



Etikpolicy

Bakgrund och syfte

Försäkrings AB Göta Lejon ("Göta Lejon") arbetar i en utpräglad förtroendebransch. Dess anställda måste därför alltid agera på ett sätt som långsiktigt inger förtroende och respekt hos kunder, affärspartners, anställda, massmedier, myndigheter och andra intressenter.

För att vinna och behålla förtroende och respekt är det nödvändigt med hög etik i verksamheten. Goda normer, god sed och goda riktlinjer skall präglade verksamheten. Institut som står under Finansinspektionens tillsyn skall anta riktlinjer för hantering av etiska frågor för verksamheten. Riktlinjen är baserad på Finansinspektionens allmänna råd om riktlinjer för hantering av etiska frågor hos institut som står under inspektionens tillsyn. För att säkerställa hög etik har Göta Lejon upprättat föreliggande etiska riktlinjer för bolaget och dess medarbetare. Riktlinjerna skall iaktas utöver de lagregler och andra bindande föreskrifter som gäller för verksamheten.

Riktlinjerna är inte heltäckande. Många frågor och situationer som kräver etiskt ställningstagande är inte reglerade. I sådana fall skall ställningstagande och handlande ske i riktlinjernas anda. Det är viktigt att ständigt överväga och diskutera vad som är hög etik.

Syftet med denna policy är att redogöra för de värderingar som ska präglade Göta Lejon verksamhet.

Omfattning och avgränsningar

De etiska riktlinjerna gäller för anställda inom och även för fysiska och juridiska personer som utan att vara anställda, arbetar som uppdragstagare eller konsulter åt Göta Lejon och syftar till att säkerställa att alla berörda hantera de etiska reglerna och riktlinjerna. När det i riktlinjerna talas om medarbetare avses även i tillämpliga delar sådana personer.

Dokumentets beslutsordning

Styrelsen ska minst årligen granska, godkänna och fastställa denna policy. Policyn träder ikraft omedelbart vid styrelsens beslut.

Grundläggande värderingar

Följande värderingar skall prägla Göta Lejon´s relation till såväl kunderna och andra externa intressenter, som relationen internt mellan Göta Lejon:s medarbetare.

Jag vet mitt uppdrag och vem jag är till för

- Jag har kundens/stadens behov som utgångspunkt för mitt agerande
- Jag har kunskap om de lagar och regler som styr mitt ansvarsområde.
- Jag har gott omdöme och är pålitlig.
- Jag har kunskap om stadens/bolagets övergripande styrnings- och planeringsprocesser.

I alla mina möten och uppgifter - jag bryr mig

- Jag tar ansvar för egna och gemensamma arbetsuppgifter.
- Jag är aktiv, engagerad och initiativtagande.
- Jag kommunicerar utifrån kundens situation och behov och jag strävar efter att skapa förståelse och delaktighet.
- Jag har förståelse för andra och ser konsekvenserna av mitt handlande.

Jag arbetar tillsammans med andra

- Jag kan samverka med andra utifrån en helhetssyn och är medveten om vad jag själv kan göra samt ser när jag behöver föra en fråga vidare till andra.
- Jag är lyhörd för dem vi är till för och samarbetar med dem i syfte att nå bästa resultat.
- Jag förmedlar kunskap, erfarenhet och positivt engagemang till andra.
- Jag bidrar aktivt till ett gott samarbetsklimat såväl internt som externt.

Jag tänker nytt

- Jag hittar nya lösningar för att arbeta på ett bättre, enklare och mer effektivt sätt.
- Jag ser möjligheter i stället för svårigheter.
- Jag följer aktivt vad som sker i omvärlden och tar till vara detta i mitt arbete.
- Jag har lätt för att ställa om mig i olika situationer.

Allmänna krav på Göta Lejons anställda

För att som kommunalt bolag skall kunna vinna och bibehålla förtroende och respekt måste krav ställas på Göta Lejon´s medarbetare när det gäller etik och personliga förhållanden i övrigt. Göta Lejon´s medarbetare måste ha hög personlig integritet och kunna stå emot otillbörliga påtryckningar oavsett varifrån de kommer.

Medarbetarna skall: agera och följa Göteborgs Stads policys och riktlinjer samt de riktlinjer och anvisningar Göta Lejon har för sin verksamhet som försäkringsbolag.

Skadereglering

Vid skaderegleringen skall gällande försäkringsvillkor, lagstiftning och praxis tillämpas konsekvent. Göta Lejon och dess medarbetare skall i samarbete med den skadelidande se till att skadeärendet blir så utrett som dess beskaffenhet kräver. Om Göta Lejon helt eller delvis avböjer att ersätta en skada eller beslutar att betala mindre än vad som har begärts, skall den skadelidande informeras skriftligt om detta. Ställningstagandet skall motiveras.

Göta Lejon och dess medarbetare skall stå emot hot, påtryckningar och oärlighet från kundernas eller de skadelidandes sida. Vid misstanke om försäkringsbedrägerier skall skadefallet hänskjutas till närmaste chef.

Tystnadsplikt och hantering av personliga uppgifter

För att Göta Lejon´s kunder och de skadelidande skall ha fullt förtroende för Göta Lejon är det nödvändigt att bolagets medarbetare följer gällande lagstiftning och praxis samt att sekretess iakttas när det gäller ekonomiska, medicinska eller andra personliga uppgifter om de skadelidande eller kunderna. Sekretessbelagda uppgifter får inte lämnas ut eller omtalas för obehöriga och inte heller förvaras så att den kan åtkommas av obehöriga.

Sekretessbelagda uppgifter om de skadelidande får endast lämnas ut till:

- Den skadelidande själv eller till dennes behöriga ombud
- Medarbetare som oundgängligen behöver uppgiften för att kunna utföra sitt arbete
- Myndigheter, under förutsättning att uppgiftslämnandet har stöd i lag

Se även Göta Lejon´s Policy och riktlinje för hantering av personuppgifter.

Mutor och bestickning

Göta Lejon´s medarbetare ska alltid följa policy mot mutor i Göteborgs Stad (gemensam) samt riktlinje mot mutor i Göteborgs Stad.

[Styrande dokument - Göteborgs Stads intranät \(goteborg.se\)](#)

Definition:

En muta är en förmån som ges för att otillbörligt påverka någon i dennes tjänsteutövning. Den som tar emot eller begär en muta gör sig skyldig till *tagande av muta* och den som

lämnar eller utlovar en muta gör sig skyldig till *givande av muta*. Tagande och givande av muta anses som brott i Sverige.

Medarbetare som har kontakter med företag som levererar eller kan komma att leverera tjänster eller varor till måste vara särskilt observanta mot att ta emot något som kan uppfattas som en muta. Detta kan gälla bl.a. olika förmåner från exempelvis leverantörer av reparationstjänster eller mäklare av värdepapper. Den som får en förmån och är osäker skall samråda med sin närmaste chef och tacka nej vid minsta tveksamhet om förmånen är tillbörlig eller inte. Om en förmån som är tveksam redan erhållits skall den återgå.

Intressekonflikter

Medarbetare, ledning och styrelsen ska minst årligen identifiera och redovisa eventuella intressekonflikter. Identifiering sker via självutvärderings enkät som avrapporteras till Regelefterlevnadsfunktionen. Hantering av intressekonflikter sker enligt Göta Lejon's Riktlinje för hantering av Intressekonflikt.

Arbetsmiljö samt medarbetar- och chefskap

Se Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap. Och Göteborgs Stads regler för rekrytering.

[\(infoga länk\)](#)

Representation och gåvor

Se Göteborgs Stads riktlinje för representation och gåvor.

[\(infoga länk\)](#)

Personalförmåner

Se Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

[\(infoga länk\)](#)

Resor i tjänsten

Se Göteborgs Stads riktlinje för resor och möten i tjänsten.

[\(infoga länk\)](#)

Alkohol och droger

Se Göteborgs Stads anvisningar för alkohol- och drogfria arbetsplatser.

[\(infoga länk\)](#)

Relationen till inspektions- och andra tillsynsmyndigheter

Göta Lejon skall eftersträva öppenhet och ömsesidig respekt i relation en till Finansinspektionen och andra tillsynsmyndigheter. Förfrågningar från myndigheter skall besvaras snabbt och korrekt. Myndighetsmissbruk skall påtalas.

Ändringshistorik

Version	Datum för ändring	Beskrivning av ändring
1		Första version

Version	Datum för ändring	Beskrivning av ändring
2		