



Hållbarhetsrapport för verksamhets- året 2025

Beslutad vid styrelsens sammanträde den 23
februari 2026

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	10
4 EKOLOGISK HÅLLBARHET	10
4.1 Inledning	10
4.2 Risker	10
4.3 Mål inom området.....	10
4.4 Resultat under året.....	11
4.5 Arbetssätt och styrning	13
4.6 Utmaningar och möjligheter.....	13
4.7 Agenda 2023	14
5 EKONOMISK HÅLLBARHET	14
5.1 Inledning	14
5.2 Risker	14
5.3 Mål inom området.....	15
5.4 Resultat under året.....	15
5.5 Arbetssätt och styrning	15
5.6 Agenda 2030	15

1 Inledning

Även om UR inte är skyldigt enligt årsredovisningslagen avger styrelsen och verkställande direktören för Sveriges Utbildningsradio AB (UR) följande hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2025. UR har valt att upprätta rapporten som en från årsredovisningen skild rapport. Rapporten är inte granskad av företagets revisorer.

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 bedömningskyldighet 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 tillståndspanoraden 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 bland annat även på de övriga public service-företagens plattformar samt för att nå målgrupper som är svåra att nå på de egna plattformarna även på externa tredjepartsplattformar.

UR har vidare det företagsövergripande målet om att fördubbla användningen till och 2028 jämfört med 2023.

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 medelsvillkor¹, 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 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 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

¹ Från och med 1 januari 2026 har UR ett teknikneutralt uppdrag som regleras i public service-lag och public service-beslut.

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. 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 arbetsgivarvarumärket 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 strävar efter att 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 Männsliga 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 får 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 2025 har UR följande mål inom området social hållbarhet:

Könsfördelning bland medarbetare – UR strävar efter en jämn könsfördelning.

Sjukfrånvaro – Sjukfrånvaron ska inte överstiga 3,2%.

Anmälda arbetsskador – Alla arbetsskador ska anmälas och följas upp årligen.

Kompetensbaserad rekrytering – UR ska säkerställa ett rekryteringsunderlag med olika erfarenheter och perspektiv.

Organisatorisk och social arbetsmiljö – Målvärde för organisatorisk och social arbetsmiljö i den interna mätningen för 2025 ska vara minst 77.

Attraktiv arbetsgivare – Säkerställa att UR:s medarbetare är engagerade och rekommenderar UR som arbetsgivare. Detta mäter UR med hjälp av eNPS (Employee Net Promoter Score) och engagemangindex där målet är att öka andel medarbetare som rekommenderar UR som arbetsgivare. Målet är att eNPS i den interna mätningen för 2025 ska vara minst 0 och engagemangindex ska vara minst 80.

eNPS är ett mått på medarbetares lojalitet och engagemang inom organisationen. Det bygger på en fråga: "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller bekant?"

Medarbetarnas svar delas in i tre kategorier:

- Ambassadörer (svarar 9–10)
- Passiva (svarar 7–8)
- Kritiker (svarar 0–6)

eNPS beräknas som skillnaden mellan andelen ambassadörer och kritiker, och kan ge ett värde mellan -100 och +100.

3.5 Resultat under året

Under 2025 var medelantalet anställda på UR 297 (307) varav 187 (196) var kvinnor och 110 (111) var män.

Resultat för övriga nyckeltal framgår av nedan tabell:

	Mål 2025	Utfall 2025
Engagemangindex	80	84
Organisatorisk och social arbetsmiljö (index)	77	73
Total sjukfrånvaro (kort- och långtidsjukfrånvaro)	≤3,2%	3,2%
Rekommendationsviljan internt eNPS (värde mellan -100 och +100)	0	-17

3.6 Arbetsätt och styrning

Attraktiv arbetsgivare, rekrytering och jämställdhet

Under 2025 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.

Under 2025 har kompetensinventeringen arbetats vidare med där alla avdelningar har kartlagt 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 och kön. Genom denna inventering kan UR framtidssäkra organisationen genom att identifiera strategiska kompetensbehov, främja kompetensutveckling, skapa en bättre arbetsmiljö och optimera resursfördelningen för ökad effektivitet. Utifrån denna kompetensinventering har också relevanta kompetensutvecklingsinsatser genomförts under 2025 både på övergripande företagsnivå och på avdelningsnivå.

2025 tog UR ett strategiskt helhetsgrepp om varumärkesutveckling och employer branding för att ytterligare stärka UR:s attraktionskraft och hållbara profil som arbetsgivare. I samarbete med UR:s mediebyrå har UR utvecklat ett nytt, moderniserat varumärke som genomsyrar all UR:s kommunikation – både internt och externt. Utifrån detta har också arbetsgivarerbjudande (EVP) uppdaterats för att säkerställa att det är i linje med det nya varumärket och UR:s långsiktiga strategi. Arbete omfattar både den visuella utformningen och det språk som används, oavsett om det gäller rekryteringsannonser, kampanjer i sociala medier eller den interna kommunikationen. Genom detta samlade grepp stärker vi både UR:s hållbarhetsprofil och vårt Employer Branding-arbete, samtidigt som vi säkerställer att UR fortsatt uppfattas som en attraktiv, ansvarstagande och inspirerande arbetsgivare.

Jämställdhet och mångfald är en självklar del av UR:s arbetsgivarerbjudande, och vi ser det som avgörande för att kunna utvecklas, skapa hållbara resultat och möta framtidens utmaningar. På UR värdesätter vi att varje medarbetare ska kunna vara sig själv och bidra med sina unika kunskaper och perspektiv. Det är också viktigt för oss att i både text och bild aktivt välkomna och attrahera kandidater med olika bakgrund, kön, erfarenheter och perspektiv.

Arbetsmiljö, hälsa och utbildning

Under 2025 införde UR en uppdaterad arbetsmiljöpolicy med fokus på respektfull arbetsmiljö, tillit och trygghet. Policyn beskriver bland annat hur UR arbetar systematiskt för en inkluderande och hälsosam arbetsmiljö i nära samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och skyddsombud, och följer gällande lagar för att förebygga skador och olyckor.

Alla nya och befintliga medarbetare uppmuntrades under 2025 att genomföra UR:s digitala arbetsmiljöutbildning som en del av vårt utvecklingsarbete. Chefer har även, vid APT-möten under året, regelbundet lyft frågor kring arbetsmiljö och särskilt informerats om rutiner och policyer för att förebygga och hantera kränkande särbehandling, i syfte att stärka dialogen och skapa en tryggare arbetsmiljö.

Under året har UR också haft fokus på alkohol, droger och spel i arbetslivet. Chefer och HR har fått särskild utbildning av extern kompetens för att tidigt upptäcka och stötta medarbetare som behöver hjälp. Samtliga medarbetare och chefer har tillgång till anonyma stödnummer när det gäller alkohol-, droger- och spelrelaterade frågor, och informationsinsatserna har stärkts, bland annat via intranätet.

För att minska sjukfrånvaron har UR tydliga rehabiliteringsprocesser. Chefer får automatiskt information vid upprepad frånvaro, sjukfrånvaron följs upp månadsvis och UR samarbetar tätt med företagshälsovården för att förebygga ohälsa och stötta återgång i arbetet.

Genom medarbetarundersökningar, riskanalyser och handlingsplaner följer UR upp att insatserna får önskad effekt och att arbetsmiljön utvecklas i takt med verksamhetens behov.

Medarbetarundersökning och resultat

UR följer kontinuerligt upp medarbetarnas engagemang och arbetsmiljö genom både en omfattande medarbetarundersökning och regelbundna pulsmätningar, vilket ger en aktuell bild av arbetsklimatet samt gör det möjligt att vidta insatser vid behov. I höstens medarbetarundersökning svarade 93 procent av medarbetarna, vilket ger ett tillförlitligt underlag för analys och vidare arbete. Resultaten visar att engagemanget bland medarbetarna är högt där 44 procent uppger att de är fullt ut engagerade, jämfört med 35 procent i andra organisationer. Även ledarskapet får ett gott omdöme med ett index på 81, vilket är något över branschsnittet på 80.

I medarbetarundersökningen mättes också psykologisk trygghet, där resultatet blev 83 jämfört med genomsnittet på 85, vilket ger viktiga insikter för det fortsatta arbetet. Indexet för organisatorisk och social arbetsmiljö uppgår till 73, jämfört med snittet på 72, och här har UR ett mål om att nå 77, vilket kräver fortsatt fokus på förbättringsåtgärder i alla team och grupper.

Beträffande frågor om kränkande särbehandling är utvecklingen positiv, 93 procent av medarbetarna uppger att de inte blivit utsatta, och resultatet har förbättrats både jämfört med föregående år och branschgenomsnittet. Dock är UR:s ambition att ingen ska behöva uppleva kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Därför fortsätter UR att proaktivt arbeta med dessa frågor, bland annat genom fortlöpande utbildning för både chefer och medarbetare, samt att påminna om policyer och ge stöd till den som behöver vägledning om hur man går till väga om man upplever sig utsatt.

För att säkerställa att resultaten från undersökningen leder till förbättringsåtgärder diskuteras resultatet på APT-möten under året inom respektive avdelning.

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* och 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 2025 beslutade UR om följande nya mål för företagets klimat- och miljöarbete fram till 2033², baserade på Science Based Target Initiative:

- att UR:s utsläpp av växthusgaser ska minska med i snitt 5 procent årligen fram till och med 2033 i förhållande till basåret 2022 och

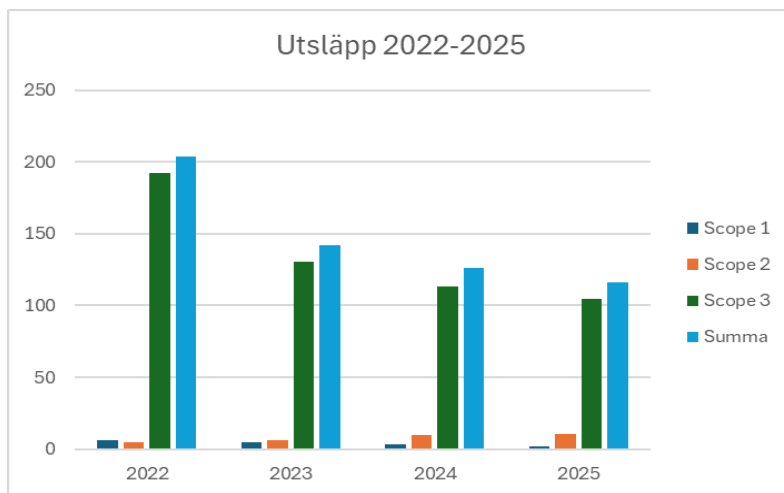
² Klimatmål satta enligt SBTi ska utformas på minst fem års sikt men kan gälla på längre. UR har därför valt att sträcka målen till och med utgången av uppdragsperioden 2026–2033.

- att UR:s klimatmätning ska utökas till att, med undantag för användning av produkt, även inkludera den absoluta merparten av verksamheten i scope 3.

4.4 Resultat under året

UR mäter årligen sitt klimatavtryck med hjälp av en extern part. Syftet med denna årliga klimatredovisning 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. UR har sedan 2011 mätt sina utsläpp i Scope 1 och 2. Inom Scope 3 har utsläpp från tjänsteresor och kontorsförbrukning omfattats³.

Enligt denna klimatredovisning uppgick UR:s beräknade växthusgasutsläpp för år 2025 till 116,4 ton CO₂e vilket innebär minskning med knappt 8 % jämfört med 2024. Jämfört med 2022 har den beräknade klimatpåverkan från den uppmätta delen av UR:s verksamhet minskat med ca 43 % vilket motsvarar en minskning om 87 ton CO₂e.



³ 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 Kunskaphuset.

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.

Största delen av UR:s klimatpåverkan ligger inom Scope 3. De tre enskilt största kategorierna utgörs av tjänsteresor som står för 43,4% av de totalt beräknade utsläppen följt av köpta varor som står för 38,2 % samt fjärrvärme som står 8,4% av utsläppen.

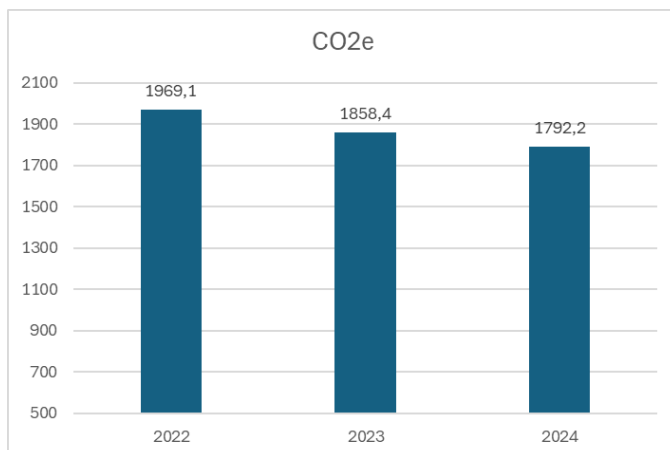
Klimatpåverkan inom Scope 1 har nästan halverats från år 2024 till 2025 vilket framförallt beror på att UR har dragit ner antalet tjänstebilar och inte längre har någon tjänstebil som drivs med bensin.

UR:s klimatpåverkan från förbrukningen av el, fjärrkyla och fjärrvärme i Kunskapshuset (Scope 2) ökade 2025 med drygt 8 % i förhållande till föregående år. Ökningen härrör i sin helhet till ökade utsläpp från UR:s fjärrvärme. Den faktiska förbrukningen av fjärrvärme minskade dock lite jämfört med 2024. Andelen förnyelsebar i elektricitet uppgår fortsatt till 100%.

I scope 3 står tjänsteresor fortfarande för mer än hälften av alla utsläpp och av utsläppen inom kategorin så står utsläppen från flygresor även 2025 för majoriteten av utsläppen (80,8%). För första gången sedan 2022 har inte utsläppen från flygresor minskat utan ligger kvar på exakt samma nivå som 2024.

Klimatpåverkan från köpta varor fortsatte att minska under 2025 med drygt 5 % i förhållande till 2024. Även 2025 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 fortfarande för över 90 % av utsläppen. I förhållande till 2022 har klimatpåverkan minskat med knappt 24 % dock beräknades den påverkan utifrån en schablon baserad på antalet anställda och inte som nu på faktiskt förbrukning.

Sedan 2022 har UR även senare under året tagit fram en utökad klimatredovisning som utöver utsläppen i Scope 1 och 2 även redovisar merparten av utsläppen i Scope 3. Denna redovisning finns ännu inte framtagen för 2025 med nedan diagram visare utvecklingen för åren 2022–2024.



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 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 2025 beslutades om nya mål för arbetet fram till utgången av uppdragsperioden 2026–2033. Fokus för arbetet ska ligga där möjligheten att påverka är som störst. Under 2026 ska nya handlingsplaner med tydliga mål tas fram för olika områden där UR bedöms ha störst möjlighet att fram till 2033 minska företagets klimatpåverkan.

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 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 2025 har UR genomfört ett projekt och bytt ut all allmänbelysning samt belysning i redigeringsrum 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. När projektet är helt genomfört 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.

4.6 Utmaningar och möjligheter

Även om UR de senaste åren kraftigt minskat klimatavtrycken från tjänsteresor är dessa fortfarande en stor utmaning och då i synnerhet flygresor. 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 fortsatt 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.

Men en lika stor utmaning utöver minskat resandet med flyg är att UR ser över och minskar klimatavtrycket i alla delar av verksamheten och då framförallt när det gäller 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.

Utöver att det egna arbetet är UR för att kunna nå sina mål beroende av utveckling och förbättrade förutsättningar hos UR:s leverantörer.

4.7 Agenda 2023

Genom sina mål för klimat- och miljöarbetet som ska uppnås under tillståndsperioden 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 2025 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 2025 har ett UR-program anmälts till granskningsnämnden för radio och tv för otillbörligt kommersiellt gynnande. Programmet friades genom ett s.k. direktörsbeslut.

5.5 Arbetsätt och styrning

UR har ett antal policyer som tar sikte på att förhindra korruption och annan otillbörlig påverkan. Inköpssetiska 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 extern visselblåsarlösning i form av en webbaserad kommunikationskanal för visselblåsare där medarbetare och andra som anonymt ska kunna anmäla misstänkta missförhållanden. Sedan 2022 uppfyller lösningen 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.

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*.