

Hållbarhetsrapport för Sveriges Television AB

556033-4285

Verksamhetsåret 2020

Innehåll

Inledning	3
Definition och tolkning av hållbarhet	3
SVT och Agenda 2030	3
SVT:s prioriterade områden	4
Social hållbarhet och mänskliga rättigheter	5
Hållbar arbetsmiljö	5
Sverigespegling och inkludering	6
Ekologisk hållbarhet	8
Tjänsteresor	8
Energianvändning	9
Hållbar produktion	10
Ekonomisk hållbarhet	11
Anti-korruption	11
Hållbara inköp	12

Inledning

SVT har till uppgift att bedriva tv-verksamhet i allmänhetens tjänst. Verksamheten ska präglas av oberoende och en stark integritet.

SVT:s verksamhet styrs av kraven som ställs i det av riksdagen lagstadgade sändningstillståndet samt de medelsvillkor som regeringen fastslagit. För vissa grupper, däribland barn och unga, språkliga och nationella minoriteter och personer med funktionsvariation har SVT ett särskilt uppdrag. SVT:s verksamhet bidrar till ett hållbart samhälle på många sätt, bland annat genom att företaget i programmen belyser, förklarar, granskar och informerar om frågor kopplade till miljö, sociala förhållanden, personal, mänskliga rättigheter och antikorrupcion.

Redovisningen av SVT:s mål och hur företaget lever upp till sändningstillståndet och medelsvillkoren redovisas i public service-redovisningen. I den är det SVT:s utbud, i form av program och tjänster, som ligger till grund för redovisningen. Där finns också mycket annan information om aktiviteter som direkt eller indirekt påverkar företagens hållbarhet.

I hållbarhetsrapporten ligger fokus på hur SVT agerar internt för att leva upp till kriterier kring ett hållbart företag. Utgångspunkten för SVT:s hållbarhetsarbete är att värna företagets förtroende och långsiktiga oberoende. I detta arbete är centrala områden bland annat hur SVT uppfattas i samhället och frågor som rör arbetsförhållandena på företaget.

Denna hållbarhetsrapport beskriver målsättningar, resultat, utmaningar och styrning av SVT:s interna hållbarhetsarbete. I de följande kapitlen beskrivs hur SVT arbetar med hållbarhetsfrågor inom de tre dimensionerna social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet.

SVT:s styrelse avger härmed hållbarhetsrapport för år 2020.

Definition och tolkning av hållbarhet

Inför FN-konferensen om miljö 1992 arbetade en internationell kommission fram en grundstruktur för hållbarhet. Denna struktur utgår från de tre komponenterna social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Senare arbete inom FN:s ramar ledde till en mer detaljerad nedbrytning, Agenda 2030. SVT baserar sitt hållbarhetsarbete på dessa strukturer.

SVT och Agenda 2030

Agenda 2030 lyfter fram 17 globala mål för hållbar utveckling. De har blivit en global benchmark för den hållbara utveckling som behövs för en planet och population i balans. Sverige har som mål att vara ledande i genomförandet av agendan. Genomförandet innebär en successiv omställning av Sverige som modern och hållbar välfärdsstat, på hemmaplan och som del av det globala systemet. Det är naturligt för SVT att klargöra hur organisationen bidrar till denna utveckling. Här är de mål där SVT har de största möjligheterna att bidra positivt.

- Nr 3. God hälsa och välbefinnande
- Nr 5. Jämställdhet
- Nr 7. Hållbar energi för alla
- Nr 8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
- Nr 9. Hållbar industri, innovationer och infrastruktur
- Nr 10. Minskad ojämlikhet
- Nr 12 Hållbar konsumtion och produktion
- Nr 13 Bekämpa klimatförändringarna
- Nr 16. Fredliga och inkluderande samhällen.

SVT:s prioriterade områden

SVT:s styrelse har satt riktlinjer för SVT:s arbete med hållbarhet. Där lyfts tre perspektiv fram: Social hållbarhet, ekologisk hållbarhet och ekonomisk hållbarhet. Utifrån detta har bolaget satt ett antal mål för hur organisationen skall kunna bidra till ett mer hållbart samhälle:

Social hållbarhet och mänskliga rättigheter

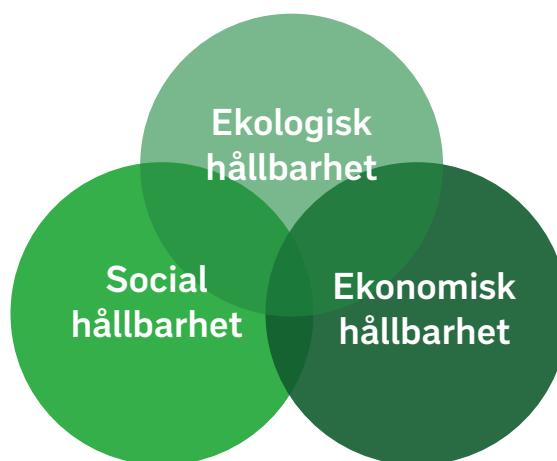
- Hållbar arbetsmiljö
- Sverigespeglning och inkludering

Ekologisk hållbarhet

- Tjänsteresor
- Energianvändning
- Hållbar produktion

Ekonomisk hållbarhet

- Anti-korruption
- Hållbara inköp



De globala mål där SVT har de största möjligheterna att bidra positivt:

3. God hälsa och välbefinnande
5. Jämställdhet
7. Hållbar energi för alla
8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
9. Hållbar industri, innovationer och infrastruktur
10. Minskad ojämlikhet
12. Hållbar konsumtion och produktion
13. Bekämpa klimatförändringarna
16. Fredliga och inkluderande samhällen



Social hållbarhet och mänskliga rättigheter

SVT ska bedriva tv-verksamhet i allmänhetens tjänst. I enlighet med sändningstillståndet ska programverksamheten bedrivas utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

I de riktlinjer som SVT:s styrelse har lagt fast sägs bland annat att SVT välkomnar olikheter med hänsyn till ålder, kön, könsidentitet eller annat uttryck, etnicitet, religion eller andra övertygelser, sexuell orientering, funktionsvariation och behov av tillgänglighet. Hänsyn ska också tas till sociala och regionala aspekter. Vid rekryteringar ska strävan vara att ha ett brett spektrum av kompetenser

och erfarenheter. SVT verkar i Sverige och har kollektivavtal med flertalet fackförbund. Utifrån de förutsättningar som finns på den svenska arbetsmarknaden och utifrån den verksamhet företaget bedriver bedömer SVT att det inte föreligger någon relevant risk för brott mot mänskliga rättigheter inom verksamheten. SVT har därför valt att inte följa resultat eller indikatorer inom detta område.

Hållbar arbetsmiljö

Mål inom området

- All SVT:s personal känner till och respekterar bolagets nolltolerans mot kränkande beteenden.
- SVT:s arbetsmiljöindex ska förbättras. Målvärde för 2023 är ett utfall på 75.
- Ingen SVT-medarbetare ska stå ensam med hot eller näthat. Senast 2023 ska alla händelser kopplat till hot och näthat rapporteras enligt SVT:s rutiner.
- Frisktalet mäter hur många medarbetare som har högst fem sjukdagar. Utfallet bör ligga på mellan 80 och 90 procent.

Resultat under året

- Andelen av SVT:s personal som känner sig helt fri från kränkande beteenden ökade under 2020 jämfört med 2019. Fem procent av personalen upplever sig utsatta för kränkande beteenden, en förbättring med en procentenhet jämfört med 2019.
- SVT:s arbetsmiljöindex nådde under 2020 målnivån 75, vilket är 3 procentenheter bättre än 2019.
- Av de som utsatts för hot rapporterade 83 procent av personalen detta enligt SVT:s rutiner, en förbättring med en procentenhet jämfört med 2019.

- Av de som utsatts för näthat rapporterade 47 procent av personalen detta enligt SVT:s rutiner, en förbättring med en procentenhet jämfört med 2019.
- Under 2020 införde SVT en ny mätmetod för frisktalet. Utfallet blev 72 procent, vilket är en försvagning jämfört med 2019 då frisktalet var 77 procent beräknat med den nya metoden.

Utmaningar och möjligheter

Liksom för samhället i stort hade coronapandemin avsevärd påverkan på SVT under 2020. Personalens sjukfrånvaro under 2020 ökade endast med 0,6 procent jämfört med 2019 trots en topp under perioden mars till maj. Sjukperioderna blev något längre än året innan, en effekt som troligen förklaras av pandemin. Sammantaget ledde detta till att SVT:s frisktal blev 72 procent, vilket är lägre än målet, mellan 80 och 90 procent.

Under året har en majoritet av SVT:s personal arbetat hemifrån. Samtidigt har nyhetsrapporteringen ökat kraftigt och nya program har snabbt behövt tas fram för att granska och informera om konsekvenser av pandemin. För att stödja detta skapade SVT i februari 2020 en samordningsgrupp med medarbetare från olika delar av företaget som har berett beslut till företagsledningen. Samordningsgruppen har löpande hanterat frågor om hur SVT ska

genomföra Folkhälsomyndighetens rekommendationer och samtidigt säkerställa SVT:s viktiga samhällsuppdrag. I början av pandemin möttes både samordningsgrupp och företagsledning varje vardag för att företaget snabbt skulle kunna ställa om verksamheten. SVT:s styrelse hölls också löpande informerad. Säkerhetsrutiner för att minska smittorisk och spridning har tagits fram för SVT:s olika verksamheter och uppdateras löpande. Under 2020 har företagsledningen genomfört flera riskanalyser för att identifiera och förekomma risker med corona och strukturera bolagets åtgärder. I maj genomfördes en analys för att identifiera hur bolaget bör förändras för att hantera en utdragen coronapandemi. Detta gav bland annat uppslag till ytterligare digitalisering för att mer ordnat stödja arbete på distans.

SVT fortsätter att arbeta för en företagskultur som inte accepterar kränkande beteenden och där alla känner sig inkluderade.

I augusti inleddes ett samarbete med polismyndighetens avdelning för hat- och demokratibrott för att bland annat underlätta polisanmälningar av hot riktade mot medarbetare.

I september undersökte SVT personalens välmående i den årliga medarbetarundersökningen. Resultatet, på SVT-nivå, visar förbättringar inom samtliga huvudsakliga mätområden. Stoltheten och energin är fortsatt hög och engagemanget har ökat.

Arbetsätt och styrning

År 2020 tog SVT ytterligare steg för att digitalisera de administrativa processerna i syfte att effektivisera och att skapa bättre medarbetar- och chefsupplevelser. Under 2020 genomfördes ett 40-tal arbetsmiljöutbildningar via Teams.

Under året förbättrade SVT företagets processer för rehabiliteringsstöd vilket har lett till ökad kunskap och förbättrade rutiner. HR-avdelningen har stärkt sina rutiner för att

följa upp sjukskrivna och att hantera de som återgår i arbete efter längre frånvaro. Chefer har fått rutiner för att hålla kontakten med dem som arbetar på distans.

Förutom den årliga medarbetarundersökningen genomför bolaget också ledarskapsmätningar, och pulsmätningar. Pulsmätningarna är små, fokuserade undersökningar för att snabbt fånga personalens situation. Exempelvis genomfördes under våren 2020 en pulsmätning för att pejla personalens välmående och attityder kring corona och distansarbete. SVT:s HR-avdelning följer upp sjukfrånvarostatistik, utkomsten av medarbetarsamtal, arbetsmiljö-ronder, riskbedömningar samt tillbud och arbetsskador. I SVT:s systematiska arbetsmiljöarbete ingår att kartlägga och begränsa verksamhetens arbetsmiljörisker i samverkan med medarbetarna och arbetsmiljöombuden. Arbetet följs upp i SVT:s centrala arbetsmiljökommitté.

Agenda 2030

SVT strävar efter en hållbar och trygg arbetsmiljö i linje med de globala målen: nr 3 God hälsa och välbefinnande, nr 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, nr 12 Hållbar konsumtion och produktion samt nr 16 Fredliga och inkluderande samhällen.



Sverigespeglning och inkludering

Mål inom området

- I SVT:s personal ska minst 9 av 10 känna sig inkluderade och delaktiga i sin arbetsgrupp.
- I SVT:s personal ska minst 8 av 10 uppleva att deras idéer tas till vara.
- SVT:s personal ska uppleva att alla på SVT har lika möjligheter och skyldigheter.

- Könssammansättningen inom varje yrkesområde på SVT ska vara jämn med en avvikelse på max 10 procentenheter.
- Könssammansättningen bland chefer på SVT ska vara jämn med en avvikelse på max 10 procentenheter.
- På SVT ska medellönen för kvinnor och män vara lika.
- Antalet medarbetare på SVT med utländsk bakgrund ska vara minst 22 procent*.

Resultat under året

- 84 procent av SVT:s anställda känner sig inkluderade och delaktiga i sin arbetsgrupp (80 procent år 2019).
- 78 procent av SVT:s anställda upplever att deras idéer tas till vara (70 procent år 2019).
- 79 procent av SVT:s anställda upplever att alla på bolaget har lika möjligheter och skyldigheter (75 procent år 2019).
- Könssammansättningen bland medarbetarna uppgår till 50 procent kvinnor och 50 män (49 procent kvinnor och 51 procent män år 2019).
- Könssammansättningen bland chefer uppgår till 56 procent kvinnor och 44 procent män (samma som 2019).
- Kvinnor har 99 procent av mäns lön (2019 hade kvinnor 98 procent av mäns lön).
- 22,5 procent av medarbetarna har utländsk bakgrund (samma som 2019).

Urval av insatser som genomförts under året

- Chefer och medarbetare i arbetsledande roller har erbjudits fördjupande utbildning i diskrimineringslagen.
- Påbörjat arbete för att få en bättre bild av personalens känsla av inkludering och samhörighet.
- Flertalet gruppchefer har genomgått utbildning för att stärka rekryteringsarbetet.

* Mätningar görs anonymiserat med hjälp av Statistiska Centralbyrån, enligt vedertagen modell. På SVT definieras utländsk bakgrund som att medarbetaren antingen själv är född utanför Sverige eller har minst en förälder som är det.

Utmaningar och möjligheter

Sändningstillståndet ställer höga krav på Sverigespeglning i programutbud och nyhetsförmedling. För att möta båda dessa krav och publikens förväntningar behöver SVT berätta olika berättelser och förmedla fler perspektiv.

Under 2020 fastslog SVT:s styrelse en ny företagsstrategi utifrån det sändningstillstånd som började gälla vid ingången av året. I strategin fastslås bland annat att SVT ska bredda kunskap och erfarenheter för att bli mer relevanta för hela Sverige. Som nämnts ovan pågår flera aktiviteter runt detta.

Arbetsätt och styrning

I riktlinjerna om social hållbarhet som har beslutats i SVT:s styrelse slås fast att SVT är till för alla, att alla ska känna igen sig i SVT:s utbud och att SVT vid rekryteringar ska sträva efter ett brett spektrum av kompetenser och erfarenheter.

SVT:s rekryteringar ska vara kompetensbaserade och under året görs en genomlysning för att förbättra rekryteringsprocesserna. Företagets arbetsmiljöpolicy stipulerar att alla medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats, och hur arbetsmiljöarbetet skall bedrivas. I de årliga medarbetarundersökningarna kartläggs upplevelsen av kränkande beteenden och annan diskriminering på arbetsplatsen. SVT har också inlett ett pilotarbete för att undersöka hur arbetet kan fördjupas så att upplevelsen av inkludering blir starkare på bolaget.

Agenda 2030

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



Ekologisk hållbarhet

SVT ska ta ett aktivt ansvar för att bidra till en långsiktigt hållbar utveckling när det gäller klimat- och miljöfrågor.

SVT strävar efter att hantera klimat- och miljöfrågor på ett adekvat sätt i SVT:s programverksamhet samt att begränsa miljöbelastningen i den egna verksamheten och i leverantörskedjan i största möjliga mån. År 2020 präglades av pandemin. Det fick stora konsekvenser för SVT:s verksamhet, inte minst inom miljöarbetet där stora delar av planerna blev omöjliga

att genomföra och där flera aktiviteter ställts in, skjutits upp eller förlorat i relevans. Men pandemin erbjöd också möjligheter med nya arbetssätt på distans och en snabb digital omställning. Reserestriktioner gjorde att flygresandet minskade drastiskt medan mer smittsäkrat resande med bil i vissa sammanhang ökade.

Tjänsteresor

Mål inom området

- SVT:s utsläpp av växthusgaser från fordonsanvändning omräknat till CO₂e ska minska med minst 50 procent till 2025.
- SVT:s utsläpp av växthusgaser från flygresande omräknat till CO₂e ska minska med minst 20 procent till 2025.

Resultat under året

- Med alla reserestriktioner under 2020 har flygresandet på SVT minskat med cirka 60 procent, varmed SVT:s utsläpp räknat i CO₂e minskat i motsvarande grad.
- De flesta flygresorna har ersatts med videomöten och andra digitala arbetssätt. Tågresandet nästintill halverades under året. Därmed ökar andelen tågresande jämfört med flyg. Detta är en positiv trend som SVT hoppas kunna bibehålla.
- Utsläppen från SVT:s fordonspark minskade under 2020 med drygt 10 procent. Detta trots att bil ofta varit ett sätt att resa i verksamheten med minsta möjliga risk för smittspridning. Omställningen till elbilar har dock inte påbörjats 2020 som planerat. Istället sker omställningen med start under 2021.

Utmaningar och möjligheter

För SVT är tjänsteresorna den enskilt största orsaken till utsläpp av växthusgaser, cirka 80 procent av de totala utsläppen omräknad i CO₂e. Cirka 65 procent av dessa utsläpp uppkommer i samband med flygresor där utrikesresorna står för cirka två tredjedelar.

Pandemin har inneburit både utmaningar och möjligheter. I SVT:s kärnverksamhet är nyhetsrapportering och programproduktion från Sverige och hela världen en självklar del, vilket varit en utmaning under 2020. Men samtidigt har restriktionerna också lett till utveckling. I många sammanhang har resor kunnat ersättas med olika digitala lösningar. Tack vare att SVT redan hade både kompetens och en väl utbyggd infrastruktur för distansarbete, tillsammans med publikens förändrade förväntningar blev 2020 ett år då utvecklingen mot nya arbetssätt tagit många steg. För framtiden handlar det nu om att bibehålla positiva kreativa lösningar, men också att återgången till ett mer normalt läge sker medvetet så att negativa resmönster inte återkommer.

Arbetssätt och styrning

Sedan i maj 2020 har SVT arbetat med ett projekt för att tillvarata alla positiva effekter av pandemin och samtidigt forma det nya

normalläge för arbete på SVT som förväntas uppstå efter pandemin. En stor del av projektet berör frågor om hållbarhet, klimat- och miljöfrågor.

Den företagsstrategi som fastslogs av SVT:s styrelse under 2020 pekar tydligt ut vikten av hållbarhet och miljö. Flera projekt inom miljöområdet pågår, bland annat har en långsiktig omställningsplan till fossilfria fordon påbörjats och förväntas vara genomförd 2024.

Agenda 2030

SVT strävar mot ett övergripande klimatmål om minskade koldioxidutsläpp motsvarande 30 procent från basår 2015 till 2025 i enlighet med det globala målet nr 13 Bekämpa klimatförändringarna.



Vid upphandling av nya hyresavtal väljer SVT om möjligt mer miljövänlig energi. SVT fortsätter att aktivt utveckla metoder för distansproduktion och distansarbete.

Pandemin 2020 har tydligt visat att tidigare satsningar och investeringar har varit framgångsrika. Tack vare ett långsiktigt arbete mot nya digitala arbetssätt stod SVT rustat när pandemin bröt ut och kunde snabbt ställa om verksamheten, med stabilitet och till och med ökad leverans av framförallt nyhetsrapportering. Distansproduktion möjliggjorde minskad energiåtgång, minskade resbehov, större flexibilitet och högre stabilitet.

Under våren 2020 inleddes arbetet med en stegvis renovering av SVT:s lokaler i Stockholm för att effektivisera och minska lokalytan. Långsiktigt kommer detta att minska bolagets miljöavtryck. I detta arbete är hållbarhetsfrågor centrala, till exempel avfallshantering och återbruk.

Energianvändning

Mål inom området

- SVT ska använda 100 procent förnybar energi år 2025.

Resultat under året

- Cirka 90 procent av SVT:s elanvändning kommer från grön el.
- Mängden förbrukad el minskade med cirka 5 procent jämfört med 2019.
- Flera av SVT:s underleverantörer har också ökat sin andel grön el under 2020, exempelvis SVT:s distributörer av streamingtjänster.

Utmaningar och möjligheter

Tillsammans med företagets hyresvärdar arbetar SVT för att minska bolagets energiförbrukning och använda grön el i så stor utsträckning som möjligt.

Arbetsätt och styrning

SVT:s fastighetsavdelningen arbetar kontinuerligt med förvaltning och utveckling av bolagets ägda och hyrda lokaler, till exempel energieffektiviseringar.

SVT utvecklar aktivt produktionsmetoder för att bli mer effektiva och bidra till miljömålen.

Agenda 2030

SVT strävar efter en energianvändning i linje med följande globala mål: nr 7 Hållbar energi för alla och nr 13 Bekämpa klimatförändringarna.



Hållbar produktion

Mål inom området

- Under 2019 startade SVT ett nytt miljöinitiativ, Hållbar dramaproduktion. Syftet är att se till att SVT:s alla samarbetspartners och underleverantörer inom branschen också aktivt deltar i miljöarbetet och arbetar för att minska sin miljöbelastning.

Resultat under året

- Pandemin under 2020 har försvårat utvecklingen både för SVT:s interna produktion och för samarbetspartners och underleverantörer. Fokus under året har handlat om att minska smittspridningen och ställa in eller ställa om planerad produktion. Under 2021 kommer SVT att prova olika certifieringsmodeller för produktionsteam inom drama- och tv för att mäta klimatavtryck och utsläpp av växthusgaser.

Utmaningar och möjligheter

SVT har ett ansvar att tillsammans med branschen ta fram en gemensam plan för hur tv-produktion i Sverige tar ansvar för klimat och miljö. Under 2020 har SVT deltagit i flera initiativ och dialoger med andra aktörer i branschen och delat erfarenheter och idéer. Arbetet fortsätter – SVT undersöker olika certifieringar och koncept som redan finns eller är under utveckling.

Det är en utmaning att försöka enas om vilken modell som långsiktigt bäst hjälper alla aktörer att ta ansvar, men det är också en möjlighet att få vara med och skapa en produktionsbransch som lever upp till Sveriges nationella miljömål.

Arbetsätt och styrning

SVT avser att ställa krav och verka som en samlande kraft inom branschen nationellt på flera olika sätt. Inom ramen för detta kommer SVT att ta fram tydliga riktlinjer och mål till-

sammans med de andra större aktörerna och jobba långsiktigt för att underlätta en omställning i hela branschen. Ett sätt är att SVT är transparent med det interna miljöarbetet. När SVT handlar upp tjänster och underleverantörer ställs tydliga miljökrav.

Gemensamma och lika mål är viktiga i en rörlig bransch med så många både stora och små produktionsbolag, enskilda firmor och frilansare.

Agenda 2030

SVT strävar mot en hållbar produktion i linje med de globala målen: nr 7 Hållbar energi för alla, nr 12 Hållbar konsumtion och produktion samt nr 13 Bekämpa klimatförändringarna.



Ekonomisk hållbarhet

SVT:s verksamhet ska präglas av oberoende och stark integritet och bedrivs självständigt i förhållande till såväl staten som olika ekonomiska, politiska och andra maktsfärer i samhället.

För att det ska vara möjligt behöver SVT ha en långsiktigt hållbar ekonomi, med förutsättningar som är stabila över tid. Verksamheten ska bedrivs rationellt och åtgärder som syftar till ökad effektivitet och produktivitet ska

vidtas löpande. Dessa krav följs upp i kapitel 9 av SVT:s public service-redovisning. I hållbarhetsrapporten har SVT dessutom satt som mål att arbeta med anti-korruption och hållbara inköp när det gäller ekonomisk hållbarhet.

Anti-korruption

I SVT:s granskande uppdrag ingår att sträva efter att avslöja korruption och maktmissbruk. Detta beskrivs i public service-redovisningen. Denna sektion i hållbarhetsrapporten tar sikte på hur SVT säkerställer att risken för korruption i företagets egen verksamhet minimeras.

Mål inom området

SVT:s verksamhet ska utföras rationellt och effektivt, i enlighet med revisionernas krav och villkoren i sändningstillståndet. Baserat på detta har SVT definierat tre mål:

- SVT ska minimera antalet fällningar i Granskningsnämnden.
- SVT ska inte få allvarliga anmärkningar från revisorerna.
- SVT:s resurser ska inte förskingras eller missbrukas.

Resultat under året

- SVT publicerar fällningar i Granskningsnämnden på företagets hemsida.
- En utförlig redovisning av både rutinerna vid indirekt sponsring samt fall i Granskningsnämnden ingår i SVT:s public service-redovisning. Skulle korruption leda till synbara effekter för tv-publiken så redovisas även detta. Granskningsnämnden följer, såväl på anmälan som på eget initiativ, upp frågor

som rör opartiskhet eller otillbörligt gynnande, exempelvis situationer där en viss part eller ett kommersiellt intresse gynns på ett sätt som inte varit publicistiskt befogat.

- SVT:s revisorer granskar interna kontrollrutiner och rapporterar årligen sina resultat till styrelsen. Under 2020, liksom 2019, framkom inga anmärkningar av allvarlig karaktär.

Utmaningar och möjligheter

Områden där risken för jäv och mutor är särskilt allvarliga för SVT är strategiska inriktningsbeslut för verksamheten, i upphandlingsverksamheten, i förhandlingar rörande produktion och rättigheter, samt i den ordinarie programverksamheten. Korruption eller otillbörlig påverkan skulle kunna leda till ekonomiska förluster och i värsta fall skada SVT:s publicistiska trovärdighet.

Arbetsätt och styrning

Företagets styrning tar i flera avseenden sikte på antikorruption. SVT:s policys för värdepapper reglerar ledande befattningshavares innehav av värdepapper i andra företag. I SVT:s inköspolicy fastställs regelverk kring frågor som rör upphandlingsområdet, exempelvis situationer som kan innebära jäv eller otillbörliga gåvor. I SVT:s medarbetarpolicy fastställs på motsvarande sätt regler och rutiner kring vilka former av förmåner och uppdrag som är tillåtna för olika typer av medarbetare och medverkande i SVT:s programverksamhet. I

SVT:s inköpsetiska policy regleras hur anställda ska undvika jävs- och mutrisker i samband med inköp. SVT:s policy för avyttring reglerar hur inventarier ska säljas eller skrotas.

SVT har genom manuella kontrollrutiner såväl som automatiserade systembegränsningar skapat ett system för att förebygga och upptäcka korruption och ekonomiska oegentligheter. SVT:s revisorer granskar årligen att internkontroller genomförs.

Agenda 2030

SVT strävar mot anti-korruption i linje med det globala målet nr 16 Fredliga och inkluderande samhällen.



Hållbara inköp

Mål inom området

SVT:s inköp har två mål kopplade till hållbarhet:

- 90 procent av värdet av SVT:s inköp ska göras genom upphandlingar.
- 100 procent av SVT:s upphandlingar ska innehålla en miljökomponent.

Resultat under året

- Under året har SVT genomfört cirka 90 upphandlingar, till exempel planeringssystem, licensspecialist, byggbodas, sprinklerlösning, kameror, kameratillbehör, produktionsstöd, teckenspråkstolkare, syntolkningstjänster, evenemangssäkerhet, brandskyddsprodukter, Covid-19 tester, IT-konsulter mm. Tillsammans representerade SVT:s avtal ca 92 procent av värdet av SVT:s inköp. Detta kan jämföras med 2019, då motsvarande siffra var 89 procent.
- I samtliga SVT:s upphandlingar har någon form av miljökrav ställts, till exempel krav på att leverantörerna har en miljöpolicy, har utpekade miljömål samt har ett

miljöarbete motsvarande ISO, EMAS eller likvärdig standard.

Utmaningar och möjligheter

LOU stipulerar olika krav beroende på värdet av inköpen. SVT har en strukturerad process för att genomföra inköp med olika processer beroende på inköpsbelopp. Av SVT:s cirka 4 500 leverantörer står de största 500 för cirka 90 procent av värdet. Av naturliga skäl ligger en stor del av inköpsavdelningens fokus på dessa leverantörer. Inköp från övriga leverantörer ligger oftast under tröskelvärdet för LOU, för närvarande cirka 770 tkr inkl. moms, och genomförs därför oftast utan direkt stöd från inköpsavdelningen. För att säkra att både ekonomiska och miljömässiga aspekter beaktas även i mindre inköp har inköpsavdelningen under 2020 även genomfört 24 så kallade direktupphandlingar.

Arbetsätt och styrning

SVT köper årligen in varor och tjänster för 1,3 miljarder kronor. SVT:s inköpspolicy slår fast att SVT aktivt ska utnyttja konkurrenssituationen i marknaden för att nå största möjliga ekonomiska nytta för verksamheten. SVT:s miljöpolicy adderar ett villkor för inköpen; upphandling av varor och tjänster ska alltid ske med ett beaktande av miljön och klimatet. Genom att höja prioritetsgraden för miljökrav och energieffektivitet i upphandlingar ska SVT minska både den klimatpåverkan som uppstår i värdekedjan och verksamhetens egna utsläpp.

Agenda 2030

SVT strävar efter hållbara inköp i linje med de globala målen nr 9 Hållbara industriella innovationer och infrastruktur samt nr 12 Hållbar konsumtion och produktion.

