



# Hållbarhetsrapport för verksamhetsåret 2022

Beslutad vid styrelsens sammanträde den 22  
februari 2023



# Innehåll

<b>1 INLEDNING .....</b>	<b>3</b>
<b>2 BAKGRUND, ANALYS OCH AFFÄRSMODELL .....</b>	<b>3</b>
<b>3 SOCIAL HÅLLBARHET OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER.....</b>	<b>5</b>
3.1 Social hållbarhet.....	5
3.2 Mänskliga rättigheter.....	5
3.3 Risker .....	5
3.4 Mål inom området.....	6
3.5 Resultat under året.....	6
3.6 Arbetssätt och styrning .....	7
3.7 Utmaningar och möjligheter.....	8
3.8 Agenda 2030 .....	8
<b>4 EKOLOGISK HÅLLBARHET .....</b>	<b>8</b>
4.1 Inledning .....	8
4.2 Risker .....	8
4.3 Mål inom området.....	9
4.4 Resultat under året.....	9
4.5 Arbetssätt och styrning .....	10
4.6 Utmaningar och möjligheter.....	11
4.7 Agenda 2030 .....	12
<b>5 EKONOMISK HÅLLBARHET .....</b>	<b>12</b>
5.1 Inledning .....	12
5.2 Risker .....	12
5.3 Mål inom området.....	12
5.4 Resultat under året.....	12
5.5 Arbetssätt och styrning .....	13
5.6 Agenda 2030 .....	13



## 1 INLEDNING

Styrelsen och verkställande direktören för Sveriges Utbildningsradio AB (UR) avger i enlighet med årsredovisningslagen följande hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2022. UR har valt att upprätta rapporten som en från årsredovisningen skild rapport.

I rapporten redovisas UR:s interna arbete mot en hållbar utveckling utifrån de tre dimensionerna av hållbar utveckling som målen i Agenda 2030 utgår ifrån. Här redovisas således UR:s målsättning, styrning i form av policyer med mera samt resultat och utmaningar framåt inom följande områden;

- Social hållbarhet och mänskliga rättigheter
- Ekologisk hållbarhet
- Ekonomisk hållbarhet

## 2 BAKGRUND, ANALYS OCH AFFÄRSMODELL

UR ägs av Förvaltningsstiftelsen för Sveriges Radio AB, Sveriges Television AB och Sveriges Utbildningsradio AB. Stiftelsens syfte är att främja självständigheten hos Sveriges Radio, SVT och UR. Stiftelsen tillgodoser sitt syfte genom att äga och förvalta aktier i programföretagen samt utöva de befogenheter som är förknippade med detta, bland annat att tillsätta ordförande och övriga ledamöter i UR:s styrelse.

Styrelsen ansvarar ytterst för UR:s organisation och förvaltningen av dess angelägenheter samt att UR drivs i enlighet med gällande tillstånd, lagar och förordningar. Det åligger också styrelsen att fortlöpande hålla sig underrättad om och kontrollera UR:s ekonomiska situation på ett sådant sätt att styrelsen kan fullfölja den bedömningsskyldighet som följer av lag.

Styrelsen ansvarar för och beslutar om UR:s långsiktiga mål och verksamhetsplan, innefattande övergripande inriktningen av programverksamheten genom beslut om styrande riktal och budget. Styrelsen beslutar även om företagsövergripande riktlinjer.

UR:s hållbarhetsriktlinjer omfattar företagets icke-ekonomiska riktlinjer inom följande områden; oberoendet, Sverigespegling och likabehandling, arbetsmiljö och villkor på jobbet, miljö och transparens och kommunikation. I finans- och inköpsriktlinjerna återfinns övergripande riktlinjer vad avser UR:s finansiella verksamhet samt inköp av varor och tjänster. I säkerhetsriktlinjer slås slutligen fast det övergripande syftet med UR:s säkerhetsarbete.

Företagsledningen, under ledning av vd, ansvarar för UR:s strategiska riktning och mål, organiserar och utvecklar verksamheten, undanröjer verksamhetshinder samt utvecklar och bär UR:s företagskultur. Baserat på styrelsens företagsövergripande riktlinjer beslutar ledningen om policyer som beskriver UR:s hållning i väsentliga frågor som t.ex. arbetsmiljö m.m. I denna hållbarhetsrapport redogörs för de policyer som relaterar till hållbarhet.

UR:s verksamhet bedrivs självständigt i förhållande till politiska, kommersiella och andra intressen i samhället och finansieras av en särskild public service-avgift som tas ut via skattsedeln.

Visionen enligt UR:s strategi för perioden 2020–2025 är *frihet genom kunskap – för de många och de få*. Strategin bygger på tre övergripande strategiska mål:



- UR ska bidra till att lösa viktiga samhällsutmaningar.
- UR ska utgå från en digital mediekonsumtion.
- UR ska utveckla sin särart inom media.

De risker, styrmekanismer och indikatorer som beskrivs i detta dokument är alla väsentliga för att UR ska nå sina strategiska mål/sin vision.

UR:s uppdrag är, såsom det är fastslaget i sändningstillstånd och medelsvillkor, att i allmänhetens tjänst producera, sända och tillgängliggöra utbildningsprogram. UR ska också tillhandahålla ett utbud av folkbildningsprogram. UR ska förstärka, bredda och komplettera det som görs av andra inom utbildningsområdet.

Programverksamheten ska som helhet bedrivas utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv samt utmärkas av hög kvalitet och nyskapande form och innehåll. Programmen ska utformas så att de genom tillgänglighet och mångsidighet tillgodoser skiftande förutsättningar och intressen hos befolkningen i hela landet. Programutbudet ska spegla förhållanden i hela landet och den variation som finns i befolkningen samt som helhet präglas av folkbildningsambitioner. UR ska beakta programverksamhetens betydelse för den fria åsiktsbildningen och utrymme ska ges åt en mångfald av åsikter och meningsyttringar. UR ska också ägna särskild uppmärksamhet åt tillgängligheten till och kunskap om programmen.

En väl fungerande demokrati kräver välinformerade medborgare som kan vara med och påverka. Då är kunskap och ett källkritiskt förhållningssätt nödvändiga förutsättningar. UR:s utbildningsuppdrag handlar därför i grunden om att genom utbildning stärka vårt demokratiska samhälle i ett livslångt lärande. Genom utbildningsuppdraget bidrar UR till människors lärande i hela Sverige och via skolan når UR alla elever oavsett bakgrund, geografisk hemvist och utbildningsbakgrund. För vissa grupper, däribland barn och unga, språkliga och etniska minoriteter och personer med funktionsvariationer, har UR ett särskilt ansvar. Omvärldskunskap och dialog med olika intressenter är en väsentlig del i hållbarhetsarbetet. UR ska vara öppet och transparent kring hur företagets hållbarhetsarbete bedrivs liksom måluppfyllelsen på området.

UR bidrar vidare till ett hållbart samhälle och en hållbar utveckling genom att i sina utbildnings- och folkbildningsprogram ta upp frågor kopplade till miljö, sociala förhållanden m.m. vilket ger användarna kunskap, verktyg och motivation för att själva kunna bidra till ett mer hållbart samhälle. Sedan 2020 har *Agenda 2030* varit ett särskilt fokusområde för verksamheten. Från 2022 har fokusområdet breddats till *hållbart samhälle* med fokus på inte enbart ekologiska utmaningar utan också sociala och ekonomiska. I den årliga public service-redovisningen redovisar UR detta och hur UR:s utbud i övrigt lever upp till uppdraget såsom det är formulerat i sändningstillstånd och medelsvillkor.

I den här hållbarhetsrapporten ligger fokus på hur UR agerar internt för att leva upp till kriterierna kring ett hållbart företag. Utgångspunkten för UR:s hållbarhetsarbete är att bidra till genomförandet av *Agenda 2030*. Härigenom värnas även om företagets förtroende och långsiktiga oberoende vilket i sin tur är en förutsättning för företagets långsiktiga fortlevnad. Centralt i detta är bland annat hur UR uppfattas av användare och allmänhet och hur UR:s medarbetare speglar Sverige och kvaliteten i arbetsmiljön för UR:s medarbetare.



## 3 SOCIAL HÅLLBARHET OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

### 3.1 Social hållbarhet

Medarbetarna är UR:s viktigaste tillgång och främsta resurs. UR strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare som skapar förutsättningar för medarbetare att växa, trivas och utvecklas. Arbetet med att utveckla, utvärdera och förbättra processer och kommunikation vad gäller samtliga personalrelaterade områden är ständigt pågående och det interna perspektivet på arbetsgivarevarumärket är centralt för att nå framgång. Trovärdighet internt skapar trovärdighet externt och befintliga medarbetare är en stor tillgång för att nå ut och lyckas attrahera framtida, presumtiva medarbetare.

En annan central faktor är att UR har en attraktiv och säker (fysisk och psykisk) arbetsmiljö. Vår gemensamma arbetsmiljö ska därför präglas av respekt och tillit till individen. Nolltolerans gäller för sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. UR ska sträva efter en arbetsmiljö utan ohälsa och olycksfall samt vidta de åtgärder som behövs för att förhindra och förebygga att medarbetare skadas i arbetet.

En bra arbetsmiljö är en strategisk fråga för UR och är en förutsättning för att UR ska kunna bedriva sin verksamhet så effektivt som möjligt samtidigt som den är säker, stimulerande och miljöanpassad. Alla former av diskriminering och kränkande särbehandling ska motverkas.

UR ska präglas av en öppen och bejakande kultur där alla blir likvärdigt bemötta oavsett ålder, kön, etnicitet, religion, politisk åskådning, funktionsvariation, könsöverskridande identitet eller uttryck och sexuell läggning och UR:s anställda ska spegla det mångfacetterade samhället. En viktig förutsättning för att UR ska kunna utföra uppdraget att med god kvalitet belysa villkor och förhållanden i hela landet ur olika perspektiv så att användarna både ska känna igen sig i och möta nya perspektiv i UR:s utbud är att UR:s personalstyrka präglas av bredd och mångfald.

### 3.2 Mänskliga rättigheter

UR verkar i Sverige och har kollektivavtal med flera fackförbund. Enlig UR:s uppförandekod för leverantörer ska UR:s leverantörer bland annat respektera de mänskliga rättigheterna enligt FN:s definition. Under 2023 kommer ett arbete genomföras med att uppdatera uppförandekoden.

Utifrån de förutsättningar som finns på den svenska arbetsmarknaden och utifrån den verksamhet som UR bedriver bedöms det inte föreligga någon relevant risk för brott mot mänskliga rättigheter inom verksamheten. UR har därför valt att inte följa resultat och indikatorer inom detta område.

### 3.3 Risker

Följande tre risker har identifierats:

- Risken att medarbetare far illa på arbetsplatsen. UR:s medarbetare ska kunna utföra sitt arbete utan risk för psykiska eller fysiska skador, eller hat/hot från utomstående, och utan risken för diskriminering eller kränkande särbehandling.



- Risken att UR inte lyckas spegla hela Sverige och den variation som finns i befolkningen. Med utgångspunkt i att UR ska kunna utföra sitt uppdrag och belysa sociala förhållanden såsom jämställdhet, integration, mångfald etc. bör UR:s personalstyrka präglas av olika erfarenheter och perspektiv.
- Risken att UR inte upplevs som en attraktiv arbetsgivare. UR ska uppfattas som en stimulerande, professionell och hållbar arbetsplats som kan behålla viktiga kompetenser och attrahera nya.

### 3.4 Mål inom området

För 2022 har UR följande mål inom området social hållbarhet:

Könsfördelning bland medarbetare - UR strävar efter en jämn könsfördelning,

Sjukfrånvaro – Sjukfrånvaron ska inte överstiga 3,2%.

Nöjda medarbetare – Målvärde för nöjdmedarbetarindex för 2022 är 70. Mål i den årliga medarbetarundersökningen är att index ska ligga över benchmark.

Kompetensbaserad rekrytering – Utveckla processer för aktiv breddning av rekryteringsbasen i syfte att säkerställa ett rekryteringsunderlag med olika erfarenheter och perspektiv. Från 2022 mäter UR ett attraktivitetsindex och målnivån för 2022 är 70.

### 3.5 Resultat under året

Under 2022 var medelantalet anställda på UR 241 varav 152 (63%) var kvinnor och 89 (37%) var män.

Resultat för övriga nyckeltal framgår av nedan tabell:

	Utfall 2020	Mål 2021	Utfall 2021	Mål 2022	Utfall 2022
Nöjd medarbetarindex, NMI	65	68	69	70	66
Medarbetarundersökning, Dialogindex	65	Ej mätt	Ej mätt	73	64
Sjukfrånvaro (lågt resultat är positivt)	2,30%	3,20%	2,10%	3,2%	3,3%
Attraktivitetsindex	-	-	-	70	65



### 3.6 Arbetssätt och styrning

När det gäller det interna speglingsarbetet har följande aktiviteter identifierats:

- Utveckla employer branding (arbetsgivareerbjudandet) för att öka räckvidden och attraktiviteten i syfte att bredda rekryteringsbasen och attrahera rätt målgrupper. Under 2022 har detta arbete påbörjats tillsammans med en upphandlad extern byrå. Arbetet fortsätter under 2023.
- Säkra förutsättningar för kompetensbaserad rekryteringsprocess genom enkla mallar och verktyg. Under 2022 har processen utvärderats och uppdaterats kontinuerligt och utbildning för rekryterande chefer har genomförts. Det har även genomförts en genomgång av den kompetensbaserad rekryteringsprocessen med alla rekryterande chefer.

All UR:s rekrytering utgår från kompetens. Det är viktigt att på ett professionellt sätt kunna fullgöra de uppgifter som behövs till god kvalitet och på ett effektivt sätt. För att UR ska kunna möta uppdraget att spegla landet och befolkningen behöver företaget också en bredd av erfarenheter och kunskaper. Företaget har därför en särskild speglingsstrateg som stöder verksamheten i dessa frågor och som säkerställer årlig kompetensutveckling i organisationen.

Under 2022 genomfördes en omfattande medarbetarundersökning på UR. Resultatet av den presenterades för alla medarbetare och diskuterades sedan på arbetsplatsträffar (APT) på varje avdelning som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det togs även fram gemensamma åtgärder och handlingsplaner. Även företagsledningen har tagit fram övergripande åtgärder utifrån resultatet och de åtgärderna kommer att följas upp löpande under 2023. Under 2022 har även kortare NMI-mätningar genomförts kvartalsvis med ett begränsat antal frågor kring arbetsmiljön och utvärdering av policyn kring distansarbete och hur de upplevs i praktiken.

UR:s arbetsmiljöpolicy slår fast att vår gemensamma arbetsmiljö ska präglas av respekt och tillit till individen. UR ska enligt policyn sträva efter en arbetsmiljö utan ohälsa och olycksfall. UR ska också vidta de åtgärder som behövs för att förhindra och förebygga att medarbetare skadas i arbetet. Alla medarbetare på UR ska kunna påverka sin arbetssituation, utveckla sin kompetens och ta ansvar för sin hälsa. Under 2022 genomfördes arbetsmiljöutbildningar för chefer och projektledare för att förbättra kunskaperna inom arbetsmiljöområdet. Informationen om vad som ingår i det delegerade ansvaret för arbetsmiljöuppgifter tydliggjordes och uppdaterade delegeringsdokument signerades.

Ett ledarskapsprogram för projektledare och andra roller som har formellt arbetsledars ansvar (delegerat ansvar för arbetsmiljöuppgifter) genomfördes under perioden mars – oktober. Innehållet bestod av interna diskussioner om strategi och ledarfilosofi, samt rena utbildningspass med en extern utbildare inom områden som förändringsledning, kommunikation och feedback, bygga team och bedriva kvalitetsarbete.

UR:s policy mot sexuella trakasserier och åtgärdsplan vid kränkande särbehandling beskriver hur UR:s ser på dessa frågor och hur identifierade problem ska hanteras och åtgärdas. Denna policy har under 2022 uppdaterats och uppmärksammats både vid APT-möten och vid personalmöten för samtliga medarbetare.



Utvärdering av organisationen har gjorts på olika sätt under 2022. Det har resulterat i både utvecklingsarbete i att tydliggöra roller, ansvar och mandat. Även samarbeten mellan olika delar av verksamheten har gått igenom och resulterat i dialog och utveckling. Några mindre organisationsförändringar har genomförts för att komplettera alternativt finjustera den förändring som gjordes 2021.

UR har kollektivavtal med de fackliga organisationerna Unionen, SACO, SJF, Ledarna och Scen & Film. Genom en kontinuerlig dialog med de fackliga representanterna sker en prioritering och utveckling rörande personal och arbetsmiljö.

### 3.7 Utmaningar och möjligheter

Arbete fortsätter med att utveckla organisation och medarbetare med målbilden att företaget ska vara ett snabbfotat och flexibelt företag där vi med kreativ höjd, hög leveranstakt och oupphörligt kvalitetsfokus levererar ett förstklassigt utbud.

### 3.8 Agenda 2030

UR strävar eftersträvar en hållbar och trygg arbetsmiljö i linje med de globala målen: nr 3 *God hälsa och välbefinnande*, nr 8 *Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt*.

UR strävar vidare efter att vara en jämställd, jämlik och inkluderande arbetsplats i linje med följande globala mål: nr 5 *Jämställdhet* och nr 10 *Minskad ojämlikhet*.

## 4 EKOLOGISK HÅLLBARHET

### 4.1 Inledning

UR ska ta ett aktivt ansvar för att bidra till en långsiktig hållbar utveckling när det gäller klimat och miljö och därigenom arbeta mot att bidra till att målen i Agenda 2030 nås. Hur UR arbetar med dessa frågor i programverksamheten redovisas under kapitel 2. UR strävar även efter att minska företagets miljöbelastning i den egna verksamheten och i leverantörskedjan i största möjliga mån.

UR ska bedriva ett miljöarbete som leder till ständiga förbättringar och med fokus där företagets miljöpåverkan är som störst där det långsiktiga målet är att minska UR:s miljöpåverkan i linje med Parisavtalet. Miljöarbetet är integrerat i verksamheten och följs upp genom mätningar av företagets miljöpåverkan.

### 4.2 Risker

Följande risk är identifierad:

- Risken att UR:s miljöbelastning inte minskar i takt med kraven i Parisavtalet och att UR:s miljöbelastning därigenom är för stor. Att UR saknar kunskap om, eller uppföljning av företagets miljöpåverkan och därigenom belastar miljön mer än nödvändigt samt inte vidtar tillräckliga åtgärder för att uppnå uppsatta klimatmål.





### 4.3 Mål inom området

Under 2020 beslutade UR om följande nya mål för företagets klimat- och miljöarbete under tillståndsperioden 2020–2025 som utgår ifrån målen i Agenda 2030.

Övergripande mål – att fram till 2025 minska UR:s utsläpp av växthusgaser med 20 % från basår 2018.

Mål flygresor – att fram till 2025 minska utsläppen av växthusgaser från flygresor med minst 30 % från basår 2018.

Andel förnyelsebar energi –100%.

Minska energianvändningen genom att identifiera och minska energitjuvar.

Att utveckla och implementera rutiner som syftar till att minska UR:s miljöbelastning kopplat till materialanvändning.

### 4.4 Resultat under året

UR mäter årligen sitt klimatavtryck med hjälp av en extern part. Syftet med denna årliga klimat- och miljöredovisning är att få kontroll över företagets totala miljöpåverkan genom att mäta exempelvis energiförbrukning, elförbrukning och drivmedel. Därefter omräknas statistik samt nyckeltal till utsläpp av så kallade koldioxidekvivalenter (CO<sub>2</sub>e). Klimatredovisningen är så långt som det är möjligt genomförd enligt de riktlinjer och krav som finns i det internationellt erkända ramverket The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.

UR:s totala växthusgasutsläpp för år 2022 uppgick till 202,4 ton CO<sub>2</sub>e vilket innebär lite mer än en fördubbling sedan 2021. Jämfört med basåret 2018 har klimatpåverkan från UR:s verksamhet minskat med ca 40 % vilket motsvarar en minskning om 132 ton CO<sub>2</sub>e.

Den stora ökningen i förhållande till 2021 beror framför allt på ett ökat flygande, vilket till stor del förmodligen beror på att de restriktioner som gällde under pandemin upphävdes i början av 2022. Som en följd av detta så stod återigen tjänsteresor för UR:s största utsläppskategori. I förhållande till basåret 2018 har dock utsläppen från flygresor fortfarande halverats. Av utsläppen inom kategorin tjänsteresor så står utsläppen från flygresor 2022 för 93 % att jämföra med 36 % 2021. Under 2022 har UR:s klimatpåverkan från bilresor (inklusive taxi och hyrbil) minskat. Även antalet hotellnätter minskade under 2022 jämfört med 2021. Det minskade antalet bilresor och hotellnätter är troligtvis också en följd av att flygandet ökat efter slopandet av reserestriktionerna.

Klimatpåverkan från köpta varor ökade under 2022 med 6 % i förhållande till 2021 och har ökat med 15 % i förhållande till basåret 2018. Då detta värde räknas ut som en schablon per anställd beror ökningen till största delen på att schablonen har förändrats.

Klimatpåverkan från UR:s energiförbrukning (kontorsel, fjärrkyla och fjärrvärme för fastigheten Kunskapshuset) minskade 2022 i förhållande till året innan till följd av en minskad förbrukning av elektricitet och fjärrvärme. Jämfört med basåret 2018 har klimatpåverkan från



energiförbrukningen minskat med 67 %. Framför allt är det klimatpåverkan från fjärrvärme och fjärrkyla som har minskat sedan 2018. Andelen fossilfri energi uppgår fortsatt till 100%.

#### 4.5 Arbetssätt och styrning

Enligt UR:s hållbarhetsriktlinjer ska UR sträva efter att minska företagets miljöbelastning. UR ska bedriva ett systematiskt miljöarbete som leder till ständiga förbättringar och som fokuseras där företagets miljöpåverkan är som störst. Miljöarbetet ska integreras i verksamheten och följs upp genom mätningar av företagets miljöpåverkan. I UR:s miljö- och klimatpolicy från 2019 slås vidare fast att UR ska ta ett aktivt ansvar för att bidra till en långsiktigt hållbar utveckling och att UR ska sträva efter att begränsa miljöbelastningen i den egna verksamheten och i leverantörskedjan i största möjliga mån. Målet är att fortlöpande höja ambitionen i miljöarbetet och under 2020 beslutades om nya mål för arbetet under innevarande tillståndsperiod. Fokus för arbetet ska ligga där möjligheten att påverka är som störst. Handlingsplaner med tydliga mål ska tas fram för identifierade områden. 2020/21 identifierades följande fyra fokusområden: digitala möten/resor, elförbrukning, fokus på materials livscykel samt fortsatt samarbete inom koncernen. Bedömningen är att UR inom dessa områden har störst möjlighet att minska företagets totala miljöpåverkan.

Miljö- och klimatarbetet är ett ansvar som integreras i hela verksamheten. Inom ramen för sitt uppdrag och sina arbetsuppgifter har alla medarbetare ansvar för att begränsa UR:s miljö- och klimatpåverkan. Uppfyllande av policy och målsättningar ska granskas kontinuerligt.

I syfte att minska UR:s miljöpåverkan till följd av tjänsteresor utgår UR:s resepolicy utifrån grundprincipen att man i första hand använder alternativa mötesformer såsom distansarbete, digitala möten och konferenser etc i stället för att resa. I de fall då resor är nödvändiga bör resan i första hand ske med tåg. Vid inrikesresor kortare än 50 mil eller vid resor som understiger tre timmar ska tåg användas.

Enligt UR:s uppförandekod för leverantörer ska UR:s leverantörer ha en fastslagen miljöpolicy och sträva efter att minska såväl sin energi- och resursförbrukning som sitt avfall och utsläpp till mark, atmosfär och vatten. I upphandlingar ställs därutöver alltid som minst krav på kvalitetspolicy och miljöredovisning.

Under 2022 inleddes arbetet med att se över målen för UR:s klimat- och miljöarbete genom att med stöd av upphandlade miljökonstuler kartlägga hela verksamhetens påverkan på miljön genom en så kallad ekonomisk screening<sup>1</sup>. Under 2023 fortsätter arbetet med att förfina resultatet och därefter ta fram en mer utvecklad klimatrapport som kan ligga till grund för UR:s fortsatta arbete med att ta fram mål, handlingsplaner och aktiviteter för att minska UR:s klimatpåverkan.

---

<sup>1</sup> En ekonomisk screening innebär att ett företags kostnader i resultaträkningen matchas mot utsläppsfaktorer (passande emissionsfaktor) för varje kostnadstyp, vilket resulterar i en klimatpåverkan. Eftersom klimatberäkningen är baserad enbart på ekonomiska data ger den inte den högsta tillförlitligheten i resultaten. Dock är det en bra metod för att synliggöra klimatpåverkan från olika aktiviteter samt ge en indikation på vilka aktiviteter i verksamheten som bidrar till störst utsläpp.



Under 2022 har även det koncerngemensamma arbetet inom hållbarhetsområdet utvecklats bland annat genom det gemensamma vd-uppdraget att genomföra gemensamma kompetensinsatser och att samarbeta rörande utveckling av redovisning och rapportering. Under hösten 2022 genomfördes en första gemensam utbildningsinsats för vissa nyckelpersoner inom strategiskt hållbarhetsarbete och under 2023 fortsätter arbetet med att ta fram en bred kompetenshöjande utbildningsinsats riktad till samtliga medarbetare inom public service-bolagen.

Under hösten 2022 inleddes ett arbete att se över eventuella möjligheter till energieffektivisering inom UR:s lokaler och under 2023 kommer det arbetet utvecklas och även inkludera ett under SRF:s ledning bolagsgemensamt arbete med målet att spara energi.

Inom produktionsverksamheten har UR inlett ett byte av glödljusbaserade strålkastare i studion till led-baserade vilket kommer att resultera bland annat i lägre energiåtgång. Vidare har ett arbete inletts med att se över UR:s teambilar för att successivt byta ut dem mot mer miljöanpassade och energisnåla fordon. Arbetet beräknas pågå även under 2023.

I samband med förberedelser för att UR från 1 januari 2023 ska kunna sortera ut matavfallet har UR under hösten arbetat med att i Kontorshuset införa källsortering och från 2023 sorteras avfallet i matavfall, papper, plast, glas och restavfall.

#### 4.6 Utmaningar och möjligheter

Efter släppta pandemi-restriktioner är tjänsteresor 2022 återigen den enskilt största delen av UR:s klimatpåverkan enligt klimatredovisningen, där flygresor är den största utsläppskällan. För att UR långsiktigt ska säkerställa att uppsatta mål uppnås är därför en långsiktig förändring av resandet och då i synnerhet resandet med flyg nödvändig.

Eftersom de flesta flygresor vidtas inom programproduktionen har UR:s utsläpp historiskt påverkats beroende på i vilken utsträckning programproduktionen omfattar resor särskilt till olika delar av världen. Ska UR uppfylla kraven på att spegla förhållanden i hela landet och på att erbjuda ett mångsidigt utbud som speglar både Sverige och världen kommer det att innebära ett fortsatt resande där det idag ofta saknas rimliga alternativ till flyg. Trots detta måste UR minska resandet med flyg. Det handlar att utifrån de erfarenheter som drogs och den utveckling som skedde under pandemin fortsätta arbetet med att se över vilka resor som vi helt kan avstå ifrån och till exempel ersätta med olika digitala lösningar, om vi kan resa färre personer, med mindre utrustning och i stället anlita personer på plats eller ersätta flyg med andra alternativ med lägre klimatavtryck – allt utan att ge avkall på det publicistiska uppdraget och den redaktionella kvaliteten.

UR måste utöver minskat resandet med flyg se över och minska klimatavtrycket i alla delar av verksamheten (köpta varor och tjänster) men även användningen av fjärrvärme och elektricitet. Även om UR köper förnyelsebar el kommer det framgent vara viktigt för UR att arbeta med energieffektivisering då den förnybara elen ska räcka till mycket mer i ett alltmer elektrifierat samhälle.



## 4.7 Agenda 2030

Genom sina mål för klimat- och miljöarbetet som ska uppnås under tillståndspanoroden strävar UR mot det övergripande klimatmålet att minska koldioxidutsläppen i enlighet med Parisavtalet. UR strävar därigenom mot en verksamhet i linje med mål nr 13 *Bekämpa klimatförändringarna*, mål 7 *Hållbar energi för alla* och mål nr 12 *Hållbar konsumtion och produktion*.

# 5 EKONOMISK HÅLLBARHET

## 5.1 Inledning

UR ska enligt medelsvillkoren inom ramen för uppdraget bedriva sin verksamhet rationellt samt kontinuerligt vidta åtgärder som syftar till ökad effektivitet och produktivitet. Detta följs upp i UR:s public service-redovisning.

I denna hållbarhetsrapport beskrivs UR:s arbete för att säkerställa att beslut tas på rationella och affärsmässiga grunder och att risken för korruption minimeras i den egna verksamheten.

## 5.2 Risker

Följande risk är identifierad:

- Risk för jäv, mutbrott eller tilldelandet av andra otillbörliga förmåner. Identifierade områden är främst upphandlingsverksamheten och gåvor och representation men även strategiska inriktningsbeslut för verksamheten och i förhandlingar rörande produktioner och rättigheter. Korruption eller otillbörlig påverkan skulle förutom att kunna leda till ekonomiska förluster även skada UR:s publicistiska trovärdighet.

## 5.3 Mål inom området

UR:s mål är att beslut tas på rationella och affärsmässiga grunder samt att UR:s program inte otillbörligen gynnar någon part/ inte otillbörligt gynnar kommersiella intressen.

Under 2021 inledde UR ett arbete med att ta fram särskilda mål rörande inköpsverksamheten genom att som ett första steg upphandla miljökonserter för att kunna bistå i arbetet med att uppdatera vilka krav relaterade till hållbarhet som ska ställas vid upphandlingar.

Upphandlingen har skett i samarbete med övriga företag inom public service-koncernen.

Gemensamma upphandlingar har under 2022 genomförts med ett större fokus på hållbarhet och vid de flesta sådana upphandlingar har personer med fokus på hållbarhet medverkat.

Under 2023 kommer en koncerngemensam grupp arbeta med att uppdatera vilka krav relaterade till hållbarhet som ska ställas vid upphandlingar. Vidare kommer ett arbete genomföras i syfte att uppdatera UR:s uppförandekod för leverantörer och där tydliggöra vilka hållbarhetskrav UR ställer på sina leverantörer.

## 5.4 Resultat under året

Under 2022 har inga misstänkta missförhållanden rörande korruption eller annan otillbörlig påverkan anmälts eller konstaterats. Vid den av UR:s revisorer årliga granskningen av att



interkontroller genomförs framkom inte heller några anmärkningar/några anmärkningar av allvarlig karaktär.

Under 2022 har UR inte i något fall anmälts till eller fällts i Granskningsnämnden för otillbörligt kommersiellt gynnande.

## 5.5 Arbetssätt och styrning

UR har ett antal policyer som tar sikte på att förhindra korruption och annan otillbörlig påverkan. Inkösetiska riktlinjer beskriver hur UR:s medarbetare ska förhålla sig till leverantörer vid upphandlingar. UR har även en representationspolicy som inkluderar hur UR förhåller sig till gåvor och uppvaktningar. Policyn har under 2022 uppdaterats i syfte att samordna vissa skrivningar med SR och SVT, se över beloppsnivåerna för olika typer av representation samt säkerställa en restriktiv representation. UR:s public service-handbok innehåller ett avsnitt om etiska regler för medarbetare.

UR har ett antal internkontrollfunktioner för att förebygga och upptäcka korruption och ekonomiska oegentligheter.

UR har sedan 2018 haft en upphandlad extern visselblåsarlösning i form av en webbaserad kommunikationskanal för visselblåsare där medarbetare och andra som anonymt ska kunna anmäla misstänkta missförhållanden. Under 2022 har UR med stöd av en extern aktör implementerat en ny visselblåsarlösning som uppfyller kraven i lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar missförhållande.

Enligt UR:s inköpsriktlinjer ska UR:s inköpsverksamhet ge bästa kostnadseffektivitet inom ramen för de behov som finns. Alla delar av inköpsprocessen ska bidra till att UR:s övergripande mål och strategier uppfylls. Vid varje inköp ska UR aktivt utnyttja konkurrenssituationen på marknaden och agera för att nå största möjliga nytta för verksamheten.

Eftersom ansvaret för UR:s miljö- och klimatarbete är integrerat i hela verksamheten innebär det även ett ansvar att upphandling av varor och tjänster ska ske med beaktande av klimatet och miljön även om något uttryckligt mål inte är uppsatt.

UR genomför årligen utbildningar för chefer samt de medarbetare som kan komma att vara beställare i LOU-upphandlingar. Utbildning och rådgivning sker även fortlöpande kring regelverket kring indirekt sponsring och otillbörligt kommersiellt gynnande.

## 5.6 Agenda 2030

UR strävar att nå mål inom området anti-korruption som är i linje med det globala målet nr 16 *Fredliga och inkluderande samhällen*.

Under 2023 kommer UR slutföra arbetet med att formulera mål inom hållbara inköp i linje med de globala målen nr 9 *Hållbara industriella innovationer och infrastruktur* och nr 12 *Hållbar konsumtion och produktion*.