



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2019-08-06

Diarienummer

Handläggare

Katrin Gundersen

Telefon: 031-368 55 12

E-post: katrin.gundersen@gotalejon.goteborg.se

Riktlinje för hantering av intressekonflikt

Förslag till beslut i styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon

- anta riktlinje för hantering av intressekonflikt

Sammanfattning

Riktlinjen beskriver hur situationer där intressekonflikter kan uppstå ska hanteras i bolaget. Bolaget genomför årligen kontroller med hjälp av checklistor som besvaras av styrelsen och av medarbetare.

Riktlinjen ska årligen antas av styrelsen.

Under 2019 har granskning av denna riktlinje genomförts och markerade textstycken är nya, dvs tillagda för att bättre reflektera regelverkets krav som göra den mer bolagsspecifik.

Bakgrund

Enligt försäkringsrörelselagen (2010:2043) ska styrelsen fastställa riktlinjer för hantering av intressekonflikter mellan bolagets intressenter.

Det är mot denna bakgrund viktigt att identifiera och hantera situationer där intressekonflikter kan uppstå för att säkerställa att styrningen av Försäkrings AB Göta Lejon och de beslut som fattas är förenliga med grundläggande syften.

Syftet med denna riktlinje är att fungera som ett verktyg för att främja bolagets interna styrning och kontroll och ge vägledning i beslut som avser förmögenhets- och riskfördelning mellan olika intressenter.

Bilagor

1. Riktlinje för hantering av intressekonflikt

Katrin Gundersen

Bolagsjurist

Annika Forsgren

VD



Riktlinje för hantering av intressekonflikter

1. Om dokumentet

1.1 Bakgrund och syfte

Enligt försäkringsrörelselagen (2010:2043) ska styrelsen fastställa riktlinjer för hantering av intressekonflikter mellan bolagets intressenter.

Det är mot denna bakgrund viktigt att identifiera och hantera situationer där intressekonflikter kan uppstå för att säkerställa att styrningen av Försäkrings AB Göta Lejon och de beslut som fattas är förenliga med grundläggande syften.

1.2 Mål

Enligt gällande regler är det viktigt att identifiera och hantera situationer där intressekonflikter kan uppstå för att säkerställa att styrningen av Bolaget och de beslut som fattas är förenliga med grundläggande syften. Styrelsen, VD och anställda skall verka för Bolagets bästa. Styrelsen, VD eller anställd i Bolaget skall inte otillbörligt utnyttja information om Bolagets verksamhet.

1.3 Definition och ställningstagande av intressekonflikter i bolaget

Bolaget definierar begreppet intressekonflikt som en situation där skilda intressen mellan olika parter potentiellt kan ha skadliga effekter för Bolaget eller dess försäkringstagare och försäkrade.

Risk för intressekonflikter finns normalt i all affärsverksamhet där en ägares intresse av ett visst utfall eller resultat kan vara motstridigt till kundernas intresse.

Denna riktlinje tar sikte på skadliga eller potentiellt skadliga intressekonflikter, dvs. sådana intressekonflikter som skulle kunna medföra en oönskad eller oväntad skada, där utgångspunkten är att försäkringstagare och försäkrade ska erhålla vad de rimligen kan förvänta sig av avtalsförhållandet.

Indirekt kan försäkringstagare och försäkrade komma till skada också av andra intressekonflikter, t.ex. mellan bolaget och andra parter om dessa intressekonflikter skulle kunna påverka bolagets möjligheter att uppfylla sitt åtagande på ett negativt sätt.

Intressekonflikter skulle exempelvis kunna uppstå mellan följande kategorier av intressenter:

1. mellan Bolaget och bolagets ägare,
2. mellan Bolaget och uppdragstagare inom gruppen,
3. mellan Bolaget och olika externa uppdragstagare,
4. mellan Bolaget och försäkringstagarna,
5. mellan Bolaget och dess (medarbetare) eller ledning.

Identifiering vid särskilda aktiviteter

Följande aktiviteter ska alltid omfatta intressekonfliktsidentifiering, i enlighet med styrdokument för aktiviteterna;

- Lämplighetsbedömning av styrelse, ledande befattningshavare och centrala funktioner
- Utläggning av verksamhet (vid nya uppdragsavtal och vid uppföljning)
- Produktutveckling (vid nya och förändrade försäkringsprodukter)
- Bedöma att kundens intresse inte påverkas negativt av identifierade intressekonflikter

1.4 Omfattning och avgränsning

Riktlinjen omfattar hela bolaget och alla former av situationer där intressekonflikter kan uppstå.

1.5 Dokumentets beslutsordning

Denna riktlinje fastställs av styrelsen och träder i kraft dagen för beslut. Riktlinjen ska fastställas och godkännas minst en gång per år även om inga ändringar görs. Ansvarig för uppdatering av riktlinjen är vd.

1.6 Efterlevnad

Alla medarbetare ansvarar för att denna riktlinje följs. Chefer i organisationen säkerställer att riktlinjen efterlevs och att kunskap om innehållet finns inom gruppen. Ansvarig för att granska verksamhetens efterlevnad är regelefterlevnadsfunktionen.

2. Riktlinjer och hantering av intressekonflikter

Bolagets styrelseledamöter, verkställande direktör och anställda skall uppträda med högsta integritet och ärlighet och enligt god sed för att förhindra konflikter mellan Bolaget och personliga intressen. Styrelseledamöter, verkställande direktören eller anställda, eller någon av dessas familjemedlemmar, får inte ha ett direkt eller indirekt intresse i, utföra en tjänst till och/eller representera eller förbinda sig att agera för en tredje part om detta kan antas strida mot Bolagets intressen om inte detta har rapporterats och godkänts i enlighet med dessa riktlinjer.

Vid eventuella jävsförhållanden skall en fullständig och korrekt redogörelse lämnas till Bolagets verkställande direktör och styrelse så att dessa kan avgöra om en intressekonflikt föreligger och hur man bäst hanterar den.

Dessa riktlinjer är avsedda att ge vägledning för styrelsen, vd och anställda i bolaget i samband med hanteringen av ärenden där det finns risk för sådana intressekonflikter.

Styrelsen, vd, anställd, annan ställföreträdare för bolaget eller person som utför uppdrag för bolaget genom uppdragsavtal får inte företa rättshandlingar eller andra åtgärder som är ägnade att bereda otillbörliga fördelar åt aktieägare, anställda i bolaget, försäkringstagare eller andra till nackdel för bolaget eller dess ägare.

En styrelseledamot, vd eller anställd får därför inte handlägga eller besluta om en fråga om avtal eller annat rättsförhållande:

1. mellan bolaget och någon av styrelseledamöterna, verkställande direktören eller de anställda
2. mellan bolaget och en tredje man, om styrelseledamot, verkställande direktören eller anställd i frågan har ett egenintresse i frågan, eller
3. mellan bolaget och en juridisk person som styrelseledamot, verkställande direktören eller anställd ensam eller tillsammans med någon annan får företräda.

En person får inte heller handlägga eller besluta om en fråga om avtal eller annat rättsförhållande mellan bolaget och annan enligt punkten 1-3 ovan om denna är eller har varit gift, sambo eller registrerad partner med eller i rätt upp- eller nedstigande led släkt med eller är i svägerlag med eller är syskon eller på motsvarande sätt är närstående.

I första hand är det den berörde som själv ska avstå från att delta i handläggning och/eller beslutsfattande i sådana frågor där intressekonflikt har uppstått eller skulle kunna uppstå. Är personen ifråga osäker på om en intressekonflikt föreligger ska anställd vända sig till vd. Vd och styrelseledamot till styrelseordföranden diskuterar saken. Om tveksamhet huruvida intressekonflikt föreligger ska sådan anses föreligga.

Frågan ska vid intressekonflikt delegeras till någon annan person för vilken intressekonflikt inte föreligger.

Avtal mellan aktieägaren och bolaget som inte avser löpande affärstransaktioner på sedvanliga villkor ska antecknas i eller fogas till styrelsens protokoll.

Ersättningsprogram, resultatdelningssystem eller motsvarande till företagsledning eller andra anställda i bolaget får inte förekomma. **I det fall ersättningsprogram ska införas ska en riskanalys utföras innan av oberoende funktion tex internrevisionen och inkludera analys av eventuella intressekonflikter.**

3. Informationsplikt

För att undvika misstankar om intressekonflikter ska samtliga styrelseledamöter, vd och anställda skriftligen informera bolaget och styrelsen om samtliga uppdrag, sidoverksamheter eller företag som man eller närstående har intressen i och som kan innebära en framtida intressekonflikt.

4. Identifiering och kontroll av intressekonflikter

4.1 Allmänt

Försäkrings AB Göta Lejon ingår i Göteborgs Stadshus AB som ägs av Göteborgs Stad. Försäkrings AB Göta Lejon försäkrar endast Göteborgs Stad och dess bolag.

4.2 Organisation och ansvar

Styrelsen ansvarar för:

- en årlig identifiering av intressekonflikter enligt 4.3
- en årlig genomgång av intressekonflikter **inom hela organisationen inklusive outsourcing avtal och eventuella nya försäkringsprodukter.**
- att vidta erforderliga åtgärder pga. identifierade intressekonflikter

Vd ansvarar för:

- en årlig identifiering av intressekonflikter enligt 4.4 inklusive dokumentering

- en årlig identifiering av personalens intressekonflikter enligt 4.5 **inklusive dokumentering**
- att vidta erforderliga åtgärder pga. identifierade intressekonflikter
- att redovisa identifiering av intressekonflikter och åtgärder enligt dessa punkter till styrelsen vid första ordinarie styrelsemötet
- en årlig genomgång av intressekonflikter genom enkät.

-Jävskontroll

I enlighet med FRL 4:9 kontrollerar VD årligen om bolaget, med personer inom jävskretsen, har ingått avtal med villkor som inte är affärsmässiga eller med villkor som bolaget normalt inte tillämpar. VD ska i enlighet med FRL 4:10 vid styrelsemöte meddela styrelsen om eventuella avtal som uppfyller kriterierna ovan. Dessa avtal ska föras in i en förteckning.

4.3. Styrelsen

Bolagets styrelse är politiskt tillsatt. En av ledamöterna är utsedd att vaka över att försäkringstagarnas intresse beaktas (försäkringstagarrepresentant).

Risk kan föreligga att styrelseledamot deltar i beslut där denne eller närstående har ett ekonomiskt eller annat intresse. Vidare kan det föreligga en risk för att olika bolag/förvaltningar inom koncernen har avtal med varandra, vilket kan påverka objektiviteten i beslut och avtal.

För att minimera risken ska styrelseledamöterna till det första ordinarie styrelsemötet redovisa enligt bilaga 1. Denna redovisning ska protokollföras.

Styrelsen ska vid en jävsituation eller intressekonflikt bedöma allvarligheten i den och fatta beslut om huruvida det är tillräckligt att ledamot ej deltar vid beslut eller om det är nödvändigt att ägarna tar ställning till om ledamot ska avgå ur styrelsen.

4.4 Bolagets ledning

Bolagets ledning består utav vd och vice verkställande direktör.

Risk kan föreligga att vd deltar i beslut där denne eller närstående har ett ekonomiskt eller annat intresse.

Vd ska till första ordinarie styrelsemötet tillställa styrelsens sekreterare bilaga 1.

4.5 Anställda

Göta Lejon har 12 anställda förutom VD.

Risk kan föreligga att anställd handlägger frågor som denne eller närstående har ett ekonomiskt eller annat intresse i.

Vid nyanställning ska vd tillse att sökande redovisar enligt bilaga 1 och dokumentera detta i anställningshandlingarna.

Vd ska i det löpande arbetet vidta de åtgärder som behövs för att personal inte hanterar frågor där jäv eller intressekonflikter kan uppstå.

Vidare ska Vd årligen tillse att all personal redovisar enligt bilaga 1 och redovisa detta och eventuellt vidtagna åtgärder vid första ordinarie styrelsemöte.

4.6 Outsourcing

Bolaget har upphandlat tjänster för bl. a. skadereglering, aktuarie, risk kontroll, regelefterlevnad och IT.

De intressekonflikter som kan vara förknippade med outsourcing finns reglerade i Riktlinjer för outsourcing **och utvärderas minst årligen och eller vid personal-leverantörsbyte.**

4.7 Kontrollfunktionen

Bolaget har ett litet antal anställda som därmed måste inneha flera olika roller och arbetsuppgifter och samtliga arbetar i affärsverksamheten.

För att säkerställa att bolaget uppfyller lagkraven på oberoende och minimera riskerna har bolaget lagt ut regelefterlevnadsfunktionen, riskkontrollfunktionen samt internrevisionsfunktionen på extern part (outsourcing).

4.8 Gåvor och representation

Se Riktlinjer avseende representation och hantering av etiska frågor inom Försäkrings AB Göta Lejon med bilagor.