



IFMETALL

Vår arbetsplats | Vår organisation | Vårt samhälle

VERKSAMHETS- BERÄTTELSE 2020

INNEHÅLL

Förbundsstyrelsens förord	4
Vår arbetsplats	6
Vår organisation	14
Vårt samhälle	22
Förbundets organisation	31
Hållbarhetsrapport 2020	37
Revisorns yttrande	41
Årsredovisning och koncernredovisning för IF Metall	42
Förvaltningsberättelse	43
Noter till resultat- och balansräkning	57
Revisionsberättelse	70

FÖRBUNDSSTYRELSENS FÖRORD

2020 blev inte likt något annat år. Tidigt på våren slog pandemin till och alla planer ställdes på ända. Krisen var oväntad och snabb. Smittan tog inte bara människoliv och pressade sjukvården hårt. Den slog även mot industrin, våra arbetsplatser och våra jobb. Situationen var extraordinär.

Att så många medlemmar kunde gå ned i arbetstid i stället för att varslas – och att de som trots allt förlorade jobbet fick en höjd a-kassa – berodde på att regeringen lyssnade på fackföreningsrörelsen och levererade blixtnabba krispaket. Här spelade naturligtvis vår facklig-politiska samverkan med Socialdemokraterna stor roll.

Våra förtroendevalda och anställda gjorde ett fantastiskt jobb för att stötta medlemmarna i pandemin. Under 2020 tecknade vi drygt 3 000 avtal om korttidsarbete som omfattade över 90 000 medlemmar. Samtidigt hade vår a-kassa en så stor arbetskapacitet att vi till och med kunde hjälpa andra arbetslöshetskassor som hade det ännu tuffare än oss.

Vårens avtalsrörelse fick skjutas upp till hösten. Läget var helt enkelt för osäkert för att teckna avtal i mars – vi hade omöjligt kunnat nå positiva resultat när många medlemmar var korttidspermitterade. Så vi prolongerade, förlängde, det dåvarande avtalet.

Avtalsförhandlingarna återupptogs i oktober och då var förbundet verkligen på fötterna. I ett utmanande läge, mitt i en världsomspännande pandemi, nådde vi bättre villkor och löner för Sveriges industriarbetare. I våra nya normerande avtal finns reallöneökningar, fortsatta avsättningar till deltids-pension och en låglönesatsning för de som tjänar minst. Det resultatet hade våra förhandlare aldrig lyckats nå utan en stor och stark fackförening i ryggen. LO och Svenskt Näringsliv enades även om ett försäkringspaket med bättre pensionsvillkor, särskilt för unga.

Parallellt med avtalsrörelsen var LAS-frågan mycket komplicerad. Förbundet var drivande i att få till parternas förhandlingar om trygghet och omställning, eftersom vi har kongressbeslut på att komma till rätta med otrygga anställningar och bristen på kompetensutveckling. Dessa LO-gemensamma förhandlingar avslutades tyvärr under hösten, när PTK och Svenskt Näringsliv sade ja till slutbudet medan LO sade nej.

Det betydde inte att IF Metall lämnade walkover i frågan om anställningstrygghet. Problemen med otrygga anställningar och bristen på kompetensutveckling finns ju fortfarande kvar och måste fortfarande lösas. Det var dessutom viktigt att få till en partslösning, för att övertrumfa den statliga LAS-utredning som redan låg på bordet och som kraftigt skulle ha försämrat anställningstryggheten och maktbalansen mellan parterna. Så vi fick söka andra vägar att påverka.

Efter nya förhandlingar med PTK och Svenskt Näringsliv kunde vi tillsammans med Kommunal ansluta oss till partsöverenskommelsen. Den innehåller nu, förutom ett bra system för kompetensutveckling och en viktig begränsning av långa inhyrningar, tydliga förbättringar när det gäller visstid och hyvling. Det bästa hade naturligtvis varit om alla LO:s förbund hade varit med på uppgårelsen, men den dörren var redan stängd.

Nu kommer förbundet att delta i de fortsatta förhandlingarna mellan parterna och politiken om frågan om anställningstrygghet. Det är viktigt för oss. Vi behöver vara med och utforma framtidens

trygghet och omställning. Vi kan inte låta avgörande frågor för våra medlemmar avgöras av andra och vi vill inte släppa makten över spelreglerna på arbetsmarknaden till hoppande politiska majoriteter. Det är genom förhandlingar med arbetsgivarna som vi bäst försvarar medlemmarnas intressen – inte minst när det gäller anställningstryggheten.

När pandemin bröt ut var vi tvungna att skjuta upp vår ordinarie kongress, som skulle gå av stapeln i maj. In i det sista försökte vi få till en fysisk, avskalad och smittsäkrad kongress på senhösten, men smittläget försämrades och restriktionerna skärptes. Vi valde till slut att genomföra en digital extra kongress som endast förrättade val och beslutade om ansvarsfrihet.

Naturligtvis var detta en inskränkning av vår demokratiska process, men hälsan och säkerheten måste alltid gå först. Stadgarna reglerade inte denna oväntade händelseutveckling, så förbundsstyrelsen fick laga efter läge och försöka göra det bästa möjliga av en svår situation.

I pandemin har vår organisation visat stor förmåga att ställa om i stället för att ställa in. Det gäller inte bara kongressen. Avgörande verksamhet – allt från medlemsmöten, representantskap och avtalsråd till utbildningar, företagsbesök och skyddsronder – har genomförts digitalt i stället för fysiskt. Det gäller även vår internationella verksamhet, som ökar i betydelse under en global pandemi. Viktiga frågor som pandemins effekter, brexit och EU:s förslag om minimilöner har hanterats på digitala möten över landsgränserna. Alla dessa lärdomar om att bedriva digital verksamhet tar vi med oss in i framtiden.

Vi kan ännu inte överblicka vad pandemin kommer att göra med industrin och med vårt samhälle, men året 2020 visade vilken stor kapacitet som finns i vår organisation. Medlemmarna behöver sin fackförening som allra mest i kristid – och nu kunde vi visa att vi är som allra bäst när det verkligen gäller. Förbundsstyrelsen vill framföra sitt varma tack till förtroendevalda och anställda på alla nivåer i vår fackförening, för stora och ovärderliga insatser under ett exceptionellt pandemiår.



IF METALLS HANDLINGSLINJER FÖR ARBETSPLATSEN

- IF Metall ska teckna riksavtal med löneökningar och rätt kollektivavtal på alla arbetsplatser inom våra områden där vi har medlemmar.
- IF Metall ska vara en aktiv part i företagets utveckling av teknik, organisation och arbetsmiljö för att säkerställa hållbara, utvecklande och trygga arbeten för medlemmarna.
- IF Metall ska speciellt uppmärksamma kvinnors arbetssituation och göra särskilda insatser för att stärka kvinnors yrkesutveckling på arbetsplatsen och inom alla våra avtalsområden.

VÅR ARBETSPLATS

Avtalsförhandlingarna inleddes, pausades och återupptogs – med framgång. I slutet av året satte vi märket, lönenormen för den svenska arbetsmarknaden. Alltför hårda regler i sjukförsäkringen fortsatte att ställa till det för våra sjuka och skadade medlemmar. Och debatten om skyddsombuden fortsatte rasa. Men vi ger oss inte. Vi står upp för våra skyddsombud. Och vi kräver en mänskligare sjukförsäkring. Våra medlemmar ska kunna, orka och vilja arbeta ända fram till pensionen.

Regionala skyddsombud

IF Metall har totalt 10 921 arbetsplatser med cirka 80 000 medlemmar som våra 281 regionala skyddsombud har tillträdesrätt till. Under året genomfördes 3 337 besök samt 1 299 administrativa skyddsronder. Dessutom gjordes 979 återbesök.

Pandemin slog hårt mot den regionala skyddsombudsverksamheten, eftersom stora delar av verksamheten vilar på det fysiska mötet och möjligheten att på plats syna våra medlemmars arbetsmiljö. När smittspridningen blev för stor avstannade en stor del av det arbetet. De besök som gjordes var vid olyckor och större förändringar på arbetsplatser, exempelvis vid installation av nya maskiner. För att ändå vara behjälpliga för arbetare och arbetsgivare infördes administrativa skyddsronder med mer fokus på covid-19 och att förebygga smitta.

Ett skyddsroundsprotokoll togs fram via LO och implementerades i Fokus. Protokollet tillät att våra regionala skyddsombud kunde kontakta arbetsgivare på distans och genomföra riktade skyddsronder kring just covid-19. Arbets sättet är inte optimalt, men kommer, så länge pandemin håller i sig, att utvecklas och justeras till mer än bara smittspridning.

Den årliga konferensen för regionala skyddsombud ställdes in eftersom den inte gick att genomföra på ett smittsäkert sätt. I stället för en stor konferens har videokonferenser med arbetsmiljöansvariga på avdelningarna hållits löpande under året. Dessa har varit uppskattade och har underlättat kommunikationen.

Stärkt lokalt arbetsmiljöarbete, SLA

Förbundet har under flera år arbetat med riktad fokus på de avdelningar som ligger lägst på besöksstatistiken. Utöver det har stöttning getts vid nyval av arbetsmiljöansvariga eller av andra anledningar då avdelningar begärt det. Under året har de fysiska besöken uteblivit till förmån för digitala möten och mer övergripande stöttning.

Rehabilitering

Under året har Arbetsmiljöverket arbetat med förslag till en ny föreskrift om arbetsanpassning. Vi har, tillsammans med övriga LO-förbund, framfört vår kritik mot förslaget genom både remissvar och kontakter med politiker och Arbetsmiljöverket. Trots detta beslutade Arbetsmiljöverket i december om den nya föreskriften om arbetsanpassning som börjar gälla från den 1 juni 2021.

Trycket på våra förtroendevalda och anställda, att vara ett starkt och kunnigt stöd i rehabiliteringsprocessen, har fortsatt varit hårt. Att kunna se tidiga tecken, och se till att rehabiliteringsåtgärderna kommer igång tidigt i processen, är av väldigt stor betydelse för att lyckas. Målet är att våra medlemmar får det stöd och den hjälp de behöver för att kunna återgå i arbete eller få hjälp att anpassa arbetet, och att insatser görs så tidigt att medlemmarna inte utförsäkras.

Behovet av stöd till våra försäkringsinformatörer, skyddsombud och förhandlare är fortsatt stort när det gäller rehabiliteringsfrågor. Under året har det genomförts en central rehabiliteringskurs i Stock-

holm medan en kurs i Kiruna fick ställas in. Rehabiliteringsfrågorna diskuterades även på årets Trygghetskonferens, som genomfördes digitalt uppdelat på två dagar.

Försäkringsinformation och medlemsförsäkringar

I stort sett alla försäkringskonferenser och träffar med IF Metalls försäkringsinformatörer fick ställas in under året. Avdelningarnas uppsökeriverksamhet med försäkringsinformation på arbetsplatserna fick ställas om: från vanliga arbetsplatsbesök till möten i större lokaler, uppdelade träffar med mindre antal deltagare, möten utomhus på parkeringar och en hel del telefoninformationer. Trots det har våra uppsökande försäkringsinformatörer informerat drygt 7 600 anställda på närmare 500 arbetsplatser om försäkringar, och samtidigt hjälpt till med att hitta närmare 2 700 försäkringsärenden under året.

Under året har drabbade medlemmar fått sammanlagt närmare 280 miljoner kronor i ersättning från förbundets medlemsförsäkringar och arbetslösa medlemmar har fått sammanlagt 10 miljoner kronor utbetalt från inkomstförsäkringen.

Under året beslutade förbundet tillsammans med Folksam att höja åldersgränserna inför 2021 i vissa försäkringar, så att de harmonierar bättre med den höjda pensionsåldern. Dessutom har vi förbättrat kvalifikationsreglerna till Sjuk- och efterlevandeförsäkringen för de medlemmar som arbetar i ett anpassat arbete eller i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

Totalt tre lokalavdelningar har beviljats särskilda projektmedel för riktad försäkringsinformation, bland annat mot anställda på Samhall och i bemaningsbranschen.

Rättshjälp

På grund av att de fysiska rättshjälpsmötena och genomgångarna av inkomna ärenden inte kunde fullföljas enligt normala rutiner skickade förbundet från och med mars månad in samtliga rättshjälpärenden för handläggning till LO-TCO Rättsskydd

AB. Förbundet och Rättsskyddet har haft kontinuerlig kontakt kring ärendena, men Rättsskyddet fick ansvara för frister, överklagandetider och dylikt under bedömningen av ärendet.

Under året har 84 ansökningar om rättshjälp i försäkrings- och arbetsrättsärenden kommit in och överlämnats till LO-TCO Rättsskydd AB. Av dessa beviljades 35 stycken rättshjälp. Samtidigt har sammanlagt 101 ärenden avslutats, vilka resulterade i 24,7 miljoner kronor till berörda medlemmar.

Avtalsförsäkringar

Förhandlingarna mellan LO och Svenskt Näringsliv, om våra avtalsförsäkringar, pågick under hela året och den 15 december undertecknades överenskommelsen som i korthet bland annat innehåller följande:

- Att åldersgränsen sänks för när inbetalning av pensionspremie till Avtalspension SAF-LO ska göras under en treårsperiod; från 25 års ålder till 22 års ålder.
- Att pensionspremien till Avtalspension SAF-LO ska rapporteras, beräknas, inbetalas och överföras månadsvis till pensionsförvaltaren.
- Att den så kallade vållandeprövningen vid arbetsjukdom tas bort, vilket betyder att alla godkända arbetssjukdomar kommer att ersättas enligt skadeståndsrättsliga regler.
- Att en självrisk på 500 kronor införs för alla arbetsskador.
- Att kravet på läkarintyg för nära anhörigs skada vid dödsfall i arbetet tas bort.
- Att åldersgränsen för ersättning vid cancersjukdom orsakad av asbestexponering tas bort.
- Att parterna enats om en ny förhandlingsordning och en hantering av överkonsolideringen i AFA Sjukförsäkringsaktiebolag.

Stärkt lokalt försäkringsarbete, SLF

Under året har regeringen beslutat om många tillfälliga förändringar i socialförsäkringsbalken på grund av covid-19 och för avdelningarnas trygghetsansvariga har det inneburit mycket extra arbete. Behovet av stöd och hjälp att tolka de tillfälliga

förändringarna har varit stort och förbundet har stöttat de trygghetsansvariga genom samtal och digitala möten.

Referensgrupper Nollvibrationsgruppen

RISE-projektet Nollvibrationsskador har haft digitala kontakter under året, men också hunnit avslutats med resultatet att ett nytt Noll VIB-centrum startas 2021. Centret, som ska drivas av RISE, kommer bland annat att jobba med vibrationssanering och seminarium.

Bemanningsanställdas arbetsmiljö

Bemanningsanställdas arbetsmiljö är fortsatt en viktig fråga för IF Metall. Gruppen har haft en träff under våren för att kartlägga arbetet framåt.

Socialförsäkringsgruppen

Sjukförsäkringen har verkligen varit i fokus under året då många av bristerna i rehabiliteringskedjan har blivit belysta under pandemin. Det har bland annat handlat om människor som blivit utförsäkrade på grund av sviterna av covid-19 eller människor som fått operationer och läkarbesök inställda. Många tillfälliga förändringar i sjukförsäkringen har gjorts och förbundet arbetar för att en del av dessa ska bli permanenta. Vi fortsätter kampen för en frisk sjukförsäkring. Gruppen har haft täta digitala kontakter under året.

Regionala skyddsombud

Under 2019 sattes en referensgrupp ihop bestående av regionala skyddsombud och arbetsmiljöansvariga på avdelningar. Målet för gruppen var att genomlysna och bearbeta uppdraget regionalt skyddsombud, i ett första skede genom att gå igenom våra skyddsrondsprotokoll. Arbetet fortsatte under året och var i princip färdigställt när pandemin slog till, dock har arbetet inte kunnat implementeras ännu.

Remisser

Under året har Arbetsmiljöverket, som en konsekvens av pandemin, justerat vissa föreskrifter och vi har, tillsammans med LO, varit delaktiga i fyra

snabbremisser: om skyddsmasker, smittrisker, medicinska kontroller samt användning och kontroll av trycksatta anordningar. Vi har också skrivit ett eget remissyttrande till föreskriften om arbetsanpassning och dess vägledning.

Utöver det har året präglats av Arbetsmiljöverkets regelförnyelse och ett intensivt remissarbete i en mindre arbetsgrupp på LO. Redan 2016 inledde Arbetsmiljöverket ett omfattande arbete för att förenkla och förtydliga regelstrukturen för arbetsmiljöarbetet i Sverige. Nuvarande 67 föreskrifter har brutits upp och tillsammans med de allmänna råden sorterats enligt en ny struktur i 14 nya föreskriftshäften, alternativt sållats bort. Resultatet av detta arbete kan inte beskrivas på något annat sätt än som ett totalt haveri – både i process, form och sak. En generell ovilja att under processen lyssna på arbetsmarknadens parter, benämnda som ”intressenter” av Arbetsmiljöverket, har lett till att man inte bara missar målet utan tvärtom skapar ännu mer otydlighet.

Partsgemensamma projekt

Under året avslutades projektet med att uppdatera skriften Arbeta säkert med skärvätskor, vilket var ett kongressbeslut från 2017. På grund av pandemin hölls inte någon utbildning, däremot har samtliga arbetsmiljöansvariga på avdelningarna informerats.

Standardisering

Året blev en stor omställning för standardiseringsverksamheten. Mycket av det tekniska förarbetet kring att standardisera arbetsmiljöfrågor sker nationellt, men när implementering i internationella standarder ska ske är fysiska möten nästan ofrånkomliga.

Till en början ställdes samtliga internationella möten in och sköts på framtiden. Verksamheten kom inte igång fullt ut under året, även om några internationella möten kunde genomföras till sist.

Pandemin har även hittat sin väg in i standardiseringsvärlden då flera internationella röster höjts för

att skapa en standard kring hur smittspridning ska kunna hanteras på arbetsplatser. Standarden, som fått namnet ISO 45005 och tillhör serien 45001, har påbörjats under 2020 och förväntas vara klar inom kort.

Hållbart arbete och lönesystem

Möjligheterna till framtids- och utvecklingsfrågor minskade under året, både i avdelningarna och på arbetsplatserna. Fokus låg i stället, av förklarliga skäl, på permitteringar och korttidsarbete.

De planerade kurserna i Hållbart arbete, arbetsorganisation och lönesystem fick ställas in. Förbundet genomförde några besök hos avdelningarnas förändringsledare och/eller Hållbart arbete-kommittéer samt höll en digital utbildning/introduktion för nya förändringsledare.

Ute i landet råder en viss begreppsförvirring kring verksamheten Hållbart arbete. Många blandar samman verksamheten med it-verktyget, andra tror att Hållbart arbete är ett färdigt koncept där det finns en mall för hur det ska se ut. Förbundet har därför under året bestämt att framöver i stället jobba med begreppet Framtidens industriarbete som ett övergripande paraply, där arbetsmarknadsfrågor, kompetensutveckling, kompetensförsörjning och arbetsorganisation samt lönesättning ingår. Utbildningen Hållbart arbete, arbetsorganisation och lönesystem har under året därför omarbetats till att heta just Framtidens industriarbete.

För jämställdhet, mot diskriminering

Ett oerhört viktigt jämställdhetsarbete är att få klubbar och avdelningar att arbeta med arbetsorganisation och lönesättning – däri ligger grunden för jämställda arbetsplatser.

En annan viktig sak för att främja jämställdhet och likabehandling är att arbeta med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen, där även arbetet mot trakasserier och sexuella trakasserier ingår. Aktiva åtgärder var också temat för förbundets 8 mars-aktiviteter i år.

En utbildning i aktiva åtgärder hann genomföras innan pandemin lade ett lock över planerade aktiviteter. Veldig många ansökningar inkom, vilket visar att behovet av den här typen av utbildningar är stort. I övrigt har förbundets arbete med jämställdhet främst bestått av telefonrådgivning kring hur lönekartläggningar ska gå till samt vad man bör tänka på vid diskussioner om olika system för lönesättning. Förbundskontorets arbetsgrupp träffades en gång under året.

Förhandlingar och avtal

Under året har 287 nya lokavtal tecknats, jämfört med 333 avtal under 2019. Totalt 341 nya företag omfattas av riksavtal, jämfört med 181 företag 2019. Dessutom har 23 olika utstationeringsavtal nytecknats, vilket är en minskning jämfört med föregående år (48). De flesta tecknades inom Svekavtalets och Teknikavtalet IF Metalls tillämpningsområde.

Under året har 255 arbetsrättsliga ärenden kommit in. Ärendena har bland annat handlat om centrala förhandlingar, konkurser, central medverkan vid avtalsteckning och gränsdragningar (vilket förbund som har avtals- och organisationsrätten).

Avtalsrörelse

På grund av pandemin kunde de pågående riksavtalsförhandlingarna i början av året inte fortsätta, och på mötet den 8 april ställde sig avtalsrådet bakom beslutet att prolongera riksavtalsförhandlingarna till och med den 31 oktober 2020.

Den 31 oktober tecknades de första preliminära riksavtalen om 29 månader som innebar löneökningar och fortsatt utbyggnad av premierna till deltidspension till ett sammanlagt värde av 5,4 procent.

Den 17 november beslutade sedan avtalsrådet att rekommendera förbundsstyrelsen att anta de preliminära uppgörelserna. Detta innebar att vi, tillsammans med de andra förbunden inom Facken inom industrin, satte ett märke som kom att fungera som norm för arbetsmarknadens parter.

Förhandlingar om trygghet, omställning och anställningsskydd

Parallellt med avtalsrörelsen var frågan om anställningstryggheten mycket komplicerad under året. IF Metall har varit drivande i att få till parternas förhandlingar om trygghet och omställning, eftersom vi har kongressbeslut på att komma till rätta med otrygga anställningar och bristen på kompetensutveckling.

Många av IF Metalls medlemmar har otrygga anställningar. Samtidigt går den tekniska utvecklingen fort i industrin, inte minst på grund av digitaliseringen och klimatomställningen. Industrierbetare behöver rustas med ny kunskap för att inte riskera att förlora sina jobb när arbetsuppgifterna förändras.

I den här verkligheten räcker dagens LAS inte till. I praktiken omfattas många anställda inom industrin inte av turordningsreglerna. De som är inhyrda eller visstidsanställda, drygt 20 procent, ingår inte i turordningen även om de har varit på arbetsplatsen länge.

Även tillsvidareanställda som inte får kompetensutveckling saknar en verklig anställningstrygghet. De riskerar alltid att sägas upp vid arbetsbrist, oavsett anställningstid, om de saknar tillräckliga kvalifikationer för tjänsterna som blir kvar efter neddragningen. Nästan sju av tio av IF Metalls medlemmar har inte fått någon kompetensutveckling det senaste året, visar våra medlemsundersökningar.

Därför har IF Metall aktivt sökt en partslösning om trygghet och omställning. Under hösten avslutades de centrala parternas förhandlingar, som pågått under året, när PTK och Svenskt Näringsliv sade ja till slutbudet medan LO sade nej.

Eftersom de LO-gemensamma förhandlingarna var över sökte vi andra vägar att påverka. Det var viktigt att få en partslösning till stånd. Dels för att övertrumfa den statliga LAS-utredning som redan låg på bordet och som kraftigt skulle ha försämrat anställningstryggheten och maktbalansen mellan

parterna, men framför allt för att stärka tryggheten på arbetsmarknaden och kollektivavtalsmodellen.

Tillsammans med Kommunal satte vi oss i slutet av året i nya förhandlingar med PTK och Svenskt Näringsliv. Förutom en begränsning av långa inhyrningar och ett nytt system för kompetensutveckling fick vi till tydliga förbättringar av visstid och hyvling. Det gjorde att vi kunde ansluta oss till partsöverenskommelsen. Det bästa hade naturligtvis varit om alla LO:s förbund hade varit med, men den dörren var stängd.

Genom att IF Metall har ställt sig bakom partsöverenskommelsen är vi med i de fortsatta förhandlingarna om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan parterna och politiken.

Partsgemensamma arbetsgrupper

Arbetet i de partsgemensamma arbetsgrupperna inom olika avtalsområden, som tillsattes i avtalsrörelsen 2017, har fortlöpt under året.

Inom Stål- och metallavtalet har en arbetsgrupp fortsatt att följa den lokala tillämpningen av Trygghet och flexibilitet, TOF, för att lösa tolkningsfrågor av både det centrala avtalets regelverk och de lokala tillämpningarna. Gruppen är också rådgivande till de lokala parterna, så att tvister om tillämpning kunnat lösas lokalt. Arbetsgruppen fortsätter sitt arbete även under kommande avtalsperiod.

En annan arbetsgrupp, också den inom Stål- och metallavtalet, har arbetat igenom det lönebildningsmaterial som parterna tagit fram i tidigare arbetsgrupper. Målet är att ta fram förslag till utvecklad lönebildning och stöttandet av att de lokala parterna arbetar fram nya utvecklade överenskomna lönesystem på arbetsplatserna. Arbetsgruppen fortsätter sitt arbete framöver, utifrån de direktiv som fastställdes i riksavtalsförhandlingarna under året.

Inom Yrkesutbildningsavtalet finns reglerat att maskinförare och truckförare ska gå utbildning för att få yrkesbevis för det aktuella fordonet. Yrkesbeviset administreras av de centrala parterna, som

också ska godkänna och underteckna varje yrkesbevis. En arbetsgrupp har under avtalsperioden sett över möjligheterna till ny tillämpning av regelverket och förenkling av administrationen utan att kvaliteten påverkas. I årets riksavtalsförhandlingar infördes ett nytt regelverk för tillämpning av förarbevis och truckförarutbildning. Det nya regelverket är infört som ny avtalstext i det centrala avtalets bilaga om yrkesutbildning. Arbetsgruppens arbete är därmed slutfört.

Arbetsgruppen för redaktionell översyn av Byggnadsämnesavtalet har under avtalsperioden genomfört en genomgripande redaktionell översyn av avtalstexterna i de allmänna villkoren. Bland annat har språket moderniserats och innehållet blivit tydligare. Arbetet har varit omfattande och förhandlingsdelegationen för Byggnadsämnesavtalet har varit extra inkallade för genomgång och förankring av de nya avtalstexterna. Därefter fastställdes de nya avtalstexterna under årets riksavtalsförhandlingar och ingår därmed i det nya avtalstrycket för kommande avtalsperiod. Arbetsgruppens arbete är därmed slutfört.

En arbetsgrupp inom Industriarbetsgivarnas kompetensråd har under avtalsperioden arbetat med frågeställningar om livslångt lärande kopplat till eventuell höjd pensionsålder och möjligheterna till kompetensutveckling. Arbetet, som skett inom Industriarbetsgivarnas kompetensråds ordinarie arbete, har breddats och ingår nu även i exempelvis valideringsarbetet och framtagande av valideringsverktyg genom deltagande i ESF-projekt. I arbetet har också partsgemensamma besök genomförts på företag för att få fram vilket behov av stöd de lokala parterna har för att formera ett lokalt kontinuerligt arbetssätt för kompetensutvecklingsinsatser för de anställda, men också säkerställa kompetensförsörjningen till företaget. Arbetet fortsätter även under nästa år.

Gränsdragningar

Under året har förbundet haft flera överläggningar om gränsdragning tillsammans med Unionen, Seko, Byggnads, Målarna, GS-facket samt Handels.

Förbundet har dessutom begärt ett avgörande från LO-styrelsen i gränsdragningstvister om grusgropar, krossar och asfaltsverk med Seko och om plasttillverkning med GS-facket.

Förbundet har även medverkat i flertalet sammanträden med förbundsgruppen kopplad till LO:s organisationsplan.

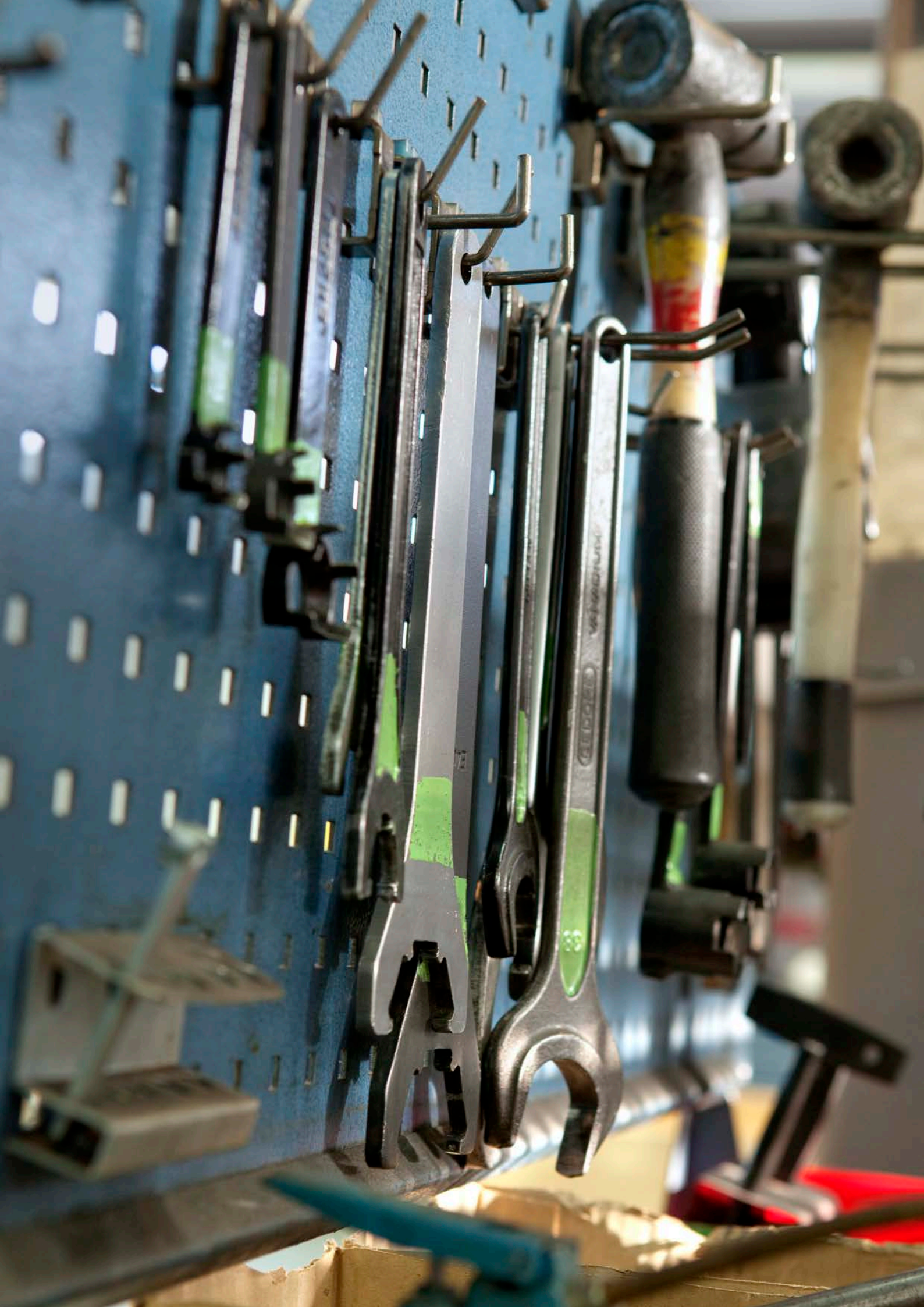
Globalt koncernarbete

Det globala koncernarbetet syftar till att säkerställa goda arbetsvillkor och motverka social dumpning i svenska multinationella företag. Det gör vi bland annat genom att utveckla det internationella fackliga arbetet på såväl förbunds kontor och i klubbar, som bland de lokala fackliga representanterna i svenska multinationella företag.

Den arbetsgrupp som bildades för några år sedan med uppdrag att utveckla förbundets internationella arbete kunde inte slutföra sitt arbete under året.

Utbildningen för samtliga EWC-koordinatorer sköts upp och kommer i stället att genomföras under 2021, via Industrianställda i Norden.

Förbundskontoret har också deltagit på flera möten och seminarier som varit anordnade av bland annat Industri All Europe och Industrianställda i Norden.





IF METALLS HANDLINGSLINJER FÖR ORGANISATIONEN

- IF Metall ska arbeta med att öka organisationsgraden med det fortsatta gemensamma målet att 2020 ha minst 85 procents organisationsgrad.
- IF Metall ska öka andelen kvinnor i beslutande och rådgivande organ, genom att motivera, stödja och öka utbildningsinsatserna; målet om minst 30 procent kvinnor ska vara uppfyllt 2020 på central nivå och avdelningsnivå.
- IF Metall ska stärka medlemskontakterna genom att träffa medlemmar på alla arbetsplatser varje år och lägga särskild vikt på arbetsplatser utan klubb.

VÅR ORGANISATION

Vi arbetar för jämställdhet i vår organisation, på arbetsplatserna och i samhället. Vi står för alla människors lika värde och rätten att älska vem man vill. Vi är en stark röst i samhällsdebatten – det visade vi under avtalsrörelsen och i förhandlingarna om trygghet och omställning. Under pandemin och korttidsarbetet har vår snabba, digitala kommunikation med medlemmar och förtroendevalda fungerat väl.

Organisationsgrad

Under året har antalet yrkesaktiva medlemmar minskat med 279 medlemmar, från 241 944 till 241 665.

Webbinträdet har fått ett stort genomslag det senaste året. Under året ansökte 19 140 unika personer om webinarträd. Det motsvarar 95 procent av alla inträden under 2020.

Förbundets totala organisationsgrad är 75 procent, baserat på ett underlag av 11 317 arbetsplatser.

Organisera – en del av alla uppdrag

Förbundskontoret hjälper och stödjer alla avdelningar i deras organiseringsarbete och har därför under året deltagit på flera arbetsplatsbesök, klubbträffar, styrelsemöten och årsmöten för att prata om handlingslinjerna och visa på goda exempel på organisering. Efter mars månad skedde dock all verksamhet digitalt.

Under året har vi även startat ett arbete kring vikten av att ringa nya medlemmar, att inför förhandlingar tillse att alla medlemmar vet vad som sker samt att alla oorganiserade får frågan om att gå med.

Medlem värvar medlem

Kampanjen uppmanade medlemmar att värva nya medlemmar på den egna eller andra arbetsplatser, och därigenom få en gåva i form av biobiljetter. Under året gjorde förbundet reklam för kampanjen i tidningen Info, i sociala medier, i nyhetsbrev samt på hemsidan. Under året värvades 693 nya medlemmar av 259 medlemmar och förtroendevalda.

Samtal med studerandemedlemmar

Tre lokala skolinformatörer ringde under augusti upp till de 1 225 studerandemedlemmar som hade studerandeavslut i juni och som hade registrerat sitt telefonnummer. 193 av dessa sade att de ville fortsätta som medlemmar, vilket motsvarar 82 procent av dem som kunde bli medlemmar.

Studieverksamhet och organisationslyft

Under året hade förbundet totalt 7 600 deltagare i fackliga utbildningar. Det är en minskning med 12 700 deltagare jämfört med 2019, till största delen beroende på pandemin. Av dem som gick fackliga utbildningar var cirka 2 000 kvinnor, vilket motsvarar 26 procent.

Så gott som alla fysiska utbildningar från april och året ut ställdes in, vilket har gjort att vi i stället kom igång med distansutbildningar. Omställningen var tidskrävande, dels med att ta fram tekniska lösningar, dels med att utbilda studieorganisatörer och handledare i distansteknik och distanspedagogik. Detta har i sin tur lett till att satsningen på Organisationslyftet inte nått önskat resultat vad det gäller ökning av klubbstyrelsernas utbildningsgrad. Antalet medlemmar som har deltagit i Medlemsutbildning är 1 000 personer, vilket är en minskning gentemot 2019 med cirka 1 600 medlemmar. Av dem är det 156 deltagare som har deltagit på våra distansutbildningar.

Under året har förbundskontoret betonat vikten av Organisationslyftet, bland annat på videokonferenser med avdelningarnas studieansvariga samt på olika lokala aktiviteter och konferenser.

Studiekonferensen på våren ersattes med en tvådagars digital konferens. På programmet fanns bland annat Organisationslyftet och vårt administrativa system CRM. Totalt deltog 44 deltagare. Vi delade även ut 2019 års pris för den bästa studieökningen till IF Metall Sörmland, med motiveringen att de har högst procent utbildade förtroendevalda i klubbstyrelsen i områdena Agera, Kollektivavtalet och Förhandling.

Handledarträffen i september genomfördes i stället digitalt den 16 juni. Vi hade medverkan av Kulturparlamentet och retorikföreläsaren Elaine Eksvärd, samt erfarenhetsutbyte mellan handledarna. Totalt deltog 121 handledare.

Strategiträffar

Totalt har nio strategiträffar genomförts med sammanlagt 143 deltagare. På träffarna diskuterades kongressen, det aktuella läget, Organisationslyftet, det politiska läget, trygghet och omställning, avtalsrörelsen och varumärkesplattformen.

Kongress

Förbundets femte ordinarie kongress – på temat Hållbar framtid – var planerad att genomföras den 11–15 maj i Stockholm. I slutet av mars beslutade förbundsstyrelsen, på grund av rådande omständigheter, att flytta kongressen till sen höst. I april beslutades att kongressen skulle genomföras den 23–27 november i Västerås.

När smittspridningen ökade igen under tidig höst gjorde förbundsstyrelsen bedömningen att det inte var möjligt att genomföra en fysisk kongress och beslutade därför att ställa in ordinarie kongress. I stället skulle en digital extra kongress genomföras under en dag, för att hantera ansvarsfrihet för styrelsen för den gångna kongressperioden samt genomföra val till kongressvalda förbundsuppdrag. Den extra kongressen genomfördes den 17 december. Utöver de 300 ombuden samt revisorer, valberedning och förbundsstyrelseledamöter medverkade också en ombudsman per avdelning, totalt cirka 400 personer.

Jämställdhet

Förbundet ser på jämställdhet som en kunskapsfråga och arbetar kontinuerligt med att utbilda medlemmar, förtroendevalda och anställda i frågor som rör jämställdhet. Den lokala verksamheten är grundbulten i arbetet. I oktober genomfördes en digital konferens för avdelningarnas jämställdhetsansvariga för att byta erfarenheter och lägga strategier för kommande jämställdhetsarbete.

Nätverk för kvinnor är en av våra strategier för ökad jämställdhet. Det finns en rad lokala nätverk runt om i landet för förtroendevalda och medlemmar samt två centrala nätverk för kvinnor inom förbundet – ett för lokala ombudsmän och ett för kvinnor i ledande position, som träffades digitalt under året.

Fokus på träffen för lokala ombudsmän var nätverkande samt en inspirerande föreläsning om hur hjärnan fungerar. När nätverket för kvinnor i ledande position – det vill säga ledamöter och första ersättare i förbundsstyrelsen, avdelningsordförande och vice avdelningsordförande – träffades medverkade förbundsordförande Marie Nilsson och pratade om hur covid-19 påverkat det fackliga arbetet och höstens kommande utmaningar och möjligheter.

Årets 8 mars hade temat Kvinnors arbetssituation – aktiva åtgärder i samverkan. Ett material om aktiva åtgärder togs fram och skickades ut till alla klubbar ute i landet. Centralt genomfördes ett seminarium den 6 mars där förbundsordförande Marie Nilsson medverkade tillsammans med en förtroendevald från Volvo, arbetsmarknadsministern, Diskrimineringsombudsmannen samt förhandlingschefen från Industriarbetsgivarna.

Förbundskontoret har medverkat digitalt på en rad olika konferenser och utbildningar både nationellt och internationellt för att fortsätta att lyfta frågan och driva arbetet framåt.

Hbtqi

Under året genomfördes flera strategiska kunskaps- höjande insatser, bland annat en digital utbildningsinsats för all personal på förbundskontoret tillsammans med ABF. Utbildningen syftade till att ge en grundläggande förståelse av hbtqi och öka kunskapen om ett inkluderande bemötande. Hbtqi-perspektivet inkluderades också i flera av våra lokala fackliga utbildningar. Många avdelningar medverkade även i digitala Pridetåg, för att visa att vi står upp för alla människors rätt att vara den man är och att älska vem man vill.

Ungdomsverksamhet

Organisering av unga är viktig och en stor del av verksamheten utvecklas och drivs både lokalt och av Centrala ungdomskommittén, CUK.

CUK:s huvuduppgift är att utveckla avdelningarnas ungdomsverksamhet och att representera och organisera unga. I år har de fysiska mötena ställts in och Centrala ungdomskommittén har i stället träffat avdelningarna digitalt för att stötta och utveckla det lokala ungarbetet.

Under året har CUK även arbetat med ett nytt verktyg som ska vara till stöd och hjälp i att strukturera avdelningarnas ungdomsarbete. Det nya verktyget presenterades på en digital konferens för avdelningarnas ungdomsansvariga i oktober och mottogs mycket positivt. På konferensen deltog även ledningen och deltagarna fick möjlighet att ställa frågor om bland annat avtalsrörelsen och kongress.

Förbundets mål är att vara i kontakt med samtliga skolor med industri- eller fordonstekniska gymnasieprogram varje år. Trots pandemi har det lokala arbetet med skolinformationer fortsatt, om än i mindre skala. Vid årets utgång fanns 2 932 registrerade studerandemedlemmar, vilket är något fler än föregående år.

Kulturverksamhet

Förbundets kulturarbete sker främst inom ramen för Arbetarrörelsens kulturfond, som består av en grupp representanter från LO-förbunden, LO, Runö Utbildning och Utveckling samt arbetarkulturorganisationer. Arbetet leds av ABF. Det främsta uppdraget är att stötta lokala tvärfackliga kulturprojekt och verksamheter. Under året inkom 62 ansökningar om stöd till kulturaktiviteter.

Smeden, skulptören och tecknaren Jessica Fleetwood tog emot Johan Ahlbäckpriset 2020 för sin utställning Kvinnor i verkstadsindustrin.

Stig Sjödinpriset 2020 fick Karin Smirnoff. Motiveringen var: ”Hennes trilogi om Jana Kippo är ett fantastiskt dokument om ett nutida Sverige i norrländsk tappning. Med sitt korthuggna säregna språk, sitt arbetslivsperspektiv från klassiska lågstatusyrken och en rik beskrivning av sina romangestalter har hon hittat en alldeles egen stil. Karin Smirnoff förmedlar en stor värme för människors olika sätt att vara, och skapar en empati och nyfikenhet hos läsaren på hur detta ska sluta, i full fart framåt! Blandningen mellan skröna och realism är oemotståndlig.”

Jernarbetarnes Verkstadsklubb på Mekaniska Verkstaden Skansen bedriver en aktiv studieverksamhet, men i år har den inte kunnat genomföras som planerat. Uppdateringen av utställningen som inleddes 2019 har inte heller kunna slutföras som beräknat, men arbetet fortgår.

Internationellt arbete

Vi har aktivt deltagit i de internationella organisationer som förbundet tillhör. Verksamheten har i hög utsträckning koncentrerats till åtgärder för minimerad smittspridning och att trygga försörjningen för dem som drabbats av covid-19, permitterats eller sagts upp. Bland annat har förbundet deltagit i diskussioner med företaget, ILO och Industri All Global om bildande av Call to Action, vars syfte är att minska pandemins negativa effekter för anställda och företag.

Förbundet har engagerat sig i ett ökat antal fall där fackliga rättigheter kränkts av arbetsgivare som försökt göra sig av med facket, ofta med pandemin som svepskäl.

Förbundet har också deltagit i förberedelsearbete inför Industri All Europas och Globals kongresser som skulle genomförts under 2020. Kongresserna sköts dock upp till 2021 och kommer att genomföras digitalt.

Arbetet med implementering av de globala ramavtal som förbundet är involverade i har fortsatt. Stödet till Global Deal har fortsatt under året.

Arbetet med att utveckla inriktning och prioritering av den internationella verksamheten har haft fokus på ansvars- och arbetsfördelning mellan förbunds-kontoret, avdelningar och klubbar/koncernfack. Diskussion om inriktning på det internationella utvecklingssamarbetet med målet att verksamheten ska ha tydligare koppling till medlemmarnas vardag har fortsatt.

Det Europafackliga arbetet har kretsat kring EU och dess framtid. Frågan om lagstadgad minimilön har haft hög prioritet. Brexit och dess konsekvenser, miljö- och klimatfrågan, digitaliseringen och EU:s sociala pelare är också frågor som legat högt på dagordningen. Förbundet har deltagit i LO:s arbete med ett nytt program för LO:s EU-politik.

Arbetet med Human Rights Due Diligence (HRDD) har intensifierats under året. Tvingande lagstiftning för företag när det gäller mänskliga rättigheter och miljö diskuteras inom FN-systemet, EU och på nationell nivå.

Förbundet har ett omfattande internationellt kontaktnät och bilaterala möten och samtal har genomförts med systerorganisationer i nordiska länder, Tyskland, Storbritannien, Belgien, Frankrike, Spanien, Italien, Belarus, Turkiet, USA, Brasilien, Sydafrika, Japan, Sydkorea, Kambodja, Myanmar, Bangladesh med flera.

Solidaritets- och protestbrev har skickats till fackliga organisationer, företag och regimer i USA, Indien, Ukraina, Turkiet, Chile och Colombia. Situationen i Belarus har särskilt uppmärksammats genom medverkan på seminarier och i sociala medier.

Förbundet och Unionen har tillsammans försökt bidra till konstruktiv lösning på konflikt vid Systemair HSK i Turkiet. Företaget överklagade turkiska myndigheters beslut att erkänna Birlesik Metal-Is som legitim företrädare för de anställda. Konflikten har resulterat i anmälan av företaget till den svenska kontaktpunkten inom ramen för OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Förbundet har varit representerat i LO:s arbete med att ta fram strategier för internationellt arbete och förhållningssätt gentemot Kina. Dessutom har vi aktivt deltagit i arbetet med framtagande av ett så kallat Handslag mellan Union to Union och fackför- eningsrörelsen.

Utvecklingssamarbete/projekt

Swedish Workplace Program (SWP) är ett globalt samarbete mellan Näringslivets Internationella Råd (NIR) och IF Metall. Syftet är att bidra till social dialog/partssamverkan på arbetsplatsnivå. Arbetet med att bygga upp verksamheten, och då inte minst att attrahera företag och fackliga organisationer att intressera sig för programmet, har fortsatt. Samarbeten kring partssamverkan har inletts med fackliga organisationer i Sydafrika och Kenya. Regionala kontor har etablerats i Vietnam, Kenya, Sydafrika och Colombia.

Förbundets bilaterala fackligt organiserings- och kapacitetsuppbyggnadsprojekt med TEAM i Thailand har fortsatt. Målet är att organisera arbetarna vid Scania, Electrolux och AB Volvo. Förbundets lokala företrädare från företagen har aktivt deltagit i implementeringen av projektet. Vid AB Volvo har TEAM organiserat drygt hälften av de 900 arbetstagarna och man har bildat en fackklubb och förhandlat ett första kollektivavtal.

Tillsammans med Pappers och Unionen stödjer förbundet sju multilaterala projekt som genomförs av Industri All Global. Projekten genomförs i Afrika, Asien, Latinamerika och Belarus. Syftet är organisering, utveckling av det interna fackliga arbetet, bygga kapacitet och kompetens för att förhandla kollektivavtal och att ingå i social dialog/partssamverkan. Demokrati och jämställdhet är två grundpelare som genomsyrar alla IF Metalls projekt.

Dessutom genomförs ett bilateralt projekt i Indien, tillsammans med Unionen, med inriktning att stödja kvinnor inom Self-Employed Women's Association i deras strävan att förbättra sina villkor. Bland annat har projektet bidragit till att starta fem center som samlingspunkter för organisering av nya medlemmar och utbildning för kvinnorna och deras barn.

Kommunikation

Under året har kommunikationen till stor del handlat om att få ut relevant information om coronapandemin och korttidsarbete till medlemmar och förtroendevalda. Den digitala kommunikationen har varit extra viktig för att få ut informationen snabbt. Vår digitala värvning har utvecklats under året och en stor informationsinsats gjordes under avtalsrörelsen.

Utveckling av hemsidan

Utvecklingsarbetet med hemsidan har fokuserat på medlemservice, både gällande innehåll och teknik. I början av mars började många frågor dyka upp om coronaviruset. En särskild sida med frågor och svar om pandemins påverkan på jobbet och arbetsmiljön togs fram och den har successivt byggts på och arbetats om vartefter ny information har funnits. När regeringen presenterade stödpaketet med korttidspermitteringsstöd byggdes en sida för förtroendevalda som stöd i arbetet med förhandlingar om korttidsarbete lokalt.

För en bättre upplevelse av hemsidan har ett arbete gjorts med prestandaförbättringar, exempelvis snabbare laddningstider. Menyerna har förenklats i mobilläge, för att underlätta för medlemmar att

hitta innehåll från sin avdelning. Även i desktopversionen har menyerna förbättrats så att det nu lättare går att se var det finns undersidor och mer information att hämta.

Webbplatssidorna har fått nya funktioner för att göra innehållet mer tilltalande och överskådligt, genom exempelvis faktarutor, knappar och en ny fråga/svar-funktion. En ny layout har tillkommit på de inloggade medlemsidorna, där medlemmen nu också hittar sitt digitala medlemskort.

För att kunna fortsätta utveckla webbplatsen till nytta för medlemmarna görs kontinuerligt undersökningar, bland annat genom en enkät på hemsidan. En ny funktion har också lagts till på vissa sidor med mycket trafik, där det går att lämna feedback och förslag till förbättringar.

Digitala medlemskort

Eftersom majoriteten av de fysiska IF Metallkortet i plast hade den sista december 2020 som utgångsdatum utvecklades ett digitalt medlemskort. Från den 1 november 2020 kan medlemmen hitta sitt digitala kort på medlemsidorna på ifmetall.se. För de medlemmar som önskar går det fortfarande att beställa ett fysiskt kort. Informationen om det nya digitala kortet kommunicerades med budskapet ”Nu kommer du alltid veta var du har ditt medlemskort”.

Välkomstmejl till nya medlemmar

Våra medlemsundersökningar visar att en del medlemmar upplever att de fått för lite information från förbundet. Därför initierades en rutin att skicka ut två inledande välkomstmejl till nya medlemmar från centralt håll. Dessa går nu ut varje månad till nya medlemmar.

Det inledande mejlet innehåller information om kontaktuppgifter, medlemsförmåner samt var medlemmen hittar sitt digitala medlemskort. Det uppföljande mejlet innehåller fördjupande information om försäkringar. Efter viss teknisk anpassning är tanken att rutinen ska utvecklas till ett flöde av informationsmejl, som går ut under medlemmens första och andra år som medlem.

Organiseringskampanj

Inför avtalsrörelsen 2020 lanserades hösten 2019 kampanjen Vi får Sverige att funka, där industriarbetarnas betydelse för samhället lyftes. I januari 2020 utvecklades konceptet till en organiseringskampanj utifrån huvudbudskapet Du får Sverige att funka – IF Metall ser till att ditt arbetsliv funkar.

Denna kampanj pågick sedan under hela våren med målet att oorganiserade skulle se fördelarna med medlemskap och sedan ansöka om medlemskap via ifmetall.se. Annonseringen skedde digitalt i sociala medier, på nyhets sajter och genom sökmotorannonsering, men även i kvällstidningar och i kollektivtrafik syntes annonser med de fyra medlemmar som var bärare av budskapet genom hela kampanjen. Dessutom nåddes reklamradiolyssnare över hela Sverige av våra budskap.

När pandemin slog till anpassades huvudbudskapet till Ensam är inte stark. Annonseringen fortsatte digitalt och i tryckta tidningar under sommaren, och även tv-reklam under allsvenska fotbollsmatcher adderades till kampanjen.

Under hösten 2020 har den digitala organiseringen utvecklats enligt det mer kontinuerliga konceptet ”always on”, där oorganiserade, potentiella medlemmar är målgrupp för digitala annonser med budskap om fördelarna med ett medlemskap i IF Metall. Dessa ska alltid ha en enkel och tydlig väg in i medlemskapet. Dörren ska stå öppen även på nätet.

Parallellt med ovan nämnda insatser har ifmetall.se justerats så att inträde i förbundet kan ske så smidigt som möjligt. Under hela 2020, maj undantaget, har medlemsansökningarna via ifmetall.se varit fler än föregående år.

LO Mervärde

Under 2020 har vi marknadsfört LO Mervärdes Månadens erbjudande på Facebook och Instagram, dels genom vanliga organiska inlägg och dels via

sponsrade, målgruppsriktade annonser. Månadens erbjudande har också varit med i nyhetsbrev som skickas till förtroendevalda och vid ett tillfälle i Dagens Arbete. IF Metall ligger i topp vad gäller trafik till LO Mervärdes sidor och utnyttjande av rabatterna, strax under Kommunal. Kännedomen om medlemsrabatterna har ökat under året, enligt en undersökning av LO.

Press och media

Synlighet i massmedia är viktigt för att föra ut vårt budskap och bidra till opinionsbildningsarbetet. Under året har arbetet inriktats på att fortsätta öka kännedomen om förbundets ställningstaganden i viktiga frågor. Detta har gjorts genom en rad utspel från förbundsordförande och övrig förbundsledning i form av intervjuer, debattinlägg och pressmeddelanden.

Frågor i fokus har bland annat varit förbundets krav i 2020 års avtalsrörelse samt det arbete som förbundet utträttat inom ramen för förhandlingarna om trygghet och omställning. I pressarbetet ingår även att stötta avdelningar och klubbar med massmediakontakter och opinionsbildningsmaterial.

Utfallet av förbundets synlighet i massmedia mäts och följs upp kontinuerligt, och 2020 visar på ett gott utfall av insatserna.

Dataskyddsarbete

Förbundskontoret och avdelningarna med underliggande nivåer samt dotterbolag ansvarar för att dataskyddsförordningen och kompletterande lagstiftning följs vid behandling av personuppgifter. Förbundsstyrelsen beslutade i juni 2020 om en ny strategi för GDPR-efterlevnad och uppdatering av GDPR-policy och arbetsordning för dataskyddsarbete.

För att öka kunskapen om dataskydd i organisationen genomfördes under hösten en e-utbildning för anställda och förtroendevalda.

Kraven på informations säkerhet har ökat i takt med den snabba it-utvecklingen. Framtagandet av

informationssäkerhetspolicy och riktlinjer som hör till informationssäkerhet har varit prioriterade uppgifter. Ett antal workshoppar i riskbedömning har genomförts.

Dataskyddsombudet (DSO) har under året lämnat två rapporter till förbundsstyrelsen. Förbundet har arbetat för att ett register över personuppgiftsbehandlingar ska upprättas, genom att ta fram ett frågeformulär till det digitala registerverktyget One Trust. Prioriteringen har varit att utbilda användare i verktyget samt att utarbeta styrdokument.

Medlems- och avgiftsfrågor

Systemägarrollen för medlems- och verksamhetssystemet Fokus, samt för systemet Friskus, har under året inneburit en löpande utveckling av systemen och en fortsatt aktiv samverkan med användare på avdelningarna, förbundskontoret och a-kassan för att kunna ge systemstöd för en effektiv och säker administration.

Support till användare

Supporttiden till användare via telefon har utökats. Därmed har tillgängligheten ökat för användare som behöver stöd med att administrera uppgifter kring medlemskapet. Dessutom har en mätning av inkommande ärenden gjorts, för att se vilken sorts frågor och ärenden som dominerar och på så vis kunna ge bästa möjliga stöd och utbildning till användare i organisationen och underlätta prioritering av systemutveckling – allt för att hålla en effektiv administration som ger en god service till medlemmarna. Det har också tagits fram användarstöd för näst intill alla processer för avdelningarnas administratörer.

Utbildning i system och processtöd

I början av året hölls grundutbildningen i Fokus som vanligt genom traditionellt lärande, men därefter förändrades förutsättningarna och under hösten genomfördes dessa digitalt via Teams.

Medlems- och verksamhetssystem Fokus

Vid tre tillfällen under året har förbundet distribuerat uppdateringar med förbättrade systemlösningar till användare samt rättning av uppkomna fel. Uppdateringar har genomförts flera gånger under året. Den utveckling som genomförts har handlat om att effektivare och smidigare kunna administrera medlemskapet, förbättra stöd vid möten och protokoll, verifiera medlemskap för medlemsförmåner samt ge möjlighet att få medlemskap verifierat via Flow.

Friskus

Eftersom några avdelningar har behov av att kunna hantera sjuk- och tandvårdsfonder för medlemmarna har en systemlösning för det utvecklats. Systemet, som är utformat efter dessa avdelningars specifika behov och regler, togs i bruk under våren 2020.



IF METALLS HANDLINGSLINJER FÖR SAMHÄLLET

- IF Metall ska på alla nivåer driva på utvecklingen av utbildnings- och omställningsmöjligheter för alla medlemmar och minska de otrygga anställningarna.
- IF Metalls avdelningar ska engagera sig i frågor som gynnar hållbar industriell tillväxt och sysselsättning i regionen.
- IF Metall ska aktivt stärka sitt fackligt-politiska arbete genom att engagera sig i politiska beslut som är viktiga för medlemmarna; i detta ska hela förbundet samverka med Socialdemokraterna och tillsammans med alla goda krafter kraftigt motarbeta främlingsfientlighet och rasism och försvara våra grundläggande värderingar.

VÅRT SAMHÄLLE

Vi är en stark kraft för den svenska kollektivavtalsmodellen, industrins utveckling och möjligheterna till kompetensutveckling i hela landet. Vi driver ständigt på regering och riksdag att utveckla industripolitiken. Vi är engagerade i klimatomställningen, och vårt fackligt-politiska arbete är aktivt. Så förbättrar vi medlemmarnas löner och arbetsvillkor. Och ökar medlemmarnas trygghet i både nutid och framtid.

Ny industrialisering för framtidens industriarbete alltid aktuellt

2020 var mer utmaningens, än utvecklingens, år. När pandemin slog till drabbades många branscher hårt. Från en vecka till en annan bröts gränsöverskridande leveranskedjor. Produktionen tvärstannade.

Vi var tydliga: Sverige måste få ett system för korttidsarbete på plats. Den S-ledda regeringen svarade snabbt upp mot vårt krav. Vår fackliga styrka gav utdelning, snabbt och effektivt tecknades tusentals lokala avtal. Krisen gick inte obemärkt förbi, men korttidsarbete gjorde att vi, till skillnad från tiden under finanskrisen, slapp en omfattande våg av varsel. Förhandlingar om riksavtal kunde ske utan massarbetslöshet bland våra medlemmar. Den återhämtning som vi såg under senare delen av året kunde ske med en produktion som var intakt.

Krisen förändrade dock inte att teknikskifte med digitalisering och klimatomställning fordrar insatser som stärker industrins anställda och arbetsplatsernas förmåga att dra nytta av ny teknik och klara av omställning.

Under året har förbundet deltagit i högnivåmöten med regeringen där vi lyft fram både akuta krisinsatser och insatser för en uthålligt stark svensk ekonomi efter krisen. Vi ingår i regeringens strategiska samverkansprogram för näringslivets klimatomställning, där vi lyft fram kompetensutveckling som väg till en socialt hållbar omställning. Vi deltar också i samverkansprogrammet för näringslivets digitala omstrukturering, där vi framhållit vikten av att ny teknik når de behov som finns på arbetsplatserna.

Förbundets industripolitiska engagemang sker i stor utsträckning i samverkan mellan fack och arbetsgivare. Under våren medverkade vi till partsgemensamma inspel till regeringen med förslag som både tog fasta på den akuta krisen och behovet av att fortsatt agera för industrins utveckling. Partsgemensamt fortsätter vi att medverka tillsammans i olika konkreta projekt, såsom Kickstart Digitalisering som inriktar sig på att öka små och medelstora företags uppmärksamhet på digitaliseringens möjligheter. Andra exempel är projekten Produktionslyftet och Produktion 2030.

Förbundet är också en aktiv part i Industrirådets partsgemensamma arbete för industripolitiken. Hit hör bland annat att verka för nationella satsningar på forskning och innovation, vilket är avgörande för att svensk industri ska befinna sig i framkant och därmed ge jobbtrygghet för våra medlemmar. Insatser för att påverka regeringens proposition om forskning och innovation var under året ett viktigt område.

Till det partsgemensamma arbetet hör även att verka för industriarbetsplatsernas chanser att klara kompetensförsörjningen. Under året har ett fokusområde varit hur en reformering av gymnasiet utbildningar, för unga och vuxna, bättre ska kunna möta arbetslivets behov. En seminarierie genomfördes under hösten på temat. Bra infrastruktur och fungerade godstransporter är också ett samverkansområde inom Industrirådet. Förbundet är därtill representerat i regeringens nationella gods-transportråd.

Industrirådet är också värd för de återkommande så kallade industrisamtalen med regeringen. Europasamarbetets Industristrategi och Gröna giv för klimatomställning var under året samtalsteman.

Som ett led i förbundets engagemang i klimatpolitiken presenterades i början av året rapporten Industrins klimatomställning – möjligheter och utmaningar. Rapporten lyfter fram fakta om industrins roll för omställningen och EU:s betydelse. Förbundet har också medverkat i Ingenjörsvetenskapsakademiens projekt Vägval för klimatet, vars slutrapport presenterades i inledningen av året.

Utbildning, kompetensutveckling och validering för framtidens industriarbete

Coronakrisen förändrade inte det faktum att en stor utmaning för industrins arbetsplatser är bristen på kompetens. Digitalisering och klimatomställning ökar samtidigt behovet av konkret genomslag för livslångt lärande. Förbundet har under året fortsatt utvecklingen av det partsgemensamma arbetet för att utveckla och få genomslag för branschvalidering av yrkesaktivs kompetenser.

Förbundet har deltagit, tillsammans med bland andra Teknikföretagen, Sveriges ingenjörer, Unionen, Industriarbetsgivarna och Tillväxtverket, i framtagandet av den digitala lärplattformen Kompetens.nu.

Valideringen lägger en viktig grund för utbildningsinsatser. Vårt arbete sker genom Svensk Industrivalidering som bland annat omfattar valideringsverktyget Industriteknik Bas med olika yrkesinriktade fördjupningar.

Förbundet deltar också i projektet Flaggskeppsfabriken – digital, för att stärka erfarenhetsutbytet om kompetensutveckling mellan stora industrikoncerner. Genomslaget för valideringsinsatser är vidare en del i det ESF-projekt som Teknikcollege genomför.

Förbundet drev på för att systemet för korttids-

arbete också ska omfatta stöd till validering och kompetensutveckling. I slutet av året gav regeringen besked om att sådant stöd kommer att ges.

Kompetensutveckling – EU:s strukturfonder

Två stora frågor dominerade verksamhetsområdet: den kommande socialfondsperioden 2021–2027 och mobiliseringen kring socialfondsfrågorna inom såväl arbetarrörelsen som hela den ideella sektorn.

Via LO var förbundet med och påverkade det nya socialfondsprogrammet för Sverige. Arbetet påbörjades av myndigheten Svenska ESF-rådet under 2019 och avslutades den 1 april under året genom att förslaget lämnades till regeringen.

I nära samarbete med LO var förbundet även med och formade dels en strategi för strukturfondsfrågorna och dels en organisationsstruktur för LO, förbunden, partnerskapsledamöterna, LO-distrikten och förbundsavdelningarna. De första besluten om strategi och organisation togs av LO:s styrelse under hösten.

Under våren gjorde Svenska ESF-rådet en stor nationell och regional utlysning om 300 miljoner kronor. Utlysningen gjordes efter initiativ från regeringen mot bakgrund av pandemin och dess effekter på sysselsättning och omställningsbehov. Ett tjugotal av dem blev beviljade och 14 regionala projekt berörde närmare 30 av förbundets avdelningar på olika sätt, antingen som formella projektpartners och intressenter hos projektägaren, eller att projekten hade inriktning mot industri i den aktuella regionen. Vad gäller nationella projekt inom denna utlysning kan TSL:s omställningsprojekt nämnas, som förbundet både stött och medverkat i.

Vårt arbete Kompetenssäkrad industri – ett partsgemensamt och av Europeiska Socialfonden (ESF) delfinansierat projekt som förbundet stod värd för – avslutades under året. Projektet har nått ett stort antal mindre industriföretag för att utveckla det strategiska arbetet med kompetensutveckling. Ge-

nom projektet har verktyg tagits fram för uthålligt och strategiskt arbete med kompetensutveckling på arbetsplatserna.

Under året har vi även blivit partner i Akademikerförbundets projekt Universellt utformade arbetsplatser (UUA) och i Coompanion Sveriges projekt Empowerment+. Förbundet har också fortsatt arbetet inom Sveriges kommuner och regioners projekt Reglab, som har starka kopplingar till såväl socialfonden som regionalfonden.

Under hösten har vi haft flera diskussioner med Arbetsförmedlingen nationellt om att tillsammans arbeta med förbundets projektconcept Ung verkstad – ett projekt som tidigare genomförts i Värmland.

Trygghet och arbetsmarknadspolitik

Planerna för året var att lägga fokus på att få fler avdelningar att samverka kring arbetsmarknadsfrågor och engagera sig i utveckling i sina regioner – framför allt på arbetsplatsnivå. Så blev det också, men på ett helt annat sätt och med en något anorlunda verksamhet än den vi hade planerat.

I början av året hölls workshopar för de med uppdrag inom arbetsmarknad och kompetensutveckling i avdelningarna. Stort fokus lades på olika vägar till validering och kompetensutveckling på arbetsplatserna, bland annat genom att utnyttja EU:s strukturfonder, och att påverka politiskt samt att bli en viktigare aktör i regionerna. Frågor som att stärka de regionala strukturerna och att stötta vid omställning har i samband med pandemin visat sig ligga väldigt rätt i tiden och upptagit stort utrymme i vår verksamhet.

Under året togs ett material för halvdags-workshopar för avdelningarna fram. En sådan hölls vid ett tillfälle, på plats och med avdelningsstyrelsen i Bergslagen, innan restriktionerna skärptes. Därefter har förbundet informerat via utskick till arbetsmarknadsansvariga och avdelningar samt deltagit

i videokonferenser för att stärka avdelningarnas deltagande i regionala forum och kompetensutvecklingsprojekt. Vi har även utökat informationen om kompetensutveckling, validering och arbetsmarknadsverktyg. Från och med oktober har vi skickat ut veckovisa nyhetsbrev till avdelningarna och vi har bidragit med material till kommunikationsinsatser och handledningar – främst i ett läge då många företag riskerade stora varsel på grund av pandemin.

Avdelningen i Östra Värmland var först med att nappa på förbundets förfrågan om att starta ett projekt för arbetslösa medlemmar. De samman kallade ett trettiotal arbetslösa, inklusive några som nyss fått sin visstidsanställning avslutad. Även om projektet initierades i december 2019 skedde verksamheten under början av året. Resultatet blev att tolv arbetslösa medlemmar fick möjlighet att få sin kompetens validerad och en kompletterande utbildning via e-learning.

För förbundet som organisation var det ett bra test för att se vad en sådan insats kostar för samhället eller för arbetsgivare, i tid och pengar. För avdelningen och deras arbetsmarknadskommitté blev det en bra övning i att starta och driva ett enklare projekt. Därefter har fler avdelningar visat intresse och diskussionerna om projekt under nästa år har inletts.

Under året har förbundet även medverkat på LO:s arbetsmarknadspolitiska kommittés ordinarie och extrainsatta möten, i två olika läroprojekt via Reglab (forum för lärande om regional utveckling), i relevanta digitala forum för att på så sätt öka vår samverkan med flera aktörer samt i Produktionslyftets styrelse. Tillsammans med Produktionslyftet har vi informerat avdelningar och arbetsmarknadsansvariga om verksamheten och hur vi samverkar.

Behovet av att stötta avdelningar i att skapa förutsättningar för medlemmarnas kompetensutveckling och validering är stort. Under året har förbundet

gjort två undersökningar bland samtliga klubbar och ställt frågor till flera avdelningar. Vi kan se att det i många fall finns en tydlig kunskapsbrist i att förhandla om kompetensutveckling. En handledning i dessa frågor för klubbarna var planerad under året och arbetet påbörjades under senhösten.

Validering

Introduktion till kompetensutveckling via validering har under året erbjudits avdelningar, men endast vid ett tillfälle har det varit möjligt att genomföra på plats. En kortare version via videomöten har hållits vid ett par tillfällen. En handledning samt information om branschvalidering togs fram tidigare än planerat och fanns tillgänglig på våren, i samband med att korttidsarbetena ökade. Det interaktiva informationsverktyget om validering, som var planerat under året, gick dessvärre inte att genomföra.

Industriella utvecklingscentra, IUC

För att hitta större samverkan mellan IUC-bolagen och förbundets avdelningar i frågor som rör industriell utveckling, projektsamverkan och kartläggning av industriföretag har vi under året fört samtal med IUC. Tillsammans med IF Metall Gotland och Tillväxt Gotland har vi tagit initiativet att starta ett IUC-bolag på Gotland. I samband med det har ett projekt initierats i samverkan med IUC Kalmar. På så vis hoppas vi få igång utvecklingsarbetet kring kompetensutveckling på företagen.

Pilotprojekt för regionala samverkans- och stödstrukturer inom förbundet

Pilotprojektet har bedrivits i regionerna Småland med öar samt Skåne/Blekinge sedan 2019 respektive 2020 och skulle enligt den ursprungliga projektplanen avslutats vid halvårsskiftet 2020. Förbundsstyrelsen beslöt dock att förlänga projektiden till och med 2023, med viss möjlighet till en översyn och utveckling av projektet under perioden. Ett av målen med pilotprojektet är att skapa förändring och bättre förutsättningar på arbetsplatserna genom samverkan inom regionerna.

Arbetet med att stärka kompetensen i avdelningarna, i exempelvis Hållbart arbete och i att delta i utvecklingsfrågor på arbetsplatserna, är en viktig del av strategin. Under året har dessvärre vissa workshoppar och utbildningstillfällen för Introduktion till ett hållbart arbetsliv fått skjutas upp.

I regionerna har vi under året stärkt samarbetet inom industrin, mellan parter och med arbetsmarknadsaktörer. I viss utsträckning har även vår samverkan inom LO, och med Socialdemokraterna, ökat.

Samverkan kring Produktionslyftet är en del av pilotprojektets strategi, där avdelningen ska stärka och motivera den lokala klubben att vara aktiva i utvecklingsarbetet som initieras av Produktionslyftet. Arbets sättet sprids nu från förbundskontoret till övriga avdelningar och en introduktionsutbildning för klubbar/förtroendevalda som deltar i Produktionslyftet har tagits fram.

I samband med statliga och regionala utlysningar, samt regional kraftsamling för att möta pandemin, har projektets organisation visat sig vara framgångsrik och lagt grunden till samverkan med regioner och regionala aktörer. Det har lett till att förbundet inom projektregionerna och de regionala samordnarna både deltagit i och haft relativt stor inverkan på regionala projekt, samt bidragit till att både regionala och nationella medel har hamnat på industriarbetsplatser.

Motorbranschcollege

Motorbranschcollege ägs gemensamt av förbundet och Motorbranschens Arbetsgivareförbund, och leds av en styrelse där antalet ledamöter fördelas lika mellan parterna. Styrelsemöten har skett fyra gånger under året.

Under 2020 har både styrelsemöten och samtalen med skolorna skett digitalt och de planerade granskningarna har inte alltid kunnat genomföras som planerat. Även gymnasieskolorna fick ställa

om, från fysisk till digital undervisning. Under året har Motorbranschcollege försökt att stötta yrkeslärarna på våra certifierade skolor genom digitala träffar för kunskaps- och erfarenhetsutbyten samt genomfört kompetensutveckling av yrkeslärare digitalt.

Motorbranschcollege fortsätter att växa. Nu har 21 skolor kvalitetsssäkrats och fått certifikat på att de uppnår de sex kriterierna inom Motorbranschcollege, och fler skolor är på väg in.

Nya kurs- och ämnesplaner för Fordon- och Transportprogrammet

Inför höstterminens start infördes det nya kurser och ämnen som vi tillsammans med Skolverkets nationella programråd och arbetsgrupper arbetat fram under en lång tid. De nya kurserna och ämnen har förändrats för att möta den nya tekniken som alltmer kommer inom motorbranschen.

Motorbranschens valideringssystem

IF Metall och Motorbranschens Arbetsgivareförbund har gemensamt arbetat fram och tecknat en överenskommelse om ett valideringssystem. Kompetensutveckling för våra medlemmar är viktigt, inte bara för att klara nuläget i sin yrkesroll utan också för att finna de kunskapsluckor en validering kan göra. Teknikskiftet går snabbt inom motorbranschen och varje medlem som kan stärkas är en framgång i vårt arbete.

TEKO Yrkesnämnd

I november återupplivades Tekoindustrins Yrkesnämnd efter många års vilande läge. Det är tre utsedda ledamöter från IF Metall och tre ledamöter från TEKO Sveriges textil- & modeföretag. Nämnden kommer nu prioritera att ta fram valideringssystem för Textilindustrin i samverkan med PROTEKO:s stiftelse i Borås inom ramen för deras projekt Kompetensslussen.

WorldSkills Sweden

Verksamhetsåret för yrkestävlingarna har verkligen

varit utmanande. Det inplanerade Yrkes-SM, som skulle ha genomförts i Helsingborg under april, ställdes in. Likaså Yrkes-EM i österrikiska Graz flyttades fram.

Under året har projekt bedrivits om Yrkesväxling, få fler yrkeslärare, skapa samverkan för att förmedla in arbetsmarknadskunskap i skolan och ta fram verktyg för att ge högstadiel elever verktyg för att kunna göra ett bra gymnasieval.

Just yrkesväxling har blivit ett måste. Vissa branscher har drabbats mycket hårt av pandemin och på WorldSkills hemsida finns nu ett bra, lärorikt material för hur individer kan gå till väga för att byta yrke.

Industriarbetsgivarnas Kompetensråd, IAKR

IAKR:s grundläggande uppdrag är att samverka inom partsgemensamma områden såsom kompetensförsörjning, kompetensutveckling och frågor som rör utveckling av yrkesutbildning generellt.

IAKR följer upp tecknade avtal och överenskommelser om kompetensförsörjning (till exempel gymnasieärlingsanställning och yrkesintroduktion), men rapporterar även inom de partsgemensamma arbeten som sker i exempelvis Teknikcollege, Svensk Industrivalidering, arbete med kompetensutveckling i företagen och tävlingar i yrkesskicklighet.

Under året har ett fåtal uttagningstävlingar kunnat genomföras för Yrkestävlingarna, men merparten har fått ställas in då det krävs att de genomförs mer fysiskt.

Projekt Flaggskeppsfabriken har genomförts under en tid och håller nu på att avslutas, under halvårsskiftet 2021 kommer det ut en rapport med ett resultat av arbetet. Projektet syftar till att hitta ”Best practice” på området digitalisering kopplat till kompetensutveckling. Sex av Sveriges ledande industriföretag medverkar: Sandvik, SCA, Astra Zeneca, Volvo, Scania och SKF.

Teknikcollege

Teknikcollege är Sveriges största samverkansplattform för kompetensförsörjning inom industrin och arbetar nationellt, regionalt och lokalt. Genom att få företag, kommuner och utbildningsanordnare att samverka skapas en matchning mellan utbildning och arbetsliv. Det gemensamma målet är industrins tillväxt genom kompetent arbetskraft tack vare kvalitetssäkrade utbildningar. Industrins parter äger konceptet och kvalitetssäkrar både den regionala samverkan och enskilda utbildningsanordnare utifrån åtta kvalitetskriterier.

Ambitionen under året har varit att ställa om hellre än att ställa in och kansliet har därför försökt att stärka det digitala stödet till regionerna för att kunna upprätthålla verksamheten trots pandemin och distansutbildning på gymnasieskolan.

I april fick Teknikcollege en ny vd. Under våren tillsattes även en ansvarig för granskningsverksamheten.

Mellan 2017 och 2020 har Teknikcollege varit projektägare för ESF-projektet Status, Kvalitet och Matchning. Projektet innehåller sex temaområden som rullat parallellt och där samtliga TC-regioner har haft möjlighet att delta. Projektet avslutades i oktober med en slutkonferens.

I början av 2020 beviljades Teknikcollege 5 miljoner i stöd från ESF för ett projekt som genomförs gemensamt med Svensk Industrivalidering (Svensk Industrivalidering inom Teknikcollege). Syftet med projektet är att stärka testcenterstrukturen inom Svensk Industrivalidering genom att få fler Teknikcollegecertifierade testcenter och stötta befintliga testcenter genom att erbjuda paket med branschvalidering och kompetensutvecklingsinsatser till företag i sina nätverk. Teknikcollege beviljades också ett projekt av Skolverket som syftar till att utarbeta en modell för innovation och entreprenörskap.

Den 24 mars genomfördes ett årsmöte, den nyvalde ordföranden kommer från IF Metall och vice ordförande från Teknikföretagen.

I samverkan med Industrirådet har Teknikcollege varit engagerade i Lars Stjernkvists utredning Planering och dimensionering av gymnasial utbildning (SOU 2020:33). Industrirådets syn på de frågor som utredningen tar upp har förmedlats och diskuterats inom hela organisationen. Under året har förbundet medverkat vid ett flertal granskningsbesök varav de flesta varit på distans.

Facklig-politisk verksamhet

Pandemin slog hårt mot årets facklig-politiska verksamhet. De flesta konferenser och utbildningar blev uppskjutna eller inställda, både centralt och regionalt. I stället har fokus legat på att genomföra förändringar inom den facklig-politiska organisationen och att ta fram och uppdatera utbildningsmaterial, för att vara väl förberedda för framtida aktiviteter och kampanjer.

Även första maj-firandet blev väldigt annorlunda. Alla möten och demonstrationer ställdes in och i stället genomförde Socialdemokraterna och LO digitala firanden både centralt och digitalt. Dessa blev dock välbesökta.

Tre digitala facklig-politiska konferenser för avdelningarna genomfördes i månadsskiftet augusti-september. Här diskuterades det politiska läget och stämningen på arbetsplatserna runt om i landet, samt inriktningen på den facklig-politiska verksamheten 2021 och inför valåret 2022.

Två uppskattade webinarier med tema facklig-politisk samverkan genomfördes under året med stort deltagarantal. Det ena handlade om den ekonomiska politiken, där finansminister Magdalena Andersson medverkade. Det andra hade temat Minmilöner i EU – hur påverkar det oss, där EU-parlamentsledamoten Johan Danielsson medverkade.

Förbundsordförande Marie Nilsson sitter sedan tidigare i Socialdemokraternas partistyrelse och tog under året även plats i Socialdemokraternas verkställe utskott. Det ger IF Metall ett ökat inflytande över politiken.





FÖRBUNDETS ORGANISATION

Medlemmar

Grunden för IF Metall är alla våra medlemmar. Vår organisationsgrad är 75 procent.

Förtroendevalda

Inom organisationen finns 25 319 förtroendevalda på olika uppdrag, till exempel skyddsombud, försäkringsinformatörer, studieorganisatörer eller ledamöter i klubb- och avdelningsstyrelser.

Klubbar

På arbetsplatser med många anställda väljer medlemmarna en klubb som företräder dem i olika frågor samt tillvaratar deras intressen gentemot arbetsgivaren. På mindre arbetsplatser väljer medlemmarna i stället ett avdelningsombud.

IF Metall har 1 338 klubbar och 3 345 avdelningsombud.

Avdelningar

IF Metall har 35 avdelningar fördelade i olika geografiska områden – från Kiruna i norr till Malmö i söder.

Kongress

Kongressen är förbundets högsta beslutande organ. Ordinarie kongress hålls vart tredje år och beslutar om långsiktiga principiella frågor, behandlar motioner, stadgefrågor samt genomför val av exempelvis förbundsstyrelse.

Förbundsstyrelse

Förbundsstyrelsen leder förbundets verksamhet och är med undantag för beslut om verksamhetsplan och budget förbundets högsta beslutande organ mellan kongresserna.

Förbundsmöte

Förbundsmötet består av förbundsstyrelsens ledamöter och samtliga avdelningsordförande. Förbundsmötet ska, efter förslag från förbundsstyrelsen, årligen fatta beslut om verksamhetsplan och budget för kommande år samt ha tillsyn över förbundsstyrelsens förvaltning. Förbundsmötet

behandlar också verksamhets- och revisionsberättelse samt föreslår kongressen om ansvarsfrihet ska till- eller avstyrkas.

I övrigt är förbundsmötet ett rådgivande organ till förbundsstyrelsen i frågor om verksamheten.

Avtalsråd

IF Metalls avtalsråd består av 124 ombud utsedda av medlemmarna i varje avdelning och 84 valda ledamöter i förhandlingsdelegationerna – totalt 208 ombud. Delegationerna fastställer kraven för respektive bransch och överlämnar förslag till avtalsuppgörelse till förbundsstyrelsen, som i samråd med avtalsrådet fattar beslut. Avtalsrådet uttalar sig bland annat om förlängning och uppsägning av riksavtal om löner och allmänna anställningsvillkor, om förslag till uppgörelse samt om strejk i samband med riksavtalsförhandlingar.

Förbundsstyrelsen kan till avtalsrådet remittera inkomna motioner som faller inom avtalsrådets område.

Revisorer

Ordinarie kongress väljer för nästföljande kongressperiod fyra revisorer och tre ersättare för att granska förbundsstyrelsens verksamhet och förbundets räkenskaper. I revisionen ska dessutom en auktoriserad revisor delta som utses av kongressen. Revisorerna granskar även hur förbundsstyrelsen verkställt beslut tagna på kongressen samt har till uppgift att förbereda val av valberedning.

Valberedning

Valberedningen väljs av kongressen för en mandatperiod som motsvarar kongressperioden. Den förbereder de val som kongressen genomför.

Förbundsstyrelseberedning

Ärenden till förbundsstyrelsen bereds av förbundsstyrelseberedningen. De av kongressen valda funktionärerna och ekonomichefen ska ingå i förbundsstyrelseberedningen. Övriga ledamöter utses av förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelse och förbundsstyrelseberedning

Förbundsstyrelse per den 31 december 2020



Marie Nilsson
Förbundsordförande



Tomas With
Vice förbundsordförande



Veli-Pekka Säikkälä
Avtalssekreterare



Martin Gunnarsson
Förbundssekreterare



Ingemar Andersson
Södra Västerbotten



Tonnie Andersson
Norra Älvsborg



Monica Benjaminsson
Borås



Monica Enarsson
Dalarna



Rickard Engström
Norrbotten



Anna Fernebro
Nordvästra Skåne



Stefan Hultman
Mellersta Norrland



Jenny Ilke Hjelm
Dackebygden



Stefan Leiding
Stockholms län



Besim Matoshi
Västbo-Östbo



Karl Sahlin
Bergslagen



Mikael Sällström
Göteborg



Emma Åkesson
Halland



Ulf Andersson
Ekonomichef,
adjungerad



Yvonne Kindström
Förbundsstyrelsens
sekreterare, adjungerad



Jesper Pettersson
Pressansvarig,
adjungerad

Förbundsstyrelse och förbundsstyrelseberedning

Per den 31 december 2020

Ersättare

Ersättare för de arbetande ledamöterna i förbundsstyrelsen är personliga.

För Ingemar Andersson:

Amir Crnic, Vätterbygden, och Elin Palmgren, Södra Västerbotten.

För Tonnie Andersson:

Reine Johansson, Bohuslän-Dal, och Torbjörn Eriksson, Mälardalen.

För Monica Benjaminsson:

Pär-Ola Olausson, Östra Skaraborg, och Madelein Gusterman, Sörmland.

För Monica Enarsson:

Inga Vintervärn, Örebro län, och Björn Henriksson, Värmland.

För Rickard Engström:

Håkan Johansson Jänkänpää, Malmfälten, och Mary-Sissel Eilertsen, Norrbotten.

För Anna Fernebro:

Annette Rydell, Blekinge, och Jonas Andersson, MittSkåne.

För Stefan Hultman:

Carina Staf, Mellersta Norrland, och Jimmy Faltn, Norra Västerbotten.

För Jenny Ilke Hjelm:

Simon Petersson, Dackebygden, och Martina Holmkvist Lundström, Kronoberg.

För Stefan Leiding:

Mirna Danho, Stockholms län, och Peter Svedin, Uppland.

För Besim Matoshi:

Isabelle Filipsson, Höglandet, och Albin Karlsson, Östergötland.

För Karl Sahlin:

Ann-Sofie Larsson, Östra Värmland, och Tony Bölja, Bergslagen.

För Mikael Sällström:

Marie Stenquist, Göteborg, och Zarko Djurovic, Göteborg.

För Emma Åkesson:

Anders Friebe, Halland, och Marcus Degerskär, Blekinge.

Ersättare för förbundsfunktionärerna i förbundsstyrelsen

1:e Christina Lundin, 2:e Christer Persson, 3:e Lea Skånberg, 4:e Glenn Abrahamsson, 5:e Lina Skoglund, 6:e Håkan Hammarström.

Förbundsstyrelseberedningen

Förbundsstyrelseberedningen bestod av följande ledamöter:

Marie Nilsson, förbundsordförande

Tomas With, vice förbundsordförande

Veli-Pekka Säikkälä, avtalssekreterare

Martin Gunnarsson, förbundssekreterare

Ulf Andersson, ekonomichef

Christer Persson, personalchef

Stefan Sjöquist, utredningschef

Glenn Abrahamsson, chef ledningskansliet, adjungerad

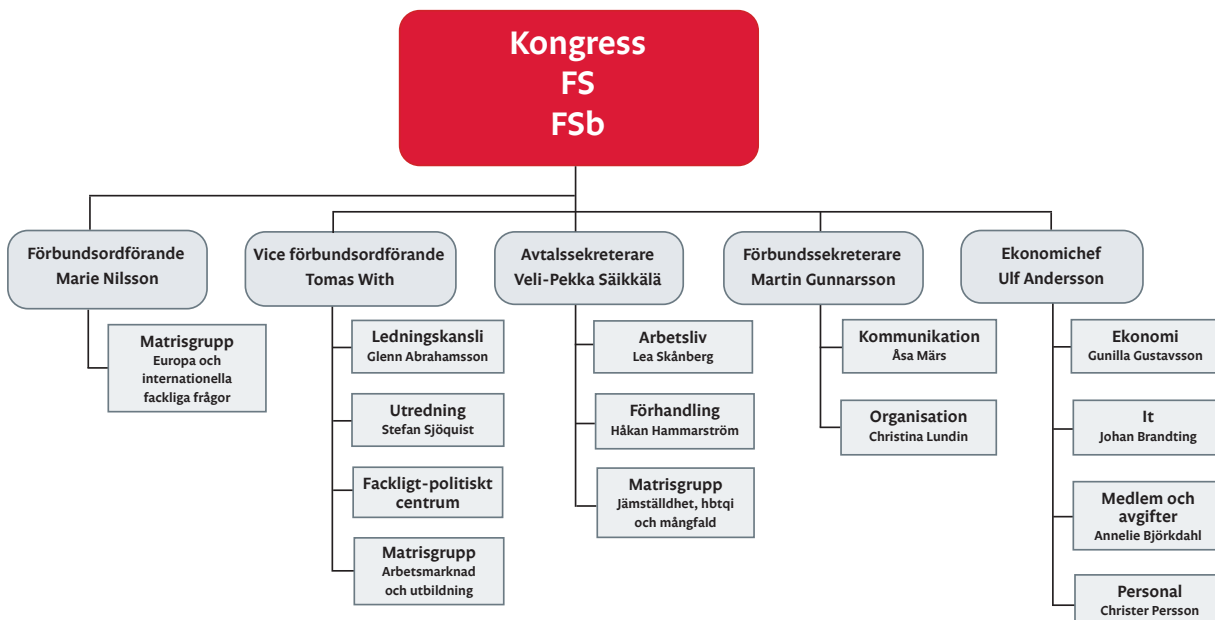
Yvonne Kindström, förbundsstyrelsens sekreterare, adjungerad

Åsa Märs, kommunikationschef, adjungerad.

Förbundskontoret

Per den 31 december 2020

Organisationsplan IF Metalls förbunds kontor



Förbundsordförande, Marie Nilsson

Har det övergripande ledningsansvaret för verksamhet som bedrivs inom förbundet, hur förbundet ska profilera sig i den offentliga debatten samt har ett särskilt policyansvar för internationella frågor.

Vice förbundsordförande, Tomas With

Har det övergripande ansvaret för förbundets fackligt-politiska arbete, för arbetslöshetskassan och arbetslöshetsförsäkringen samt för arbetsmarknad och utbildning.

Ledningskansli

Ansvarar för förbundsstyrelseberedning, förbundsstyrelse, internationella kontakter, internationellt utvecklingsamarbete, dataskyddsarbete och informationssäkerhetsarbete samt för administration kring kongress, förbundsmöte och avtalsråd.

Ansvarig: Glenn Abrahamsson

Utredningsenheten

Ansvarar för att bereda förbundets policy för bland annat industri- och näringspolitik samt för rådgivning i företagsekonomiska frågor.

Ansvarig: Stefan Sjöquist

Avtalssekreterare, Veli-Pekka Säikkälä

Ansvarar för samordning av riksavtalsförhandlingar, lönebildning samt rådgivande i arbetsrättsliga frågor. Utvecklar avtals- och förhandlingsstrategier. Har också övergripande ansvar för arbetsmiljö- och försäkringsfrågor samt för mångfaldsfrågor.

Förhandlingsenheten

Ansvarar för förbundets centrala förhandlingsverksamhet och har en rådgivande, pådrivande och utvecklande roll i avtalsfrågor och arbetsmarknads-lagstiftning.

Ansvarig: Håkan Hammarström

Arbetslivsenheten

Ansvarar för att bevaka och utveckla arbetsmiljöverksamheten, handläggning av social-, avtals- och medlemsförsäkringar samt handläggning av rättshjälp. Enheten ansvarar också för att utveckla förbundets arbete kring arbetsorganisation.

Ansvarig: Lea Skånberg

**Förbundssekreterare,
Martin Gunnarsson**

Har ett övergripande ansvar för förbundskongress och förbunds möte, för studieverksamheten, för förbundets arbete med den lokala organisationen samt för intern och extern kommunikation.

Kommunikationsenheten

Samordnar och har det övergripande ansvaret för förbundets kommunikations- och opinionsbildande insatser samt för distribution.

Ansvarig: Åsa Märs

Organisationsenheten

Stödjer och utvecklar avdelningarna i deras lokala arbete (stadgarna § 19–22). Enheten ansvarar även för den fackliga utbildningen för medlemmar och förtroendevalda. Vidare återfinns facklig-politisk organisationsutveckling inom enhetens område.

Ansvarig: Christina Lundin

**Ekonomichef,
Ulf Andersson**

Ansvarar för förbundets ekonomiska förvaltning. Det omfattar bland annat ansvaret för den löpande ekonomiska hanteringen, kapital- och fastighetsförvaltning, dataskyddsfrågor, ansvaret för förbundets dotterbolag samt revisionsverksamheten avseende förbundets lokalavdelningar.

Ekonomienheten

Ansvarar för redovisning, betalningar, uppföljning och rapportering. Ansvarar också för förvaltning, utveckling och support av förbundets ekonomi- och lönesystem.

Ansvarig: Gunilla Gustavsson

It-enheten

Ansvarar för it-utveckling och support inom förbundet samt har driftansvar för förbundets administrativa och informationstekniska system. Enheten har också ansvar för förbundets växel, registratur och arkiv.

Ansvarig: Johan Brandting

Medlems- och avgiftsenheten

Ansvarar för frågor rörande förbundets avgifts- och medlemsredovisning. Enheten är också ansvarig för medlemssystemet, dess förvaltning och utveckling samt support och utbildning till behöriga användare.

Ansvarig: Annelie Björkdahl

Personalenheten

Ansvarar för förbundets personaladministration. Här ingår bland annat kompetensutveckling och rekrytering av anställda på förbunds kontoret och lokalombudsmän.

Ansvarig: Christer Persson

Medlemsantal 2020

Avdelning	Kvinnor	Män	Antal
1	1 345	5 753	7 098
2	1 232	6 584	7 816
3	999	4 715	5 714
4	868	4 413	5 281
5	765	3 545	4 310
6	840	4 640	5 480
7	2 308	10 334	12 642
10	1 300	5 805	7 105
12	1 582	6 122	7 704
13	1 958	6 838	8 796
14	1 556	7 768	9 324
15	4 015	14 876	18 891
16	3 270	11 690	14 960
18	1 909	7 053	8 962
19	1 607	5 597	7 204
22	1 607	5 713	7 320
26	2 905	11 843	14 748
27	1 964	6 718	8 682
28	1 540	5 367	6 907
29	1 148	5 447	6 595
30	1 168	5 645	6 813
32	1 332	3 856	5 188
33	1 333	4 051	5 384
34	2 903	7 899	10 802
36	5 631	20 281	25 912
37	199	911	1 110
38	2 860	10 018	12 878
40	2 966	5 862	8 828
43	1 428	6 876	8 304
44	1 303	5 953	7 256
46	2 130	7 701	9 831
47	1 015	4 255	5 270
48	982	3 598	4 580
49	1 691	6 478	8 169
51	1 454	7 447	8 901
Totalt	63 113	241 652	304 765

Hållbarhetsrapport 2020

IF Metalls hållbarhetsrapport omfattar förbundet och samtliga enheter som konsolideras i koncernredovisningen för samma period. Rapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i årsredovisningslagen (ÅRL 6:e och 7:e kap.).

Riskanalys

Förbundet har gjort en analys utifrån vilka hållbarhetsområden där förbundets verksamhet har störst riskpåverkan. I huvudsak utgår riskanalysen från de delar där förbundets verksamhet påverkar villkoren för organisationens medlemmar.

Anställda inom organisationen arbetar på uppdrag av förbundsstyrelsen för att skapa en för hela förbundet sammanhållen verksamhet utifrån medlemmarnas vilja som den uttrycks i stadgar, handlingslinjer samt beslut från kongress, förbundsstämma och förbundsstyrelse.

Följande områden har identifierats:

Miljöaspekter

Resande med miljöansvar.

Sociala förhållanden

Arbetsmiljö (hälsa och säkerhet på arbetsplatsen), mångfald och jämställdhet, rättvisa arbetsvillkor, arbetsgivar- och arbetstagarrelationer, sociala förhållanden i leverantörsledet, påverkansarbete, ansvarsfulla investeringar, utbildning och kompetensutveckling.

Mänskliga rättigheter

Icke-diskriminering, organisering och kollektiva förhandlingar, mänskliga rättigheter i leverantörsledet.

Motverkande av korruption

Policyer, regelverk och uppförandekod.

IF Metalls kärnområden

Arbetsplatsen – Organisationen – Samhället

IF Metalls hållbarhetsredovisning syftar till att lyfta fram vad som görs inom de fackliga kärnområdena organisera, förhandla och teckna avtal samt att påverka för medlemmarnas bästa i samhället. För ett hållbart arbete och arbetsliv spelar de regionala skyddsombuden (RSO) en viktig roll för att säkerställa en trygg arbetsmiljö. De spelar också en viktig roll i organiseringsarbetet för ökat antal medlemmar och för medlemsservice till dem som är medlemmar.

I avsnitten Vår arbetsplats, Vår organisation och Vårt samhälle beskrivs hur detta arbete har genomförts under året. Utvecklingen av genomfört arbete sker i form av så kallade måltal och nyckeltal som förbundsledningen beslutar om och som IF Metalls 35 avdelningar ska rapportera om. Innehållet i de olika måltalen och nyckeltalen justeras också för att överensstämma med förbundets nio handlingslinjer beslutade av kongressen.

Vår arbetsplats

I avsnittet Vår arbetsplats, sidorna 6–12, finns information om hur många lokala avtal som tecknats under året och hur många nya företag som vi tecknat riksavtal med. De regionala skyddsombuden registrerar sina besök på arbetsplatserna, vilket ligger till grund för en del av våra mål- och nyckeltal över besökta arbetsplatser per år.

Vår organisation

På sidorna 14–21 redovisas verksamhet och utveckling inom vår organisation. IF Metalls styrka i att företräda medlemmarna och teckna hållbara kollektivavtal ligger i antalet engagerade medlemmar och organisationsgraden mäts regelbundet. Alla 35 avdelningar mäter den faktiska organisationsgraden och jämför även alltid antalet anställda med antalet medlemmar. IF Metall, som är en feministisk organisation, arbetar ständigt med att utveckla en rättvis representation i rådgivande och beslutande organ och inom olika uppdrag.

En stark facklig organisation som företräder sina medlemmar på bästa sätt kräver kunniga och utbildade förtroendevalda. Extrasatsningen på utbildning, det så kallade Organisationslyftet, har anslagits 75 miljoner extra under kongressperioden 2017–2020. Satsningen omfattar bland annat fler handledarutbildningar, medlemsutbildningar och utbildningar i spetskompetens.

Vårt samhälle

Under rubriken Vårt samhälle, sidorna 22–28, finns att läsa om IF Metalls engagemang för medlemmarnas och industriarbetets bästa i samhället, både inom och utom Sverige. Förbundets värdegrund är alla människors lika värde.

Förbundets fackliga utbildningar strävar efter att medlemmar och förtroendevalda ska bli agerande på arbetsplatsen såväl som att bli en röst och kraft i samhället genom fackligt-politiskt engagemang. Globalt fackligt arbete och IF Metalls utvecklings-samarbete med internationella organisationer har samma mål som det lokala och nationella arbetet – att stärka medlemmar och organisation för att kunna skapa goda arbets- och livsvillkor.

Metoder och principer för att mäta och avgränsa

Arbetsplatsen

De regionala skyddsombuden registrerar genom verktyget Fokus alla sina arbetsplatsbesök och utförda inspektioner och uppföljande åtgärder.

Organisation

Faktisk organisationsgrad i procent gäller de företag där avdelningen registrerat antalet kollektivanställda innevarande år och föregående år. Antalet anställda jämförs alltid med antalet medlemmar den dagen registreringen gjorts. För att uppnå en rättvis representation registreras olika uppdrag i rådgivande och beslutande organ regelbundet för att se att utvecklingen går åt rätt håll. En stark organisation präglas av facklig närvaro på arbetsplatsen och därför finns mål- och nyckeltal framtagna för detta.

I satsningen Organisationslyftet gör avdelningarna kartläggningar av utbildningsbehov hos både medlemmar och förtroendevalda. Antalet utbildade medlemmar och förtroendevalda, och vilka utbildningar som de har gått, mäts regelbundet.

Samhället

Medverkan i olika samverkansprojekt för att utveckla arbetsmarknaden när det gäller anställningsförhållanden och möjligheter till kompetensutveckling genom hela livet. Aktiva förtroendevalda som även är aktiva inom kommunpolitiken och antalet industriarbetare som företrädare i riksdagen. Globala ramavtal och globala och bilaterala utvecklingsprojekt och antalet deltagare som nått av dessa.

IF Metalls värdegrund

IF Metall ska tillvarata medlemmarnas gemensamma intresse och styrka för att skapa bästa möjliga villkor i arbetslivet och i samhället. Förbundet är en medlemsstyrd organisation som bygger verksamheten på medlemmarnas delaktighet, behov och önskemål.

Förbundet är en demokratisk organisation som värnar om ett demokratiskt samhällssystem och bygger sin verksamhet på uppfattningen om alla människors lika värde.

De värderingar som vägleder förbundets verksamhet är jämlikhet, solidaritet och frihet.

De övergripande målen som styr inriktningen av verksamheten är

- ett demokratiskt och jämställt samhälle och arbetsliv
- allas rätt till arbete
- rättvisa och goda löne- och anställningsvillkor
- trygghet i anställningen med bra arbetsvillkor, arbetsinnehåll och arbetsmiljö.

Förbundet ska sträva mot de övergripande målen genom att

- organisera alla arbetstagare inom förbundets verksamhetsområden
- stärka alla medlemmar genom studier, information, opinionsbildning och genom val av arbetssätt
- bygga en stark lokal organisation för att stödja och företräda medlemmarna på arbetsplatsen
- bedriva förhandlingsverksamhet och teckna kollektivavtal
- samarbeta med andra fackliga organisationer såväl nationellt som internationellt – aktivt påverka politiken på alla nivåer i samhället.

IF Metalls värdegrund och verksamhetsmål är fastlagda i förbundets stadgar, beslutade av kongressen. Stadgarna tillsammans med handlingslinjerna är IF Metalls styrdokument. Dessa sätter fokus på de områden som ska vägleda verksamheten på alla nivåer i förbundet: arbetsplatsen, organisationen och samhället.

Policyer, regelverk och uppförandekod

IF Metall har policyer och regelverk bland annat avseende resor, lägenheter, kurser och konferenser, inköp, etikregler för anställdas värdepappersinnehav, representation, antikorruption, jämställdhet och arbetsmiljö. Förutom detta har förbundet också en uppförandekod.

Dessa policyer och regelverk tar bland annat upp att förbundet ska resa på ett miljövänligt och kostnadseffektivt sätt, att inköp ska ske från leverantörer med kollektivavtal och F-skatt samt tillämpar ILO:s kärnkonventioner och beaktar hållbarhet, att ingen anställd eller förtroendevald får utnyttja sin ställning inom IF Metall för att skaffa sig personliga fördelar vid handel med finansiella instrument, att det inom IF Metall gäller ett absolut förbud mot givande och tagande av förmån som utgör bestickning eller muta samt att alla former av kränkningar eller trakasserier inte är tillåtna.

Resepolicy med miljöansvar

Resande är en viktig förutsättning för att förbundet ska kunna bedriva den fackliga verksamheten och resandet ska ske på ett ansvarsfullt sätt. Resandet ska planeras på ett så miljövänligt och kostnadseffektivt sätt som möjligt. Förbundet har valt att redovisa resandets miljöpåverkan i form av volymer av utsläpp i form av koldioxid (CO₂). Under 2020 har 78 000 kg koldioxid släppts ut till följd av förbundets resande. Motsvarande siffra för föregående år uppgick till drygt 228 000 kg.

Uppförandekoden

Uppförandekoden ger en övergripande bild av IF Metalls värderingar och förhållningssätt. Uppförandekoden återspeglar i mångt och mycket de reglementen och policyer som nämnts ovan. Den företrädare för IF Metall som efterlever uppförandekoden och använder omdömet i sina val och följer förbundets gemensamma förhållningssätt ska kunna känna sig trygg i sitt uppdrag.

Ansvarsfulla investeringar

För förbundet är det viktigt att alla placeringar inom kapitalförvaltningen uppfyller god etisk standard. Normgrunden för den etiska policyn är internationella normer för miljö, mänskliga rättigheter, arbete och antikorruption vilka finns formulerade i konventioner och överenskommelser inom FN. Särskild vikt läggs vid att företag efterlever ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

IF Metall har också ingått avtal med ESG4Real. ESG4Real är ett icke-kommersiellt initiativ som startade 2015 och drivs av LO i Sverige tillsammans med fackförbundet FNV i Holland. ESG4Real hjälper kapitalägare att säkerställa att deras kapital investeras enligt en minimistandard vad gäller ansvarsfulla investeringar. ESG4Real tillhandahåller en plattform för ansvarsfulla investeringar och analys av ESG-faktorer och erbjuder oberoende kvalitetssäkring av hur kapitalförvaltare lever upp till denna minimistandard. Tillsammans med andra globala investerare påverkar också förbundet, via ISS-Ethix, internationella kapitalförvaltare att följa IF Metalls etiska normgrund.



REVISORNS YTTRANDE

Till förbundsmötet i Industrifacket Metall, org.nr 802002-2896

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2020 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 oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm 2021-03-23

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Johan Rönnkvist

Auktoriserad revisor

Årsredovisning och koncern-
redovisning för IF Metall



FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

Industrifacket Metall (IF Metall) ska tillvarata medlemmarnas gemensamma intresse och styrka för att skapa bästa möjliga villkor i arbetslivet och i samhället. IF Metall ska organisera alla anställda inom de verksamhetsområden som enligt LO:s gällande organisationsplan ska tillhöra förbundet. IF Metall ska verka för ett demokratiskt, rättvist och jämlikt samhälle genom fackligt och politiskt arbete.

Mål för förbundets verksamhet och hur verksamheten har genomförts

IF Metall har i form av handlingslinjer fastställt mål för sin verksamhet. Målen täcker inte in hela förbundets verksamhet. Vid sidan av de frågor som behandlas i handlingslinjerna bedriver förbundet kontinuerligt ett arbete inom hela IF Metalls fackliga område med utgångspunkt i kongressens och förbundsstyrelsens beslut. Handlingslinjerna är kongressens styrdokument som sätter fokus på några områden som ska vägleda verksamheten på alla nivåer under den kommande kongressperioden. Handlingslinjerna beslutades på förbundets kongress i maj 2017 och är uppdelade i tre områden:

Vår arbetsplats

- IF Metall ska teckna riksavtal med löneökningar och rätt kollektivavtal på alla arbetsplatser inom våra områden där vi har medlemmar.
- IF Metall ska vara en aktiv part i företagets utveckling av teknik, organisation och arbetsmiljö för att säkerställa hållbara, utvecklande och trygga arbeten för medlemmarna.
- IF Metall ska speciellt uppmärksamma kvinnors arbetssituation och göra särskilda insatser för att stärka kvinnors yrkesutveckling på arbetsplatsen och inom alla våra avtalsområden.

För att öka antalet kollektivavtal prioriteras nytecknande av kollektivavtal inom förbundets förhandlingsverksamhet. Under 2020 tecknades 287 nya lokalavtal jämfört med 333 föregående år. Dessutom har 23 olika utstationeringsavtal tecknats. Vid utgången av 2020 fanns kollektivavtal tecknat på knappt 90 procent av de drygt 13 000 företag där förbundet har medlemmar.

För att åstadkomma hållbara arbeten och bättre arbetsmiljö hade förbundet för avsikt att besöka de flesta av lokalavdelningsstyrelserna för att informera om hållbart arbete samt diskutera hur avdelningarna ska jobba med frågan. På grund av pandemin fick dock stor del av den verksamheten ställas in eller genomföras digitalt. Även utbildningsverksamheten inom hållbart arbete blev lidande av pandemins effekter.

För att förbättra arbetsmiljön har IF Metalls skyddsombud besökt totalt 3 337 arbetsplatser och 1 299 administrativa skyddsronder har genomförts. Under året har 84 ansökningar om rättshjälp i försäkrings- och arbetsrättsärenden inkommit och överlämnats till LO-TCO Rättsskydd AB. Av dessa beviljades 35 stycken rättshjälp. Under året har 101 ärenden avslutats, vilket resulterat i 24,7 mnkr i utbetald ersättning till berörda medlemmar.

En viktig del i förbundets ambition att främja kvinnors yrkesutbildning är att införa lönesystem på så många arbetsplatser som möjligt.

Vår organisation

- IF Metall ska arbeta med att öka organisationsgraden med det fortsatta gemensamma målet att 2020 ha minst 85 procents organisationsgrad.
- IF Metall ska öka andelen kvinnor i beslutande och rådgivande organ genom att motivera, stödja och öka utbildningsinsatserna; målet om minst 30 procent kvinnor ska vara uppfyllt 2020 på central nivå och avdelningsnivå.
- IF Metall ska stärka medlemskontakterna genom att träffa medlemmar på alla arbetsplatser varje år och lägga särskild vikt på arbetsplatser utan klubb.

På grund av pandemin har förbundets verksamhet inte kunnat bedrivas på det sätt som var planerat. Framför allt är det den utåtriktade verksamheten som till exempel utbildningar, konferenser och uppsökande organiseringsarbete som blivit påverkad.

Förbundets organisationsgrad uppgår till 75 procent. Antalet medlemmar i förbundet uppgår till 304 765, en minskning jämfört med föregående år med 1 164. Antalet medlemmar i yrkesverksam ålder uppgår till 244 598, en minskning under 2020 med 664 personer.

En viktig del i arbetet att organisera nya och behålla befintliga medlemmar är fackliga utbildningar. Under året hade förbundet totalt 7 600 deltagare i fackliga utbildningar, en minskning med 12 700 deltagare jämfört med 2019. Den kraftiga minskningen beror på pandemin. Av deltagarna var cirka 26 procent kvinnor.

Kongressperiodens satsning med totalt 75 mnkr på Organisationslyftet, som syftar till att stärka förbundet för framtiden, har under 2020 inte kunnat genomföras på det sätt som var tänkt. Endast en begränsad andel av planerade utbildningar har kunnat genomföras.

En central del i det fackliga arbetet är att vara närvarande på våra medlemmars arbetsplatser. Under 2020 besöktes 61 procent av de arbetsplatser där det saknas fackklubb, motsvarande siffra för 2019 var 86 procent. Anledningen till minskningen är coronapandemin.

För att öka antalet kvinnor i olika beslutande och rådgivande organ har utbildningar, främst riktade till anställda och valberedningar, genomförts de senaste åren. Samtliga anställda inom förbundet samt förbundsstyrelse och lokalavdelningarnas styrelser har erbjudits utbildningar inom jämställdhet. Den kvinnliga representationen i beslutande och rådgivande organ på central och avdelningsnivå uppgick totalt till drygt 30 procent vid utgången av 2020. Däremot uppnås inte målet om minst 30 procent kvinnlig representation i varje enskilt forum. Totalt utgör kvinnor knappt 19 procent av förbundets aktiva medlemmar.

Vårt samhälle

- IF Metall ska på alla nivåer driva på utvecklingen av utbildnings- och omställningsmöjligheter för alla medlemmar och minska de otrygga anställningarna.
- IF Metalls avdelningar ska engagera sig i frågor som gynnar hållbar industriell tillväxt och sysselsättning i regionen.
- IF Metall ska aktivt stärka sitt fackligt-politiska arbete genom att engagera sig i politiska beslut som är viktiga för medlemmarna; i detta ska hela förbundet samverka med Socialdemokraterna och tillsammans med alla goda krafter kraftigt motarbeta främlingsfientlighet och rasism och försvara våra grundläggande värderingar.

På förbundets kongress i maj 2017 antogs ett program om framtidens industriarbete. Programmet fokuserar på teknikutvecklingens möjligheter och utmaningar för industrin och industriarbetena. En central del är förbundets engagemang för ny industrialisering i Sverige. Förbundet är en pådrivande kraft för att Sverige ska utveckla industripolitiken.

2020 var mer ett utmaningens än utvecklingens år. När pandemin slog till drabbades många branscher hårt. Från en vecka till en annan bröts gränsöverskridande leveranskedjor. Produktionen tvärstannade.

Förbundet var tydligt: Sverige måste få ett system för korttidsarbete på plats. Den S-ledda regeringen svarade snabbt upp mot vårt krav. Vår fackliga styrka gav utdelning, snabbt och effektivt tecknades tusentals lokala avtal. Krisen gick inte obemärkt förbi, men korttidsarbete gjorde att vi, till skillnad från tiden under finanskrisen, slapp en omfattande våg av varsel. Förhandlingar om riksavtal kunde ske utan massarbetslöshet bland våra medlemmar. Den återhämtning som vi såg under senare delen av året kunde ske med en produktion som var intakt.

Krisen förändrade dock inte att tekniskifte med digitalisering och klimatomställning fordrar insatser som stärker industrins anställda och arbetsplatsernas förmåga att dra nytta av ny teknik och klara av omställning.

Under året har förbundet deltagit i högnivåmöten med regeringen där vi lyft fram både akuta krisinsatser och insatser för en uthålligt stark svensk ekonomi efter krisen. Vi ingår i regeringens strategiska samverkansprogram för näringslivets klimatomställning, där vi lyft fram kompetensutveckling som väg till en socialt hållbar omställning. Vi deltar också i samverkansprogrammet för näringslivets digitala omstrukturering, där vi framhållit vikten av att ny teknik når de behov som finns på arbetsplatserna.

Förbundets industripolitiska engagemang sker i stor utsträckning i samverkan mellan fack och arbetsgivare. Under våren medverkade vi till partsgemensamma inspel till regeringen med förslag som både tog fasta på den akuta krisen och behovet av att fortsatt agera för industrins utveckling. Partsgemensamt fortsätter vi att medverka tillsammans i olika konkreta projekt, såsom Kickstart Digitalisering som inriktar sig på att öka små och medelstora företags uppmärksamhet på digitaliseringens möjligheter. Andra exempel är projekten Produktionslyftet och Produktion 2030.

Förbundet är också en aktiv part i Industrirådets partsgemensamma arbete för industripolitiken. Hit hör bland annat att verka för nationella satsningar på forskning och innovation, vilket är avgörande för att svensk industri ska befinna sig i framkant och därmed ge jobbtrygghet för våra medlemmar. Insatser för att påverka regeringens proposition om forskning och innovation var under året ett viktigt område.

Till det partsgemensamma arbetet hör även att verka för industriarbetsplatsernas chanser att klara kompetensförsörjningen. Under året har ett fokusområde varit hur en reformering av gymnasiets utbildningar, för unga och vuxna, bättre ska kunna möta arbetslivets behov. En seminarierie genomfördes under hösten på temat. Bra infrastruktur och fungerade godstransporter är också ett samverkansområde inom Industrirådet. Förbundet är därtill representerat i regeringens nationella godstransportråd.

Industrirådet är också värd för de återkommande så kallade industrisamtalen med regeringen. Europasamarbetets Industristrategi och Gröna giv för klimatomställning var samtalsteman under året.

Som ett led i förbundets engagemang i klimatpolitiken presenterades i början av året rapporten Industrins klimatomställning – möjligheter och utmaningar. Rapporten lyfter fram fakta om industrins roll för omställningen och EU:s betydelse. Förbundet har också medverkat i Ingenjörsvetenskapsakademiens projekt Vägval för klimatet, vars slutrapport presenterades i inledningen av året.

Coronakrisen förändrade inte det faktum att en stor utmaning för industrins arbetsplatser är bristen på kompetens. Digitalisering och klimatomställning ökar samtidigt behovet av konkret genomslag för livslångt lärande. Förbundet har under året fortsatt utvecklingen av det partsgemensamma arbetet för att utveckla och få genomslag för branschvalidering av yrkesaktivs kompetenser.

Förbundet har, tillsammans med bland andra Teknikföretagen, Sveriges ingenjörer, Unionen, Industriarbetsgivarna och Tillväxtverket, deltagit i framtagandet av den digitala lärplattformen Kompetens.nu.

Valideringen lägger en viktig grund för utbildningsinsatser. Vårt arbete sker genom Svensk Industrivalidering, som bland annat omfattar valideringsverktyget Industriteknik Bas med olika yrkesinriktade fördjupningar.

Förbundet deltar också i projektet Flaggskepps-fabriken – digital, för att stärka erfarenhetsutbytet om kompetensutveckling mellan stora industrikoncerner. Genomslaget för valideringsinsatser är vidare en del i det ESF-projekt som Teknikcollege genomför.

För att stärka kompetensförsörjningen är förbundet en part i Teknikcollege och Motorbranschcollege.

Under 2019 inleddes ett pilotprojekt för regionala samverkans- och stödstrukturer inom förbundet. Pilotprojektet har bedrivits i regionerna Småland med öar samt Skåne/Blekinge och skulle enligt den ursprungliga projektplanen ha avslutats vid halvårsskiftet 2020. Förbundsstyrelsen beslutade dock att förlänga projekttiden till och med 2023, med viss möjlighet till en översyn och utveckling av projektet under perioden. Ett av målen med pilotprojektet är att skapa förändring och bättre förutsättningar på arbetsplatserna genom samverkan inom regionerna.

Arbetet med att stärka kompetensen i avdelningarna, i exempelvis Hållbart arbete och i att delta i utvecklingsfrågor på arbetsplatserna, är en viktig del av strategin. Under året har dessvärre vissa workshoppar och utbildningstillfällen för Introduktion till ett hållbart arbetsliv fått skjutas upp.

I regionerna har vi under året stärkt samarbetet inom industrin, mellan parter och med arbetsmarknadsaktörer. I viss utsträckning har även vår samverkan inom LO och med Socialdemokraterna ökat.

Samverkan kring Produktionslyftet är en del av pilotprojektets strategi, där avdelningen ska stärka och motivera den lokala klubben att vara aktiv i utvecklingsarbetet som initieras av Produktionslyftet. Arbetssättet sprids nu från förbundskontoret till övriga avdelningar och en introduktionsutbildning för klubbar/förtroendevalda som deltar i Produktionslyftet har tagits fram.

Hållbarhetsrapport

Förbundets hållbarhetsrapport återfinns på sidan 37 i verksamhetsberättelsen.

Väsentliga händelser under och efter räkenskapsårets utgång

Under våren 2020 slog coronapandemin till med full kraft. Den har haft stor påverkan på förbundets verksamhet under det gångna året. På grund av pandemin införde den socialdemokratiskt ledda regeringen många åtgärder för att lindra konsekvenserna. Bland annat infördes utökade regler för korttidspermittering. Över 90 000 av förbundets medlemmar har på något sätt omfattats av korttidspermitteringsreglerna under 2020. Tack vare dessa regler blev relativt få av förbundets medlemmar arbetslösa.

Pandemin har också inneburit att stora delar av förbundets verksamhet inte har kunnat genomföras som planerat. Främst har det påverkat medlemsutbildningar, konferenser samt uppsökande verksamhet såsom företagsbesök negativt.

I maj skulle förbundet ha genomfört sin femte ordinarie kongress. På grund av pandemin beslutade förbundsstyrelsen först att flytta fram kongressen till november, men fick till slut ställa in den helt och hållet. I stället genomfördes en nedskalad digital extrakongress i december där endast val, behandling av verksamhetsberättelser och beslut om ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen avhandlades.

Riksavtalsförhandlingarna skulle ha varit klara den 31 mars 2020, då flertalet av förbundets riksavtalade kollektivavtal löpte ut. Till följd av pandemin prolangerades kollektivavtalen till och med den 31 oktober och förhandlingarna slutfördes i anslutning till detta. I november anslöt sig förbundet, tillsammans med Kommunal, till den partsöverenskommelse om trygghet och omställning som träffats mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

Medlemsutveckling

De senaste fem åren har förbundets medlemsutveckling varit relativt stabil. Under 2020 minskade antalet medlemmar i yrkesaktiv ålder med 0,3 procent. Antalet yrkesaktiva medlemmar uppgick vid slutet av 2020 till 244 598. Totalt uppgick antalet medlemmar till 304 765. En viktig del i arbetet med att rekrytera medlemmar är förbundets studieverksamhet. För de nästkommande tre åren har därför IF Metalls förbundsstyrelse beslutat att öka på finansieringen av studieverksamheten med totalt 50 mnkr.

Medlemsutveckling	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Aktiva	251 219	249 083	249 912	249 336	245 261	244 598
Förändring aktiva	0,2 %	-0,9 %	0,3 %	-0,2 %	-1,6 %	-0,3 %
Pensionärer	64 759	63 711	62 656	61 661	60 668	60 167
Totalt	315 978	312 794	312 568	310 997	305 929	304 765
Förändring totalt	-0,4 %	-1,0 %	-0,1 %	-0,5 %	-1,6 %	-0,4 %

Resultat och ställning

Verksamhetsresultat

Medlemsintäkterna uppgick till 827 mnkr under 2020, en minskning med 10 mnkr jämfört med föregående år. Minskningen beror till viss del på att delar av medlemskåren har omfattats av korttidspermitteringsavtal, vilket inneburit ett lägre avgiftsunderlag. Eftersom förbundet har en procentuell medlemsavgift minskar det medlemsintäkterna. En annan orsak är att riksavtalsförhandlingarna om nya kollektivavtal prolangerades och att de avtalade löneökningarna verkställdes från och med den 1 november, vilket har inneburit att avgiftsunderlagen inte har höjts de första tio månaderna under 2020.

Den fackliga verksamhetens kostnader har på olika sätt påverkats av coronapandemin. Sammantaget uppgick kostnaderna till 1 028 mnkr, en ökning med 10 mnkr jämfört med föregående år.

Den största kostnadsökningen för förbundet har varit ökade kostnader för medlemsavgiften till IF Metalls a-kassa. Från och med den 13 april 2020 ändrade regeringen reglerna om ersättning i ar-

betslöshetsförsäkringen. Anledningen till förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen var utbrottet av coronaviruset.

Regeringen insåg snabbt betydelsen av att se till att de som är arbetslösa fick en rimlig arbetslöshetsersättning. Takbeloppet i försäkringen höjdes därför för de första 100 dagarna från 910 kronor till 1 200 kronor per dag. Senare under året höjdes också takbeloppet för ersättningar från och med dag 101 och framåt från 760 kronor till 1 000 kronor per dag. I och med de högre ersättningsnivåerna har kostnaderna för IF Metalls a-kassa ökat. Detta gjorde att a-kassans styrelse beslutade att höja medlemsavgiften till a-kassan för förbundets medlemmar från 112 kronor per månad till 135 kronor från och med den 1 maj. Detta har inneburit en kostnadsökning för förbundet med drygt 50 mnkr under 2020.

Kostnaderna för förbundets medlemsförsäkringar uppgick under året till 108 mnkr, vilket var en kostnadsökning med 10 mnkr jämfört med föregående år. Kostnadsökningen beror på att förbundet införde en inkomstförsäkring den 1 juli 2019. För 2019

uppgick kostnaden för inkomstförsäkringen för perioden juli till och med december till 18 mnkr. Detta ska jämföras med helårskostnaden för inkomstförsäkringen under 2020 som uppgick till 28 mnkr.

Den relativt sett lägre kostnaden under 2020 beror dels på att arbetslösheten bland förbundets medlemmar, trots pandemin, var jämförelsevis låg under året, mycket tack vare regeringens införande av nya regler kring korttidspermittering. De höjda ersättningsnivåerna i arbetslöshetsförsäkringen har också inneburit att färre medlemmar än beräknat utnyttjade förbundets inkomstförsäkring.

Under maj 2020 skulle förbundets kongress ha genomförts. Till följd av pandemin flyttades först kongressen till november för att senare ställas in i sin helhet. En nedskalad extra kongress genomfördes dock till slut digitalt i december. De inställda och flyttade kongresserna medförde dock av- och ombokningskostnader, vilket har gjort att kostnaderna ökade under 2020 med cirka 10 mnkr jämfört med 2019.

Till följd av pandemin har förbundets utbildningsverksamhet till stora delar ställts in. Under första delen av 2020 genomfördes utbildningarna som planerat, men från och med mitten av mars har fysiska utbildningar i princip inte genomförts. Till viss del har detta kompenseras med digitala utbildningar. Fackliga medlemsutbildningar är en strategiskt viktig verksamhet för förbundet och att så stor del av utbildningsverksamheten inte har kunnat genomföras kan få negativa långsiktiga effekter. Det har dock inneburit att förbundets centrala kostnader för utbildningsverksamheten blev knappt 40 mnkr lägre under 2020 jämfört med 2019.

Generellt kan också lyftas fram att kostnaderna för möten, konferenser och resor har varit cirka 25 mnkr lägre 2020 än 2019 på grund av att pandemin medfört att många aktiviteter har ställts in eller genomförts digitalt.

Resultatet i den fackliga verksamheten uppvisade ett underskott på 126 mnkr, föregående års underskott uppgick till 104 mnkr. Nettoresultatet blev ett överskott på 115 mnkr, att jämföra med 2019 års överskott på 115 mnkr. Detta är i linje med förbundets ekonomiska målsättning om ett nettoresultat i balans över tid.

Finansiellt resultat

Resultat i förbundets värdepappersförvaltning uppgick till 384 mnkr, föregående års resultat uppgick till 433 mnkr. År 2020 var ett mycket speciellt år för kapitalmarknaderna, och då särskilt världens aktiemarknader. Året inleddes med en måttfull uppgång på aktiemarknaderna. När pandemins effekter märktes i februari föll aktiemarknaderna kraftigt. Regeringars och centralbankers kraftfulla agerande, med stora finansiella stödpaket, gjorde dock att aktiemarknaderna återhämtade sig under året och vände till positiva siffror. Förbundets aktieplaceringar har följt denna utveckling. På räntemarknaderna var avkastningsnivåerna låga. Det beror huvudsakligen på låga inflationsnivåer till följd av fortsatt osäkra framtida utvecklingsmöjligheter för världens ekonomier.

Sedan 2009 har IF Metalls lokalavdelningar möjlighet att investera i förbundets kapitalförvaltning. Per den 31 december 2020 hade 29 av förbundets 35 lokalavdelningar investerat i de så kallade andelsbevisen. Dessutom har några av förbundet helägda dotterbolag samt fackklubbar investerat i andelsbevisen.

För förbundet är det viktigt att alla placeringar inom kapitalförvaltningen uppfyller god etisk standard. Normgrunden för den etiska policyn är internationella normer för miljö, mänskliga rättigheter, arbete och antikorrupcion, vilka finns formulerade i konventioner och överenskommelser inom FN. Särskild vikt läggs vid att företag efterlever ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Förbundet har också avtal med ESG4Real. ESG4Real är ett icke kommersiellt initiativ som startade 2015 och drivs av LO i Sverige tillsammans med fackförbundet FNV i Holland. ESG4Real hjälper kapitalägare att säkerställa att deras kapital investeras enligt en minimistandard vad gäller ansvarsfulla investeringar. ESG4Real tillhandahåller en plattform för ansvarsfulla investeringar och analys av ESG-faktorer och erbjuder oberoende kvalitets-säkring av hur kapitalförvaltare lever upp till denna minimistandard.

Tillsammans med andra globala investerare påverkar också förbundet, via ISS Ethix, internationella kapitalförvaltare att följa IF Metalls etiska normgrund.

Förbundets fastighetsförvaltning bedrivs i dotterbolag. Förbundet äger via bolag en kommersiell fastighet och sex hyresbostadsfastigheter, samtliga belägna i Stockholm.

Bokslutsdispositioner och skatt

Nettoförändringar till följd av avsättningar och upplösningar av periodiseringsfonder har under 2020 uppgått till -38 mnkr. Föregående års förändringar uppgick till -85 mnkr. Förbundets skattekostnad uppgick under året till 87 mnkr, att jämföra med föregående års kostnad på 110 mnkr.

Finansiering och likviditet

Det justerade egna kapitalet, beräknat som beskattat eget kapital inklusive egna kapitalets andel av obeskattade reserver, uppgick vid årets början till 9 520 mnkr och vid årets slut till 9 665 mnkr. För koncernen var motsvarande belopp 9 817 mnkr respektive 10 002 mnkr.

Soliditeten, definierad som justerat eget kapital dividerat med balansomslutningen, var vid årets slut för förbundets del 83,7 procent och för koncernens

del 84,3 procent. Vid årets början hade förbundet en soliditet på 84,0 procent och koncernen en soliditet på 84,6 procent.

Förbundets likvida medel, kassalikviditeten, uppgick vid årets utgång till 471 mnkr och vid dess början till 877 mnkr. För koncernen var motsvarande belopp 543 mnkr respektive 938 mnkr.

Resultatdisposition

Föreslås att årets överskott, 114 719 187 kronor, samt kapitalbehållningen, 8 897 907 565 kronor, tillhopa 9 012 626 752 kronor, överförs till ny kapitalbehållning.

Flerårsöversikt

I tabellen nedan återfinns en sammanställning av IF Metalls resultat 2016–2020, samtliga belopp i mnkr.

Mnkr	2016	2017	2018	2019	2020
Fackliga verksamhetens intäkter	822	880	888	914	901
Fackliga verksamhetens kostnader	-878	-930	-1 006	-1 017	-1 028
Fackliga verksamhetens resultat	-55	-50	-118	-104	-126
Fastigheter och finansiell förvaltning	344	384	423	415	366
Resultat efter finansiella poster	289	335	305	311	240
Bokslutsdispositioner	-64	-62	-28	-85	-38
Skatt	-87	-75	-86	-110	-87
Årets resultat	137	197	190	115	115

Framtida utveckling

Utvecklingen av arbetstillfällen för förbundets medlemmar beror mycket på hur omvärlden utvecklas. En stor andel av företagen är beroende av export av varor till andra länder. Viktigaste marknaden för svenska exportföretag är Europa, då särskilt den tyska marknaden och de övriga nordiska länderna. Även om industrin har utvecklats väl under pandemin finns en osäkerhet kring hur framtiden kommer att utvecklas. Vi vet inte vilka effekter pandemin får på framtiden och mycket beror också på hur vaccineringen mot covid-19 hanteras runt om i världen. Utvecklingen av arbetstillfällena påverkar direkt förbundets möjlighet till medlemsrekrytering och därmed också finansieringen av förbundets verksamhet.

Dotterbolag

Industrifacket Metall Finans AB (MFAB)

Bolaget bildades i december 2000 och dess verksamhet är att bedriva förvaltning av IF Metalls värdepapper som aktier, obligationer, fondandelar, andelar i kommanditbolag och andra finansiella instrument samt placera likviditet. Bolagets verksamhet finansieras via en förvaltningsavgift från förbundet.

Bolagets egna kapital uppgick den 31 december 2020 till 126,7 mnkr, jämfört med 124,4 mnkr föregående år. MFAB:s resultat efter finansiella poster uppgick till 0,7 mnkr, att jämföra med föregående års resultat på 10,3 mnkr. Resultatskillnaden beror på lägre utdelning på aktieinnehav 2020 jämfört med 2019.

Metallica Invest AB (Metallica)

Metallica är ett riskkapitalbolag vars mål är att bidra till industriell tillväxt och är en del i förbundets näringspolitiska arbete.

Resultatet efter finansiella poster för 2020 blev ett underskott på 0,5 mnkr. Föregående års resultat var ett underskott på 0,6 mnkr. Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 128,7 mnkr, jämfört med 128,7 mnkr 2019.

Skåvsjöholm AB

Skåvsjöholm AB i Åkersberga är förbundets helägda dotterbolag för kurs- och konferensverksamhet.

Bolaget, som i huvudsak är verksamt inom övernattande konferenser, har under 2020 varit kraftigt drabbat av coronapandemin. Konferensomsättningen sjönk med 70 procent jämfört med föregående år, från 32,8 mnkr 2019 till 9,7 mnkr 2020. Bolaget har under 2020 haft intäkter för korttidspermitterings- och omsättningsstöd med knappt 5 mnkr samt haft övriga intäkter på 1,4 mnkr. De totala intäkterna uppgick till 15,8 mnkr, att jämföra med 2019 års intäkter på 33,6 mnkr. Rörelsekostnaderna uppgick till 24,1 mnkr, att jämföra med 2019 års rörelsekostnader på 30,3 mnkr. Rörelsekostnaderna 2020 är belastade med ombyggnadskostnader av hotellrummen med 3,5 mnkr.

Bolagets resultat efter finansiella poster blev ett underskott på 8,9 mnkr, jämfört med ett överskott på 2,7 mnkr föregående år. Det egna kapitalet uppgick vid årets slut till 32,5 mnkr, att jämföras med 32,5 mnkr 2019.

Sedan 2006 har detaljplanearbete rörande marken som har ägts av Skåvsjöholm AB pågått. Den mark som omfattas av exploatering enligt detaljplanen avyttrades under 2011 till det av förbundet helägda dotterbolaget Skåvsjöviken Fastighets AB. Under 2012 avyttrades bolaget till NCC.

Resultaträkning

(Belopp i tkr)

	Not	Förbundet		Koncernen	
		2020	2019	2020	2019
Fackliga verksamhetens intäkter					
Medlemsavgifter		827 305	837 276	827 305	837 276
Bidrag	3	22 811	27 516	22 811	27 516
Övriga intäkter		51 261	48 710	50 031	47 544
Summa fackliga verksamhetens intäkter		901 377	913 501	900 147	912 336
Fackliga verksamhetens kostnader					
Verksamhetens kostnader	4-6	-491 871	-544 317	-469 848	-517 500
A-kasseavgift		-366 183	-313 515	-366 183	-313 515
LO-avgift		-51 765	-52 320	-51 765	-52 320
Medlemsförsäkringar		-107 625	-97 305	-107 625	-97 305
Planenliga avskrivningar	13,16	-10 374	-10 033	-10 374	-10 033
Summa fackliga verksamhetens kostnader		-1 027 818	-1 017 490	-1 005 795	-990 673
Fackliga verksamhetens resultat					
		-126 441	-103 989	-105 648	-78 337
Resultat från fastighetsförvaltning	6-8			32 033	22 883
Resultat från värdepappersrörelse	9	384 193	433 380	384 193	433 380
Resultat från finansiella investeringar	10	-18 196	-18 823	-20 008	-8 828
Resultat efter finansiella poster					
		239 556	310 568	290 570	369 098
Bokslutsdispositioner	11	-37 783	-85 466		
Resultat före skatt		201 773	225 102	290 570	369 098
Skatt	12	-87 054	-109 660	-105 514	-139 760
Minoritetens andel i årets resultat				-218	-204
ÅRETS RESULTAT		114 719	115 442	184 838	229 135

Balansräkning

(Belopp i tkr)

	Not	Förbundet		Koncernen	
		2020-12-31	2019-12-31	2020-12-31	2019-12-31
TILLGÅNGAR					
Anläggningstillgångar					
Immateriella anläggningstillgångar					
Övriga immateriella anläggningstillgångar	13	41 900	48 185	41 900	48 185
Summa immateriella anläggningstillgångar		41 900	48 815	41 900	48 185
Materiella anläggningstillgångar					
Byggnader	14, 28			412 010	397 631
Mark	14			382 972	382 972
Pågående ny-, till- och ombyggnad	15			28 884	41 324
Inventarier	16	9 868	8 638	22 441	18 343
Summa materiella anläggningstillgångar		9 868	8 638	846 306	840 270
Finansiella anläggningstillgångar					
Aktier och andelar i koncernföretag	17	363 317	363 317		
Fordringar hos koncernföretag	18	356 120	392 120		
Aktier och andelar i intresseföretag	19	2 320	2 320	15 008	17 136
Uppskjutna skattefordringar				843	829
Andra långfristiga värdepappersinnehav	20			32 517	32 517
Andra långfristiga fordringar				250	250
Summa finansiella anläggningstillgångar		721 756	757 756	48 617	50 733
Summa anläggningstillgångar		773 524	814 579	936 823	939 188
Omsättningstillgångar					
Värdepapperslager	21	10 216 648	9 563 216	10 216 648	9 563 216
Varulager				167	275
Kortfristiga fordringar					
Kundfordringar		9 759	11 201	11 352	13 201
Fordringar hos koncernföretag		7 723	2 200		
Fordringar hos intresseföretag		1 182	1 153	1 182	1 153
Skattefordran		4 192	0	9 144	2 019
Övriga fordringar		11 374	21 101	15 365	23 963
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	22	49 397	42 845	51 581	45 569
Summa kortfristiga fordringar		83 627	78 500	88 623	85 905
Kortfristiga placeringar	23			78 149	78 149
Kassa och bank		471 205	876 987	542 549	938 229
Summa omsättningstillgångar		10 771 479	10 518 703	10 926 135	10 665 774
SUMMA TILLGÅNGAR		11 545 003	11 333 282	11 862 959	11 604 962

Balansräkning

(Belopp i tkr)

	Not	Förbundet		Koncernen	
		2020-12-31	2019-12-31	2020-12-31	2019-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER					
Eget kapital					
Ändamålsbestämda medel		400 513	397 736	400 513	397 736
Kapitalbehållning		8 497 394	8 384 729	9 408 474	9 182 530
Årets resultat		114 719	115 442	184 838	229 135
Eget kapital hänförligt till IF Metall		9 012 627	8 897 908	9 993 826	9 809 401
Innehav utan bestämmande inflytande				7 843	7 626
Summa eget kapital		9 012 627	8 897 908	10 001 669	9 817 026
Obeskattade reserver	24	834 360	796 577		
Avsättningar	25	46 783	46 563	251 644	245 355
Långfristiga skulder	26				
Skulder till koncernföretag		146 506	146 506		
Övriga skulder		1 284 560	1 211 143	1 334 714	1 311 881
Summa långfristiga skulder		1 431 065	1 357 649	1 334 714	1 311 881
Kortfristiga skulder					
Leverantörsskulder		48 917	66 023	52 457	72 373
Skatteskulder			14 623	4 939	18 883
Skulder till koncernföretag		36 635	34 535		
Skulder till intresseföretag		805	889	805	889
Övriga skulder		90 553	79 659	146 958	85 754
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	27	43 259	38 857	69 773	52 800
Summa kortfristiga skulder		220 168	234 586	274 932	230 700
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		11 545 003	11 333 282	11 862 959	11 604 962

(Belopp i tkr)

FÖRÄNDRING EGET KAPITAL	Belopp vid årets ingång enligt fastställd årsredovisning	Årets resultat	Utnyttjade/reser- verade medel	Belopp vid årets utgång
Förbundet 2020				
Ändamålsbestämda medel				
Riskreserv arbetslöshetsförsäkring	348 117			348 117
Gruvs Försäkringsfond	45 907		2 733	48 640
Gruvs Solidaritetsfond	867			867
IF Metalls Kultur- och Fritidsfond	2 845		44	2 889
Summa ändamålsbestämda medel	397 736	0	2 777	400 513
Kapitalbehållning	8 500 171		-2 777	8 497 394
Årets resultat		114 719		114 719
Summa eget kapital förbundet	8 897 908	114 719	0	9 012 627

	Belopp vid årets ingång	Årets resultat	Utnyttjade/reser- verade medel	Belopp vid årets utgång
Koncernen 2020				
Ändamålsbestämda medel	397 736		2 777	400 513
Kapitalbehållning	9 411 664		-2 777	9 408 887
Korrigerat IB intressebolag				-414
Årets resultat		184 838		184 838
Eget kapital hänförligt till IF Metall	9 809 401	184 838	0	9 993 826
Innehav utan bestämmande inflytande				7 843
Summa eget kapital koncernen				10 001 669

Kassaflödesanalys - Förbundet

Indirekt metod

(Belopp i tkr)

	Not	2020	2019
Den löpande verksamheten			
Rörelseresultat före finansiella poster		-126 441	-103 989
Avskrivningar		10 374	10 033
Övriga ej likviditetspåverkande poster	30	220	-5 872
		-115 847	-99 828
Erhållen ränta		523	523
Resultat från värdepappersrörelse		384 193	433 380
Övriga finansiella intäkter och kostnader		-18 719	-19 346
Betald/återbetald inkomstskatt		-105 868	-71 541
		144 282	243 188
Ökning/minskning varulager		-653 431	-349 465
Ökning/minskning kundfordringar		1 442	2 158
Ökning/minskning övriga kortfristiga fordringar		3 175	11 395
Ökning/minskning leverantörsskulder		-17 106	6 894
Ökning/minskning övriga kortfristiga rörelseskulder		15 296	-4 915
Kassaflöde från den löpande verksamheten		-506 342	-90 745
Investeringsverksamheten			
Investeringar i immateriella anläggningstillgångar		0	0
Investeringar i materiella anläggningstillgångar		-5 319	-5 581
Försäljning materiella anläggningstillgångar		0	14
Nettoförändringar i dotterbolag		32 576	37 176
Nettoförändring i intressebolag		-113	39
Kassaflöde från investeringsverksamheten		27 144	31 648
Finansieringsverksamheten			
Nettoförändringar av långfristiga skulder		73 417	204 149
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		73 417	204 149
Årets kassaflöde		-405 781	145 052
Likvida medel vid årets början		876 987	731 934
Likvida medel vid årets slut		471 205	876 987

Kassaflödesanalys - Koncernen

Indirekt metod

(Belopp i tkr)

	Not	2020	2019
Den löpande verksamheten			
Rörelseresultat före finansiella poster		-73 615	-55 454
Avskrivningar		32 943	31 034
Justering minoritet Valvankaret		-218	-204
Övriga ej likviditetspåverkande poster	30	-1 117	-4 179
		-42 006	-28 803
Erhållen ränta		74	77
Resultat från värdepappersrörelse		384 193	433 380
Övriga finansiella intäkter och kostnader		-20 082	-8 904
Betald/återbetald inkomstskatt		-119 604	-85 156
		202 575	310 593
Ökning/minskning varulager		-653 323	-349 482
Ökning/minskning kundfordringar		1 849	1 930
Ökning/minskning övriga kortfristiga fordringar		2 586	16 894
Ökning/minskning leverantörsskulder		-19 916	7 913
Ökning/minskning övriga kortfristiga rörelseskulder		78 176	-8 297
Kassaflöde från den löpande verksamheten		-388 053	-20 449
Investeringsverksamheten			
Investeringar i immateriella anläggningstillgångar			
Investeringar i materiella anläggningstillgångar		-32 694	-51 980
Justering minoritet Valvankaret		218	204
Sålda materiella anläggningstillgångar		0	14
Nettoförändring i intressebolag		2 015	-238
Förändringar av övriga finansiella anläggningstillgångar		0	-250
Förändring kortfristiga finansiella placeringar			
Kassaflöde från investeringsverksamheten		-30 461	-52 250
Finansieringsverksamheten			
Nettoförändring av skuld		22 834	204 112
Kassaflöde från finansieringsverksamheten		22 834	204 112
Årets kassaflöde		-395 680	131 412
Likvida medel vid årets början		938 229	806 817
Likvida medel vid årets slut		542 549	938 229

NOTER TILL RESULTAT- OCH BALANSRÄKNING

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsredovisningen har upprättats enligt årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd, BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

Koncernredovisning

I koncernredovisningen ingår dotterföretag där förbundet direkt eller indirekt innehar mer än 50 procent av rösterna och där förbundet har ett bestämmande inflytande över dotterföretaget.

Koncernens bokslut är upprättat enligt förvärvsmetoden, vilket innebär att dotterföretagens egna kapital vid förvärvet, fastställt som skillnaden mellan tillgångarnas och skuldernas verkliga värden, elimineras i sin helhet. I koncernens egna kapital ingår härigenom endast den del av dotterföretagens egna kapital som tillkommit efter förvärvet.

Under året förvärvade företag inkluderas i koncernredovisningen med belopp avseende tiden efter förvärvet. Resultat från under året sålda företag har inkluderats i koncernens resultaträkning för tiden fram till tidpunkten för avyttringen.

Internvinster inom koncernen elimineras i sin helhet.

Intresseföretagsredovisning

Som intresseföretag betraktas de företag som inte är dotterföretag, men där förbundet direkt eller indirekt innehar minst 20 procent av rösterna för samtliga andelar.

I koncernens bokslut redovisas andelar i intresseföretag enligt den så kallade kapitalandelsmetoden. Kapitalandelsmetoden innebär att andelar i ett

företag redovisas till anskaffningsvärde vid anskaffningstillfället och därefter justeras med koncernens andel av förändringen i intresseföretagets nettotillgångar. Andelarnas värde inkluderar goodwill (efter avdrag för ackumulerade avskrivningar) vid förvärvet. I koncernens resultaträkning ingår som intäkt koncernens andel av intresseföretagets resultat. Orealiserade internvinster elimineras med den på koncernen belöpande andelen av vinsten.

I förbundets bokslut redovisas andelar i intresseföretag till det lägsta av anskaffningsvärde och verkligt värde (marknadsvärde) per bokslutsdatum. Som intäkt från intresseföretag redovisas endast erhållen utdelning av vinstmedel som intjänats efter förvärvet.

Bokslutsdispositioner och obeskattade reserver

I koncernredovisningen redovisas inte bokslutsdispositioner och obeskattade reserver. Dessa delas upp i eget kapital och uppskjuten skatteskuld med tillämpning av gällande inkomstskatt. Uppskjuten skatt hänförlig till årets bokslutsdispositioner ingår i koncernens skattekostnad. Resterande del av årets bokslutsdispositioner ingår i koncernens nettovinst. Ändras skattesatsen redovisas förändringen av skatteskulden över årets skattekostnad.

Verksamhetens intäkter

I redovisning av intäkterna har samtliga intäkter bruttoredovisats, förutom intäkter och kostnader tillhörande fastighets- och finansförvaltningen, som nettoredovisas under respektive avsnitt.

Medlemsavgifter

I medlemsavgifterna ingår medlemsavgifter till förbundet och arbetslöshetskassan.

Avskrivningar

Anläggningstillgångar redovisas till det ursprungliga anskaffningsvärdet med tillägg/avdrag för eventuella upp-/nedskrivningar samt avskrivningar enligt plan. Dessa beräknas utifrån ursprungliga anskaffningsvärden och tillgångarnas bedömda ekonomiska livslängd. Följande avskrivningstider tillämpas:

Byggnader	20–100 år
Markanläggningar	10–20 år
Maskiner	5–15 år
Byggnadsinventarier	10–33 år
Inventarier	3–20 år

Varulager

Aktier och andelar samt obligationer och andra ränteplaceringar som är varulager värderas till det lägsta av portföljens totala anskaffningsvärde och verkligt värde (marknadsvärde) per bokslutsdatum.

Övrigt varulager värderas, med tillämpning av först in först ut-principen, till det lägsta av anskaffningsvärdet och det verkliga värdet på balansdagen.

Inkomstskatter

Redovisade inkomstskatter innefattar skatt som ska betalas eller erhållas avseende aktuellt år, justeringar avseende tidigare års aktuella skatter och förändringar i uppskjuten skatt.

Värderingar av skatteskulder/-fordringar sker till nominellt belopp och görs enligt de skatteregler och skattesatser som är beslutade.

Uppskjuten skatt beräknas enligt balansräkningsmetoden på temporära skillnader som uppkommer mellan redovisade och skattemässiga värden på skulder och tillgångar.

Fordringar

Fordringar upptas till det belopp som efter individuell prövning beräknas bli betalt.

Egna fonder

Förändring av egna fonder redovisas som förändring i eget kapital. Fondernas intäkter och kostnader bruttoredo visas i resultaträkningen.

Finansiella instrument

Finansiella instrument som redovisas i balansräkningen inkluderar kundfordringar och övriga fordringar samt leverantörsskulder. Instrumenten redovisas i balansräkningen när förbundet blir part i instrumentets avtalsmässiga villkor.

Semesterlöneskuld

Avsättning har gjorts för semester som är inarbetad, men inte uttagen per den sista december.

Kassaflödesanalys

Kassaflödesanalysen upprättas enligt den indirekta metoden, dvs. den utgår från förbundets verksamhetsresultat. Det redovisade kassaflödet omfattar endast transaktioner som medför in- eller utbetalningar. Som likvida medel klassificeras, förutom kassa- och banktillgodohavanden, kortfristiga placeringar som dels är utsatta för endast en obetydlig risk för värdefluktuationer, dels handlas på en öppen marknad till kända belopp eller har en kortare återstående löptid än tre månader från anskaffningstidpunkten.

Not 2 Uppskattningar och bedömningar

Förbundet gör uppskattningar och bedömningar om framtiden. De uppskattningar för redovisningsändamål som blir följden av dessa kommer definitionsmässigt att motsvara det verkliga resultatet. Vår bedömning är att det inte föreligger någon betydande risk för väsentliga justeringar i redovisade värden för tillgångar och skulder under nästkommande år.

(Belopp i tkr)

Not 3 Bidrag

	Förbundet	
	2020	2019
Statsbidrag arbetsmiljöverksamhet	9 792	9 251
Biståndsmedel internationell verksamhet	89	225
AFA-bidrag	4 371	5 421
ESF-bidrag	8 559	12 619
Summa	22 811	27 516

Not 4 Verksamhetens kostnader

	Förbundet	
	2020	2019
<i>Förbundskontoret</i>	-378 312	-403 665
<i>Anslag och bidrag</i>		
Verksamhetsanslag till lokalavdelningar	-72 511	-72 382
Studiebidrag till lokalavdelningar	-13 702	-43 511
Anslag sidoorganisationer	-8 482	-8 343
Övriga anslag och bidrag	-18 865	-16 416
	-113 560	-140 652
Summa	-491 871	-544 317

Ersättning till revisorerna

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
<i>Öhrlings Pricewaterhouse Coopers AB</i>				
Revisionsuppdraget	-1 208	-988	-1 653	-1 372
Övriga tjänster	-215	-4 819	-215	-4 819
Summa	-1 423	-5 807	-1 868	-6 191

Not 5 Antal anställda, löner och anställningsvillkor samt sjukfrånvaro

Antal anställda	Förbundet				Koncernen			
	2020		2019		2020		2019	
	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män
Medelantal anställda								
Stockholm	84	53	86	52	84	55	86	55
Övriga kommuner					8	8	10	9
Totalt	84	53	86	52	92	63	96	64

Löner och anställningsvillkor	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Löner och ersättningar				
Förbundsstyrelse/styrelse, vd	3 608	3 622	5 857	5 873
Övriga anställda	81 930	76 103	90 046	85 859
Uppdragstagare	3 163	4 115	3 163	4 115
Totalt löner och ersättningar	88 701	83 841	99 066	95 847
Sociala kostnader	74 313	70 426	79 049	79 192
varav pensionskostnader	37 435	35 794	39 006	39 132

Huvuddelen av förbundets pensionsåtaganden tryggas i Kooperationens pensionsstiftelse. Avkastningen i pensionsstiftelsen, som för året uppgått till 4,70 procent (12,72 procent), har därmed stor påverkan på förbundets pensionskostnader. Återstående överskott som kan användas till framtida pensionskostnader uppgår till 129,5 mnkr (111,3 mnkr) och är inte upptaget som en tillgång i balansräkningen.

Förbundsstyrelsens i produktionen verksamma ledamöter erhåller ett årligt arvode motsvarande ett halvt basbelopp samt ersättning för förlorad arbetsförtjänst. Av IF Metalls pensionskostnader uppgick kostnaden för förbundsstyrelsens kongressvalda ombudsmän till 1 383 112 kronor. Föregående år uppgick kostnaderna till 1 322 836 kronor. I förbundets pensionskostnader ingår kostnader för pensioner avseende lokala ombudsmän som är anställda av förbundets lokalavdelningar. Löner och

ersättningar avser, förutom uppdragstagare, endast anställd personal på förbundskontoret.

Anställningsvillkor

För anställda ombudsmän inom IF Metall tillämpas lagen om anställningsskydd och övriga tillämpliga arbetsmarknadslagar. Anställda ombudsmäns löne- och anställningsvillkor beslutas av förbundsstyrelsen.

För kongressvalda ombudsmän fastställs löne- och anställningsvillkor av en kongressvald kommitté. Lönesättningen är kopplad till snittlönen för medlemmar på Teknikavtalet IF Metall. Arvoden för externa uppdrag avräknas från den fastställda lönen. Övriga ledamöter i förbundsstyrelseberedningen, liksom enhetschefer, omfattas av särskilt lönesystem.

Särskilda etikregler finns för privata innehav av aktier. Styrelseuppdrag för beredningens ledamöter prövas minst en gång varje år av förbundsstyrelsen.

forts. Not 5 Löner och sjukfrånvaro

Löner och arvoden per månad för förbundsstyrelseberedningen, den 31/12 2020

Nedan angivna arvoden är en beräkning baserad på utfallet 2020.

Marie Nilsson, förbundsordförande, 88 917 kronor, inklusive arvode från externa uppdrag.

Tomas With, vice förbundsordförande, 80 025 kronor, inklusive arvode från externa uppdrag.

Martin Gunnarsson, förbundssekreterare, 80 025 kronor, inklusive arvode från externa uppdrag.

Veli-Pekka Säikkälä, avtalssekreterare, 80 025 kronor, inklusive arvode från externa uppdrag.

Ulf Andersson, ekonomichef, 84 471 kronor samt 34 800 kronor i arvode från externa uppdrag.

Stefan Sjöquist, utredningschef, 69 074 kronor samt 6 700 kronor i arvode från externa uppdrag.

Christer Persson, personalchef, 70 850 kronor, inga arvoden.

Löner per månad för chefer i helägda bolag, den 31/12 2020

Ersättning för chefer i förbundets helägda dotterbolag fastställs av respektive styrelse. Någon rörlig ersättning utgår ej. Ersättning har omräknats till månadslön.

Thomas Olors, vd Skåvsjöholm AB, 88 007 kronor.

Gunnar Orméus, vd Industrifacket Metall Finans AB och Metallica Invest AB, totalt 115 900 kronor.

Anders Nyström, vd IF Metall Fastighets AB, 92 500 kronor.

Avgångsvederlag

De kongressvalda ombudsmännen i förbundsstyrelsen är tjänstlediga från tillsvidareanställning i IF Metall och har rätt att återgå till den tillsvidareanställningen om uppdraget i förbundsstyrelsen avbryts. Däremot har de inte rätt till avgångsvederlag i en sådan situation.

Sjukfrånvaro

	Förbundet	
	2020	2019
Total sjukfrånvaro	3,84 %	4,91 %
- långtidssjukfrånvaro	2,79 %	3,29 %
- sjukfrånvaro för män	2,65 %	1,29 %
- sjukfrånvaro för kvinnor	4,53 %	6,93 %
- anställda 30–49 år	2,36 %	2,97 %
- anställda 50 år–	5,17 %	7,09 %

(Belopp i tkr)

Not 6 Operativa hyres- och leasingavtal som leasetagare

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Framtida minimileaseavgifter som kommer att:				
- betalas inom 1 år	20 319	20 297	633	544
- betalas senare än 1 år men inom 5 år	44 352	4 974	177	139
- betalas senare än 5 år	-	-		
Summa	64 671	25 270	810	683

Not 7 Operativa hyres- och leasingavtal som leasegivare

	Koncernen	
	2020	2019
Framtida minimileaseavgifter som kommer att:		
- erhållas inom 1 år	79 994	84 453
- erhållas senare än 1 år men inom 5 år	97 708	105 897
- erhållas senare än 5 år	150	-
Summa	177 852	190 350

Not 8 Resultat från fastighetsförvaltning

	Koncernen	
	2020	2019
Intäkter fastighetsförvaltningen	115 742	119 053
Kostnader fastighetsförvaltningen	-61 156	-75 202
Planenliga avskrivningar byggnader	-20 395	-19 139
Planenliga avskrivningar inventarier	-2 158	-1 830
Summa	32 033	22 883

Not 9 Resultat från värdepappersrörelse

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Utdelningar	54 800	67 706	54 800	67 706
Räntor	500	500	500	500
Realisationsvinst vid försäljningar	644 356	553 059	644 356	553 059
Realisationsförlust vid försäljningar	-282 045	-46 190	-282 045	-46 190
Värdereglering värdepapper	-33 418	-141 696	-33 418	-141 696
Summa	384 193	433 380	384 193	433 380

Not 10 Resultat från finansiella investeringar

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Resultat från andelar i koncernföretag, räntor	523	523		
Resultat från andelar i intresseföretag			-1 715	559
Ränteintäkter			74	77
Räntekostnader			-845	
Förvaltningskostnader	-13 619	-13 826	-3 204	-3 245
Övriga finansiella intäkter och kostnader	-5 100	-5 520	-14 318	-6 218
Summa	-18 196	-18 823	-20 008	-8 828

Not 11 Bokslutsdispositioner

	Förbundet	
	2020	2019
Avsättning periodiseringsfond	-135 757	-171 003
Upplösning periodiseringsfond	97 974	85 537
Summa	-37 783	-85 466

Not 12 Skatt på årets resultat

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Aktuell skatt för året	-87 156	-109 784	-98 629	-118 990
Aktuell skatt hänförlig till tidigare år	102	124	102	151
Förändring uppskjuten skatt			1 185	-1 386
Förändring uppskjuten skatt i obeskattade reserver			-8 172	-19 535
Summa	-87 054	-109 660	-105 514	-139 760

Not 13 Övriga immateriella anläggningstillgångar

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Ingående nedlagda utgifter	62 850	62 850	62 850	62 850
Utgående nedlagda kostnader	62 850	62 850	62 850	62 850
Ingående avskrivningar	-14 665	-8 380	-14 665	-8 380
Årets avskrivningar	-6 285	-6 285	-6 285	-6 285
Utgående avskrivningar	-20 950	-14 665	-20 950	-14 665
Utgående restvärde enligt plan	41 900	48 185	41 900	48 185

Not 14 Byggnader och mark

	Koncernen	
	2020	2019
Byggnader		
Ingående anskaffningsvärde	657 450	618 708
Försäljning och utrangering	-500	-187
Omklassificeringar	33 103	38 929
Inköp	1 670	
Utgående anskaffningsvärde	691 723	657 450
Ingående avskrivningar	-259 818	-240 866
Försäljning och utrangering	500	187
Justering koncernintern avskrivning	-233	-233
Årets avskrivningar	-20 162	-18 907
Utgående avskrivningar	-279 713	-259 818
Utgående restvärde enligt plan	412 010	397 631
Mark	2020	2019
Ingående bokfört värde	382 972	382 972
Utgående bokfört värde	382 972	382 972
Taxeringsvärde för fastigheter	1 516 693	1 516 693
varav mark	842 724	842 724
Verkligt värde	2 732 500	2 732 500

Fastigheternas värde har bedömts med hjälp av kassaflödesanalyser innebärande att fastigheternas framtida kassaflöden (fastigheternas intjäningsförmåga) har diskonterats till nuvärde.

Fastigheten Nikolaus 29 har värderats enligt ortsprisprincipen.

Not 15 Pågående ny-, till- och ombyggnad

	Koncernen	
	2020	2019
Ingående nedlagda utgifter	41 324	34 994
Under året nedlagda utgifter	31 117	56 547
Under året genomförda omfördelningar	-43 558	-50 217
Utgående nedlagda utgifter	28 884	41 324

(Belopp i tkr)

Not 16 Inventarier

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Ingående anskaffningsvärde	82 152	76 586	122 906	119 166
Inköp	5 319	5 581	10 362	6 721
Försäljningar och utrangeringar	-672	-16	-672	-16
Utgående anskaffningsvärde	86 799	82 152	132 596	122 906
Ingående avskrivningar	-73 514	-69 768	-104 564	-101 502
Försäljningar och utrangeringar	672	2	672	2
Årets avskrivningar *)	-4 089	-3 748	-6 264	-5 595
Utgående avskrivningar	-76 932	-73 514	-110 155	-104 564
Utgående restvärde enligt plan	9 868	8 638	22 441	18 343
*) varav avskrivningar inom fastighetsförvaltningen, se not 8			-2 158	-1 762

Not 17 Aktier och andelar i koncernföretag

Förbundet Namn	Org.nummer	Säte	Kapitalandel	Röstandel	Antal andelar	Bokfört värde 2020
Metallsvärdet Fastighets AB	556703-1611	Stockholm	100 %	100 %	1 000	20 100
Industrifacket Metall Fastighets AB	556483-1526	Stockholm	100 %	100 %	200	220 110
Metallica Invest AB	556479-7461	Stockholm	100 %	100 %	15 000	105 000
Industrifacket Metall Finans AB	556599-1808	Stockholm	100 %	100 %	100	12 661
Skåvsjöholm AB	556319-2458	Åkersberga	100 %	100 %	100 000	5 445
Summa						363 317

	Förbundet	
	2020	2019
Ingående värde aktier och andelar i koncernföretag	363 317	363 317
Utgående värde	363 317	363 317

(Belopp i tkr)

Not 18 Fordringar hos koncernföretag

	Förbundet	
	2020	2019
Ingående värde	392 120	409 120
Tillkommande fordringar	15 000	2 000
Amorteringar, avgående fordringar	-51 000	-19 000
Utgående värde	356 120	392 120

Not 19 Aktier och andelar i intresseföretag

Namn	Org nummer	Säte	Kapital- andel	Röst- andel	Antal andelar	Bokfört värde 2020
<i>Förbundet:</i>						
Dagens Arbeta AB	556532-4307	Stockholm	49,03%	49,03%	1 539	2 320
						2 320
<i>Ägda via koncernföretag:</i>						
						14 154
Summa bokfört värde						16 474
Justering för ackumulerat resultat från aktier och andelar i intresseföretag						-1 467
Summa						15 008

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Ingående bokfört värde andelar i intresseföretag	2 320	2 320	17 136	16 860
Resultatandelar handelsbolag			-1 486	236
Summa bokfört värde	2 320	2 320	15 650	17 095
Justering för ackumulerat resultat från andelar i intresseföretag			643	41
Utgående värde	2 320	2 320	15 008	17 136

Not 20 Andra långfristiga värdepappersinnehav

	Koncernen	
	2020	2019
Ingående anskaffningsvärde	32 517	32 517
Utgående värde	32 517	32 517
Utgående bokfört värde	32 517	32 517
- varav bokfört värde på noterat värdepappersinnehav	31 071	31 071
Marknadsvärde på noterat värdepappersinnehav	142 623	133 604

(Belopp i tkr)

Not 21 Värdepapperslager

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Bokfört värde värdepapperslager				
Aktier och andelar	5 656 390	5 487 367	5 656 390	5 487 367
Obligationer och andra ränteplaceringar	4 560 258	4 075 849	4 560 258	4 075 849
Summa	10 216 648	9 563 216	10 216 648	9 563 216
Marknadsvärde värdepapperslager				
Aktier och andelar	7 836 154	7 758 670	7 837 592	7 758 670
Obligationer och andra ränteplaceringar	4 684 463	4 176 826	4 684 463	4 176 826
Summa	12 520 617	11 935 496	12 522 055	11 935 496

Not 22 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Förutbetalda kostnader	48 471	41 808	50 655	44 532
Upplupna intäkter	926	1 037	926	1 037
Summa	49 397	42 845	51 581	45 569

Not 23 Kortfristiga placeringar

	Koncernen	
	2020	2019
Ingående anskaffningsvärde	78 149	78 149
Utgående värde	78 149	78 149
Ingående nedskrivningar	0	0
Utgående nedskrivningar	0	0
Utgående bokfört värde	78 149	78 149
Marknadsvärde	133 547	129 877

(Belopp i tkr)

Not 24 Obeskattade reserver

	Förbundet	
	2020	2019
Periodiseringsfond beskattningsår 2014	0	97 910
Periodiseringsfond beskattningsår 2015	154 000	154 000
Periodiseringsfond beskattningsår 2016	107 400	107 400
Periodiseringsfond beskattningsår 2017	135 570	135 570
Periodiseringsfond beskattningsår 2018	130 693	130 693
Periodiseringsfond beskattningsår 2019	170 939	171 003
Periodiseringsfond beskattningsår 2020	135 757	
Summa	834 360	796 577

Not 25 Avsättningar

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Avsättning uppskjuten skatt			9 454	10 635
Avsättning uppskjuten skatt obeskattade reserver			194 637	186 465
Avsättning ej tryggade pensioner	46 783	46 563	47 552	48 256
Summa	46 783	46 563	251 644	245 355
Ingående avsättningar	46 563	52 435	245 355	228 158
Årets avsättning/upplösning uppskjuten skatt			-1 181	1 860
Årets avsättning/upplösning uppskjuten skatt obeskattade reserver			8 172	19 517
Årets avsättning/upplösning ej tryggade pensioner	220	-5 872	-703	-4 179
Summa utgående avsättningar	46 783	46 563	251 644	245 355

Not 26 Långfristiga skulder

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Långfristiga skulder, totalt	1 431 065	1 357 649	1 334 714	1 311 881

Del av långfristiga skulder som förfaller till betalning senare än fem år efter balansdagen:

Skulder till koncernföretag	146 506	146 506		
Skulder till kreditinstitut			50 000	100 000
Depositioner			155	738
Skulder till avdelningar hänförliga till andelsbevis	1 284 560	1 211 143	1 284 560	1 211 143

Not 27 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Semesterlöner	17 292	15 805	19 205	17 452
Särskild löneskatt	8 395	8 552	8 716	8 838
Upplupna sociala avgifter	2 329	2 496	2 993	3 154
Förskottsbetalda hyror			18 723	9 352
Övriga poster	15 244	12 004	20 137	14 004
Summa	43 259	38 857	69 773	52 800

(Belopp i tkr)

Not 28 Ställda säkerheter

	Koncernen	
	2020	2019
För övriga koncernföretag:		
Fastighetsinteckningar:		
Fastigheten Valvankaret	115 000	115 000
Summa	115 000	115 000

Not 29 Eventualförpliktelser

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Förbundets borgen för pensioner i dotterbolag	259	258		
Förbundets borgen för Fastigheten Valvankaret	100 000	100 000	100 000	100 000
Förbundets borgen för Fastigheten Svartgarn	60 000	60 000	60 000	60 000
Ansvar för handelsbolagsskulder			5 706	3 519
Summa	160 259	160 258	165 706	163 519

Not 30 Övriga ej likviditetspåverkande poster

	Förbundet		Koncernen	
	2020	2019	2020	2019
Korrigerat IB intressebolag			-414	
Förändring avsättning på pensionskostnader	220	-5 872	-703	-4 179
Summa	220	-5 872	-1 117	-4 179

REVISIONSBERÄTTELSE

Till förbundsmötet i Industrifacket Metall org.nr 802002-2896

Rapport om årsredovisningen och koncernredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen och koncernredovisningen för Industrifacket Metall för år 2020.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen och koncernredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av förbundets och koncernens finansiella ställning per den 31 december 2020 och av dessas finansiella resultat och kassaflöden för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens och koncernredovisningens övriga delar.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Den auktoriserade revisorns ansvar samt De förtroendevalda revisorernas ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till förbundet och koncernen enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Annan information än årsredovisningen och koncernredovisningen

Den andra informationen består av verksamhetsberättelsen som vi inhämtade före datumet för denna revisionsberättelse. Det är styrelsen som har ansvaret för den andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen och koncernredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen och koncernredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen och koncernredovisningen upprättas och att de ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning och koncernredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen och koncernredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av förbundets och koncernens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen avser att likvidera förbundet, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har utfört revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisions sed i Sverige. Mina mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen och koncernredovisningen som helhet inte innehåller några

väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- Identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen och koncernredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar jag mig en förståelse av den del av förbundets interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen och kon-

cernredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen och koncernredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen och koncernredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att förbundet inte längre kan fortsätta verksamheten.

- utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen och koncernredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.
- inhämtar jag tillräckliga och ändamålsenliga revisionsbevis avseende den finansiella informationen för enheterna eller affärsaktiviteterna inom koncernen för att göra ett uttalande avseende koncernredovisningen. Jag ansvarar för styrning, övervakning och utförande av koncernrevisionen. Jag är ensamt ansvarig för mina uttalanden.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

De förtroendevalda revisorernas ansvar

Vi har utfört en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisionsred i Sverige. Vårt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen och koncernredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen och koncernredovisningen ger en rättvisande bild av förbundets resultat och ställning.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen och koncernredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Industrifacket Metall för år 2020.

Vi tillstyrker att styrelsens ledamöter beviljas ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionsred i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorernas ansvar. Vi är oberoende i förhållande till förbundet och koncernen enligt god revisorsred i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

Revisorernas ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningskyldighet mot förbundet.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionsred i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningskyldighet mot förbundet.

Som en del av en revision enligt god revisionsred i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för förbundets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm den dag som framgår av min elektroniska underskrift
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Johan Rönkvist
Auktoriserad revisor

Stockholm den dag som framgår av våra elektroniska underskrifter

Kent Eriksson Christin Sjöroos
Linda Andersson Lars Halvarson



Aktier

(Belopp i kronor)

Namn	Antal andelar	Bokfört värde 2020-12-31
ABB Ltd	65 000	13 240 734
Addlife B	77 856	5 035 074
Aftonbladet Stamaktie	434	6 504 170
A-Pressen AB	28 335	1
Autoliv Inc SDB	5 000	3 953 739
Boliden AB	45 000	9 425 018
Bonava AB (b)	12 000	1 089 874
Bulten AB	17 246	1 345 139
Bygghemma Group First	134 000	9 535 310
Dometic Group AB	140 000	10 938 682
Electrolux AB (B)	30 000	5 224 004
Electrolux Professional (B)	140 000	6 175 194
Elekta AB (B)	40 000	4 254 892
Epiroc AB B	60 000	8 135 315
Ericsson (B)	70 000	6 022 452
Facket Medlemsförmåner i Sverige AB	50	50 000
Gränges AB	110 908	8 173 389
Hennes & Mauritz (B)	100 000	14 449 790
Hexagon AB (B)	15 000	7 837 783
Hexpol AB (B)	10 000	856 514
Immunovia AB	87 113	13 883 541
Indutrade AB	24 000	3 803 421
JM AB	45 000	8 848 581
Kinnevik Investment AB (B)	60 000	18 666 713
Medicover (B)	70 000	7 512 998
Millicom Internat. Cellular SA (Tigo)	49 872	14 870 612
MTM Gruppen	1	1
Saab AB (B)	6 810	1 890 084
Scandi Standard AB	149 000	7 661 498
SE Banken AB (A)	130 000	11 273 221
Sectra AB	5 000	1 108 265
Securitas AB (B)	10 000	1 143 027
Sedana Medical AB	51 006	11 149 606
SKF AB (B)	35 000	6 849 767
Stillfront Group AB	325 170	7 864 387
Stora Enso Oyj (R)	60 000	7 873 553
Swedbank (A)	55 000	7 301 513
Tobii	155 065	6 356 643
Trelleborg AB (B)	55 000	7 995 100
Volvo AB (B)	85 672	13 252 557
Xbrane Biopharma	11 400	780 900
Xvivo Perfusion	19 500	2 822 766
Summa bokfört värde		285 155 827
Marknadsvärde		389 567 089

Fondandelar och liknande

(Belopp i kronor)

Namn	Antal andelar	Bokfört värde 2020-12-31
Allianz Europe Equity Growth	5 820	177 908 406
Carnegie Fastighetsfond Norden B	1 119 118	150 765 647
Carnegie Sverige Fond	135 853	366 693 482
Credit Suisse ILS IRIS Bal Side Pocket 3	2 032	18 259 782
Credit Suisse ILS IRIS Bal Side Pocket 4	6 955	62 048 258
Credit Suisse ILS IRIS Bal XBH	20 903	203 105 712
Danske Inv. Fix Inc. Macro Hedge CI C h p	448 019	474 191 324
Dimensional Fund	278 672	233 783 546
Enter Select Pro	71 546	187 091 900
FORT Global UCITS Diversified Fund CI B	37 974	394 473 000
Heptagon Kettle Hill US L/S	234 000	250 880 760
IQAM Quality Equity Growth Europe	212 227	223 454 428
Lancelot Camelot A	7 969	351 153 025
Lindsell Train Global Equity Fund Class B	7 985 670	132 712 889
Nuveen Large Cap Gr USD	669 429	119 919 816
ODIN Sverige A	2 395 703	500 610 251
Prior Nilsson Balans	458 099	458 436 177
SHB Tillväxtmarknad Tema	521 553	175 974 513
Sands Capital Global Fund	1 381 326	105 662 638
Spiltan Aktiefond Stabil	599 909	410 333 819
Thule Real Estate Fund C (DIV)	304 900	350 000 000
Förbundsfonden	715	137 822
Summa bokfört värde		5 347 597 197
Marknadsvärde		7 421 634 553

Övriga andelar

(Belopp i kronor)

Namn	Antal andelar	Bokfört värde 2020-12-31
Fonus	5 632	5 633
HSB Kiruna	1	1
HSB Stockholm	252	252
Konsum Stockholm	7 586	7 587
LOs försäkrings HB	12	23 520 000
Ludvika byggnadsförening	34	1
OK Dala-Gävleborg	5 443	5 443
Svenska Riksbyggen	2 832	98 002
Summa bokfört värde		23 636 919
Marknadsvärde		24 951 962

Obligationer och andra ränteplaceringar

(Belopp i kronor)

Namn	Antal andelar	Bokfört värde 2020-12-31
AMF Räntefond Kort	3 170 588	355 167 348
Arena Idé Kapital AB	100 000 000	100 000 000
Evli Corporate Bond B	153 382	207 113 496
Evli Grade B SEK	39 585	48 879 894
Evli High Yield B	59 968	67 429 343
Evli Nordic Corporate Bond B	78 098	89 945 209
Evli Short Corp Bond B	81 701	90 394 058
Robur Corporate Bond Europe (A)	1 320 355	186 148 363
Robur Corporate Bond Europe IG	1 125 080	112 871 590
Robur Ethica Obligation Utd	610 174	71 130 467
Robur Förbundsranterfond	1 485 477	171 785 055
Robur Förbundsranterfond	860	90 379
Robur Förbundsranterfond Kort	1 241 864	130 941 597
Robur Räntefond Kort A	8 841 238	892 060 968
SEB Dynamisk Räntefond Inst	1 237 511	119 863 493
SEB Flexibel Obligationfond	22 907 943	235 319 861
SEB Ftg. Obligationfond Hållbar C	15 262 282	221 484 497
SEB Kortranterfond	34 622 185	353 538 111
SEB Obligationfond SEK	20 892 006	212 669 834
SHB Ftgobl Inv Grade Cri A1	2 894 712	293 432 478
SHB Företagsobligation A1	443 946	57 614 899
SHB Inst Kortranta (A10)	761 258	75 965 286
SHB Inst Kortranta Crit (A10)	1 123 184	117 226 707
SHB Räntheavfond Cri A1	183 411	349 184 678
Summa bokfört värde		4 560 257 611
Marknadsvärde		4 684 463 067



IF Metall är ett feministiskt fackförbund med över 300 000 medlemmar som tillsammans arbetar för rätten till ett bra och tryggt arbete.

IF Metall, 105 52 Stockholm | 08-786 80 00 | ifmetall.se