

**Hållbarhetsrapport**  
**Unionens a-kassa**  
**2022**

## 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 .....	10
Myndigheter.....	10
Samarbetspartners.....	10
Unionens a-kassa gör skillnad.....	11
Digitalisering för säkrare ärendehantering .....	11
Motverkan mot jäv och korruption.....	12
Arbetsmiljö och hälsa.....	15
Mätal.....	16
Med miljö i åtanke.....	18

## Inledning

Styrelsen för Unionens arbetslöshetskassa avger härmed hållbarhetsredovisning för 2022.

---

Det här är Unionens arbetslöshetskassas hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2022. Rapporten omfattar hela verksamheten som bedrivs på två kontor, ett i Stockholm och ett i Malmö. Verksamheten sysselsätter ungefär 260 medarbetare och omfattar drygt 728 000 medlemmar. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6:e och 7:e kapitlet. Vi har också i viss mån följt 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 framtida utvecklingsområde är att identifiera tydligare indikatorer som är mätbara i större utsträckning.

### Vår påverkan

Vi har ett ansvar att verka för en hållbar utveckling baserat på tre områden av hållbarhet; den sociala, den ekonomiska och den miljömässiga. Vårt hållbarhetsarbete innebär att vi i våra beslut och aktiviteter strävar efter att ta hänsyn till dessa tre områden.

Vårt största och viktigaste bidrag till hållbar utveckling är inom de sociala och ekonomiska områdena, även om bidraget inom miljöområdet också är väsentligt.

### 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.

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 uppdrag reglerat 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 och vi är också en 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 saktighet 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 §

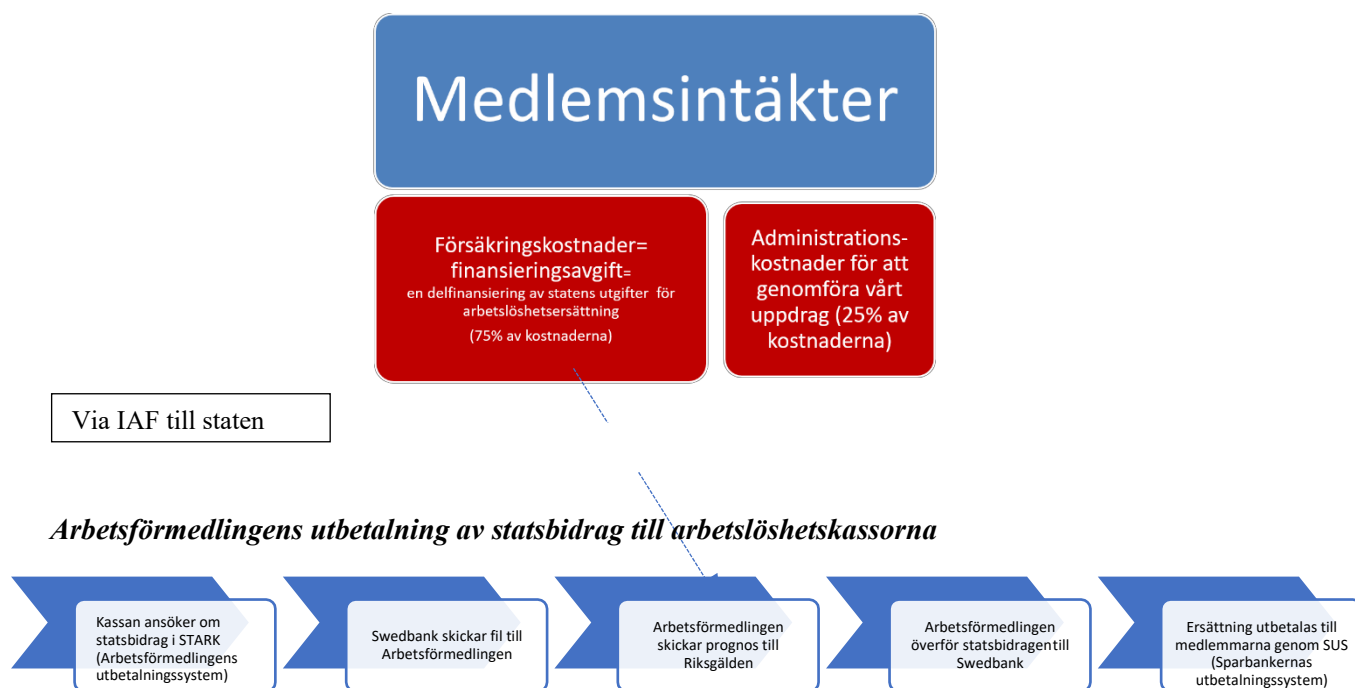
En arbetslöshetskassa ska, för varje kalendermånad, betala en finansieringsavgift till staten för finansiering av del av statens kostnader för utbetald ersättning för varje medlem som fanns i a-kassan den sista dagen i månaden. Finansieringsavgiften ska motsvara 131 procent av den under månaden genomsnittligt 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 har en fastställd struktur i beslutanderätt och en mötesstruktur som ska driva utvecklingen framåt och säkerställa måluppfyllnad 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 i enlighet med vår förteckning för styrdokument.

## **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.

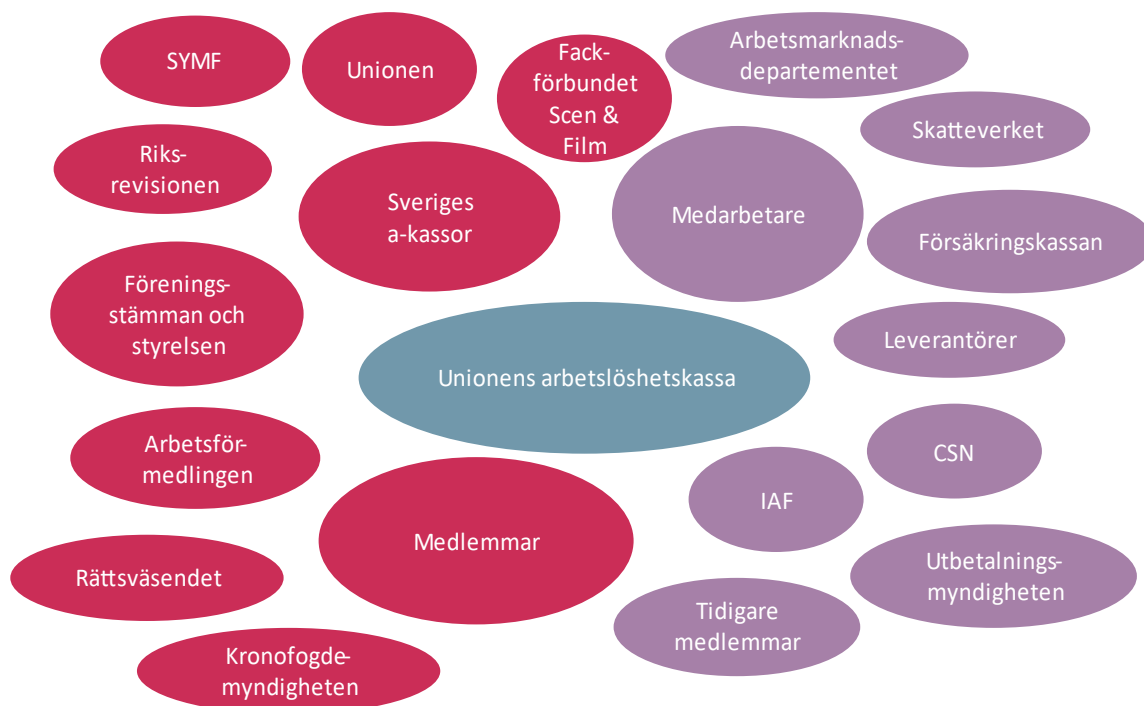
Våra övergripande mål och ledord är kvalitet, effektivitet, tillgänglighet, professionalism och engagemang med ett rättssäkert och kostnadseffektivt perspektiv.

- 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 hundra procent 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 728 000 medlemmar och vårt verksamhetsområde är begränsat till:

- Personer som inom Sverige är verksamma inom de teknik- och kunskapsbaserade sektorerna av arbetsmarknaden.
- Tjänstemän som inom Sverige är verksamma vid företag och organisationer inom handel, transport, ideella organisationer och övriga servicenäring jämte dessa närstående områden.
- Personer som är verksamma inom svensk scenkonst, film, radio, television och därmed jämförlig verksamhet till musiker och korister yrkesverksamma i svenska symfoniorkestrar, kammarensembler, musikteater, teaterföretag, statlig- 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.
- 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.
- Tjänstemän och egenföretagare som är verksamma inom skogs, lantbruk och miljöområdet.
- 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.

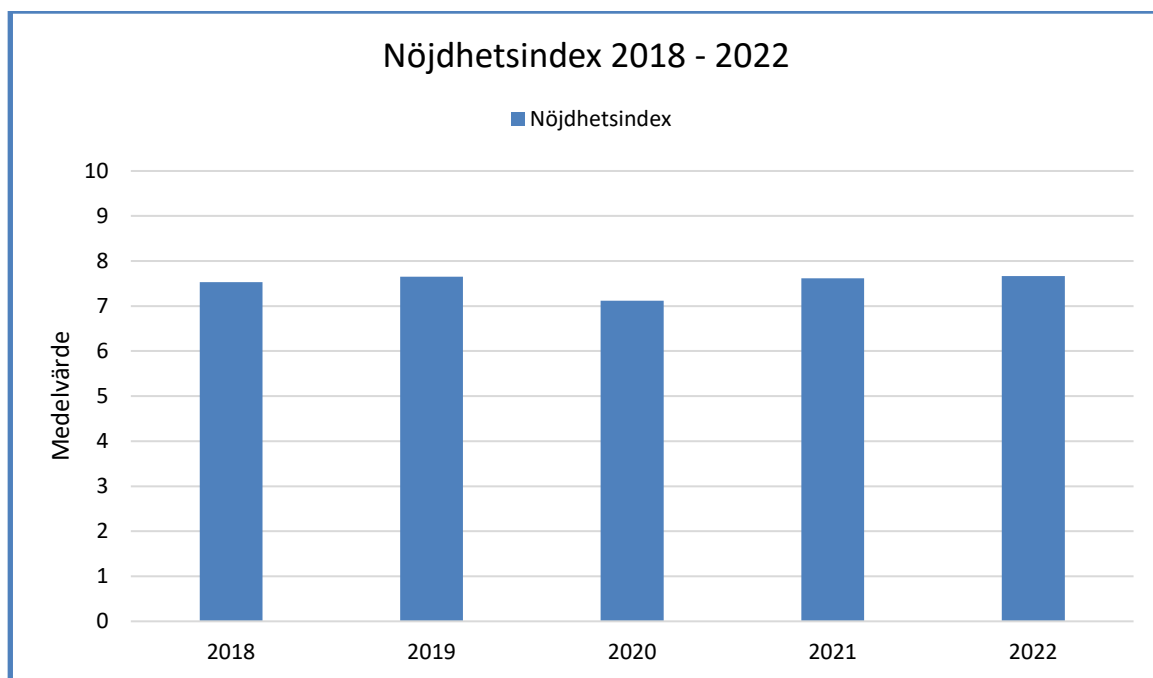
Medlemsutveckling under åren					
	2022	2021	2020	2019	2018
1 januari	720 789	721 053	654 310	635 787	606 924
31 december	728 635	720 165	721 053	652 217	622 498

Den 1 januari 2019 fusionerade Unionens arbetslöshetskassa med Svensk handels arbetslöshetskassa (SHA). Det innebar att medlemsantalet över en natt ökade med 12 000, det vill säga de medlemmar från SHA som ingick i fusionen.

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)

Fokus för hela verksamheten har under 2022 främst varit införandet av nya ärendehanteringssystemet Våra sidor. Vid införandet var funktionen för registerutdrag inte på plats och vi upprättade därför en tillfällig rutin. Även uppdateringar av registerförteckning och risk- och konsekvensbedömningar har varit i fokus under året. Utöver det har ett nytt avtalshanteringssystem upprättats och implementerats.

På vår webbsida har vi arbetat med att stärka dataskyddet, där nya verktyg tillkommit för hantering av filmer och statistik. Samtycket för kakor har också förbättrats.

I december råkade en driftleverantör ut för en IT-säkerhetsincident och a-kassorna fick stänga sina system i förebyggande syfte. Systemen kom i drift efter en vecka. Uppföljningsarbete pågår in under 2023.

Antalet personuppgiftsincidenter som anmälts i vår interna digitala portal har ökat under året. Det beror troligen på att det blivit enklare att anmäla i och med införandet av den nya portalen och de informationsinsatser som gjorts.

*Antalet begärda registerutdrag är 8 och antalet beslut gällande rätten att bli glömd är 6.*

	2018	2019	2020	2021	2022
	(maj-dec)				
Totalt antal incidenter	4	47	53	88	113
Anmälda PUI:s till IMY	4	13	12	1 (återkallad)	6

Grunden i dataskyddsförordningen utgår från mänskliga rättigheter och rätten till privatliv. Vi jobbar aktivt med dataskydd för våra medlemmar och anställdas räkning.

## **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.

### **Informationsutbyte med myndigheter**

Vi har ett informationsutbyte med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kronofogdemyndigheten CSN och Pensionsmyndigheten. Informationsutbytet sker främst via våra it-system, men även skriftligt och muntligt.

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, till största delen inom miljöområdet och med hänsyn till mänskliga rättigheter.

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

Vi kommunicerar på olika sätt med våra leverantörer, mestadels 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 lite mer än 728 000 medlemmar och vi gör skillnad i människors liv. Vi utgör en ekonomisk trygghet för personer som lever i otrygga arbetsförhållanden och som därmed befinner sig 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.

	2022	2021	2020	2019	2018
Utbetald arbetslöshetsersättning	2 775 796 163	4 552 944 336	5 254 588 219	2 692 866 721	2 363 901 466
Antal ersättningstagare	39 328	59 945	66 323	42 034	38 336

## Digitalisering för säkrare ärendehantering

Med teknikutveckling ökar digitaliseringen, vilket främjar en mer effektiv och säker miljö för både ärendehantering och för medlemmen.

Årets medlemsundersökningar visar att allt fler önskar möta a-kassan digitalt - 55 procent av respondenterna angav det i sina svar. Antalet medlemmar som använder Mina sidor för att fylla i tidrapporten ligger stadigt runt 99 procent.

Våra sidor 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 får 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 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 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.

Jävsfrågan är också en separat punkt på dagordningen vid styrelsemöten. Den som är jävig får anmäla det i inledningen av mötet och lämna mötet när frågan behandlas. Bland annat lämnar vår kassaföreståndare regelmässigt mötet under samtliga beslutspunkter där han har fattat det första beslutet i ärendet. Det är också vanligt att arbetstagarrepresentanter anmäler jäv i ärenden som de har varit med att utreda.

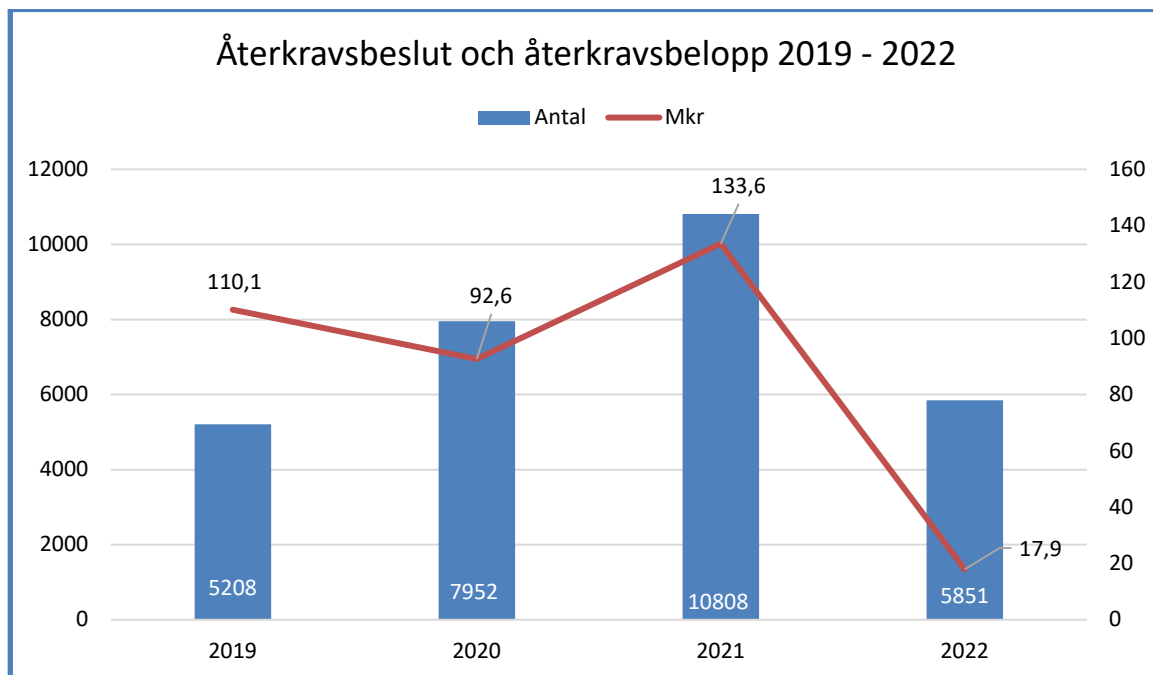
Rese- och logikostnader vid besök hos eller vid resor tillsammans med leverantörer skall alltid betalas av Unionens a-kassa.

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.

## Mätal

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.



	2022	2021	2020	2019
Antal uteslutningar	257	296	246	249
Antal fränkännande	84	125	82	71
Antal polisanmälan	311	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 i stället 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.

Regeringen har gett i uppdrag till Arbetsförmedlingen, CSN, Försäkringskassan, Migrationsverket, Pensionsmyndigheten och Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) att studera i vilken omfattning det sker felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen och vad dessa fel beror på. Kunskap om omfattning och bakomliggande orsaker till att de olika felen sker är nödvändig för att effektivisera insatser mot bidragsbrott, fusk och felaktiga utbetalningar.

Inom vår verksamhet är korrekta utbetalningar ett viktigt och prioriterat område. Det ekonomiska tillskott vi får med anledning av uppdraget, ger oss större möjligheter att prioritera området. Samtliga a-kassor ska sedan redovisa till IAF hur bidraget används. IAF kommer också att genomföra granskningar och omfattningsstudier av ärenden hos respektive a-kassa.

För en mer effektiv satsning kommer även Sveriges a-kassor fortsätta samordna insatser för a-kassorna. Under 2022 började ett större projekt planeras för att utforma träffsäkra, förebyggande och uppföljande rutiner. Rutinerna ska bland annat utöka möjligheterna till stöd för att identifiera ärenden eller situationer som behöver kontrolleras eller utredas. I projektet ska även mallar tas fram för uppföljning och redovisning samt gemensamma och a-kassospecifika sammanställningar av uppnådda resultat och effekter.

## **Ändringar under 2022**

### **Visselblåsning**

Den 17 juli 2022 trädde det andra steget i kraft av lagen om skydd för personer som rapporterar missförhållanden (2021:890, även kallas visselblåsarlagen). Det innebär att vi är skyldiga att tillhandha ett system för visselblåsning för skyddskretsen som räknas upp i lagstiftningen. För att uppfylla kraven använder vi ett digitalt visselblåsarsystem, Qnister Whistle.

Inför införandet av visselblåsarsystemet har vi tagit fram arbetsrutiner och policys. Funktionen för att visselblåsa nås från vårt intranät och från vår webbplats, men det är också möjligt att rapportera via telefon eller ett personligt möte. All hantering av visselblåsningar och eventuella fördjupade utredningar sköts av Qnister och Insatt om är externa samarbetspartners. Vår chefsjurist och verksamhetscontroller utgör ett internt visselblåsarteam som också sköter kontakten med Qnister och Insatt.

Att vi tillhandahåller verktyg för att visselblåsa säkert är ytterligare en byggsten i en hållbar verksamhetsutveckling för ett flertal områden.

### **Skattereduktion på medlemsavgifter**

Från halvårsskiftet 2022 blev det billigare att vara med i en a-kassa tack vare en skattereduktion som riksdagen beslutat om. Den som betalat medlemsavgift till a-kassan behöver inte göra något själv för att dra nytta av avdraget. A-kassan meddelar Skatteverket och avdraget kommer automatiskt med i medlemmens självdeklaration.

Syftet med förslaget är att underlätta och uppmuntra att fler ansluter sig till arbetslöshetsförsäkringen för att ha ett försäkringsskydd vid eventuell arbetslöshet. Genom det möjliggörs en ökad trygghet vid omställning, vilket bidrar till hållbara sociala förhållanden och mänskliga rättigheter.

### **Snabbare verkställighet av återkrav**

Från den 1 september 2022 skedde lagändringar i utökningsbalken, vilket innebär att beslut om återkrav nu kan verkställas snabbare.

Genom förslaget kan myndigheter och a-kassor vända sig till Kronofogden direkt. Syftet med ändringen är att effektivisera verkställigheten och att undvika dubbla processer i allmän domstol och förvaltningsdomstol. Förslaget bedöms inte ha några effekter på miljön.

### **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.

### **Qnister**

I situationer där kravet på kollektivavtal inte är uppfyllt hos en potentiell avtalspart som vi vill jobba vidare med, ställer vi vanligtvis krav i särskilda avtalsvillkor som fastställer när ett kollektivavtal senast ska vara tecknat.

Ett exempel på det är företaget Qnister som förband sig att teckna kollektivavtal senast den 30 juni 2022, vilket också uppfylldes. På det sättet bedriver vi ett aktivt arbete för ett schysst arbetsliv och har en socialt hållbar upphandling. Varor och produkter vi köper in ska så långt som möjligt även vara rättvisecertifierade.

## **Arbetsmiljö och hälsa**

På Unionens a-kassa är alla medarbetare hundra procent 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.

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

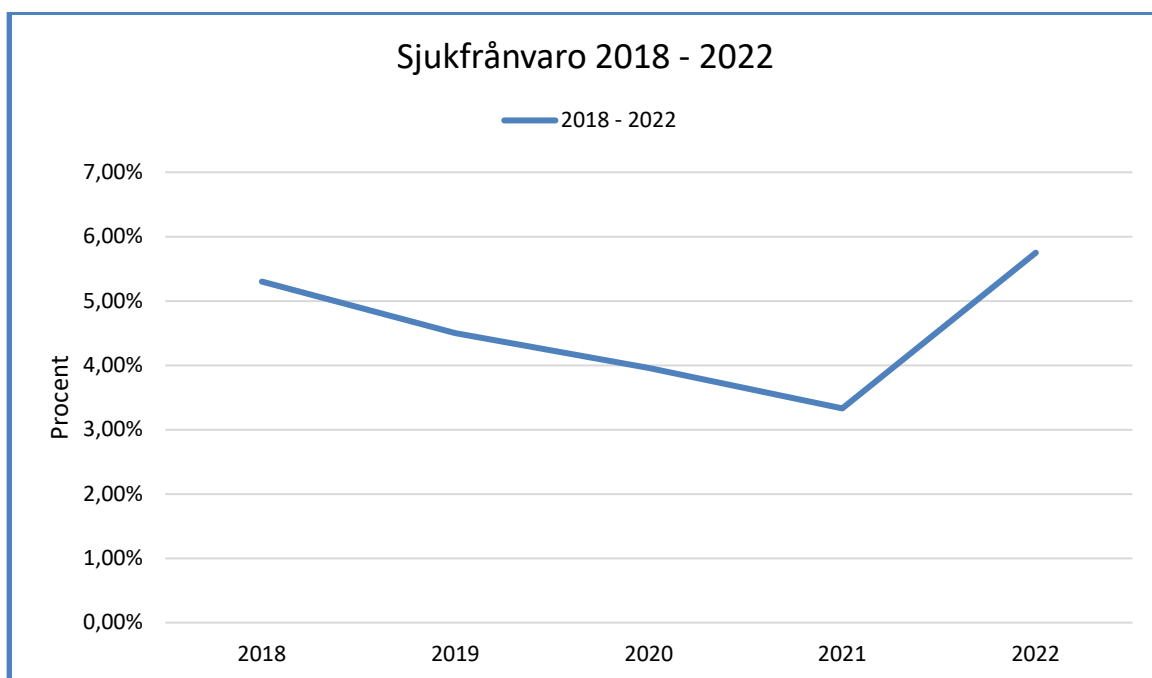
## Mättal

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 meningsfyllt 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. Bland annat kan friskvårdsbidraget användas till att få massagebehandling av en massör på arbetsplatsen. Som friskvård erbjuds även en massagestol på båda våra kontor. Antalet arbetstagare som nyttjat bidraget motsvarar 76,8 procent av medeltalet för årsarbetskraften.

Vi har fortsatt med olika insatser för välbefinnande i form av webinarier även under 2022. Dessa har haft som syfte att öka välbefinnandet genom att belysa viktiga påverkansfaktorer som rörelse i vardagen, egen mental friskvård och positiv pepp.

Alla chefer på a-kassan har gått en arbetsmiljöutbildning.



Kommentar: Ny beräkning från 2022 vilket innebär att tjänstlediga och föräldralediga inte är med i beräkningen.



## 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	Heltidstjänst - medeltårsarbetskraft
HR Stab	8,74	7,8
Verksamhetsstöd	17,47	15,6
Försäkringsverksamhet	205,5	190,9
A-kassan direkt	28,59	27,2
Ledning o Dataskyddsombud	3	3,4
<b>Summa</b>	<b>263,3</b>	<b>244,9</b>

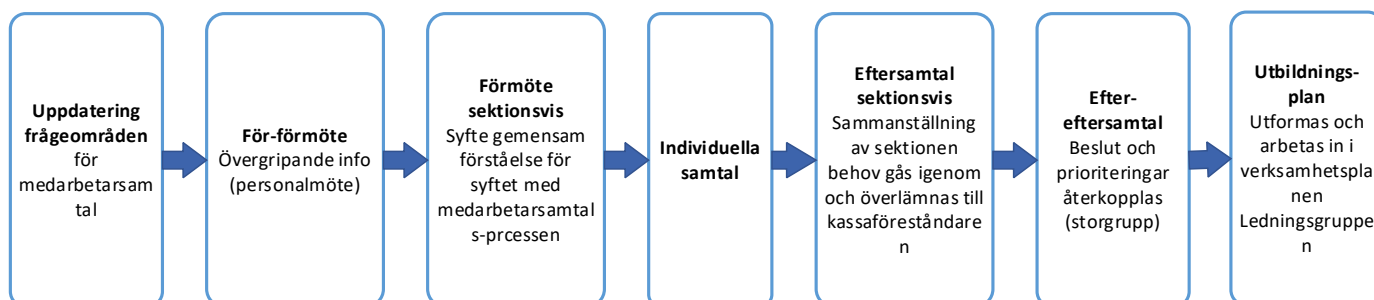
Antal män	54,08	48,98
Antal kvinnor	209,22	195,9

## 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 den 1 november 2020 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.

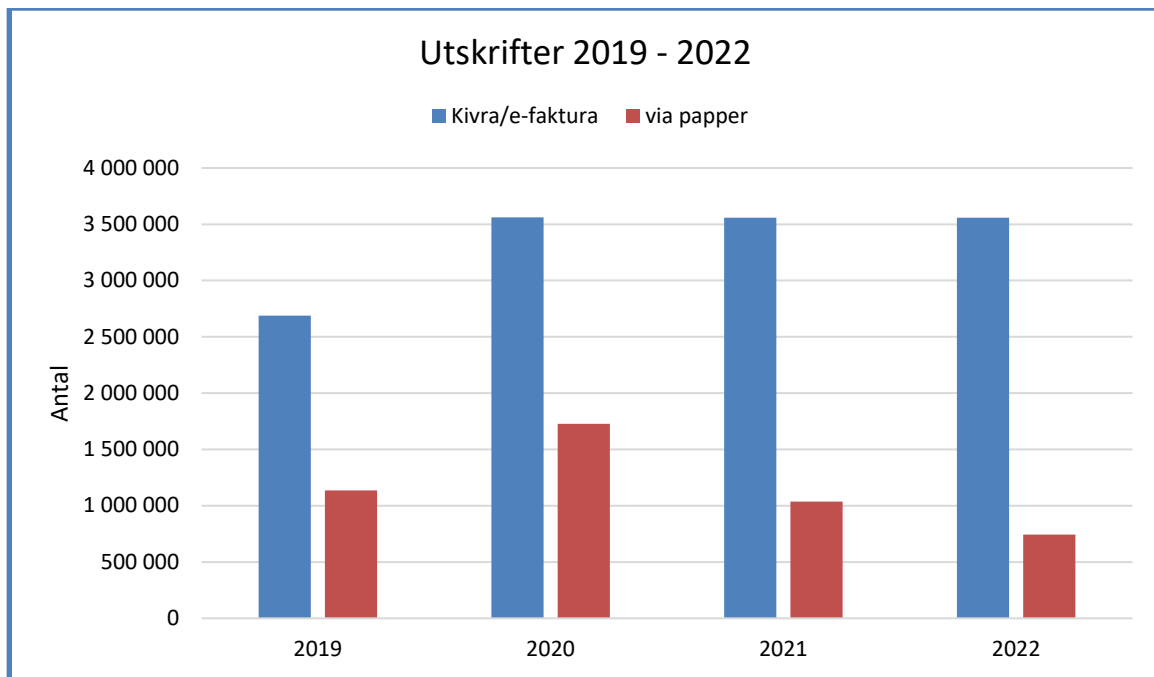
Genom teknikutveckling och digitalisering minskar vi vårt pappersanvändande på ett radikalt sätt. Den energi vi använder ska ha så liten miljöpåverkan som möjligt och i avtal strävar vi efter att detta följs. Våra leverantörer ska i största möjliga mån vara miljöcertifierade och materialet vara miljömärkt. 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.

## Pappersanvändning

Från mars 2022 är kontoret återigen huvudarbetsplatsen. Mer personal på kontoret kan innebära en ökning av utskrifter, vilket kan ge en större miljö- och klimatpåverkan.

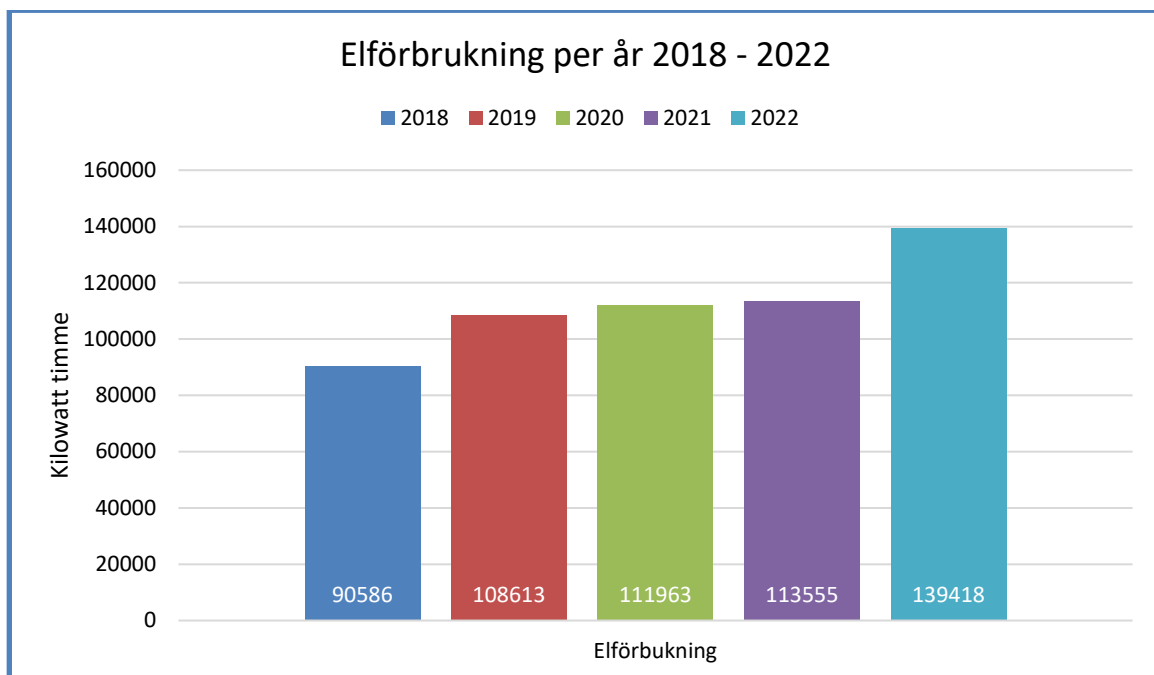
Vi minskar pappersanvändningen genom att:

- Vi använder digitala alternativ som exempelvis e-signering och e-faktura när det är möjligt och minskar användningen av förbrukningsmaterial.
- Vi fortsätter med att signera avtal och dokument med bank-ID. Möteshandlingar till styrelsen skickas digitalt.
- Informationsmaterial och årsredovisningen finns numera enbart i digital form.
- Våra ersättningstagare kan skicka vissa handlingar och sina tidrapporter digitalt. 99 procent av våra ersättningstagare använder sig av digital tidrapportering.



### Energi och elförbrukning

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



Elförbrukningen räknas från april 2018 då vi flyttade till Skansbrogatan. Från 2020 redovisas även elförbrukningen på vårt kontor i Malmö. Från mars 2022 är kontoret huvudarbetsplatsen, vilket inneburit en ökad elförbrukning.

## Resor

När nu kontoret är vår huvudarbetsplats igen, kan även ett ökat resande innebära en större miljö/klimatpåverkan.

Vi följer våra riktlinjer och instruktioner för resor - alla medarbetare och förtroendevalda reser klimatsmart i så stor utsträckning som möjligt för att samtidigt upprätthålla en god arbetsmiljö. Alla resor ska ha ett klart definierat syfte och när det är möjligt ska telefon- och videomöten övervägas före ett möte som kräver resa.

Vi ska i största möjliga mån använda färdmedel och resesätt som ger minst påverkan:

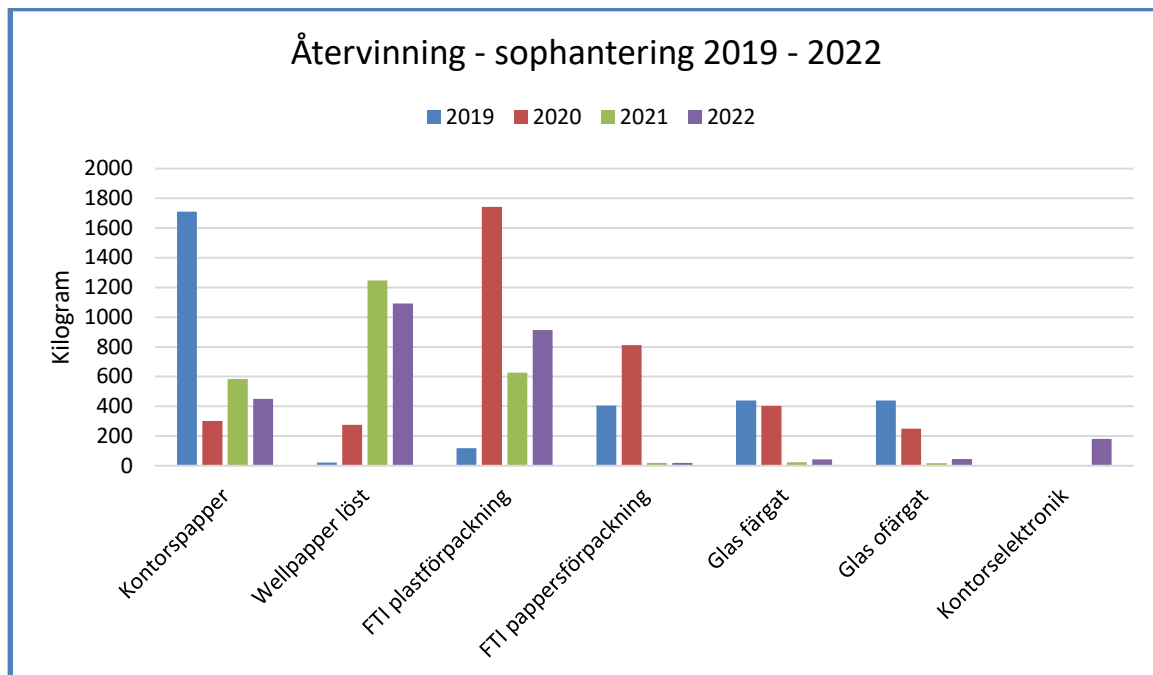
- Vi reser med tåg när det är möjligt.
- Om det är nödvändigt att flyga väljer vi flygbolag som har moderna och mer bränslesnåla flyg, direktflyg och/eller klimatkompenserade flygresor.
- Vi väljer miljövänliga hotell.
- Vi väljer kommunaltrafik framför taxi och bil. Om det är nödvändigt att åka bil och taxi, reser vi flera i samma bil eller väljer miljötaxi.

Våra styrelsemöten är både digitala och fysiska på plats i Stockholm. Vartannat möte har varit digitalt under 2022, vilket medfört ett mindre resande för våra styrelseledamöter.



## Återvinning

På kontoret i Stockholm installerade fastighetsägaren en miljöstation under 2020 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, därför är det inte möjligt för oss att redovisa den återvinningen.

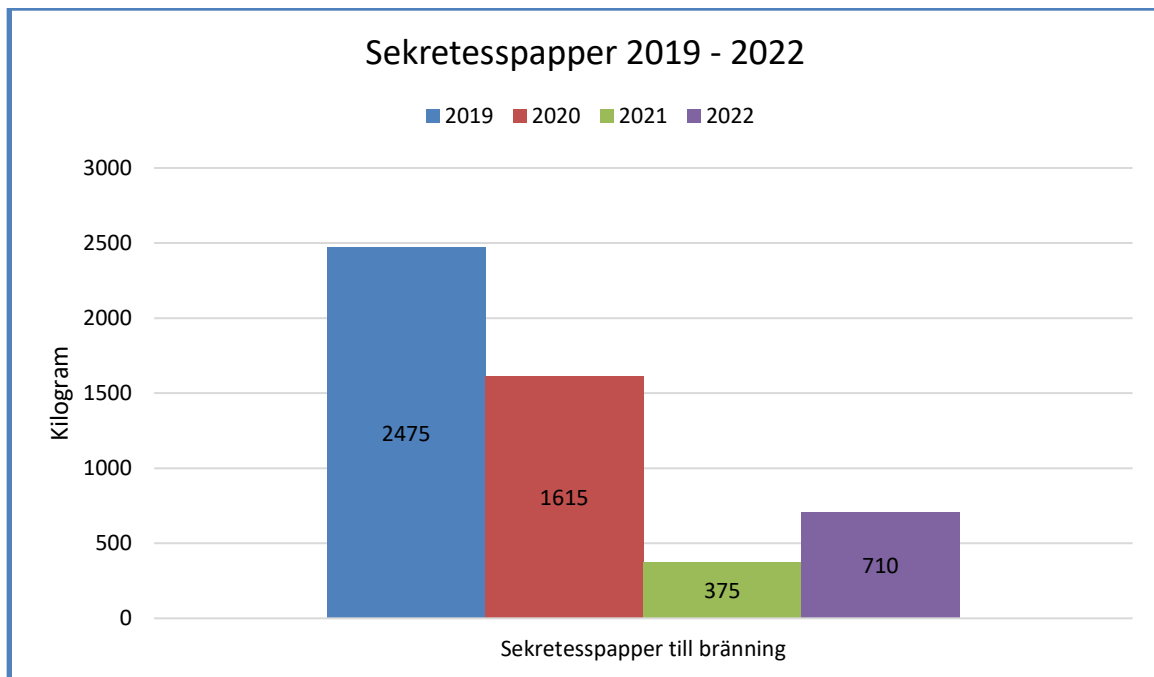


Genom vår återvinning har vi möjliggjort att återvunnet material kan användas i stället för jungfruligt (nyproducerat) vilket sparar både resurser och energi.

Vår återvinningsgrad för materialåtervinningen har ökat med 147 kg under året jämfört med 2021, och energiåtervinningen har ökat med 87 kg jämfört med 2021.

Vår återvinning motsvarar följande utsläppsbesparingar av CO<sub>2</sub> under 2022:

- plast 1 645,20 kg CO<sub>2</sub>
- papper 624,80 kg CO<sub>2</sub>
- elektronik 330,84 kg CO<sub>2</sub>
- alternativa råvaror 34,40 kg CO<sub>2</sub>



### **It-utrustning**

Förbrukningsmaterial, exempelvis trasiga tangentbord, slängs i elektroniklådor som sedan går till återvinningen.

Skärmar skänks bort till personal medan datorer och Ipads återvinns genom att de returneras eller återsäljs till leverantören. De datorer som behöver slängas hanteras enligt gällande rutin som innebär att de först töms så att de är helt rena från information.