



# Hållbarhets- rapport för 2020

Beslutad den 22 februari 2021



# 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 .....	6
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>9</b>
4.1 Inledning .....	9
4.2 Risker .....	9
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 .....	11
<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 .....	12
5.6 Agenda 2030 .....	13



## 1 INLEDNING

Styrelsen och verkställande direktören för Sveriges Utbildningsradio AB avger i enlighet med årsredovisningslagen följande hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2020. UR har valt att upprätta rapporten som en från årsredovisningen skild rapport.

I årets rapport redovisas UR:s interna arbete mot en hållbar utveckling utifrån de tre dimensionerna av hållbar utveckling (social hållbarhet, ekologisk hållbarhet och ekonomisk hållbarhet) som målen i Agenda 2030 utgår ifrån. Detta är ett första steg i ett arbete att koppla UR:s interna hållbarhetsarbete närmare målen i Agenda 2030. Under 2020 sattes nya mål för UR:s miljö- och klimatarbete fram till 2025 som utgår från målen i Agenda 2030. Under 2021 kommer målen inom de övriga dimensionerna kopplas närmare Agenda 2030 och detsamma gäller UR:s hållbarhetsriktlinjer.

I rapporten redovisas således i år UR:s målsättning, styrning i form av policyer med mera samt 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 utifrån bolagets sändningstillstånd.

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.

Ledningsgruppen, 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 och sända 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 meningssytringar. 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 nödvändigt och en förutsättning. UR:s utbildningsuppdrag handlar därför i grunden om att genom utbildning och kunskap stärka vårt demokratiska samhälle i det livslånga lärandet. Genom sitt utbildningsuppdrag bidrar UR till människors lärande i hela Sverige och via skolan når UR alla 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. Från 2020 är också *Agenda 2030* ett särskilt fokusområde för verksamheten. 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 anslagsvillkor.

I den här hållbarhetsrapporten ligger istället 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 unik 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.

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. är en av förutsättningarna att UR:s personalstyrka präglas av mångfald.
- Risken att UR inte upplevs som en attraktiv arbetsgivare. Viktiga kompetenser slutar och viktiga vill inte börja p.g.a. att arbetsmiljön inte uppfattas som tillräckligt stimulerande, professionell och/eller hållbar.

### 3.4 Mål inom området

För 2020 har UR har 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 2020 är 70. Mål i den årliga medarbetarundersökningen är att index ska ligga över benchmark.

Spegling - Minst hälften av de personer som UR rekryterar för tillsvidare- eller visstidsanställning längre än sex månader ska känna igen sig i minst någon av följande:

- Flerkulturell bakgrund (språk, nätverk och/eller perspektiv), eller
- Yrkesbakgrund utanför storstadsområdena Stockholm, Göteborg och Malmö, eller
- Funktionsvariation/funktionsnedsättning (mättes ej 2020).

### 3.5 Resultat under året

Under 2020 var medelantalet anställda på UR 258 varav 160 (62%) var kvinnor och 98 (38%) var män.

Av totalt 20 rekryteringar hade 7 medarbetare annat modersmål än svenska och 10 av medarbetarna arbetslivserfarenhet utanför något av Sveriges tre storstadsområden. Sammantaget så innebär detta att 11 av 20 rekryteringar (55%) stämde in på speglingsmålet.



Resultat för övriga nyckeltal framgår av nedan tabell:

	Utfall 2018	Utfall 2019	Mål 2020	Utfall 2020
Nöjd medarbetarindex, NMI	62	65	70	65
Medarbetarundersökning, Dialogindex	608	647	679	654
Sjukfrånvaro (lågt resultat är positivt)	3,20%	3,20%	3,20%	2,30%

### 3.6 Arbetssätt och styrning

I november 2020 beslutade UR om en ny speglingsstrategi för perioden 2020–2025. I strategin slås fast att hela Sverige ska kunna känna igenom sig i UR:s utbud. Därför speglar UR hela befolkningen och motverka fördomar och stereotyper. För det interna arbetet har vidare följande två övergripande mål slagits fast:

- Rekrytering: På UR ska det finnas en blandning av människor med olika erfarenheter och kunskaper.
- Lärande: UR ska löpande utveckla sin kunskap om människor med särskilda behov.

Utöver den övergripande strategin har UR under 2020 antagit en handlingsplan för 2021 för spegling och likabehandling. När det gäller det interna arbetet har följande aktiviteter identifierats:

- En utbildningsinsats för att säkra kompetens och arbetssätt kring speglingsstrategin (våren 2021)
- Uppdatera befintliga interna policydokument utifrån en genomförd juridisk genomlysning. Ambitionen är att föra ihop de olika delarna till en samlad policy kring jämställdhet och likabehandling samt tydliggöra handlingsplanerna.
- Utveckla employer branding (arbetsgivar marknadsföring) för att öka räckvidden och attraktiviteten i syfte att bredda rekryteringsbasen.
- Bredda rekryteringsbasen genom strukturerat arbete med praktikanter.
- Säkra förutsättningar för kompetensbaserad rekryteringsprocess genom enkla mallar och verktyg.

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 kompetenser i språk, perspektiv och nätverk. För att på ett systematiskt sätt åstadkomma att UR breddar sin kompetens och bättre speglar landet avser företaget att löpande sätta och följa



upp mål för att bredda sin rekrytering. Under 2019–2020 har UR valt att sätta särskilt fokus på att attrahera och rekrytera kompetenta medarbetare som har:

- flerkulturell bakgrund (språk, nätverk och/eller perspektiv), eller
- yrkesbakgrund utanför storstadsområdena Stockholm, Göteborg och Malmö, eller
- funktionsvariation/funktionsnedsättning.

I september 2020 genomfördes den årliga medarbetarundersökningen. Fem tydliga förbättringsområden från 2019 följdes upp och sex, delvis nya identifierades:

- Fortsatt förändringsarbete. Kontinuerlig kommunikation om status, genomförda aktiviteter och framsteg
- Fortsätta implementera tydliga processer (som utbudsprocessen)
- Ännu tydligare organisation och effektivisera arbetssätt
- Bättre uppföljning – och kommunikation – kring mål på avdelningsnivå
- Fortsätta utveckla ledarskapet (bl a ledarskapsprogram)
- Ytterligare och fördjupat fokus på breddad rekrytering och likabehandling

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 arbetsituation, utveckla sin kompetens och ta ansvar för sin hälsa. 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.

Under 2020 har arbetet fortsatt med att utveckla HR-struktur och processer för att förtydliga och förenkla för verksamheten. Under året har exempelvis processen för medarbetarsamtal, mål- och utvärderingssamtal, utvecklats och tydliggjorts.

UR har kollektivavtal med relevanta fackliga organisationer. 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 professionellt, effektivt, relevant och flexibelt för att krav och förväntningar från både avgiftsbetalare och användare. Under 2021 genomförs bland annat en större översyn av programverksamheten inom UR.

### 3.8 Agenda 2030

Under 2021 kommer UR att arbeta med att koppla uppsatta mål inom området med relevanta mål i Agenda 2030.





## 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. 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 som fokuseras där företagets miljöpåverkan är som störst. 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 är för stor. Att UR saknar kunskap om, eller uppföljning av företagets miljöpåverkan, och därigenom belastar miljön mer än nödvändigt.

### 4.3 Mål inom området

Under 2020 beslutade UR om följande nya mål för företagets klimat- och miljöarbete under tillståndspanoriden 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 till 2025.

Mål flygresor – en minskning av utsläppen av växthusgaser från flygresor med minst 30 % från basår 2018 till 2025.

Andel förnyelsebar energi – andel 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

Mätningarna har en eftersläpning som innebär att 2020 års data först finns tillgängliga till nästa års hållbarhetsrapport. I denna rapport redovisas därför 2019 års data.

Syftet med en årlig klimatredovisning 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. 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 2019 uppgick till 232 ton CO<sub>2</sub>e vilket innebär en minskning med 45% sedan år 2018. I förhållande till första året i förra tillståndsperioden (2014) är minskningen 53%.

Den största delen av klimatpåverkan orsakas fortfarande av verksamhetens tjänsteresor (67%), där flygresor är den största utsläppskällan. De totala växthusgasutsläppen varierar därför över åren beroende på i vilken utsträckning programproduktionen omfattar resor till olika delar av världen. Under 2018 var det framförallt två enskilda produktioner som bidrog till ett ökat flygande på framförallt längre sträckor. Några sådana produktioner har inte ägt rum under 2019. Under 2019 mer än halverades antalet genomförda flygresor vilket resulterat i att utsläppen från flygresor minskade under 2019 med 60% i förhållande till 2018. Den totala minskningen av utsläpp från tjänsteresor var under samma period 56%.

Även klimatpåverkan från UR:s energiförbrukning (kontorsel, fjärrkyla och fjärrvärme för fastigheten Kunskapshuset) minskade under året med 2%. Andelen förnybarenergi var 100%. Däremot ökade påverkan från materialförbrukningen med 16% vilket är naturligt då den beräknas från en schablon baserat på antalet anställda som ökade under 2019.

Utsläpp (ton CO <sub>2</sub> e)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Förändring 2014–2019	Genomsnitt 2014–2019
Energi	30	30	14	13	19	18	40%	21
Material	64	46	51	50	50	58	9%	53
Tjänsteresor	399	393	624	275	352	155	61%	366
Totalsumma	494	469	689	338	421	232	53%	441

#### 4.5 Arbetssätt och styrning

Enligt UR:s hållbarhetsriktlinjer ska UR sträva efter att minska företagets miljöbelastning. UR ska bedriva ett 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 slår vidare fast att UR ska ta ett aktivt ansvar för att bidra till en långsiktigt hållbar utveckling och att UR ska sträva 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. Årliga handlingsplaner med målsättning ska tas fram för identifierade områden. För 2020/21 identifierades följande fyra fokusområden (digitala möten/resor, elförbrukning, fokus på materials livscykel samt fortsatt samarbete inom koncernen) där det är möjligt att göra en insats för att få ned UR:s totala miljöpåverkan.

Miljö- och klimatarbetet är ett ansvar som integreras i hela verksamheten. Inom ramen för sitt uppdrag och 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, videokonferens etc. i stället för att resa. I de fall då resor är nödvändiga bör resan i första hand ske med tåg och 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 2020 har arbetet fortsatt inom fokusområdena. Arbetet har dock försvårats av att den pågående coronapandemin som inneburit att mycket arbete har varit tvunget att läggas på att hantera effekterna av pandemin för verksamheten vid omställning till arbete på distans istället för framåtsyftande klimat- och miljöarbetet.

#### 4.6 Utmaningar och möjligheter

Som framgår av klimatredovisningen står tjänsteresor för den enskilt största delen av UR:s klimatpåverkan, där flygresor är den största utsläppskällan. För att UR långsiktigt ska säkerställa att de uppsatta målen för tillståndsperioden uppnås är en förändring av flygresor nödvändig.

Eftersom de flesta flygresor vidtas inom programproduktionen så påverkas UR:s utsläpp 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 de olika kulturer som finns i Sverige och (som) innehåller program från olika delar av världen kommer det att innebära ett fortsatt resande där det idag ofta saknas rimliga alternativ till flyg, i vart fall på längre sträckor. Trots detta måste UR minska resandet med flyg. Det handlar om att se över vilka resor som vi helt kan avstå ifrån, om vi kan resa färre personer, med mindre utrustningen och istället anlita personer på plats eller ersätta flyg med andra alternativ - allt utan att ge avkall på det publicistiska uppdraget. Under 2021 måste UR dra lärdomar från de erfarenheter verksamheten har erhållit till följd av begränsningarna i resandet till följd av coronapandemin. Detsamma gäller digitala möten och den utveckling som har skett inom det området under det senaste året.

#### 4.7 Agenda 2030

Genom sina mål för klimat- och miljöarbetet som ska uppnås under tillståndsperioden strävar UR mot det övergripande klimatmålet att minska koldioxidutsläppen motsvarande 30 procent från 2015 till 2030. 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/i detta avsnitt/under denna punkt beskrivs UR:s arbete för att säkerställa 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 kommer UR även att besluta om särskilda mål rörande inköpsverksamheten.

### 5.4 Resultat under året

Under 2020 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 2020 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. Inköps-etiska 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. 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 vidare sedan 2018 en upphandlad extern visselblåsarlösning i form av en webbaserad kommunikationskanal för visselblåsare i syfte att ytterligare underlätta för medarbetare och andra att anonymt kunna anmäla misstänkta missförhållanden.



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 2021 kommer UR 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*.