

Hållbarhetsrapport
Unionens a-kassa
2021

Hållbarhetsrapport

Innehåll

| | |
|--------------------------------------------------|----|
| Inledning..... | 3 |
| Vår påverkan..... | 3 |
| Verksamhetsmodell..... | 4 |
| Vår verksamhet granskas..... | 4 |
| Vår ekonomi | 4 |
| Organisation och styrning..... | 5 |
| Intressenterna i centrum | 7 |
| Medlemmar..... | 8 |
| Medarbetare | 9 |
| Myndigheter..... | 10 |
| Samarbetspartners..... | 10 |
| Unionens a-kassa gör skillnad..... | 10 |
| Digitalisering för säkrare ärendehantering | 11 |
| Motverkan mot jäv och korruption..... | 11 |
| Arbetsmiljö och hälsa..... | 14 |
| Mätal..... | 15 |
| Med miljö i åtanke..... | 17 |

Inledning

Det här är Unionens arbetslöshetskassas hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2021. Rapporten omfattar hela verksamheten som bedrivs på två kontor, ett i Stockholm och ett i Malmö. Verksamheten sysselsätter ungefär 240 medarbetare och omfattar mer än 720 000 medlemmar. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6:e och 7:e kapitlet. Vi har också låtit oss inspireras av Global Reporting Initiative (GRI).

Vi kommer att fortsätta utveckla vårt hållbarhetsarbete i överensstämmelse med praxis för området och 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 vissa definierade områden.

Vi har även satt mål för hållbarhetsområdets delar och identifierat risker kopplade till hållbarhet som redovisats i Internkontrollplanen för 2022.

Ett utvecklingsområde framåt är att identifiera tydligare indikatorer som i större utsträckning är mätbara.

Vår påverkan

I den här rapporten beskriver vi vår verksamhet och inom vilka områden vi på ett väsentligt sätt påverkar hållbarheten. I organisationens väsentlighetsanalys konstaterar vi att vår största påverkan finns inom områdena sociala förhållanden och personal, motverkande av korruption och delvis inom mänskliga rättigheter. Vi har en mindre påverkan inom miljöområdet.

Risker

Inom området sociala förhållanden och personal finns risken att vi inte i tillräcklig utsträckning bidrar till att våra medarbetare får ett hållbart arbetsliv.

En risk inom området motverkande av korruption är att vi utsätts för försök till bidragsfusk och bedrägeri (korruption).

På området mänskliga rättigheter har vi identifierat risker både internt för våra medarbetare och övergripande för verksamheten. Vi ser att vi riskerar att underminera förtroendet för arbetslöshetsförsäkringen om vi inte fullföljer vårt uppdrag på ett effektivt och rättssäkert sätt. 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 det en risk att färre blir medlemmar i en a-kassa. Vårt arbete med att få fler att gå med i en a-kassa och stanna kvar, och därmed säkra sin omställningsförsäkring, är därför viktigt.

Diskriminering och likabehandling är områden där det finns risker både internt för medarbetarna och externt i medlemskontakter och ärendehantering.

Vi beskriver vårt hållbarhetsarbete kopplat till ovanstående påverkansområden under rubrikerna Unionens a-kassa gör skillnad (GRI ekonomisk påverkan på samhället, organisationens roll i samhället) och Arbetsmiljö och hälsa (GRI Arbetsförhållanden och arbetsvillkor).

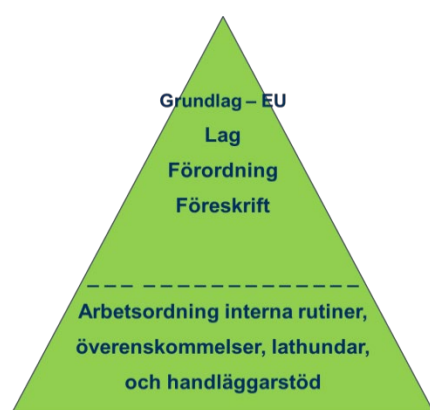
Verksamhetsmodell

Unionens a-kassa har ett lagreglerat uppdrag enligt lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor, förordning (1997:836) om arbetslöshetskassor och Svensk författningssamling (1997:836). Vi styrs i övrigt av våra egna stadgar.

Unionens a-kassa är en medlemsorganisation tillika ekonomisk förening. Vi fattar beslut om att bevilja och avsluta medlemskap och aviserar och administrerar inbetalningar av medlemsavgifter för medlemmar inom vårt verksamhetsområde.

Vår kärnverksamhet är myndighetsutövning där vi utreder och fattar beslut i ersättningsärenden och 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, Integritetsskyddsmyndigheten (IMY, före detta 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, för varje kalendermånad, betala en finansieringsavgift till staten för finansiering av del av statens kostnader för utbetalad ersättning för varje medlem som fanns i a-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).

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

I våra placeringsriktlinjer framgår att våra tillgångar kommer från medlemsavgifter och kapitalavkastning. Vi samarbetar med Swedbank Robur Fond AB enligt avtal om diskretionär

portföljförvaltning. Syftet med förvaltningsformen är att skapa förutsättningar för en säker och trygg kapitalförvaltning.

Placeringsformer sker i enlighet med placeringsreglemente och ska följas av Swedbank Roburs policy för ansvarsfulla investeringar. Enligt Swedbank Roburs policy för ansvarsfulla investeringar framgår att med hållbarhet avses miljö och klimat, mänskliga rättigheter, anställdas rättigheter och affärsetik.



Organisation och styrning

Unionens a-kassas 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 våra stadgar.

Vi omfattas inte av Förvaltningslagen, men vi följer 7§ förvaltningslagen. Det innebär att vi handlägger så enkelt, snabbt och billigt som möjligt utan att säkerheten eftersätts.

Vi en fastställd struktur i beslutanderätt och en mötesstruktur som ska driva utvecklingen framåt och säkerställa målpuppfyllnad inom alla områden.

Intern styrning och kontroll

A-kassorna, till skillnad från myndigheterna, omfattas inte av något regelverk för sitt arbete med intern styrning och kontroll. Vårt arbete med intern styrning och kontroll utgår dock från COSO-modellens ramverk som syftar till att ge en rimlig försäkran om att vi fullgör vårt uppdrag i enlighet med uppsatta mål. Det handlar om att dokumentera och visa att verksamheten är effektiv och produktiv, att vi har en tillförlitlig rapportering och att vi följer lagar och regler. Vi har upprättat styrdokument i form av en *Strategi för intern styrning och kontroll*, en *verksamhetsplan* och en *internkontrollplan* med identifierade risker och åtgärder som följs upp. Dokumenten uppdateras årligen och fastställs av vår styrelse.

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.

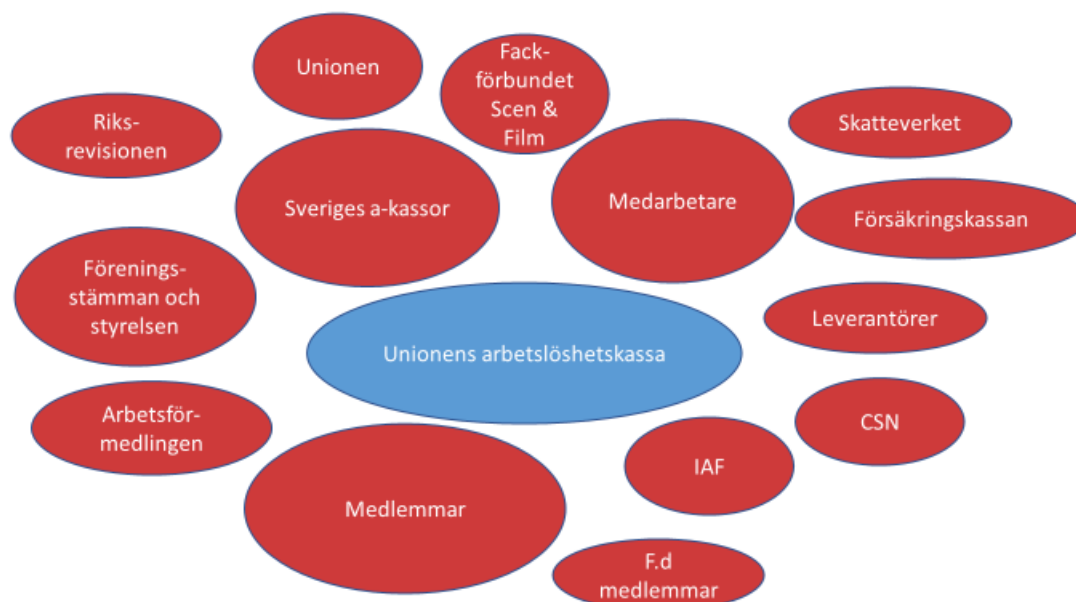
Våra övergripande mål och ledord är kvalitet, effektivitet, tillgänglighet, professionalism och engagemang med ett rättssäkert och kostnadseffektivt perspektiv.

- Genom bra information, genom att organisera så många som möjligt av de arbetstagare som finns inom vårt verksamhetsområde 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 personalstrategi 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 påverkanssammanhang och verkar för en välfungerande omställningsförsäkring på den svenska arbetsmarknaden. I det arbetet bidrar vi, som en av de större a-kassorna, med information och kunskap.
- Vi ställer krav på hållbart agerande från våra leverantörer genom att kontrollera om kollektivavtal finns och hur de arbetar med miljö och socialt ansvarstagande.

Intressenterna i centrum

Våra viktigaste intressenter och samarbetspartners är medlemmarna, medarbetarna, myndigheter (IAF, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kronofogdemyndigheten och CSN), intresseorganisationer (Unionens Medlemsförsäkring) och leverantörer. Dessa grupper har olika förväntningar på oss och dialogen med dem sker i olika forum.

Unionens a-kassas intressenter:



Medlemmar

Unionens a-kassa har cirka 720 000 medlemmar och vårt verksamhetsområde är begränsat till:

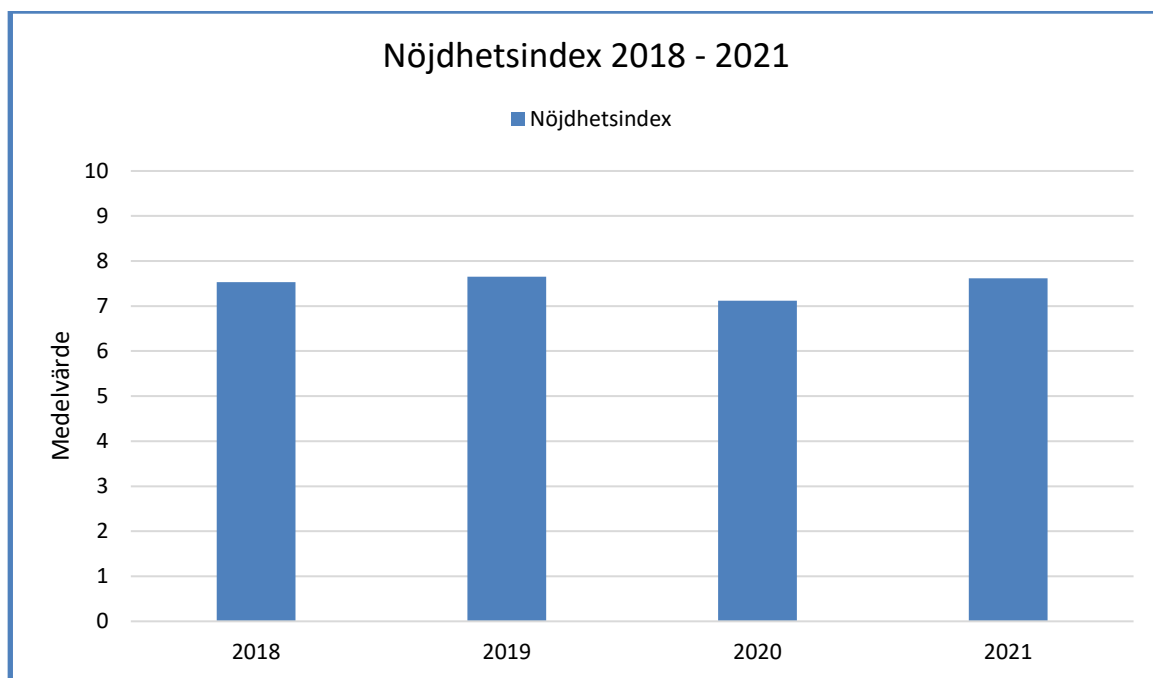
- dels i Sverige verksamma inom de teknik- och kunskapsbaserade sektorerna av arbetsmarknaden
- dels i Sverige verksamma tjänstemän vid företag och organisationer inom handel, transport, ideella organisationer och övriga servicenäring jämte dessa närstående områden.
- dels personer yrkesverksamma inom 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.
- dels tjänstemän och egenföretagare som är verksamma inom skogs, lantbruk och miljöområdet.
- dels företagare, företagsledare, ägare och delägare inom detalj- och grossisthandel samt service, tillverkning, tjänster, jordbruk, skogsbruk, jakt, gruvor och mineralutvinning. Rätt att bli medlem tillkommer även företagares make eller maka och övriga familjemedlemmar som deltar i verksamheten samt inom ovanstående verksamhetsområdets bransch- eller arbetsgivarorganisationer anställda personer i ledande ställning.

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

| Medlemsutveckling under åren | | | | |
|------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
| <i>1 januari</i> | 721 053 | 654 310 | 635 787 | 606 924 |
| <i>31 december</i> | 720 165 | 721 053 | 652 217 | 622 498 |

Genom vårt stora medlemsantal möjliggör vi en social trygghet vid omställning för många människor i Sverige. På så vis bidrar vi 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 behandlade 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.



Dataskyddsförordningen (GDPR)

Under året som gått har vi främst arbetat med att förstärka registrerades rättigheter. Anställdas, konsulter och förtroendevaldas rättigheter har stärkts vad gäller hanteringen av registerutdrag och vi har infört ett nytt system för felanmälan- och beställning där dataskyddsfrågor har en egen ingång. Här kan medarbetarna anmäla personuppgiftsincidenter och ställa frågor till dataskyddsombudet.

Vi har gjort vår rutin säkrare och tydligare och underlättat hanteringen genom att ta fram en blankett för sammanställning och inhämtning av underlag till registerutdraget.

Totalt har åtta registerutdrag begärts under året och vi har tagit beslut i sju ärenden gällande rätten att bli glömd.

| | 2018 (maj-dec) | 2019 (jan-dec) | 2020 (jan-dec) | 2021 (jan-juni) |
|-------------------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| Totalt antal incidenter | 4 | 47 | 53 | 88 |
| Anmälda PUI:s till IMY | 4 | 13 | 12 | 1 (återkallad) |

*PUI, Personuppgiftsincidenter som anmäls till IMY (Integritetsskyddsmyndigheten)

Medarbetare

Våra medarbetare hanterar det dagliga i vår kärnverksamhet. Därmed påverkar de också 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.

Vi följer upp förhållandena för medarbetarna genom möten, löne- och medarbetarsamtal, en medarbetarundersökning och två kompletterande PULS-mätningar varje år.

Unionens a-kassa strävar ständigt efter att utveckla medarbetar- och ledarskapet. Medarbetarna bidrar till medlemmarnas upplevelse varje dag och varje timme i veckan.

Ambitionen är att både befintliga och potentiella medarbetare ska uppfatta Unionens a-kassa 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 sin granskning av verksamheten kontrollerar IAF 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 muntligt, skriftligt samt via digitala kanaler och 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 samverkan inom ramen för Sveriges a-kassors organisation finner vi gemensamma lösningar och arbetssätt för vår kärnverksamhet som har bäring på hållbarhetskriterierna. Tolkning av regelverk, lagar och direktiv runt a-kassan görs för att säkerställa en gemensam tolkning och därmed likabehandling för alla som söker arbetslöshetsersättning.

Fackförbund: Unionen, Scen & Film och SYMF

Unionens a-kassa och fackförbund inom vårt verksamhetsområde har gemensamma medlemmar. Vi har ett samarbete med Unionen, det största förbundet inom verksamhetsområdet, men även med Scen & Film (tidigare Teaterförbundet) vars a-kassa tidigare har fusionerat med Unionens a-kassa.

Tillsammans med Unionen har vi ett samarbete inom arbetsgivarorganisationen, FAU, och vi har en avsiktsförklaring om ett övergripande samarbete. Intentionen är att ett samarbete på den övergripande nivån ska säkerställa att respektive organisation utvecklas med fokus på medlemsvärdet.

Unionens medlemsförsäkring

Vi samarbetar även med Unionens medlemsförsäkring där vi har ett informationsutbyte för samtycke till att lämna ut uppgifter om våra ersättningstagare till förbundet - ersättningstagaren får en notifiering när inkomstförsäkringen ställer en samtyckesfråga. Medlemmen får då logga in i Mina sidor och ge sitt samtycke.

Leverantörer

För att påverka hållbarheten ställer vi krav på våra 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. I möjligaste mån anlitar vi kända och etablerade leverantörer som tecknat kollektivavtal.

Unionens a-kassa gör skillnad

Unionens a-kassa är en av Sveriges största arbetslöshetskassor med över 720 000 medlemmar och vi gör skillnad i människors liv. Vi är den ekonomiska tryggheten för personer som lever i otrygga arbetsförhållanden och därmed är i en utsatt situation.

Arbetslöshetsförsäkring möjliggör en omställning i arbetslivet och bidrar indirekt till en ekonomisk tillväxt. Denna omställningsförsäkring förhindrar 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 a-kassa bedriver en rättssäker och kostnadseffektiv verksamhet.

| | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <i>Utbetald arbetslöshetsersättning</i> | 4 552 944 336 | 5 254 588 219 | 2 692 866 721 | 2 363 901 466 |
| <i>Antal ersättningstagare</i> | 59 945 | 66 323 | 42 034 | 38 336 |

Under 2021 har vi satt ihop en informationsgrupp som informerar om medlemskapet och arbetslöshetsförsäkringen i olika sammanhang. Vi har bland annat träffat Trygghetsrådet, ombudsmän på Unionen och ett antal arbetsplatser med risk för varsel. Dessa träffar har skett i digital form.

Digitalisering för säkrare ärendehantering

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

Årets medlemsundersökningar visar att allt fler önskar möta a-kassan digitalt - 58 procent av respondenterna angav det i sina svar. Antalet medlemmar som använder Mina sidor för att fylla i tidrapporten ligger stadigt runt 99 procent.

VARPA och MIR är våra verksamhetsstöd för ersättningsärenden och medlemskapsärenden. De ger oss en digitaliserad och 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 a-kassa är ansluten till Kivra, som är en digital brevlåda för post från myndigheter och företag. Det innebär att våra medlemmar som betalar medlemsavgiften med pappersfaktura och som använder Kivra, med automatik få fakturan till den digitala brevlådan. Medlemmarna kan även betala avgiften med e-faktura och via autogiro. Det ger en miljövänlig, kostnadseffektiv och säker avisering av medlemsavgiften.

Motverkan mot jäv och korruption

Vi följer jävsregler vid ärendehantering och har separata funktioner för grundbeslut och omprövningsbeslut samt för medlemsärenden och ersättningsärenden. Vid regelbundna internkontroller säkerställer 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 arbetslöshetsförsäkringen 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 a-kassa 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. Vid styrelsemöten och beslut i ersättningsärenden tas frågan om jäv upp. Om jäv finns ingår inte berörd ledamot i beslutet.

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

Förtroendevalda och anställda får inte ha personliga intressen hos våra leverantörer som kan påverka utgången av en upphandling eller ett inköp. Vi har även som praxis att inte medverka i avtalsförhandlingar där vi har närstående relationer med avtalsparten eller andra band till exempel ägande.

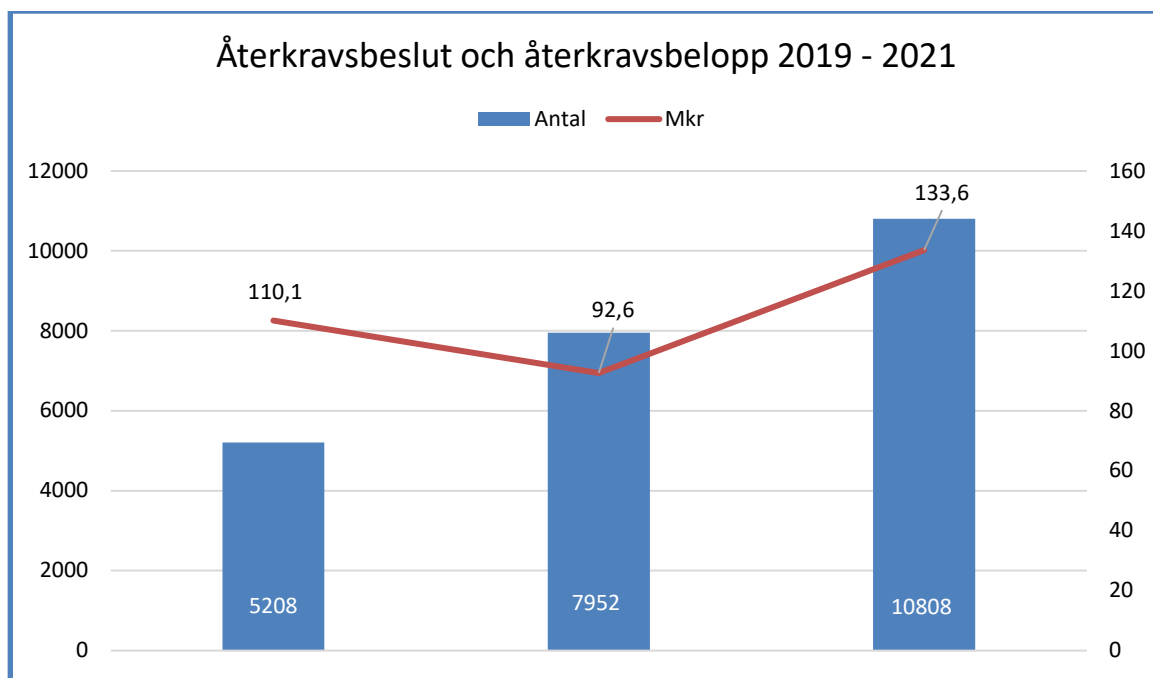
Rese- och logikostnader vid besök hos eller vid resor tillsammans med leverantörer skall alltid betalas av Unionens a-kassa.

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

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

Mätetal

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 | 2021 | 2020 | 2019 |
|----------------------------|------|------|------|
| <i>Antal uteslutningar</i> | 296 | 246 | 249 |
| <i>Antal fränkännande</i> | 125 | 82 | 71 |
| <i>Antal polisanmälan</i> | 321 | 243 | 207 |

Sanktioner som uteslutning 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. Det gäller också när en medlem medvetet eller av grov vårdslöshet har låtit bli att anmäla ändrade uppgifter till arbetslöshetskassan om sådant som har betydelse för rätten till ersättning.

I första hand bedöms om det är aktuellt med uteslutning, som förutom förlusten av medlemskapet innebär ett hinder mot att kunna få arbetslöshetsersättning under 12 månader från uteslutningstillfället. I andra hand och förutsatt att särskilda skäl talar emot uteslutning, bedömer styrelsen om det istället är aktuellt med fränkännande av arbetslöshetsersättning.

Fränkännande innebär ett hinder mot att kunna få arbetslöshetsersättning under en viss period, i normalfallet 130 ersättningsdagar, och där ersättningsdagarna samtidigt förbrukas. Utöver det krävs att den som blivit fränkänd arbetslöshetsersättning arbetar i minst 80 dagar.

Polisanmälan

Arbetslöshetskassorna omfattas sedan den 1 augusti 2007 av Bidragsbrottslagen och vissa ärenden ska därmed polisanmälan.

Underrättelseskyldighet

Arbetslöshetskassorna omfattas sedan den 1 juni 2008 av lagen om underrättelseskyldighet.

Under 2021 ökade antalet återkravsärenden med cirka 2 800 jämfört med 2020. Därmed ökade även antalet uteslutningar, fränkännande och polisanmälningar.

Det totala belopp som återkrävdes 2021 innebar en ökning med cirka 40 procent.

Krav på våra affärskontakter

Unionens a-kassa har valt att samarbeta med en bank som erbjuder en helhetslösning inom banktjänster och kapitalförvaltning genom fondplaceringar. Den fondplacering vi har valt följer hållbarhets- och etikkriterier och innehåller bolag som har relevant arbete med miljö och klimat, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor samt affärsetik. 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 a-kassa eftersträvar att leverantörer och samarbetspartners har kollektivavtal för bra villkor för anställda.

Varor och produkter ska så långt som möjligt vara rättvisecertifierade.

Arbetsmiljö och hälsa

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

Intentionerna med vårt arbetsmiljöarbete 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 vår arbetsmiljöpolicy med riktlinjer och handlingsplaner. Kopplad till denna finns handlingsplaner för de olika områden som ingår i arbetsmiljöarbetet så som till exempel ökad delaktighet, lokaler och arbetsredskap, hälsofrämjande arbete, företagshälsovård, förebygga diskriminering och missbruk.

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.

Under 2021 har vi i huvudsak arbetat hemifrån med anledning av pandemin. Vi har utökat antalet medarbetare för att kunna hantera vårt uppdrag med bibehållen god arbetsmiljö. Vi har anpassat chefskap, rutiner och processer till att fungera digitalt.

De krav som finns inom lagstiftning, föreskrifter och avtal utgör minimum för arbetsmiljöarbetet inom organisationen. Vår ambition är att uppfylla dessa krav med god marginal och att därmed vara ett föredöme för andra.

Hälsofrämjande arbete 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.

Våra policys och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet omfattar följande områden:

- Diskriminering
- Företagshälsovård
- Hot och våld
- Hälsofrämjande arbete
- Krishantering
- Lokaler och arbetsredskap
- Missbruk
- Rehabilitering

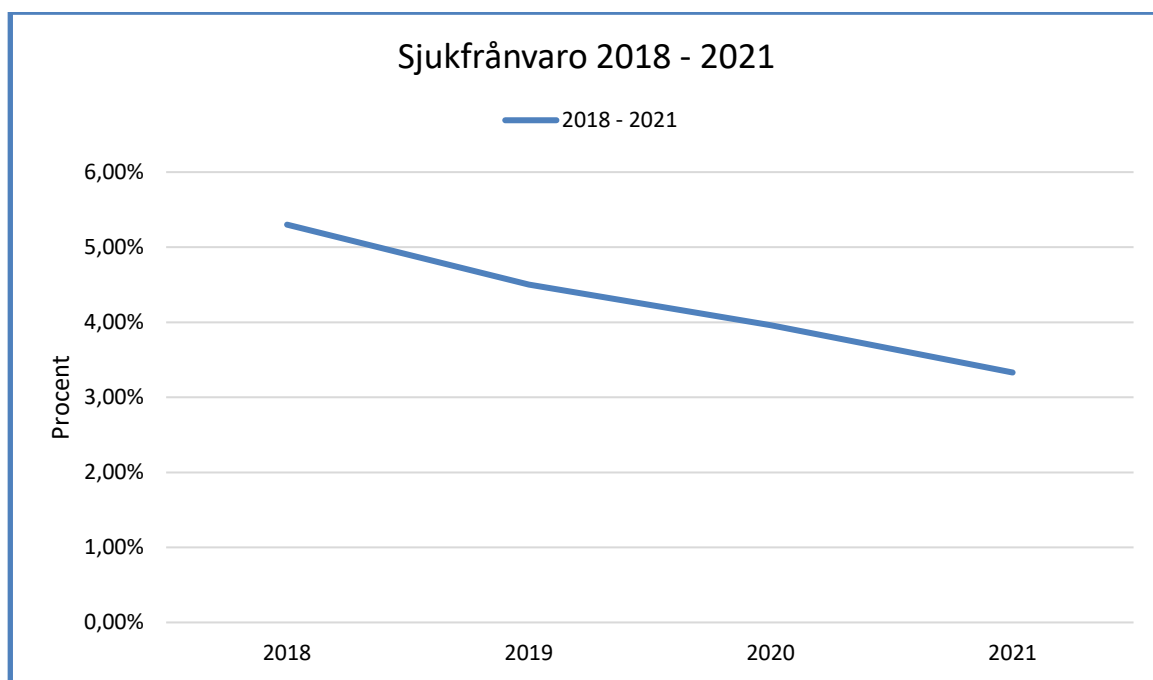
Mättal

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

Samtliga arbetstagare har rätt till ett friskvårdsbidrag på 3 500 kronor per år. Vi följer Skattemyndighetens regler för vilka aktiviteter friskvårdsbidraget kan användas till. I friskvårdsbidraget ingår även massage av massör samt att vi har massagestol på vårt Stockholmskontor.

Under 2021 har vi haft ett utökat friskvårdsbidraget till 4 250 kronor. Antalet arbetstagare som nyttjat bidraget motsvarar 87,7 procent av medeltalet årsarbetskraft.

Under pandemin har vi haft olika insatser för välbefinnande i form av webinarier. Dessa har haft som syfte att öka välbefinnandet när man arbetar hemifrån genom att belysa viktiga påverkansfaktorer såsom rörelse i vardagen, egen mental friskvård och positiv pepp.



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.

| Per sektion, januari–december | Antal personal – tillsvidareanställning | 100 % tjänst - medeltal årsarbetskraft |
|----------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------|
| <i>HR Stab</i> | 8 | 8 |
| <i>Verksamhetsstöd</i> | 16 | 16 |
| <i>Försäkringsverksamhet</i> | 181,78 | 200,14 |
| <i>A-kassan direkt</i> | 28,75 | 27,15 |
| <i>Ledning o Dataskyddsombud</i> | 4 | 4 |
| Summa | 238,52 | 255,29 |

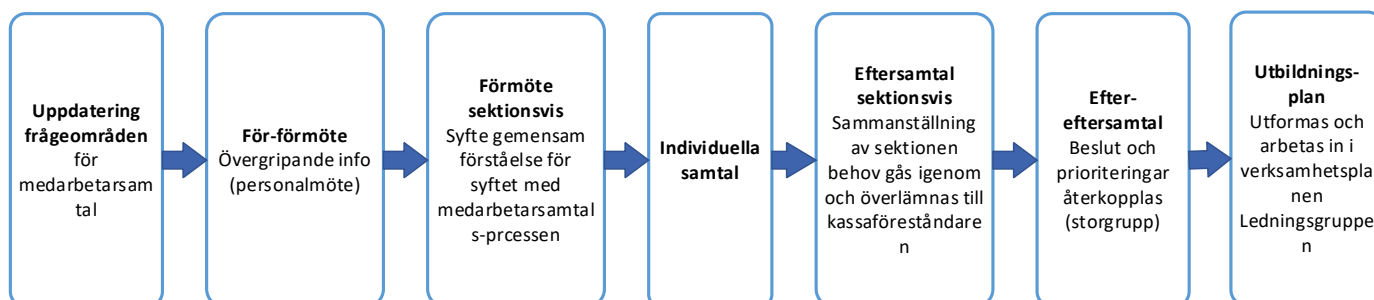
| | | |
|----------------------|--------|-------|
| <i>Antal män</i> | 52,53 | 56,29 |
| <i>Antal kvinnor</i> | 185,99 | 199 |

Sjukfrånvaro

Vi arbetar aktivt med att öka frisknärvaron hos personalen genom en god arbetsmiljö.

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.



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 avtal om allmänna villkor. Avtalet tecknas mellan Förhandlingsorganisationen för Unionen, dess bolag och stiftelse samt Unionens a-kassa (FAU) och Facklig samverkan (Facksam). Avtalet gäller från och med 2020-11-01 och tills vidare.

Samtliga medarbetare omfattas av kollektivavtal. Den 2 maj 2017 tecknade Förhandlingsorganisationen för Unionen, dess bolag och stiftelse samt Unionens a-kassa (FAU) och Facklig samverkan (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 a-kassas kärnverksamhet har inte någon väsentlig påverkan på miljön. Verksamheten har påverkan inom användningen av material, energi, vatten, biologisk mångfald, utsläpp till luft och vatten.

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

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 leverantörer av sopsortering som är anslutna till FTI (Förpacknings- och Tidningsinsamlingen) och uppfyller dess krav.

Under 2020/2021 har vårt kontor i Malmö genomgått en omfattande renovering som inneburit att vi utökat antalet arbetsplatser från 28 till 41 på samma yta. I alla delar av renoveringen har vi eftersträvat att återanvända en så stor del som möjligt av inredningen. Vad gäller den inredning som vi behövt byta ut har vi så långt som möjligt försökt använda oss av återbruk, både vad gäller det vi köpt in och det som vi inte kunnat behålla. Som exempel har gamla bord använts till pausytor och grupprum, köksluckor har målats om, skrivbord har bytts ut men till återbrukade underredan. Inredning som inte har återanvänts har gått till återbruk eller återvinning. Belysningen är bytt till lågenergi LED.

Vår hyresvärd för kontoret i Malmö har under 2021 börjat tillhandahålla källsortering med följande fraktioner - vilket i samband med renoveringen även införts på kontoret: kontorspapper, wellpapp, glas, metall, plast, pappersförpackningar och matavfall.

I april 2021 beslutade styrelsen för Unionens arbetslöshetskassa att sänka medlemsavgiften till 140 kronor per månad från den 1 juli 2021, det vill säga en sänkning med 30 kronor per månad. En projektgrupp tillsattes som fick i uppdrag att administrera sänkningen. Projektet genomfördes huvudsakligen via digitala kanaler. Som en primär kravställning skulle projektet präglas av trygghet och god kommunikation med informerade medlemmar, medarbetare, förtroendeorganisation och samarbetspartners. Fokus i planeringsarbetet var därför att ta fram en kommunikationsplan samt en bemanningsplan för att kunna möta ett eventuellt ökat antal inkommande kontakter i samband med sänkningen.

Informationen om sänkningen av medlemsavgiften gick ut via olika kanaler som anpassades utifrån mottagargrupper. Det handlade om postala utskick (fysiskt eller digitalt), aviutskick, mejl, muntlig information och information på webbplats och intranät.

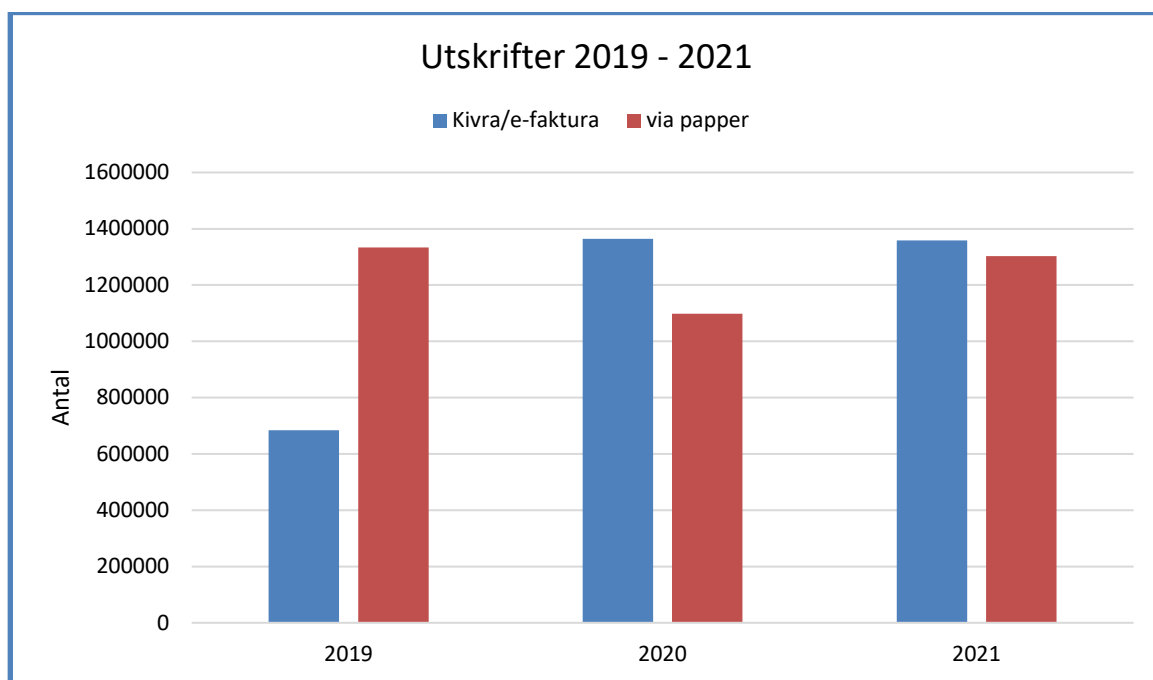
Projektet löpte på enligt plan och ökningen av antalet inkommande kontakter var marginell. Betydligt fler medlemmar visade sig också vara anslutna till Kivra än beräknat, och huvuddelen av informationsutskicken kunde därför göras digitalt. Det och omförhandlingar av avtalen kring utdata ledde bland annat till sänkta portokostnader vilket innebar gynnsamma kostnadsfördelar för projektet.

Under pandemin har vi inte haft någon utdelning av morgontidningar i pappersform, vi endast har haft dem i digital form.

Vi har börjat signera avtal och dokument med bank-ID och möteshandlingar till styrelsen har digitaliserats.

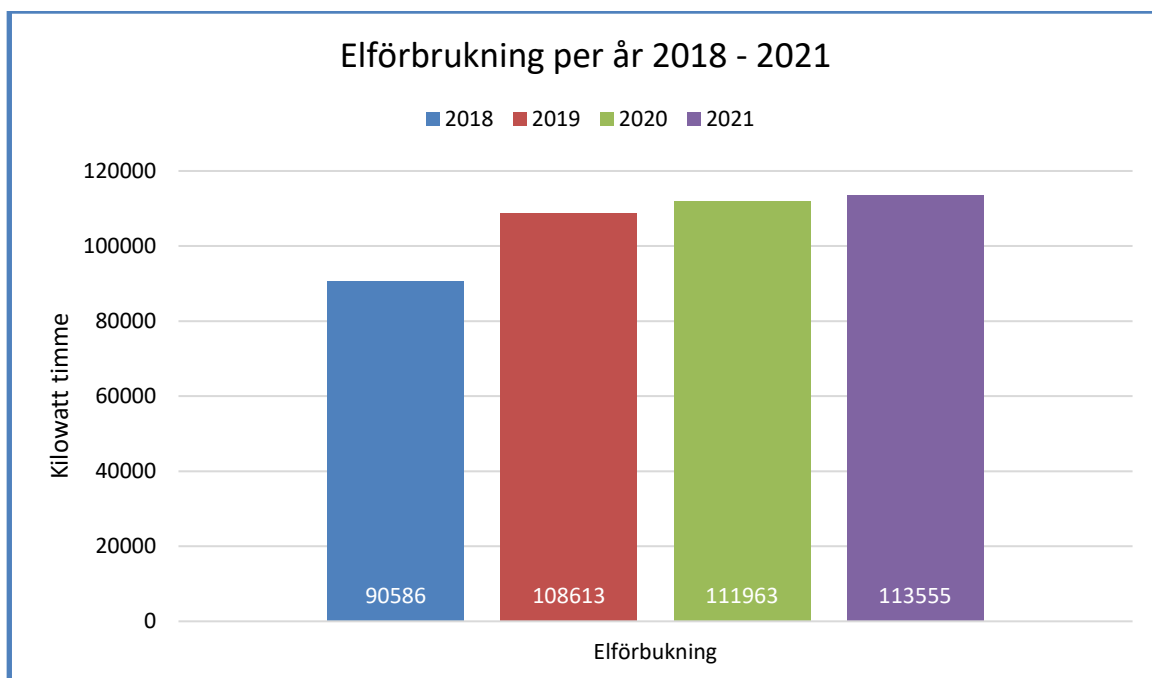
Informationsmaterial och årsredovisningen finns numera enbart i digital form.

Våra ersättningstagare kan skicka vissa handlingar och tidsrapporterna digitalt. 99 procent av våra ersättningstagare använder just digital tidsrapportering.



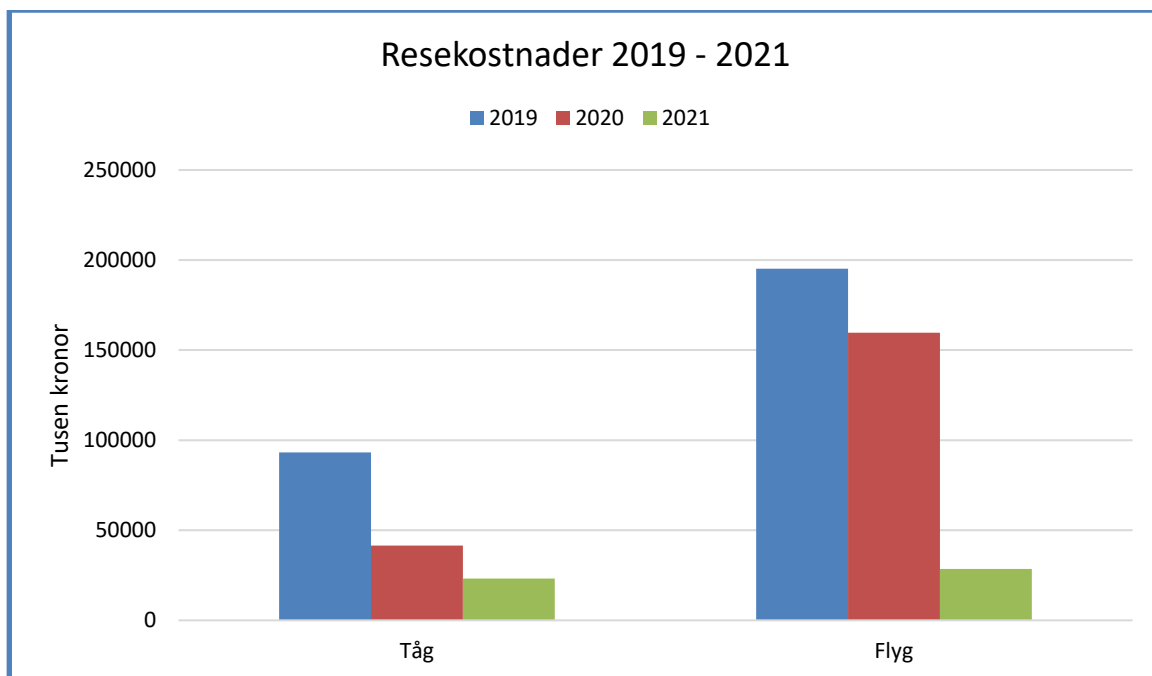
Den energi vi använder ska ha så liten miljöpåverkan som möjligt och det strävar vi efter att påverka i de avtal vi tecknar.

Vår fastighetsägare i Stockholm har genomfört borrning av geolager för att skapa förutsättningar för aktiv säsongslagring av värme och kyla.



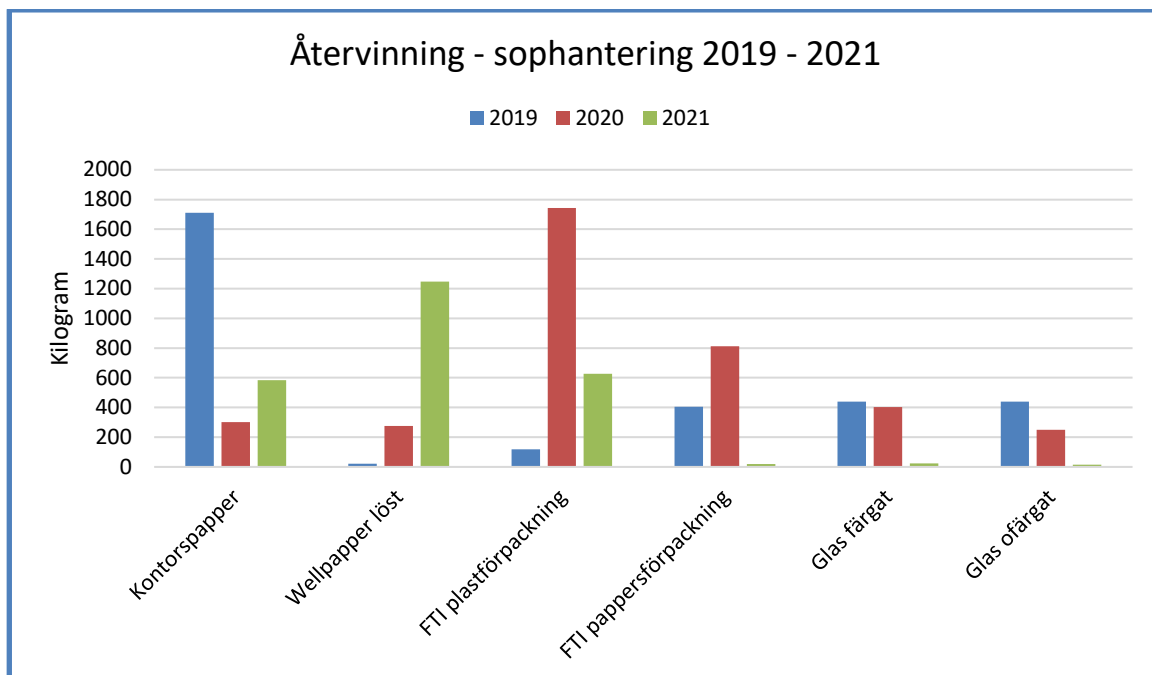
Elförbrukningen räknas från april 2018 då vi flyttade till Skansbrogatan. För 2020 och 2021 redovisas även elförbrukningen på vårt Malmö kontor.

Både interna och externa möten samt domstolsprocesser har varit digitala under året, vilket har minskat resandet för mötesdeltagare och för vår styrelse. Från och med i år har vi endast en föreningsstämma, mot tidigare då vi hade två föreningsstämmor per år.



Fastighetsägaren i Stockholm har installerat en miljöstation så att vi som hyresgäster har en sophantering med källsortering av glas, metall, papper och plast.

Den källsortering som numera finns på vårt Malmö-kontor är gemensam med övriga hyresgäster i fastigheten och därför är det inte möjligt för oss att redovisa den återvinningen.



Genom vår återvinning har vi möjliggjort att återvunnet material kan användas istället för jungfruligt (nyproducerat) vilket sparar både resurser och energi.

Vår återvinningsgrad för materialåtervinningen har ökat med 537 kg under året jämfört med 2020, och energiåtervinningen har ökat med 48 kg jämfört med 2020.

Vår återvinning motsvarar följande utsläppsbesparingar av CO2 under 2021:

- plast 1 129 kg CO2
- papper 741 kg CO2
- alternativa råvaror 16 kg CO2.

Den källsortering som numera finns på vårt Malmö-kontor är gemensam med övriga hyresgäster i fastigheten och därför är det inte möjligt för oss att redovisa den återvinningen.

Sekretesspapper 2019 - 2021

