



**Hållbarhetsrapport**

**Unionens a-kassa**

**2018**

# Hållbarhetsrapport

## Innehåll

Inledning.....	3
Vår påverkan .....	3
Risker .....	3
Verksamhetsmodell.....	4
Vår verksamhet granskas.....	4
Vår ekonomi.....	4
Organisation och styrning .....	5
Mål för hållbarhet.....	5
Intressenterna i centrum .....	6
Medlemmar .....	7
Medarbetare.....	7
Myndigheter .....	8
Samarbetspartners .....	8
Leverantörer .....	8
1. Unionens A-kassa gör skillnad.....	9
Digitalisering för säkrare ärende hantering .....	9
Motverkan mot jäv och korruption.....	9
Krav på våra affärskontakter .....	11
2. Arbetsmiljö och hälsa.....	11
Mätal .....	12
2.1 Personalstatus .....	12
2.2 Sjukfrånvaro .....	12
2.3 Utbildning.....	13
2.4 Kollektivavtal .....	13
Med miljö i åtanke .....	13

## Inledning

Hållbarhetsrapport för Unionens arbetslöshetskassa avseende räkenskapsåret 2018. Rapporten omfattar hela verksamheten som bedrivs på två kontor, Stockholm och Malmö. Verksamheten sysselsätter ca 165 medarbetare och omfattar mer än 620 000 medlemmar. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6:e och 7:e kapitlet. Vi har också låtit oss inspireras av GRI (GRI (Global Reporting Initiative)).

Hållbarhetsarbetet kommer fortsätta att utvecklas inom Unionens arbetslöshetskassa i överensstämmelse med praxis som utkristalliseras inom området kopplat till vår typ av verksamhet. Vi har identifierat befintliga policys och riktlinjer som finns i vår organisation idag för att öka hållbarheten och minimera riskerna inom de definierade områdena. Vi har satt mål för hållbarhetsområdets delar. I det fortsatta arbetet kommer riskanalysen att utvecklas och kopplas till vår internkontrollplan. Ytterligare utvecklingsområde är att identifiera, tydligare och i större utsträckning, mätbara indikatorer.

## Vår påverkan

I rapporten beskriver vi vår verksamhetsmodell och inom de områden vi på ett väsentligt sätt påverkar hållbarheten. I vår organisations väsentlighetsanalys konstaterar vi att vi har vår största påverkan inom sociala förhållanden och personal, motverkande av korruption och delvis inom mänskliga rättigheter men mindre inom miljöområdet.

## Risker

Inom sociala förhållanden och personal finns risken att vi inte i tillräcklig utsträckning bidrar till att våra medarbetare får ett hållbart arbetsliv. En risk i vår verksamhet är att vi utsätts för försök till bidragsfusk och bedrägeri (korruption). Avseende mänskliga rättigheter har vi identifierat risker både internt för våra medarbetare och på ett övergripande plan för verksamheten. Diskriminering och likabehandling är områden där risk finns både internt för medarbetarna och externt i hanteringen av medlemmar. Avseende vår påverkan på mänskliga rättigheter ser vi också att om vi inte fullföljer vårt uppdrag på ett effektivt och rättssäkert sätt så underminerar vi förtroendet för arbetslöshetsförsäkringen. Arbetslöshetsförsäkringen har, som vi ser det, en betydande funktion i vårt socialförsäkringssystem och därmed för mänskliga rättigheter i Sverige. Om vi inte når ut med informationen om försäkringen till medborgarna finns en risk att färre blir medlemmar. Vårt bidrag till benägenheten att bli medlem i a-kassan, stanna kvar som medlem och därmed säkra sin omställningsförsäkring är viktigt.

Vi beskriver vårt hållbarhetsarbete under nedanstående två rubriker. Inom båda dessa rubriker sorteras information som rör våra identifierade påverkansområden (sociala förhållanden och personal, motverkande av korruption och delvis mänskliga rättigheter)

1. Unionens arbetslöshetskassa gör skillnad  
(GRI ekonomisk påverkan på samhället, organisationens roll i samhället)
2. Arbetsmiljö och hälsa (GRI Arbetsförhållanden och arbetsvillkor)

## Verksamhetsmodell

Unionens arbetslöshetskassa har ett lagreglerat uppdrag, Lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor, Förordning (1997:836) om arbetslöshetskassor och Svensk författningssamling (1997:836). Vi styrs i övrigt av våra egna stadgar.

Arbetslöshetskassan är en medlemsorganisation/ekonomisk förening. Vi administrerar in- och utträden samt avisering och inbetalningar av medlemsavgifter för medlemmar inom Unionens arbetslöshetskassas verksamhetsområde.

Arbetslöshetskassans kärnverksamhet är myndighetsutövning där vi utreder och fattar beslut i ersättningsärenden och i förekommande fall betalar ut ersättning. Utredningsprocessens nivåer är grundbeslut, omprövning och överklagande.

Vår verksamhet bedrivs utifrån legalitetsprincipen där likhet inför lagen, opartiskhet och saklighet är ledord.



## Vår verksamhet granskas

Vår verksamhet granskas av flera instanser där den huvudsakliga instansen är Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF). IAF har viss föreskriftsrätt i förhållande till den aktuella lagstiftningen och lyder under Arbetsmarknadsdepartementet. Vi granskas även av riksdagens ombudsmän (JO), riksrevisionen, datainspektionen, de statliga styrelserepresentanterna, revisorerna och medier.

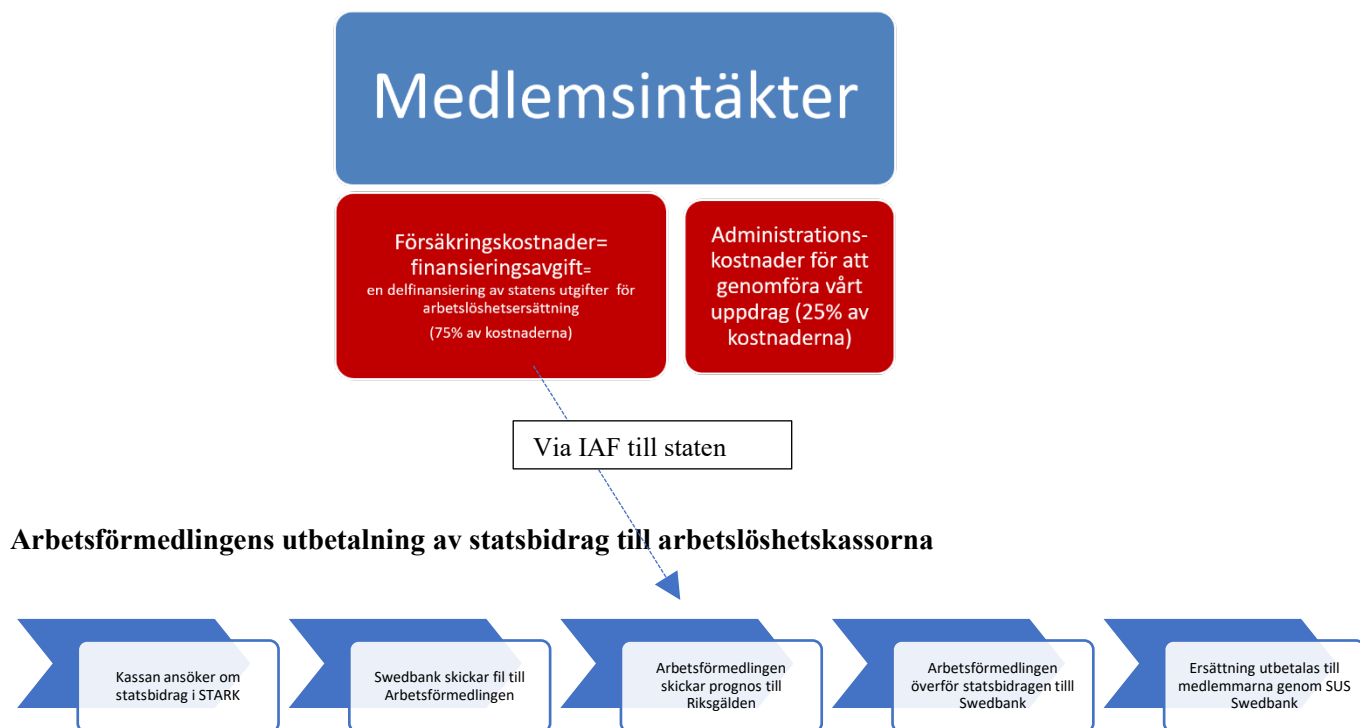
## Vår ekonomi

Medlemsavgiften från medlemmarna ska täcka finansieringsavgiften och kostnader för att bedriva verksamheten.

Finansieringsavgift 48 §

*En arbetslöshetskassa ska till staten för varje kalendermånad betala en finansieringsavgift för finansiering av del av statens kostnader för utbetald ersättning för varje medlem som fanns i kassan den sista dagen i månaden. Finansieringsavgiften ska motsvara 131 procent av den under månaden genomsnittligt utbetalade dagpenningen enligt inkomstbortfallsförsäkringen delat med tolv. Lag (2009:665).*

Arbetslöshetskassans inkomster som inte används till löpande utgifter under verksamhetsåret, ska användas för sådana utgifter följande verksamhetsår.



### Organisation och styrning

Unionens arbetslöshetskassas uppgift är att betala ut arbetslöshetsersättning till medlemmar vid arbetslöshet i enlighet med bestämmelserna i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Arbetslöshetsförsäkringen kompenserar för viss del av inkomstbortfallet vid arbetslöshet.

Verksamheten bedrivs i enlighet med lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor och Unionens arbetslöshetskassas stadgar.

Vi ska följa 7§ förvaltningslagen, det vill säga handlägga så enkelt, snabbt och billigt som möjligt utan att säkerheten eftersätts

För att nå uppsatta mål har vi en fastställd struktur i beslutanderätt och en mötesstruktur som ska driva utvecklingen framåt och säkerställa måluppfyllnad inom alla områden.

### Mål för hållbarhet

Unionens a-kassa ska vara det självklara valet! Med det menar vi att vi ska vara en attraktiv medlemsorganisation för alla inom vårt verksamhetsområde och för medarbetare med rätt kompetens nu och för framtiden.

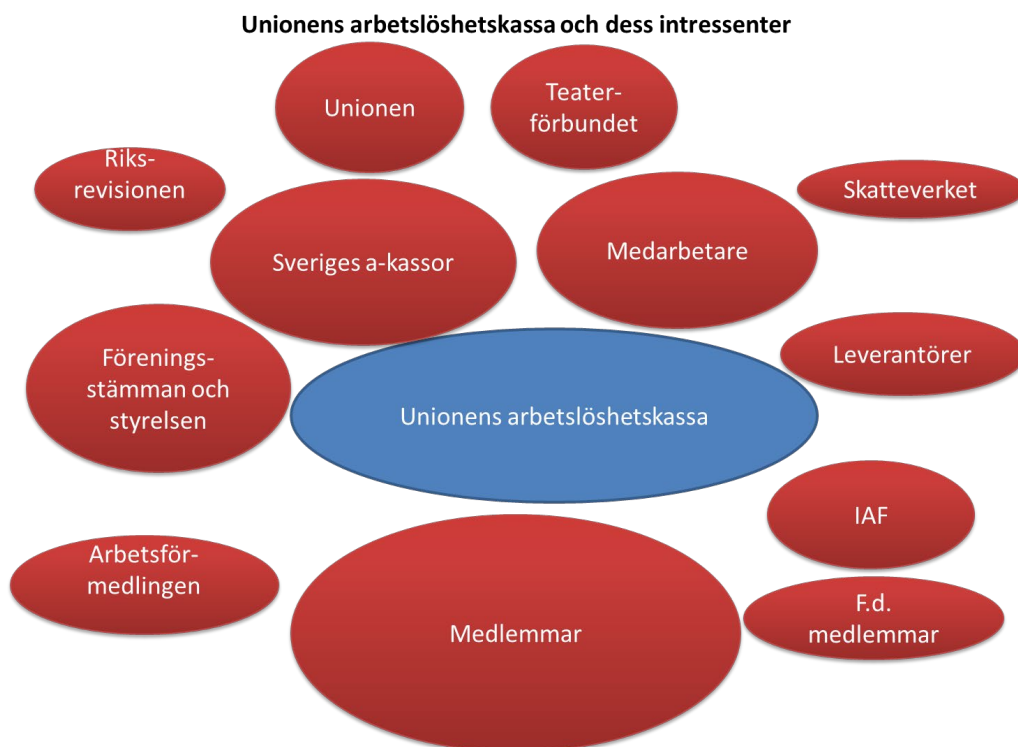
Våra övergripande mål/ledord är kvalitet, effektivitet, tillgänglighet, professionalism och engagemang med ett rättssäkert och kostnadseffektivt perspektiv.

- Genom bra information organisera så många medborgare som möjligt så de ingår i försäkringen och genom att utföra vårt uppdrag på ett effektivt sätt bidrar vi till social trygghet och därmed respekt för mänskliga rättigheter i Sverige.
- Vi arbetar för att säkerställa likabehandling för alla arbetslösa genom att samarbeta kring tolkningar och rutiner inom ramen för Sveriges a-kassor.

- Vi har kollektivavtal och en god personalpolitik som styrs av tydliga värderingar och möjlighet till utveckling och ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare. En HR strategi som motverkar diskriminering, välkomnar olikheter och eftersträvar mångfald i alla avseenden. Här är alla medarbetare 100 % viktiga.
- Vi motverkar korruption och bedrägeri genom att ha kompetent personal, väl fungerande rutiner och arbetsmetoder samt genom att samarbeta med andra myndigheter.
- Sveriges a-kassor representerar a-kassekollektivet i politiska påverkans sammanhang för en välfungerande omställningsförsäkring på arbetsmarknaden i Sverige. Där vi, som en av de större a-kassorna, bidrar med information och kunskap.
- Vi ställer krav på hållbart agerande från våra leverantörer genom att kontrollera om kollektivavtal finns och hur man arbetar med miljö och socialt ansvarstagande.

### Intressenterna i centrum

Unionens a-kassas viktigaste intressenter och andra samarbetspartners är medlemmarna, medarbetarna, myndigheter (IAF, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och CSN), intresseorganisationer och leverantörer. Dessa grupper har olika förväntningar på Unionens a-kassa och dialogen med dem sker i olika forum.



### **Medlemmar**

Unionens arbetslöshetskassa har ca 620 000 medlemmar. Vårt verksamhetsområde är begränsat till

- dels i Sverige verksamma inom de teknik- och kunskapsbaserade sektorerna av arbetsmarknaden
- dels i Sverige verksamma tjänstemän vid företag och organisationer inom handel, transport, ideella organisationer och övriga servicenäring jämte dessa närstående områden.
- dels personer yrkesverksamma inom svensk scenkonst, film, radio, television och därmed jämförlig verksamhet till musiker och korister yrkesverksamma i svenska symfoniorkestrar, kammarensembler, musikteater, teaterföretag, statliga och regional musikverksamhet samt radio och television. Artister, musiker och korister skall ha genomgått statlig teater- eller musikhögskola eller ha annan jämförbar utbildning alternativt yrkesverksamhet som styrelsen bedömer som likvärdig.
- dels personer verksamma inom apoteks- och läkemedelsverksamhet såsom försäljning både på apotek och i annan näringsverksamhet, distribution, framställning och tillverkning samt lokalvård. Vidare inom Sverige verksamma inom forskning vid universitet, högskolor och hos läkemedelstillverkare eller med dessa närstående verksamheter.

Med verksamma avses både anställda och de som bedriver egen verksamhet inom det angivna verksamhetsområdet.

Genom vårt stora medlemsantal möjliggör vi en social trygghet vid omställning för många människor i Sverige och bidrar på så vis till hållbara sociala förhållanden och till mänskliga rättigheter.

Alla våra medlemmar kräver hög servicegrad, hög kvalitet med rätt ersättning i rätt tid och att bli behandla lika i hanteringen av sitt ärende. Vi arbetar aktivt med att i system och genom rutiner förhindra bidragsfusk och minimera risk för korruption som medlemmar som vill utnyttja systemet kan utsätta oss för. (se vidare sid 9)

Medlemsutveckling under året	
1 januari 2018	606 924
31 december 2018	622 498

Nöjdhetsindex	
2018	7,3

### **Medarbetare**

Våra medarbetare är de som i det dagliga hanterar vår kärnverksamhet och därmed också påverkar hållbarheten inom flera av huvudområden genom sin insats. Medarbetarna ska ha goda förhållanden avseende både arbetsmiljö och hälsa och mänskliga rättigheter. De ska vara väl informerade om våra rutiner och arbetsmetoder för att motverka korruption samt för att säkerställa likabehandling av medlemmarna.

För uppföljning av förhållanden för medarbetarna genomför Unionens arbetslöshetskassa, utöver möten till vardags samt löne- och medarbetarsamtal, en medarbetarundersökning en gång per år.

Unionens arbetslöshetskassa strävar ständigt efter att utveckla medarbetar- och ledarskapet. Medarbetarna bidrar till medlemmens upplevelse varje dag och varje timme i veckan. Ambitionen är att både befintliga och potentiella medarbetare ska uppfatta Unionens arbetslöshetskassa som en attraktiv arbetsgivare och vara det självklara valet.

### **Myndigheter**

#### **IAF**

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen påverkar vårt hållbarhetsarbete genom de krav de ställer inom flera områden. Genom IAF:s granskning av verksamheten kontrolleras hur vi lever upp till lagstiftningen som styr vår verksamhet.

Kommunikationen med vår tillsynsmyndighet är av skiftande karaktär; det kan handla om verksamhetens tillsyn, granskningar och rapporter samt redovisning av statistiska uppgifter som ligger till grund för bl. a fakturor för finansieringsavgiften. Kommunikationen sker både muntligt, skriftligt samt via e-post.

#### **Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, CSN, Pensionsmyndigheten**

Vi har ett informationsutbyte med både arbetsförmedlingen, försäkringskassan och CSN via våra IT-system, skriftligt och via e-post.

Vi samarbetar på olika sätt med arbetsförmedlingen och försäkringskassan i vår intention att förhindra bidragsfusk och korruption.

### **Samarbetspartners**

#### **Sveriges a-kassor – vår samarbetsorganisation.**

Genom samarbetet med övriga 27 a-kassor finner vi gemensamma lösningar och arbetssätt för kärnverksamhet som har bäring på hållbarhetskriterierna. Tolkningar regelverk, lagar och direktiv runt a-kassan görs för att säkerställa samma tolkning och därmed likabehandling för alla som söker arbetslöshetsersättning.

#### **Fackförbund: Unionen, Teaterförbundet**

Vi och fackförbund inom vårt verksamhetsområde har gemensamma medlemmar. Vi har ett samarbete med Unionen, som är det största, men även i viss mån med Teaterförbundet vars a-kassa tidigare har fusionerat och gått upp i Unionens a-kassa.

Med Unionen har vi ett samarbete inom arbetsgivarorganisationen, FAU och vi har ett övergripande samarbetsavtal vad gäller HR, IT/telefoni.

### **Leverantörer**

För att påverka hållbarheten ställer vi krav på våra externa leverantörer främst inom miljöområdet och avseende mänskliga rättigheter.

Våra främsta leverantörer är inom IT-drift, pensionsförsäkring och företagshälsovård.

Vi kommunicerar på olika sätt med våra leverantörer, främst genom möten några gånger per år men även via telefon och e-post. De leverantörer som vi anlitar har i största möjliga mån tecknat kollektivavtal.



## 1. Unionens A-kassa gör skillnad

Unionens arbetslöshetskassa är av Sveriges största arbetslöshetskassor med över 620 000 medlemmar. Unionens arbetslöshetskassa gör skillnad i människors liv. För de personer som lever i otrygga arbetsförhållanden, är vi den ekonomiska tryggheten i en utsatt situation. Arbetslöshetsförsäkring möjliggör en omställning i arbetslivet och bidrar indirekt till en ekonomisk tillväxt. Genom att denna omställningsförsäkring finns förhindras även risken för att en löneinflation uppstår genom att fungera som en buffert. Det anses inte önskvärt att arbetslösa går in och tar arbete till lägre lön och därmed riskerar att sänka lönenivån för hela yrkeskårer.

Det är medlemmens behov och önskemål, inom ramen för gällande lagar och regler, som styr utvecklingen av verksamheten. Alla rutiner, vårt förhållningssätt och övriga sammanhang utgår ifrån medlemmens perspektiv.

Unionens arbetslöshetskassa bedriver en rättssäker och kostnadseffektiv verksamhet.

	2018
Utbetald arbetslöshetsersättning	2 363 901 466
Antal ersättningstagare	38 336

Unionens arbetslöshetskassa har deltagit på Pridefestivalen och politikerveckan i Järva samt besökt Österåker anstalten för att informera om det allmänna regelverket i arbetslöshetsförsäkringen och vikten av att vara med i en arbetslöshetskassa.

### **Digitalisering för säkrare ärendehantering**

Genom teknisk utveckling ökar digitalisering vilket leder till en effektivare och säkrare miljö för ärendehantering för medlemmen.

Årets medlemsundersökning visar att allt fler önskar möta a-kassan digitalt. Antalet medlemmar som använder Mina sidor för att fylla i tidrapporten ökar och ligger stadigt kring 97 %, en ökning med 2 procentenheter sedan 2017.

VARPA och MIR är verksamhetsstöd för ersättningsärenden och medlemskapsärenden och ger oss en digitaliserad effektiv informationshantering genom en enkel ansökningsprocess, översikt i ärenden både för handläggare och medlemmar och snabba kommunikationsvägar där vi byter ut papper mot knapptryck.

Unionens arbetslöshetskassa är ansluten till Kivra som är en digital brevlåda för post från myndigheter och företag. Via Kivra kommer de av kassans användare av pappersfaktura som anslutit sig till Kivra, med automatik få fakturan till den digitala brevlådan. Det ger en miljövänlig, kostnadseffektiv och säker avisering av medlemsavgiften.

### **Motverkan mot jäv och korruption**

Kassan följer jävsregler vid ärendehantering och har separata funktioner för grundbeslut och omprövningsbeslut samt för medlemsärenden och ersättningsärenden. Vid regelbundna internkontroller säkerhetsställer vi att handläggning av beviljat medlemskap och utbetalning av ersättning hanteras av olika funktioner.

Vi har kontrollrutin mot CSN, försäkringskassan och pensionsmyndigheten. Kontrollrutinen innebär elektroniskt utbyte av information gällande uppgifter som behövs vid prövning av ersättningsrätten från arbetslöshetskassan och vissa andra socialförsäkringar. Utbytet sker i syfte att upptäcka och förhindra felaktiga dubbelutbetalningar.

Säkerhet, styrande instruktioner och riktlinjer vid utbetalningar hanteras och styrs inom IT och ekonomi.

Unionens arbetslöshetskassa har flera rutiner och styrdokument för att undvika möjlighet till korruption. Utbetalning av ersättning sker alltid av två i förening enligt firmateckningsrätt, fastslagen i styrelsen. Det krävs inloggning med e-legitimation för att komma in i system som leder till utbetalning och bankinbyggda säkerhetsrutiner kräver att det alltid är två i förening som godkänner utbetalningar.

Vi har en rutin om att vid jävsituation i ett ersättningsärende ska chef eller rådgivare kontaktas och ärendet ska flyttas till annan utredare. Vi har rutin som slår fast att vi inte talar med någon annan, om inte fullmakt finns, som hör av sig i ett ärende än den medlem det berör. Vi har fastlagda rutiner som tydliggör att all korrespondens med medlemmar ska ske säkert via Mina sidor där det krävs inloggning med e-legitimation.

Genom medlemskap i Sveriges a-kassor deltar Unionens arbetslöshetskassa i politiska sammanhang för att förbättra och förenkla arbetslöshetsförsäkringen.

Förtroendevalda och anställda får inte ha personliga intressen hos våra leverantörer som kan påverka utgången av en upphandling eller ett inköp.

Rese- och logikostnader vid besök hos eller vid resor tillsammans med leverantörer skall alltid betalas av Unionens a-kassa.

Vi har policy som tydliggör att för att kunna upprätthålla en god affärsetik bör alla former av gåvor och tjänster från befintliga och potentiella leverantörer undvikas.

Leverantörer skall inte lovas något eller utnyttjas på ett sådant sätt som vi inte har befogenheter eller laglig möjlighet att uppfylla.

Vi har som praxis att inte medverka i avtalsförhandlingar där vi har närstående relationer med avtalsparten eller andra band t.ex. ägande.

### **Mätta**

I dagsläget har vi få mätbara indikatorer på hur väl vi svarar upp mot vår önskan om att motverka korruption och bedrägerier riktade mot a-kassan.

År	2018	2017
Antal utslutningar	218	149
Antal fränkännande	36	42
Antal polisanmälan	150	145

Sanktioner som utslutning och fränkännande används i situationer där vi enligt regelverket gör bedömningen att en medlem, medvetet eller av grov vårdslöshet, har lämnat felaktiga eller vilseledande uppgifter till oss om sådant som har betydelse för rätten till medlemskap eller arbetslöshetsersättning. Arbetslöshetskassorna omfattas av Bidragsbrottslagen och vissa

ärenden ska därmed polisanmälas. Jämfört med 2017 har sanktionsärenden gällande utslutning ökat i antal trots ett lägre antal ersättningsärenden medan antalet fränkande har minskat något. Sanktionsärendena har totalt sett ökat i antal medan den ersättning som felaktigt betalats ut har i stor del av ärendena minskat i antal kronor. Antalet polisanmälningar har ökat marginellt.

### **Krav på våra affärskontakter**

Unionens arbetslöshetskassa har valt att samarbeta med en bank som erbjuder en helhetslösning inom banktjänster och kapitalförvaltning genom fondplaceringar. Fondplaceringen Unionens arbetslöshetskassa valt följer hållbarhets- och etikkriterier och innehåller bolag som har relevant arbete med miljö och klimat, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor samt affäretik. Fonden väljer bort bolag som kränker internationella normer och som har koppling till vapen, krigsmateriel, alkohol, tobak, spel och pornografi samt de som producerar fossila bränslen.

Unionens arbetslöshetskassa eftersträvar att leverantörer och samarbetspartners har kollektivavtal för bra villkor för anställda.

Varor och produkter ska så långt som möjligt vara rättvisecertifierade.

## **2. Arbetsmiljö och hälsa**

På Unionens a-kassa är alla medarbetare 100 % viktiga varje dag.

Intentionerna med Unionens arbetslöshetskassas arbete med arbetsmiljö är att skapa förutsättningar för ett effektivt och långsiktigt hållbart arbetsliv. Vi ska tillsammans bidra till att hälsa, arbetsglädje och utveckling främjas. Tolkningen av begreppet arbetsmiljö framgår av Unionens och Unionens arbetslöshetskassas riktlinjer i arbetsmiljöpolicy. Kopplad till denna finns handlingsplaner för de olika områden som ingår i arbetsmiljöarbetet så som t ex diskriminering.

Som medarbetare och kollegor är vi varandras arbetsmiljö och har var och en del i ett gemensamt ansvar för att skapa och bibehålla en god arbetsplats. Förutsättningar ska finnas för att medarbetarna ska kunna uppleva balans mellan arbete och privatliv genom tid för återhämtning och reflektion.

Krav enligt rådande lagstiftning, föreskrifter och avtal utgör ett minimum för arbetsmiljöarbetet inom organisationen. Ambitionen ska vara att uppfylla dessa krav med god marginal och att därmed vara ett föredöme för andra.

Hälsofrämjande på arbetsplatsen innebär att möjliggöra för medarbetarna att utveckla och behålla en god hälsa. Arbetet tar sin utgångspunkt i den fysiska, psykiska och sociala hälsan, vilka alla är lika viktiga. Tillsammans utgör de en helhet som det hälsofrämjande arbetet utgår ifrån. En förutsättning för att hälsa uppstår, är att vi upplever begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Policy och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet omfattar följande områden:

- Diskriminering
- Företagshälsovård
- Hot och våld

Hälsofrämjande arbete  
Krishantering  
Lokaler och arbetsredskap  
Missbruk  
Rehabilitering

### **Mätta**

En mätbar parameter för arbetsmiljö och hälsa är våra sjuktal, men dessa ska ses som en indikator och inte ett helhets svar. Hälsöfrämjande arbete består av mycket mer, till exempel balans mellan arbete och fritid, god ergonomi, utvecklingsmöjligheter och meningsfyllt arbete vilket är svårare att mäta.

Sjukfrånvaro 2018 – jmf 2017

2018	5,3 %
2017	5,5 %

### **2.1 Personalstatus**

Personalstatus visar hur organisationen strukturerar sina personalresurser för att genomföra sin övergripande strategi. Målet är att säkra verksamhetens intentioner genom rätt bemanning nu och i framtiden. Vi ska optimera så att våra medarbetare kan göra sitt arbete på ett kvalitativt och kvantitativt balanserat sätt så att viktiga rutiner och policys för hållbarhet kan upprätthållas.

<b>Januari - december</b>	<b>Antal personal - tillsvidare anställning</b>	<b>100 % tjänst - medeltal årsarbetskraft</b>
HR Stab	6,00	6,00
Verksamhetsstöd	13,15	13,30
Försäkringsverksamhet	113,21	111,06
A-kassan direkt	28,54	30,30
Ledning	1,75	1,75
<b>Summa</b>	<b>162,65</b>	<b>162,40</b>

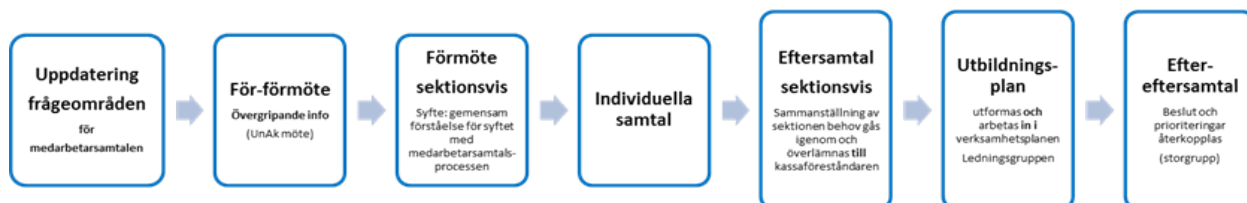
Antal män omvandlat till 100 %  
tjänster 34,67  
Antal kvinnor omvandlat till 100 %  
tjänster 127,73

### **2.2 Sjukfrånvaro**

Vi arbetar aktivt med att öka frisknärvaron hos personalen genom en god arbetsmiljö. Med våra medarbetare på plats kan vi bedriva vårt målsatta arbete.

## 2.3 Utbildning

Medarbetarsamtal är viktiga för utvecklingen av organisationen och dess medarbetare och det är en investering för en motiverande arbetsmiljö. Medarbetarens roll och utvecklingsbehov kopplas samman med de övergripande målen som gäller för verksamheten och är därmed en viktig del i hållbarhetsarbetet.



## 2.4 Kollektivavtal

Genom kollektivavtal med bra villkor för våra medarbetare bidrar vi till att de har goda sociala förhållanden och genom marknadsmässiga löner minimera risken för att vara mottaglig för någon form av korruption

Samtliga medarbetare omfattas av kollektivavtal. Den 2 maj 2017 tecknade FAU och Facksam ett nytt treårigt löneavtal för medarbetarna på Unionen och Unionens a-kassa.

Fackligt samarbete sker kontinuerligt i samverkansmöten mellan arbetsgivaren, lokala Unionen klubben och huvudskyddsombudet för att säkerställa medarbetarnas rättigheter genom dialog om aktuella frågor i organisationen.

## Med miljö i åtanke

Unionens arbetslöshetskassas kärnverksamhet har inte någon väsentlig påverkan på miljön. Verksamheten har liten påverkan inom användningen av material, energi, vatten, biologisk mångfald, utsläpp till luft och vatten.

Självklart för oss är att på de sätt vi kan påverka, göra det vi kan för att spara och få en hållbar miljö.

I samband med avvecklingen av vårt kontor på Korgmakargränd i Stockholm city för flytt till nytt kontor på Skansbrogatan i Skanstull valde vi att samarbeta med ett flyttföretag som arbetar ur ett hållbarhetsperspektiv med effektiv logistik och miljöklassade fordon..

Av de möbler och övriga inventarier som inte flyttades med till Skansbrogatan gick 32 % till återvinning och 68 % skänktes bort. Genom denna återbrukshantering sparades 185 634,8 kgco2 utsläpp i atmosfären vilket motsvarar nästan 8,5 varv runt jorden med ett flygplan. Återbruket sparade ca 612,6 kvm ismältning i Antarktis och av den återvunna metallen blev det 511 cyklar. Återvinningen av trä och brännbart material motsvarade 2 960 L olja och det räckte även till energi för en villa i lite mer än 20 månader.

Det lösöre som inte gick till destruktion skänktes till föreningen 2ndChance som arbetar med att förebygga brott genom att få ungdomar som riskerar att hamna i kriminalitet eller fastna i ett drogberoende att se andra möjligheter.

Genom teknikutveckling och digitalisering minskar vi vårt pappersanvändande på ett radikalt sätt. Den energi vi använder ska ha så liten miljöpåverkan som möjligt och i avtal strävar vi efter att detta följs. Våra leverantörer ska i största möjliga mån vara miljöcertifierade och materialet vara miljömärkt. Vid inköp av material såsom datorer, skärmar, lampor med mera ska vi sträva efter att de har så lite energiåtgång som möjligt. Vi ska i största möjliga mån välja externa leverantörer av sopsortering som är anslutna till REPA (REgister för ProducentAnsvar) och uppfyller dess krav.

# Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till föreningsstämman i Unionens arbetslöshetskassa, org.nr 802005-4840

---

## *Uppdrag och ansvarsfördelning*

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2018 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

## *Granskningens inriktning och omfattning*

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger mig tillräcklig grund för vårt uttalande.


## *Uttalande*

En hållbarhetsrapport har upprättats.


Stockholm den 27 mars 2019



Sune Johnson  
Auktoriserad revisor  
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB



Marie Gabrielsson  
Förtroendevald revisor



Karin Larsson  
Förtroendevald revisor