Storytels och för varje enskild medarbetares skull.

Vår kultur och våra värderingar är viktiga delar av introduktionsprocessen och vår prestationsutvärdering under året. Vi uppmuntrar och välkomnar nya insatser för att fortsätta finslipa och förbättra Storytelkulturen, samtidigt som vi värnar om en öppen, varm och säker miljö för alla. Under 2020 har vi hållit workshops med hela organisationen för att prata om vår kultur och våra värderingar. Vi har genomfört intervjuer med medarbetare från en mängd olika Storytelteam, både lokala och globala, för att förstå hur vår kultur uppfattas och hur vi kan utveckla den.

Vi anser att medarbetarengagemang är ett av våra viktigaste mått, och vi utvärderar regelbundet hur våra medarbetare upplever Storytel som arbetsgivare för att förstå vad vi kan göra för att förbättra våra medarbetares motivation, utveckling och välbefinnande. Ett av de mätvärden som vi använder är medarbetarnas NPS (eNPS). Under 2020 var vår genomsnittliga eNPS 52.

Hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen

Det mesta av vårt arbete sker i kontorsmiljö, och risken för personskador är låg. Den utmaning som vi ser är i stället kopplad till hård arbetsbelastning och stress. Antalet fall av stressrelaterade sjukdomar växer i samhället, och vi vill

och kommer att behöva arbeta mycket hårt med att göra Storytel till ett undantag. Som ett ständigt växande företag med medarbetare som kännetecknas av engagemang och passion och som gärna gör det lilla extra för företaget finns det en risk för att hög arbetsbelastning omvandlas till destruktiv stress. Med hjälp av regelbundna anonyma undersökningar av medarbetarnas puls mäter vi stressnivån inom företaget och bland våra olika team. Pulsmätningarna ger upphov till en kontinuerlig diskussion och dialog mellan medarbetare, HR-avdelning och chefer. Vi gör vårt bästa för att skapa en arbetsmiljö som gör att de anställda kan ha en bra balans mellan arbete och fritid.

I hela samhället har vi sett att vissa människor trivs i det nya normala, med att kunna ha en bättre balans mellan arbete och fritid, men vi har också börjat se rapporter som visar att många också har kämpat med psykisk och stressrelaterad sjukdom under det senaste året. Storytel strävar efter att minska psykisk ohälsa och vara ett företag där alla känner sig trygga i att kunna prata om sin psykiska hälsa. Vi förstår att alla kanske inte känner sig bekväma med att diskutera psykisk ohälsa i en öppen miljö eller med sin chef, så för att stödja våra medarbetare under utmaningarna med covid-19 har Storytel samarbetat med ett externt företag för att kunna erbjuda medarbetare anonyma samtal med terapeuter.

Ledarskap

En viktig förutsättning för att medarbetarna ska trivas är ett gott ledarskap. Storytel har vuxit snabbt från att vara ett litet startupföretag till att ha över 500 anställda utspridda över hela världen, vilket ökar behovet av ett utvecklande ledarskap. Från och med 2019 mäter Storytel även NPS för ledarskap (LNPS) inom organisationen. År 2020 blev resultatet 48, jämfört med 41 för 2019.

Under 2020 lanserade Storytel sitt första ledarskapsprogram för chefer inom organisationen. Programmet fokuserar på självledarskap och tar ett värderingsbaserat grepp om hur man fungerar som ledare. Under 2020 har vi utbildat 80 chefer, med deltagare från alla våra länder, i programmet. Under det kommande året kommer vi att fortsätta att utveckla vårt ledarskapsprogram och våra utbildningar för att ge våra chefer det stöd de behöver för att de ska kunna

Ledarskapsprinciper



Passion



Coaching



Höga
förväntningar



Empati och
respekt



Framtiden

Storytels ledarskapsprinciper:

- Du har en djup passion för Storytel
- Du tar fram det bästa hos andra
- Du har höga förväntningar
- Du leder med empati och respekt
- Du tar Storytel in i framtiden

fortsätta att växa och utveckla sina ledarskapskompetenser och stödja sina team.

I kombination med lanseringen av ledarskapsprogrammet lanserade Storytel även sina särskilda ledarskapsprinciper för organisationen som en beskrivning av vad som förväntas av ledare på Storytel.

Utveckling och utbildning

Alla medarbetare på Storytel har ett ärligt medarbetarsamtal med sin chef för att utvärdera prestation och utveckling och sätta upp individuella mål. Detta är en viktig del av lärande och utveckling inom organisationen. Varje medarbetare och chef förväntas reflektera över både kortsiktig och långsiktig utveckling inom Storytel. Tyngdpunkten under samtalet ligger på dialog. De anställda uppmuntras att lämna feedback och berätta om önskningar och behov.

En av de viktigaste delarna i medarbetarnas utveckling är närvaron av kontinuerlig feedback. Vi strävar efter att vara en organisation där alla känner sig bekväma med att ge feedback till både kollegor och chefer i syfte att hjälpa varandra att växa och förbättra samarbetet. Att ge och ta emot feedback är en färdighet som kräver ständig träning; så för att arbeta mer aktivt med medarbetarutveckling över hela organisationen lanserar Storytel ett feedbackverktyg 2021 för att uppmuntra till mer frekventa diskussioner om utveckling och om att växa som person. Utvärderingarna kommer att följas upp varje kvartal i stället för en gång om året för att ytterligare uppmuntra till vägledning och utveckling.

På Storytel förväntas alla medarbetare kontinuerligt söka möjligheter att växa och utvecklas, och vi gör vårt bästa för att stödja detta genom att erbjuda möjligheter att lära sig nya kunskaper och kompetenser. Under året har vi genomfört föreläsningar och workshops inom growth mindset, självledarskap och feedback för hela organisationen.

Det finns en individuell budget för varje anställd att använda för utbildning och utveckling. Chefen bestämmer tillsammans med teamet hur budgeten ska fördelas under året. Medarbetarna uppmuntras också att delta i externa utbildningar och webbseminarier och får använda sin arbetstid för detta.

Säkerhet på arbetsplatsen

Vårt övergripande mål är att Storytel ska ha en öppen och välkomnande arbetsmiljö som inspirerar till gott samarbete, hög effektivitet och som möjliggör utveckling för alla medarbetare genom att främja hälsofaktorer och förebygga risker i arbetet. Storytel har åtagit sig att skapa och upprätthålla en säker och hälsosam arbetsmiljö och att förebygga sjukdomar och risker på arbetsplatsen. Detta omfattar både den fysiska arbetsmiljön (t.ex. belysning, buller, ventilation), den psykosociala (t.ex. mobbning) och den organisationsatoriska arbetsmiljön (t.ex. arbetsbelastning).

För att långsiktigt lyckas behålla vår goda arbetsmiljö arbetar vi nära tillsammans med vår trygghetskommitté, där både medarbetare och ledning är representerade. Tillsammans tar vi ett strukturerat grepp för att förbättra Storytel som arbetsplats och säkerställa att vi följer de regler och riktlinjer som fastslås av Arbetsmiljöverket och lokala myndigheter. Storytels globala arbetsmiljöpolicy beskriver den arbetsmiljö som Storytel tillhandahåller och vad som förväntas av varje anställd när det gäller beteende och ansvar. Uppföljning och utvärdering av arbetsmiljömålen genomförs årligen av ledningsgruppen, och Storytels arbetsmiljöpolicy ses också över och revideras vid behov på årsbasis.

År 2020 tillfördes en dimension till våra arbetsmiljöhänsyn eftersom vi också har varit tvungna att ta ansvar för alla våra medarbetares hemmakontorsmiljöer. Vi har levererat hemmakontorsutrustning i vissa länder, och i andra har vi infört en hemmakontorsbudget för att ge en bra hemmakontorsmiljö för alla anställda. En utmaning som ligger framför oss är att anpassa oss till det nya normala och skapa bästa möjliga arbetsmiljö för våra medarbetare som stöder deras välbefinnande, produktivitet och engagemang, både i kontors- och hemmiljö.

Storytel har nolltolerans för trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning och repressalier. Alla medarbetare på Storytel ska känna sig trygga på arbetsplatsen och på arbetsrelaterade arrangemang. 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, vilket kan omfatta uppsägning av anställningen. För att göra det enkelt för vem som helst att anonymt rapportera incidenter har vi ett visseblåsarverktyg på plats. För att säkerställa att alla har kunskap om detta verktyg introduceras det redan vid introduktionen av nyanställda och tas upp under året för alla medarbetare via olika interna kommunikationskanaler.

Mångfald och inkludering

Storytel vill vara en arbetsgivare som representerar sunda värderingar och erbjuder en trygg miljö där alla kan vara den de vill vara. Storytel är en arbetsplats där olikheter värdesätts och där alla har rätt till samma möjligheter och lika-behandling. Vi har anställda över hela världen och välkomnar människor av alla kön, identiteter, funktionsvariationer, sexuella läggningar, etniciteter, åldrar, religioner och andra trosuppfattningar. Vi har en stark tro på att människor som känner sig trygga och kan vara sig själva är lyckligare och mer produktiva i sitt arbete. Storytels mål är att vara en arbetsplats som präglas av mångfald där vi kan utvecklas och lära av varandras olikheter.

Under 2019 presenterades en mångfaldsplan för organisationen. Planen tar upp ämnen som arbetsvillkor, lönerutiner, rekrytering och befordran, utbildning och kompetens, utveckling och möjligheten att kombinera arbete och föräldraskap. Varje år genomför vårt HR-team och vår trygghetskommitté en lönekartläggning för att upptäcka och förhindra löneklyftor mellan könen. Lönekartläggningen har tidigare gjorts på vår personal som är anställd i Sverige, eftersom det är här vi har den största gruppen anställda. Under 2020 utvidgade vi denna process till att även omfatta Danmark, som är vårt näst största land när det gäller anställda. I takt med att vårt antal anställda växer runt om i världen strävar vi efter att utvidga denna process till att omfatta alla länder och medarbetare.

Lika möjligheter

En av de viktigaste delarna av inkludering och mångfald är att erbjuda samma möjligheter att växa och utvecklas för alla på Storytel. Som nämnts tidigare i rapporten kommer Storytel att introducera ett nytt verktyg för medarbetarengagemang och prestationer med målet att stödja våra medarbetares möjlighet att växa samt skapa ett mer inkluderande och opartiskt förhållningssätt till prestationshantering och utvärdering. Under det gångna året har vi infört tydligare riktlinjer för hur vi utvärderar prestationer på Storytel. Riktlinjerna fungerar som underlag för att chefer och medarbetare ska kunna följa upp utvecklingen under året. De används även för att fatta beslut om befordran och ersättning. Våra utvecklingsområden, och hur vi utvärderar utveckling och prestation på ett opartiskt sätt och erbjuder lika möjligheter, är något som vi kommer att fortsätta att arbeta med i år och under de kommande åren.

Mål för 2021

Fortsätta att arbeta med att skapa en hög nivå av engagemang i hela organisationen och hålla vår eNPS över 50

Arbeta mer aktivt med feedback över hela organisationen och kontinuerligt följa upp prestationer under året

Öka medarbetarnas välbefinnande genom att erbjuda verktyg och stöd för att anpassa sig till "det nya normala"

88%

av medarbetarna håller med om att de har möjlighet att växa och utvecklas.

80%

av medarbetarna säger att de har fått nya ansvarsområden under de senaste tolv månaderna.

Vi hade ett mål för 2020 om att skapa transparens och lika möjligheter för medarbetare genom att förbättra processerna för interna rekryteringar. Under det senaste året har vi förbättrat vår interna kommunikation när vi initierar en rekryteringsprocess för en ny roll. Vi har också skapat möjligheter att arbeta på distans från en annan plats när vi rekryterar en ny roll.

Under 2021 kommer vi att övergå till ett mer flexibelt arbets sätt där vi skapar möjligheter för våra medarbetare att arbeta över hela världen från våra Storytelkontor. Vi förväntar oss att detta ska ha en positiv inverkan på förståelsen av kulturella skillnader inom organisationen. Vi tror också att ett mer flexibelt arbetssätt kommer att locka ett mer varierat urval sökande till Storytel.

Flexibla helgdagar

Som ett steg mot Storytels mål om att attrahera exceptionella medarbetare genom att främja till en arbetsplats som präglas av mångfald har vi infört flexibla helgdagar i alla länder där det är förenligt med lokal lagstiftning. Det innebär att medarbetarna nu kan arbeta på en dag som är en allmän helgdag och byta den mot en annan ledig dag för att fira något som ligger dem varmt om hjärtat eller omfattas av deras tro. För att fortsätta att attrahera och behålla talanger vill vi att våra medarbetare ska kunna fira vad de verkligen tror på och inte vad som anges som helgdagar i våra kalendrar.

Women in Tech

Vi satte som mål att rekrytera fler kvinnor till vår teknikavdelning 2020. Förutom initiativ som att försöka nå ut till ett bredare urval av sökande och att granska hur platsannonser skrivs har Storytel också samarbetat med organisationen Women in Tech. Women in Techs uppdrag är att inspirera kvinnor att fundera på en framtid inom teknikområdet, vilket är vad Storytel också arbetar mot. Genom att delta i deras årliga konferens har vi ökat medvetenheten externt och internt om hur viktigt Storytel som organisation anser att det är att skapa en mer könsbalanserad personalstyrka inom vårt teknikteam och branschen i stort.

Som organisation behöver vi arbeta långsiktigt för att möjliggöra för fler kvinnor att skapa sig en karriär som utvecklare, både genom att erbjuda möjlighet till utbildning men också genom att skapa en arbetsmiljö där alla känner sig inkluderade och trygga att vara den de är.

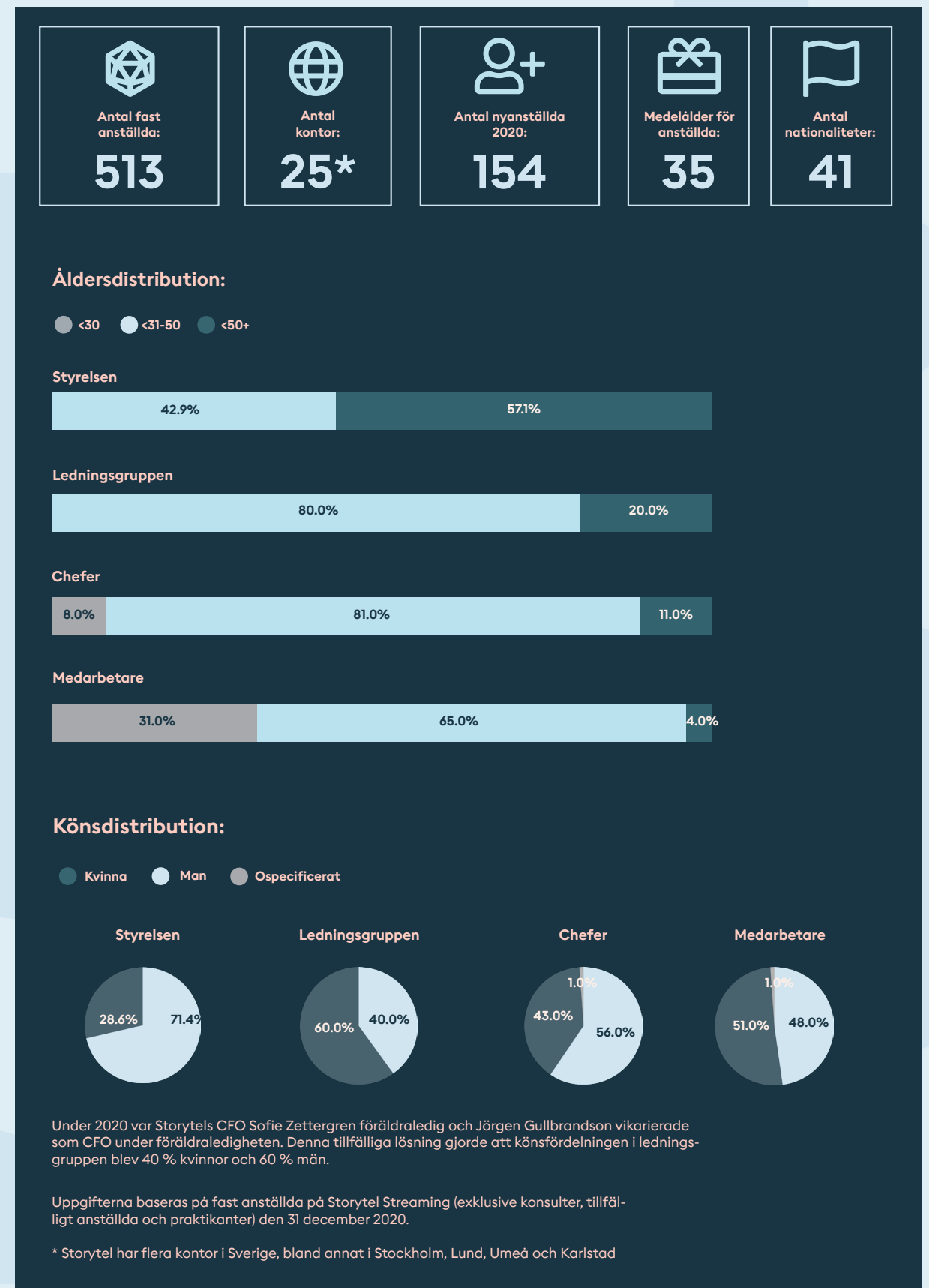
Vårt mål är att vårt teknikteam åtminstone ska spegla tillgängligheten av kvinnor på marknaden. Under 2020 identifierade 27% av våra nyanställda i teknikteamet sig som kvinnor. År 2019 var siffran 28%.

Vi tror också att intresset för teknik börjar i tidig ålder. För att stödja detta samarbetar Storytel med Hello World genom att sponsra unga barn att lära sig digitala färdigheter.

Mål för 2021

Fortsätta att öka medvetenheten om mångfald och inkludering genom att informera i organisationen om tydliga mål och åtgärder

Öka mångfalden i Storytelteamen genom att förbättra vår rekryteringsprocess för att minska omedvetna fördomar och erbjuda lika möjligheter för alla



Etiska affärsmetoder

Ett viktigt styrdokument för etiska affärsmetoder är uppförandekoden, och HR-teamet finns där för att hjälpa medarbetarna att agera i linje med den. Vi introducerar vår uppförandekod i rekryteringsprocessen, och under året följer vi upp hur väl den förstås i hela organisationen genom en enkät. Vårt introduktionsprogram introducerar nya medarbetare till Storytelkulturen, våra värderingar och hur vi arbetar som företag. Programmet är viktigt för att säkerställa att alla medarbetare vet vad som förväntas av dem och vad de kan förvänta sig från Storytel.

Storytel har också ett visselblåsarsystem på plats, vilket hjälper till att säkerställa att oetiskt beteende kan rapporteras utan att anställda behöver frukta repressalier. Under året informerar vi aktivt kollegor om systemet, introducerar det på landningssidan på vårt intranät samt introducerar det under introduktionsdagarna (för nya medarbetare) och vid globala möten (alla medarbetare). En arbetsgrupp har följt upp all rapportering.

Våra policyer och deras efterlevnad inom Storytel Storytels policyer är avgörande för att säkerställa efterlevnaden av våra regelverk inom organisationen, och dessutom hjälper de Storytels medarbetare att agera etiskt och i överensstämmelse med uppförandekoden. Vi har också flera globala instruktioner och riktlinjer som kompletterar policyerna och som erbjuder mer information och exempel som kan vara till hjälp när vi tillämpar policyerna i det dagliga arbetet och i våra dagliga beslut.

Alla nya anställda förväntas läsa och förstå uppförandekoden, de globala policyerna och reglerna om informations-säkerhet under anställningens första veckor. Storytel har ett program som fokuserar på etisk affärsverksamhet, och utbildning i detta är nu en del av introduktionen för alla nyanställda.

Storytel har för närvarande globala policyer för följande ämnen: arbetsmiljö, hållbarhet, riskhantering och regelefterlevnad, ekonomi, informationssäkerhet samt en insider- och kommunikationspolicy. Varje policy utvärderas och revideras årligen eller oftare vid behov.

Korrupsionsbekämpning och rättvis konkurrens

Storytel tror på fair play och ärlig konkurrens, och vill vara en etisk aktör på marknaden. Vi stöder ansträngningar som bidrar till att skapa fler berättelser och introducera fler människor till böckernas värld. Vi tror att initiativ som främjar en positiv attityd till olika former av läsning inte bara gynnar Storytel utan också världen som helhet. På Storytel vill vi att alla våra leverantörer ska vara pålitliga partners som precis som vi strävar efter att agera rättvist på marknaden.

Det är Storytels policy att fullt ut följa gällande konkurrenslagar och tillhörande regelverk i de länder där vi är verksamma, och vi kommer inte att tolerera någon aktivitet som bryter mot dessa lagar och regler och som involverar Storytel.

Storytel tolererar inte korruperat beteende, oavsett om lokal lagstiftning tillåter sådana handlingar eller inte. Storytels uppförandekod föreskriver nolltolerans mot mutor och korruption. I takt med att företaget växer sprids också dess verksamhet och närvaro till länder där både lagstiftning och verksamhetsmiljö kan skilja sig åt och vara mer utmanande än vad vi är vana vid. Detta landskap i förändring har höjt risknivån för koncernens företag, både med avseende på ökad risk för incidenter på dessa marknader och risken för att olika kulturer har skilda uppfattningar om vad korruption är och vad som anses vara normalt affärsbeteende. Genom introduktionen, informationsmöten och vårt efterlevnadsprogram arbetar Storytel aktivt för att minska dessa risker. För att ytterligare förtydliga Storytels uppförandekod presenterades 2020 riktlinjer mot mutor och korruption för organisationen. Riktlinjerna upprepar nolltoleranspolicyen mot mutor och annat beteende som ses som en form av otillbörligt inflytande och presenterar praktiska exempel på vilket beteende som inte är tillåtet när man representerar Storytel.

Skydd av immateriella rättigheter

På Storytel fungerar immateriella rättigheter som grunden för verksamhetens framgång. Storytel har som mål att göra ett tydligt avtryck i dagens moderna samhälle, som präglas av strömning av medieinnehåll. Vårt sätt att bidra är att skapa och utnyttja immateriella tillgångar som baseras på de tjänster och produkter vi skapar och hanterar. Storytel har ett strikt och konsekvent förhållningssätt mot aktiviteter som kränker vår egen eller vår licensierade tredje parts rättigheter. Vi samarbetar med branschorganisationer och är anslutna till flera branschrelaterade sammanslutningar för att hålla oss informerade om eventuella förändringar och utvecklingen i branschen som helhet. Respekten för immateriella rättigheter och skyddet av dem är en del av Storytels kärnverksamhet och en prioriterad fråga över hela världen.

Storytels processer och tvärfunktionella samarbete säkerställer att vi har en hög och tillfredsställande nivå av respekt och skydd för immateriella rättigheter och att vi har säkra rutiner på plats som klarar att hantera både interna och externa rättigheter. Genom att dra nytta av alla medarbetares olika kvalifikationer och erfarenheter på immaterialrättsliga områden kan Storytel hålla en hög nivå av kunskap inom och respekt för immateriella rättigheter i hela koncernen. För att säkerställa att denna kvalitetsnivå

är bestående genomför Storytel utbildning som är specifikt inriktad på varumärken och upphovsrätt, och vi arbetar konsekvent för att säkerställa användningen av avtalslicensmallar på hög nivå, särskilt inom området upphovsrätt och närliggande licensavtal för rättigheter.

Storytel strävar efter att betraktas som en säker plats för utgivare och upphovspersoner och deras rättigheter och verk. Vi skyddar varje titels integritet genom att investera i den säkerhet och teknik som krävs för att uppfylla våra avtalsförpliktelser och förhindra missbruk av strömnings-tjänsten samt kopiering och olaglig fildelning.

Expansion och M&A-aktiviteter

Storytel befinner sig i en snabb expansionsfas och varje år träder företaget in på nya marknader runt om i världen. Även om detta är en hörnsten i företagets tillväxtstrategi kräver det försiktighet när det gäller att säkerställa lokal regelefterlevnad och att minska riskerna. Storytel har under 2020 förbättrat och vidareutvecklat sin interna process för utvärderingar inför inträde på nya marknader och inför M&A-transaktioner. Olika team kan därigenom systematiskt identifiera och bedöma faktorer som rättsliga och regelmässiga krav, politiska risker, kommunikationsrisker, finansiella åtaganden, strategisk anpassning, skatter samt innehålls- och publiceringsmöjligheter, innan beslut om expansion och M&A fattas. Dessutom beaktas hållbarhetsrisker, inklusive arbetsmarknadsfrågor och sociala frågor, samt miljöfrågor, transparens och mänskliga rättigheter. Storytel anlitar regelbundet externa konsulter för specifika expertkunskaper och vägledning även på detta område. Slutliga beslut om geografisk expansion och M&A fattas av Storytels styrelse med denna riskbedömning i åtanke.

Ansvar i hela vår värdekedja

Storytels uppförandekod beskriver hur medarbetarna ska resonera när de väljer partners att samarbeta med, men 2020 formaliserade vi detta genom att ta fram Storytels första uppförandekod för leverantörer. I detta dokument beskriver vi de krav som gäller för leverantörer som bedriver verksamhet med Storytel eller för Storytels räkning. Leverantörerna måste till exempel åta sig att arbeta för att skydda miljön och kundernas uppgifter samt arbeta mot diskriminering och korruption. Leverantörernas

uppförandekod har ännu inte lanserats i stor skala, så 2021 är målet att förfina och lansera denna uppförandekod med början hos våra största partners på våra största marknader.

Branschvärde

Storytel är ett värdefullt tillskott i förlagsbranschen och bidrar på flera olika sätt till kulturvärlden. Företaget är drivande i utvecklingen av böckernas digitalisering, vilket hjälper förläggare och författare till nya intäkter från tidigare utgivna böcker. Storytel har en katalog med över 500 000 titlar på 27 språk. Under 2020 blev 82 procent av alla ljudböcker i utbudet lyssnade på minst en gång under året, vilket därmed skapade en helt ny inkomstkälla för vissa författare. Som globalt företag kan Storytel även fungera som en internationell plattform för författare som vill nå ut i övriga delar av världen. Storytel använder sig av professionella inläsare, ofta skådespelare, i sina produktioner, vilket också skapar nya arbetstillfällen. När Storytel går in på en ny marknad investerar vi i det lokala språket och i lokala författarskap. Vi ser att 85 procent av konsumtionen sker på det lokala språket och att 85 procent av topp 50-listan på varje marknad också består av lokala författare. Vi investerar kontinuerligt långsiktigt i våra egna studior, produktion av ljudböcker i länder där de ännu inte existerar och i det nya unika Storytel Original-innehållet i syfte att skapa en bransch för det talade ordet. På Storytel strävar vi efter att vara transparenta med data och information till våra innehållspartners. Under 2020 släppte vi en uppdaterad dashboard för våra förlag som har tagits fram för att passa deras behov.

2020 slutförde vi också projektet med att lansera vår nya tidsbaserade finansiella modell för att säkerställa en rättvisare ersättning till förlagen. Vi tror att denna modell säkerställer ekonomisk hållbarhet för Storytels växande tjänst, så att vi kan fortsätta att öka förlagens intäkter. Konsumenterna byter konsumtionsmodell från ägande till tillgång, och Storytel anser att intäkterna också ska återspegla detta nya beteende. Den tid som ägnas åt läsning är med andra ord av avgörande betydelse för alla författare och förlag som vill behålla sin verksamhet i den digitala tidsåldern.

Mål för 2021

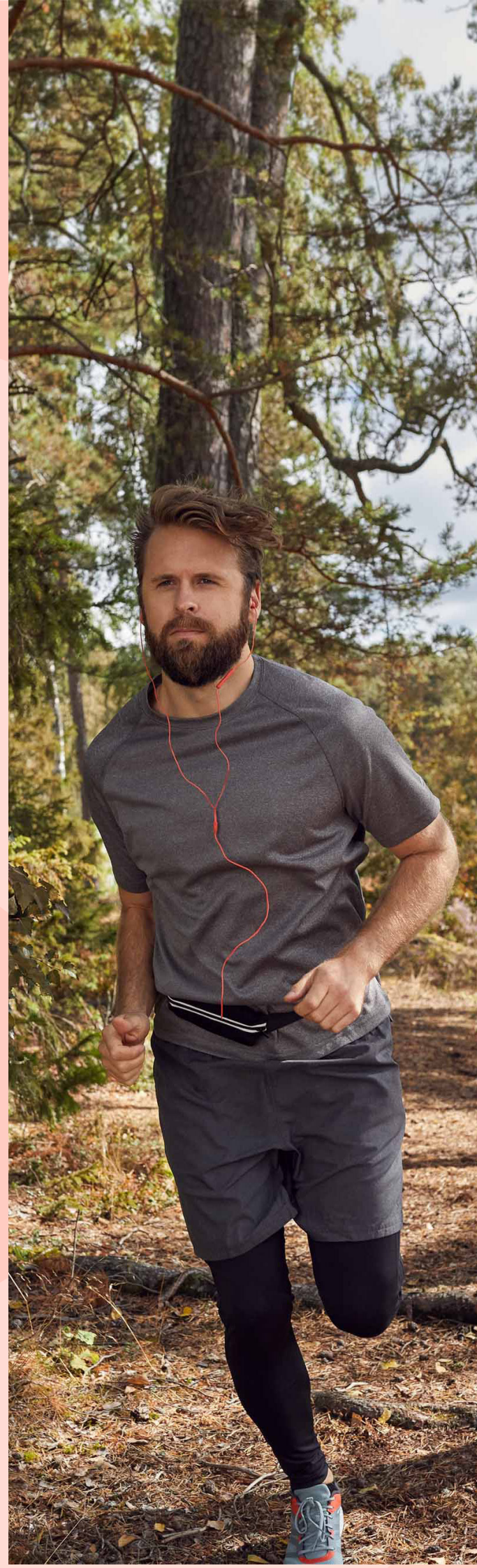
Fortsätta att integrera hållbarhetskriterier i processer och beslutsfattande i hela organisationen

Öka medvetenheten om mänskliga rättigheter i hela organisationen och vad de betyder för Storytels verksamhet

Förfina och lansera vår uppförandekod för leverantörer, med början hos våra största partners på de största marknaderna

Framtiden

Storytels vision är att göra världen till en mer empatisk och kreativ plats där fantastiska berättelser kan spridas och upplevas var som helst, när som helst och av vem som helst. För att Storytel ska kunna fortsätta att leverera i enlighet med detta löfte måste vår tillväxt vara både hållbar och förenlig med våra finansiella mål. För oss har hållbar tillväxt tre dimensioner: ekologiska, ekonomiska och sociala. Innebörden är att vår affärsmodell bör bevara miljön och samtidigt vara ekonomiskt hållbar för författare, förläggare, kunder och Storytel och dessutom vara ansvarsfull gentemot medarbetare, partners, investerare och andra intressenter. I takt med att Storytel växer, både när det gäller antal anställda och antal kunder, blir en hållbar bolagsstyrningsstruktur allt viktigare. Som beskrivs i denna rapport har Storytel tagit flera viktiga steg under 2020 mot att ytterligare stödja hållbar tillväxt genom förstärkta regelverk och kontrollmekanismer. Storytels företagskultur och uppförandekoden är kanske den viktigaste säkerhetsmekanismen när det gäller att skydda Storytel mot tjänstefel och att styra företaget mot en hållbar tillväxt. Eftersom 97 procent av Storytels medarbetare säger att de är villiga att ändra sitt beteende om det kan bidra till att göra Storytel till ett mer hållbart företag, är vi övertygade om att vi kommer att fortsätta att göra framsteg och nå våra hållbarhetsmål framöver.



GRI-Index

Storytels hållbarhetsrapport avser kalenderåret 2020 och presenteras i enlighet med Global Reporting Initiative's (GRI) Standards: Core Option.

Hållbarhetsrapporten har omfattats av en begränsad granskning och revisorns yttrande finns på sida 78. Storytel avser att fortsätta rapportera enligt GRI-standarderna på årlig basis.

I den här rapporten har vi beskrivit Storytels affärsmodell, de huvudsakliga hållbarhetsriskerna, de policyer och processer som finns på plats för att hantera riskerna samt vilka KPI:er vi mäter för att följa upp våra hållbarhetsmål.

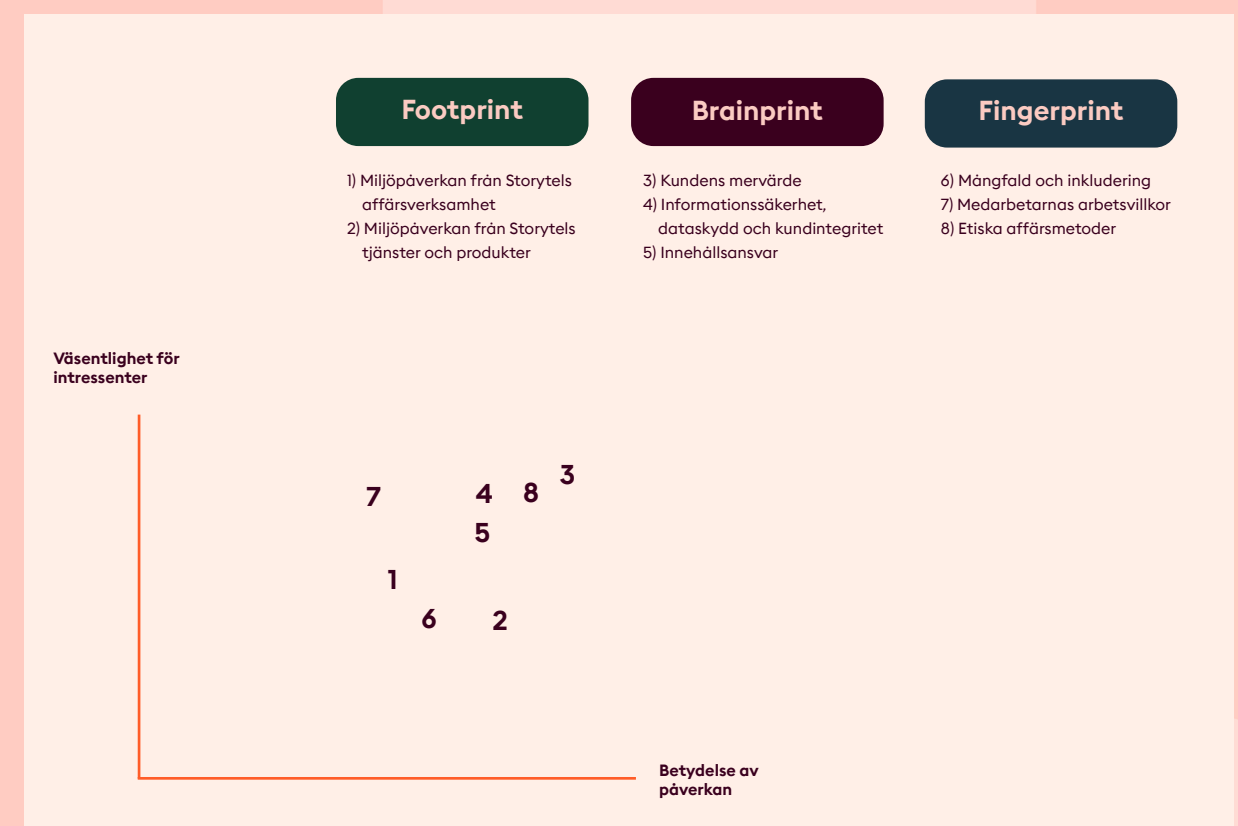
Hållbarhetsstyrningen och dess innehåll

Storytel utvärderar kontinuerligt alla delar av hållbarhetsarbetet inom de väsentliga områdena för att identifiera förbättringsområden och agera därefter.

Väsentlighetsanalys

Vår aktuella väsentlighetsbedömning baseras på resultaten från en undersökning 2018, då medarbetare, ägare, styrelse, ledningsgrupp, kunder och förlag var med och identifierade våra viktigaste hållbarhetsutmaningar. Grupperingen av de viktiga frågorna ändrades något under 2019, och 2020 har vi upprepat ordalydelsen utan att göra några väsentliga ändringar inom områdena eller deras väsentlighetsgrad.

Illustrationen nedan visar de väsentliga hållbarhetsfrågorna som har valts ut tillsammans med Storytels intressenter, och som utgör grunden för hållbarhetsrapporten samt Storytels hållbarhetsarbete generellt.



Upplysningsnummer	Upplysningstitel	Sida	Anteckningar
-------------------	------------------	------	--------------

Allmänt

GRI 102: Allmänna upplysningar (2016)

102-1	Organisationens namn	20	Storytel AB (publ)
102-2	Aktiviteter, varumärken, produkter och tjänster	6, 41	
102-3	Huvudkontorets lokalisering	41	Stockholm, Sweden
102-4	Länder där organisationen har verksamhet	6, 14-15	
102-5	Ägarstruktur och bolagsform	18, 20	
102-6	Marknader där organisationen är verksam	6, 41	
102-7	Organisationens storlek	6, 63, 84-86, 102, 104	
102-8	Information om anställda och andra som arbetar för organisationen	63, 104	
102-9	Leverantörskedja	41	

GRI Index

Upplysnings nummer	Upplysnings titel	Sida		Anteckningar
102-10	Förändringar i organisationen och dess leverantörskedja	6, 80		
102-11	Försiktighetsprincipens tillämpning			Storytel arbetar med att integrera försiktighetsprincipen - men redan nu är den en del av vår hållbarhetspolicy och uppförandekod
102-12	Externa initiativ			GRI Standards: Core Option
102-13	Medlemskap			N/A
102-14	Uttalande från ledande befattningshavare	13, 37		
102-16	Värderingar, principer, standarder och etiska riktlinjer	38, 42, 44, 59, 64-65		
102-18	Bolagsstyrning	20-26, 43-44		
102-40	Lista över intressenter	43, 45		
102-41	Kollektivavtal			19.6% (Anställda hos Norstedts Förlagsgrupp och Gummerus)
102-42	Identifiering och val av intressenter	43, 45		

GRI Index

Upplysningsnummer	Upplysnings titel	Sida		Anteckningar
102-43	Intressentdialog	43, 45		
102-44	Viktiga områden och frågor som lyfts av intressenter	45, 67		
102-45	Juridiska enheter ingående i den finansiella redovisningen	45, 124-125		
102-46	Process för att definiera rapportinnehåll och avgränsningar	45		Den viktigaste avgränsningen för denna rapport har fastställts till att i första hand omfatta Streaming-divisionen och ljud- boksproduktionen StorySide i Storytelkoncernen, eftersom den står för 75% av intäkterna
102-47	Väsentliga hållbarhetsfrågor	45		
102-48	Väsentliga förändringar av information			Inga väsentliga förändringar av information
102-49	Förändringar i rapporteringen	45		
102-50	Rapportperiod	67		Kalenderåret 2020, 1:a Januari till 31:a December
102-51	Senaste rapport			Hållbarhetsrapporten 2019 beskriver Storytels hållbarhetsarbete från den 1:a januari 2019 till den 31:a december 2019
102-52	Rapportcykel			Årlig basis
102-53	Kontaktperson för hållbarhetsrapporten			investorrelations@storytel.com
102-54	Val av rapporteringsnivå enligt GRI Standards	67		

GRI Index

Upplysningsnummer	Upplysningstitel	Sida		Anteckningar
102-55	GRI-index	68-77		
102-56	Extern granskning och verifiering	78		

Footprint (miljöpåverkan från Storytels verksamhet och miljöpåverkan från Storytels produkter och tjänster)

103-1 (2016)	Förklaring av väsentliga frågor och avgränsningar	45-46, 49		
103-2 (2016)	Hållbarhetsstyrningen och dess innehåll	43-45, 64, 67		
103-3 (2016)	Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	43-45		Storytels hållbarhetspolicy och dess effektivitet, samt efterlevnad, granskas på årlig basis eller oftare om det behövs
305-1 (2016)	Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	47-49		
305-2 (2016)	Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	47-49		
305-3 (2016)	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	47-49		
305-4 (2016)	Utsläppsintensitet (GHG Protocol)	47-49		Utsläppen har beräknats enligt GHG Protocol genom plattformen Our Impacts

GRI Index

Upplysningsnummer	Upplysnings titel	Sida	Anteckningar
Brainprint (kundens mervärde, informationssäkerhet, dataskydd och kundintegritet samt innehållsansvar)			
103-1 (2016)	Förklaring av väsentliga frågor och avgränsningar	45-46, 53-55	Den viktigaste avgränsningen för denna rapport har fastställts till att i första hand omfatta Streaming-divisionen och ljud- boksproduktionen Story-Side i Storytelkoncernen, eftersom den står för 75% av intäkterna
103-2 (2016)	Hållbarhetsstyrningen och dess innehåll	43-46, 52, 64, 67	
103-3 (2016)	Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	43-45	Storytels hållbarhetspolicy och dess effektivitet, samt efterlevnad, granskas på årlig basis eller oftare om det behövs
412-2 (2016)	Utbildning i policyer och processer för mänskliga rättigheter	43, 54-55, 64-65	2020 deltog alla Storytels anställda i en utbildande hållbarhetsworkshop som behandlade Storytels arbete med de FNs globala hållbarhetsmål samt mänskliga rättigheter. Under 2021 kommer mer resurser läggas på att utbilda internt om mänskliga rättigheter och vad de innebär för Storytel
Fingerprint (anställdas arbetsvillkor, mångfald och inkludering, etiska affärsmetoder)			
103-1 (2016)	Förklaring av väsentliga frågor och avgränsningar	45-46, 58-65	Den viktigaste avgränsningen för denna rapport har fastställts till att i första hand omfatta Streaming-divisionen och ljud- boksproduktionen Story-Side i Storytelkoncernen, eftersom den står för 75% av intäkterna
103-2 (2016)	Hållbarhetsstyrningen och dess innehåll	43-45, 58, 64, 67	
103-3 (2016)	Utvärdering av hållbarhetsstyrningen	43-45	Storytels hållbarhetspolicy och dess effektivitet, samt efterlevnad, granskas på årlig basis eller oftare om det behövs
205-2 (2016)	Kommunikation och utbildning av policyer och processer kring anti-korruption	64-65	Storytel har inte kommunicerat den interna uppförandekoden till leverantörer utan detta är något som kommer prioriteras under 2021 när en uppförandekod för leverantörer rullas ut
405-1 (2016)	Mångfald i styrande organ och bland anställda	63, 104	

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Storytel AB (Publ), org.nr 556575-2960

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2020 på sidorna 36-77 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 1 april 2021

Ernst & Young AB

Beata Lihammar
Auktoriserad revisor

