



Hållbarhetsrapport för verksamhetsåret 2024

**Beslutad vid styrelsens sammanträde den 24
februari 2025**



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	6
3.3 Risker.....	6
3.4 Mål inom området	6
3.5 Resultat under året	7
3.6 Arbetssätt och styrning.....	7
3.7 Utmaningar och möjligheter	9
3.8 Agenda 2030.....	9
4 EKOLOGISK HÅLLBARHET	9
4.1 Inledning.....	9
4.2 Risker.....	9
4.3 Mål inom området	10
4.4 Resultat under året	10
4.5 Arbetssätt och styrning.....	11
4.6 Utmaningar och möjligheter	12
4.7 Agenda 2030.....	12
5 EKONOMISK HÅLLBARHET	13
5.1 Inledning.....	13
5.2 Risker.....	13
5.3 Mål inom området	13
5.4 Resultat under året	13
5.5 Arbetssätt och styrning.....	13
5.6 Agenda 2030.....	14



1 INLEDNING

Även om UR inte är skyldigt enligt årsredovisningslagen avger styrelsen och verkställande direktören för Sveriges Utbildningsradio AB (UR) följande hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2024. 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.



UR:s vision är kunskap för livet. För tillståndspanoroden 2020–2025 har UR antagit och under 2023 uppdaterat en övergripande strategi som vilar på tre principer:

UR ska stärka samhället och skolan – genom ett kunskapsrikt utbud som motverkar kunskapsklyftor, både i och utanför skolan, stärker demokratin samt bidrar till att lösa samhällsutmaningar.

...med berörande journalistik och effektiv pedagogik – där utbildnings- och folkbildningsprogram utgår från identifierade kunskapsbehov, för de många och de få.

...där användarna finns. – på UR Play som är den huvudsakliga plattformen, men för att nå målgrupper som är svåra att nå på de egna plattformarna även på externa tredjepartsplattformar.

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 funktionsnedsättningar, 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. 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 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, funktionsnedsättning, 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. Enligt 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 inom social hållbarhet:

- 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 2024 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 i den interna mätningen för 2024 är minst 73.

Kompetensbaserad rekrytering – Utveckla processer för att säkerställa ett rekryteringsunderlag med olika erfarenheter och perspektiv. Rekommendationsviljan internt ska öka till minst 73 2024.



3.5 Resultat under året

Under 2024 var medelantalet anställda på UR 307 (302) varav 196 (193) var kvinnor och 111 (109) var män.¹

Resultat för övriga nyckeltal framgår av nedan tabell:

	Utfall 2022	Utfall 2023	Mål 2024	Utfall 2024
Nöjd medarbetarindex, NMI	66	71	73	75 ²
Sjukfrånvaro (lågt resultat är positivt)	3,3%	3,2%	≤3,2%	3,0%
Rekommendationsviljan internt	65	71	73	73 ³

3.6 Arbetssätt och styrning

Attraktiv arbetsgivare, rekrytering och jämställdhet

Under 2024 har UR fortsatt att utveckla sitt arbete med social hållbarhet genom insatser för en hållbar arbetsmiljö, förebyggande av kränkande särbehandling och diskriminering samt strategier för ökad mångfald och inkludering i rekryteringen.

För att stärka UR:s attraktionskraft som arbetsgivare och förbättra rekryteringsprocesserna har en ny karriärsida lanserats och ett nytt rekryteringsverktyg implementerats för att möjliggöra ett mer effektivt och kompetensbaserat urval. UR arbetar också aktivt för en jämnare könsfördelning i organisationen. Under 2024 har en kompetensinventering påbörjats där alla avdelningar kartlägger sin kompetens, könsfördelning och andra relevanta faktorer. Syftet är att identifiera förbättringsområden, säkerställa en mer balanserad representation vid rekrytering och synliggöra eventuella snedfördelningar inom exempelvis ålder, kön och andra mångfaldsaspekter. Genom denna inventering kan UR framtidssäkra organisationen genom att identifiera strategiska kompetensbehov, främja kompetensutveckling, skapa en bättre arbetsmiljö och optimera resursfördelningen för ökad effektivitet.

UR:s Employer Value Proposition (EVP) har stärkts genom workshops och kommunikationskampanjer för att öka attraktiviteten och tydligheten i UR:s arbetsgivarerbjudande.

¹ Beräkning av medelantalet anställda är ändrad jämfört med lämnad hållbarhetsrapport 2023 och inkluderar även programanställda.

² Utfall mätt i maj 2024. UR kommer att byta mätmetod 2025.

³ Utfall mätt i maj 2024. UR kommer att byta mätmetod 2025.



Arbetsmiljö, hälsa och utbildning

UR:s arbetsmiljöpolicy betonar vikten av en respektfull och trygg arbetsmiljö. Under 2024 har policyn uppdaterats och förankrats i Arbetsmiljökommittén. En digital arbetsmiljöutbildning har lanserats för samtliga medarbetare, med fokus på medarbetarnas ansvar och hur de aktivt kan bidra till en trygg och inkluderande arbetsplats. Chefer, arbetsledare, HR och skyddsombud har under 2024 utbildats i att förebygga och motverka kränkande särbehandling och diskriminering.

UR arbetar också aktivt för att minska sjukfrånvaron genom etablerade rehabiliteringsprocesser. Chefer får automatiskt meddelanden från HR-systemet vid upprepade sjukfrånvarotillfällen för att tidigt identifiera behov av insatser. Sjukfrånvaron följs upp månadsvis, och UR har en nära samverkan med företagshälsovården för att förebygga ohälsa och stödja medarbetare att återgå i arbete.

Medarbetarutveckling och arbetskultur

För att stärka organisationens utveckling har alla medarbetare genomfört en medarbetarworkshop under hösten 2024. Fokus låg på UR:s vision, strategi och arbetsgivarlöfte (EVP) där medarbetarna reflekterade över hur de kan bidra till en starkare och hållbar arbetskultur. Resultatet kommer att integreras i det fortsatta utvecklingsarbetet och ledningen arbetar vidare med insamlade insikter.

Medarbetarundersökning och resultat

Medarbetarnas arbetsmiljö följs upp genom medarbetarundersökningar och pulsmätningar, vilket ger en kontinuerlig bild av arbetsklimatet och möjliggör snabba insatser vid behov. Under 2024 har UR bytt leverantör av medarbetarundersökningar, vilket innebär nya mål och uppföljningsmetoder. Höstens medarbetarundersökning hade en svarsfrekvens på 91 % och resultaten visar att engagemanget bland medarbetarna ligger något högre än genomsnittet i andra organisationer. Stoltheten över att arbeta på UR är stark och det finns tydlighet kring mål, men det finns utrymme att stärka motivation, arbetsglädje och tydliga förväntningar. Ledarskapsindex ligger på 80, vilket är ett bra resultat. Dock finns förbättringspotential när det gäller att skapa delaktighet och ge regelbunden feedback. För att säkerställa att resultaten från undersökningen leder till förbättringsåtgärder diskuteras resultatet på APT-möten under året inom respektive avdelning. Ett nytt digitalt verktyg har implementerats där chefer dokumenterar handlingsplaner baserade på undersökningsresultaten och gruppdiskussioner. Dessa planer ska följas upp löpande under året för att säkerställa att åtgärderna leder till faktiska förbättringar.

Inför 2025 sätts nya mål för arbetsmiljö, engagemang, ledarskap och rekommendationsviljan (eNPS). Ett centralt mål är att ingen medarbetare ska utsättas för kränkande särbehandling, mobbning, sexuella trakasserier eller diskriminering.



Facklig samverkan

UR har kollektivavtal med Unionen, SACO, SJF, Ledarna och Scen & Film. Genom en kontinuerlig dialog med fackliga representanter och skyddsombud prioriteras och utvecklas arbetsmiljö- och personalfrågor för att säkerställa goda arbetsvillkor och en hållbar arbetsplats.

3.7 Utmaningar och möjligheter

Arbetet med att utveckla organisationen och medarbetarna fortsätter med ambitionen att UR ska vara en flexibel och innovativ arbetsplats. Med fokus på hög kvalitet, snabb anpassningsförmåga och en inkluderande arbetsmiljö strävar UR efter att vara en attraktiv arbetsgivare och en stark aktör inom public service.

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 i UR:s public service-redovisning. 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 inom området ekologisk hållbarhet:

- 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 tillståndspanperioden 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.

Under 2025 sätts nya mål för företagets klimat- och miljöarbete mot 2030.

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 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 och omfattar UR:s utsläpp i Scope 1 och 2. Inom Scope 3 omfattas utsläpp från tjänsteresor och kontorsförbrukning⁴.

UR:s beräknade växthusgasutsläpp för år 2024 uppgick till 125 ton CO₂e vilket innebär minskning med 14 % jämfört med 2023. Jämfört med 2018 har den beräknade klimatpåverkan från UR:s verksamhet minskat med ca 70 % vilket motsvarar en minskning om 325 ton CO₂e.

Största delen av UR:s klimatpåverkan ligger inom Scope 3. De tre största kategorierna utgörs av tjänsteresor som står för 44% av de totalt beräknade utsläppen följt av köpta varor som står för 40% samt fjärrvärme som står 7% av utsläppen.

Precis som 2023 beror de minskade utsläppen av växthusgaser framför allt på minskade utsläpp från tjänsteresor. Av utsläppen inom kategorin tjänsteresor så står utsläppen från flygresor 2024 för 72,4 % (jmf med 85,5% 2023). Utsläppen från flygresor har minskat med 30 % sedan

⁴ Scope 1 omfattar direkta utsläpp från källor som kontrolleras eller ägs av organisationen. För UR omfattas utsläpp från förbränning av fossila bränslen i företagets fordon.

Scope 2 omfattar indirekta utsläpp från inköpt energi. För UR innebär det utsläpp från den elektricitet, värme eller kyla som används inom Kunskaps huset.

Scope 3 omfattar alla andra indirekta utsläpp som uppstår i ett företags värdekedja. Detta inkluderar utsläpp från leverantörer, transporter, avfallshantering, anställdas resor, och även från användningen av företagets produkter eller tjänster. För UR inkluderas i mätningen endast tjänsteresor och kontorsförbrukning.



förra året. Minskningen förklaras av en motsvarande minskning av antalet genomförda flygresor.

Klimatpåverkan från köpta varor fortsatte att minska under 2024 med drygt 6 % i förhållande till 2023. Även 2024 är beräkningen baserad på leverantörsdata från UR:s leverantörer av elektronik och kontorsvaror och inte på en schablon för kontorsförbrukningen utifrån antalet heltidsanställda. Inom kategorin köpta varor står elektronik för över 90 % av utsläppen.

UR:s klimatpåverkan från förbrukningen av el, fjärrkyla och fjärrvärme i Kunskapshuset minskade 2024 med 9 % i förhållande till föregående år. Minskningen härrör i sin helhet till minskade utsläpp för UR:s fjärrvärme som i sin tur beror på en förändrad emissionsfaktor för fjärrvärme från UR:s leverantör och inte på minskad förbrukning. Den faktiska förbrukningen av fjärrvärme ökat jämfört med 2023⁵. Andelen fossilfri elektricitet 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 tillståndspenod. Fokus för arbetet ska ligga där möjligheten att påverka är som störst. Handlingsplaner med tydliga mål ska tas fram för identifierade områden. Följande fyra fokusområden har identifierats 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. Tillsammans med SR, SVT och SRF har UR för gemensamma upphandlingar tagit fram grundläggande och gemensamma krav inom

⁵ På grund av tidigare felaktigt rapporterade värden från UR:s hyresvärd har värdena för fjärrvärme justerats för åren 2022 och 2023.



hållbarhet. Vidare har även en bolagsgemensam checklista tagits fram som ska användas för att lättare att få en tydligare överblick för vilka miljö- och hållbarhetskrav som bör ställas i respektive upphandling.

Under 2024 har vidare UR:s fastighetsvärd, SRF, beslutat att stödja programbolagen i att uppnå respektive bolags klimatmål vilket kommer att ytterligare underlätta arbetet att minska UR:s utsläpp i Scope 2.

Under 2024 har UR förberett ett byte av all allmänbelysning som består av lysrör med kvicksilver till belysning med lysrör/lampor i LED. För att minska klimatpåverkan i möjligaste mån har man i projektet utnyttjat de möjligheter som finns att återanvända så mycket som möjligt av befintlig armatur. Arbetet med att byta ut belysningen inleds i januari 2025. När helt genomförd beräknas klimatpåverkan från UR:s belysning nästan halveras. Även om UR:s klimatpåverkan från el redan idag är väldigt låg eftersom elen till 100% består av förnyelsebar energi är det ändå viktigt för UR att arbeta med energieffektivisering eftersom den förnyelsebara energin ska räcka till så mycket mer i ett alltmer elektrifierat samhälle.

Under 2024 har UR uppdaterat sin policy avseende kontorsdator och mobiltelefoner med innebörden att datorer byts ut först var tredje till femte år i stället för som tidigare vart tredje år och mobiltelefoner först var tredje år i stället för som tidigare vartannat år.

4.6 Utmaningar och möjligheter

För UR är fortfarande tjänsteresor och då i synnerhet flygresor en stor utmaning. Många flygresor vidtas inom programproduktionen och 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 även fortsatt sträva efter att minska resandet med flyg. Det handlar om 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.

4.7 Agenda 2030

Genom sina mål för klimat- och miljöarbetet som ska uppnås under tillståndspanoriden 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 inom området ekonomisk hållbarhet:

- 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.

5.4 Resultat under året

Under 2024 har inga misstänkta missförhållanden rörande korruption eller annan otillbörlig påverkan anmälts eller konstaterats. Vid den av UR:s revisorer årliga granskningen av att internkontroller genomförs framkom inte heller några anmärkningar av allvarlig karaktär.

Under 2024 har UR inte anmälts till granskningsnämnden för radio och tv 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. Policyn uppdaterades under 2024 i syfte att förtydliga vissa skrivningar och på så sätt förenkla efterlevnad i verksamheten. 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 att anonymt ska kunna anmäla misstänkta missförhållanden. Under 2022 implementerade UR med stöd av en extern



aktör en ny visseblåsarlösning 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 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. Under 2024 har därför arbetet fortsatt, framförallt i gemensamma upphandlingar aktivt arbeta med hållbara inköp och upphandlingar för att nå bolagens miljömål men upphandling och inköp till stöd. Arbetet kommer att fortsätta under 2025.

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*.