



Hållbarhetsrapport för verksamhetsåret 2021

Beslutad av styrelsen den 22 februari 2022



Innehåll

1 INLEDNING	3
2 BAKGRUND, ANALYS OCH AFFÄRSMODELL	3
3 SOCIAL HÅLLBARHET OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	5
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
4 EKOLOGISK HÅLLBARHET	8
4.1 Inledning	8
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	12
5 EKONOMISK HÅLLBARHET	12
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 2021. 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 (social hållbarhet, ekologisk hållbarhet och ekonomisk hållbarhet) som målen i Agenda 2030 utgår ifrån. Detta är ett första steg i arbetet 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 har målen inom de övriga dimensionerna kopplats närmare Agenda 2030 och detsamma gäller UR:s hållbarhetsriktlinjer.

I rapporten redovisas således 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.

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 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 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 nödvändigt och en förutsättning. UR:s kunskapsuppdrag handlar därför i grunden om att genom utbildning och kunskap stärka vårt demokratiska samhälle i det livslånga lärandet. Genom sitt kunskapsuppdrag 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. Under 2020 och 2021 har också *Agenda 2030* varit ett särskilt fokusområde för verksamheten. Från 2022 kommer ett av UR:s tre fokusområden i stället vara ett *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 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 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 2021 är 68. Mål i den årliga medarbetarundersökningen är att index ska ligga över benchmark (mättes inte 2021).

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, eller
- Yrkesbakgrund utanför storstadsområdena Stockholm, Göteborg och Malmö, eller
- Funktionsvariation/funktionsnedsättning (mättes ej 2021 i väntan på ny definition från SCB).

3.5 Resultat under året

Under 2021 var medelantalet anställda på UR 246 varav 154 (63%) var kvinnor och 92 (37%) var män.

Av totalt 18 rekryteringar hade 4 medarbetare annat modersmål än svenska och 6 av medarbetarna arbetslivserfarenhet utanför något av Sveriges tre storstadsområden.



Resultat för övriga nyckeltal framgår av nedan tabell:

	Utfall 2019	Utfall 2020	Mål 2021	Utfall 2021
Nöjd medarbetarindex, NMI	65	65	68	69
Medarbetarundersökning, Dialogindex	647	654	Ej mätt	Ej mätt
Sjukfrånvaro (lågt resultat är positivt)	3,20%	2,30%	3,20%	2,10%

3.6 Arbetsätt och styrning

När det gäller det interna speglingsarbetet har följande aktiviteter identifierats:

- En utbildningsinsats för att säkra kompetens och arbetsätt kring speglingsstrategin (genomfördes 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 (påbörjat under 2021)
- Utveckla employer branding (arbetsgivarmarknadsföring) för att öka räckvidden och attraktiviteten i syfte att bredda rekryteringsbasen (påbörjat 2021)
- Bredda rekryteringsbasen genom strukturerat arbete med praktikanter (inleds 2022)
- Säkra förutsättningar för kompetensbaserad rekryteringsprocess genom enkla mallar och verktyg (påbörjat 2021)

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. Därför avser företaget att systematiskt och löpande både sätta och följa upp mål för att bredda rekryteringen. Under 2019–2021 har UR valt att sätta särskilt fokus på att attrahera och rekrytera kompetenta medarbetare som har:

- flerkulturell bakgrund, eller
- yrkesbakgrund utanför storstadsområdena Stockholm, Göteborg och Malmö, eller
- funktionsvariation/funktionsnedsättning.

2021 genomfördes ingen stor medarbetarundersökning på UR. I september 2021 genomfördes dock en utökad NMI-mätning med ett begränsat antal frågor kring arbetsmiljö och coronasituationen. Resultatet låg sedan till grund för en arbetsplatsträff (APT) på varje avdelning som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Nästa stora medarbetarundersökning genomförs hösten 2022.



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. 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 2021 har arbetet fortsatt med att utveckla HR-struktur och processer för att förtydliga och förenkla för verksamheten. Under året har exempelvis ett arbete påbörjats med att förenkla mallar och tydliggöra ansvarsfördelningen i delegering av arbetsmiljöuppgifter mellan olika roller. Även handlingsplanen vid diskriminering och sexuella trakasserier har uppdaterats och tydliggjorts.

UR har kollektivavtal med de fackliga organisationerna Unionen, SACO och SJF. 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 som användarna inte kan vara utan. Under 2022 fortsätter vi att utvärdera den översyn inom programverksamheten som gjordes under 2021.

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. 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 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 tillståndspanoden 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 (CO₂e). 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 2021 uppgick till 103 ton CO₂e vilket innebär en ökning med 3 % sedan 2020. Ökningen mellan 2020 och 2021 beror på en ökad förbrukning av fjärrvärme. Jämfört med basåret 2018 har dock klimatpåverkan från UR:s verksamhet minskat med 69 % vilket motsvarar en minskning om 231 ton CO₂e.

Den stora minskningen i förhållande till basåret 2018 beror framför allt på ett minskat flygande, vilket till stor del förmodligen beror på covid-19 och de reserestriktioner som har rått. Som en följd av det minskade flygandet stod för första gången sedan mätningarna startades inte tjänsteresor för UR:s största utsläppskategori. Under 2021 minskade antalet genomförda flygresor med fyra femtedelar jämfört med året innan pandemin 2019. I förhållande till basåret 2018 har utsläppen från flygresor minskat med 95%. Den totala minskningen av utsläpp från tjänsteresor var under samma period 87%. Av utsläppen inom kategorin tjänsteresor så står utsläppen från flygresor 2021 för 36 % att jämföra med 73 % 2020. Under 2021 är det i stället bilresor (inklusive taxi och hyrbil) som står för den största andelen utsläpp inom denna kategori (42 %). Även antalet hotellnätter ökade under 2021 jämfört med 2020 och stod för 22



% av de totala utsläppen från tjänsteresor. Det ökade antalet bilresor och hotellnätter är troligtvis en följd av att en del flygresor framförallt inom Sverige under pandemin ersatts med bil.

2021 stod i likhet med 2020 i stället köpta varor (53%) för den största delen av UR:s klimatpåverkan. Klimatpåverkan för köpta varor har ökat med 9% i förhållande till basåret 2018. Då detta värde räknas ut som en schablon per anställd beror ökningen till största delen på att antalet anställda ökat mellan 2018 och 2021.

Klimatpåverkan från UR:s energiförbrukning (kontorsel, fjärrkyla och fjärrvärme för fastigheten Kunskapshuset) ökade 2021 i förhållande till året innan till följd av en ökad förbrukning av fjärrvärme. Jämfört med basåret 2018 har dock klimatpåverkan från energiförbrukningen minskat med 33 %. Framför allt är det klimatpåverkan från fjärrvärme och fjärrkyla som har minskat sedan 2018. Andelen förnyelsebarenergi var fortsatt 100%.

Utsläpp (ton CO ₂ e)	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Förändring 2018-2021
Energi	33	14	13	19	18	11	13	-33%
Köpta varor	48	51	50	50	58	58	55	+9%
Tjänsteresor*	563	624	275	275	155	32	35	-87%
Totalsumma	644	689	338	338	232	100	103	-69%

**Från och med 2019 års beräkning uppdrogerades modellen för beräkning av flygresors klimatpåverkan. För jämförbarhetens skull ha även basåret, 2018, räknats om med samma modell. Redovisningsårs längre bakåt i tiden än 218 har dock inte räknats om, vilket bör tas i beaktande vid jämförelser längre bak i tiden än 2018.*

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 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 tillståndperiod. Fokus för arbetet ska ligga där möjligheten att påverka är som störst. Årliga handlingsplaner med tydliga mål 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. Bedömningen är att UR inom dessa har störst möjlighet att få ned företagets totala miljöpåverkan.



Under 2022 kommer målen för UR:s klimat- och miljöarbete för tillståndsperioden att ses över som ett led i ambitionen att fortlöpande höja UR:s ambitioner. Under året kommer även fokusområden för perioden 2022/23 att tas fram.

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, 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.

Även 2021 har det strategiska miljöarbetet försvårats av den pågående coronapandemin, som i stället för fokus på ett framåtsyftande klimat- och miljöarbete, har inneburit att företaget fortsatt hantera effekter av att medarbetarna till allra största del arbetat på distans. Under 2021 genomfördes en koncerngemensam upphandling av miljökonstuler och med stöd av dessa samt ett förnyat koncernsamarbete kommer UR under 2022 se över såväl målsättning, arbetssätt, styrning och uppföljning inom området ekologisk hållbarhet.

4.6 Utmaningar och möjligheter

Tjänsteresor har fram till pandemin varit den enskilt största delen av UR:s klimatpåverkan, där flygresor är den största utsläppskällan. För att UR långsiktigt ska säkerställa att uppsatta mål uppnås är en långsiktig förändring av flygresor nödvändig.

Eftersom de flesta flygresor vidtas inom programproduktionen har UR:s utsläpp 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 om att se över vilka resor som vi helt kan avstå ifrån, om vi kan resa färre personer, med mindre utrustning och i stället anlita personer på plats eller ersätta flyg med andra alternativ – allt utan att ge avkall på det publicistiska uppdraget och den redaktionella kvaliteten. Här kan många lärdomar dras från de erfarenheter verksamheten har erhållit till följd av begränsningarna i resandet till följd av coronapandemin där resor i många sammanhang har kunnat ersättas med olika digitala lösningar, även inom programproduktionen.



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 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 inledde UR ett arbete med att ta fram särskilda mål rörande inköpsverksamheten genom att som ett första steg upphandla miljökonserter. Dessa kommer bland annat bistå med att under 2022 uppdatera vilka krav relaterade till hållbarhet som ska ställas vid upphandlingar. Upphandlingen har skett i samarbete med övriga företag inom public service-koncernen

5.4 Resultat under året

Under 2021 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 2021 har UR inte i något fall anmälts till eller fällt 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. Inköpsetiska 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. Under 2022 kommer lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar missförhållande implementeras och ett system för intern rapportering i enlighet med lagens krav att tas fram.

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 2022 kommer UR fortsätta det inledda 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*.