



Göteborgs  
Stad

# Försäkrings AB Göta Lejons etikpolicy

Reglerande styrande dokument

► Policy  
Riktlinje  
Regel  
Anvisning  
Rutin  
Instruktion

## Göteborgs Stads styrsystem



Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

## Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

**Beslutad av:** Styrelse  
**Gäller för:** Försäkrings AB Göta lejon  
**Diarienummer:** 0082/24  
**Datum och paragraf för beslutet:** 2024-10-17 § 108

**Dokumentsort:** Policy  
**Giltighetstid:** Tillsvidare  
**Senast reviderad:** 2023-10-12  
**Dokumentansvarig:** Vd

**Bilagor:**  
-

---

## Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
Syftet med denna policy.....	4
Vem omfattas av policyn.....	4
Koppling till andra styrande dokument .....	4
<b>Policy</b> .....	<b>5</b>
Grundläggande värderingar .....	5
Jag vet mitt uppdrag och vem jag är till för.....	5
I alla mina möten och uppgifter - jag bryr mig .....	5
Jag arbetar tillsammans med andra.....	5
Jag tänker nytt.....	6
Allmänna krav på Göta Lejons anställda .....	6
Skadereglering.....	6
Tystnadsplikt och hantering av personliga uppgifter .....	6
Mutor och bestickning .....	7
Intressekonflikter.....	7
Arbetsmiljö samt medarbetar- och chefskap .....	7
Diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling .....	7
Representation och gåvor .....	7
Personalförmåner .....	8
Resor i tjänsten.....	8
Process för visselblåsarfunktionen.....	8
Alkohol och droger .....	8
Relation till inspektions- och tillsynsmyndigheter.....	8
Fastställande och efterlevnad .....	8

# Inledning

## Syftet med denna policy

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

## Vem omfattas av policyn

Denna policy gäller till vidare för hela bolaget och fysiska och juridiska personer som utan att vara anställda, arbetar som uppdragstagare eller konsulter åt Göta Lejon.

## Koppling till andra styrande dokument

Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer

Göteborgs Stads process för visseblåsarfunktionen

Göteborgs Stads regel för rekrytering

Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner

Göteborgs Stads riktlinje för resor och möten i tjänsten

Göteborgs Stads riktlinje för representation, gåvor, mutor, jäv och bisyssla

Försäkrings AB Göta Lejons integritetspolicy

Försäkrings AB Göta Lejons likabehandlingsplan

Försäkrings AB Göta Lejons riktlinje för hantering av intressekonflikter

# Policy

Försäkrings AB Göta Lejon (Göta Lejon) arbetar i en utpräglad förtroendebransch. Dess anställda måste därför alltid agera på ett sätt som inger förtroende och respekt hos kunder, affärspartners, anställda, massmedier, myndigheter och andra intressenter. Goda normer, god sed och goda riktlinjer skall präglade verksamheten.

För att säkerställa hög etik har Göta Lejon upprättat föreliggande etisk policy för bolaget och dess medarbetare. Policyn skall iakttas utöver de lagregler och andra bindande föreskrifter som gäller för verksamheten. Institut som står under Finansinspektionens tillsyn skall anta riktlinjer för hantering av etiska frågor för verksamheten. Policyn är baserad på Finansinspektionens allmänna råd om riktlinjer för hantering av etiska frågor hos institut som står under inspektionens tillsyn.

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

## Grundläggande värderingar

Följande värderingar skall präglade Göta Lejons relation till såväl kunder och andra externa intressenter, som relationen internt mellan Göta Lejons 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 mereffektivt sätt.
- Jag ser möjligheter i stället för svårigheter.
- Jag följer aktivt vad som sker i omvärlden och tar till vara detta i mittarbete.
- Jag har lätt för att ställa om mig i olika situationer.

## Allmänna krav på Göta Lejons anställda

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

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

Göta Lejon ansvarar för att alla anställda informeras om den etiska policyn och att denna vid var tid finns tillgänglig.

## 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 Lejons kunder och de skadelidande ska 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 sittarbete.
- Myndigheter, under förutsättning att uppgiftslämnandet har stöd i lag.

Se även Försäkrings AB Göta Lejons riktlinje för integritet och dataskydd.

## Mutor och bestickning

Göta Lejons medarbetare ska alltid följa Göteborgs Stads riktlinje för representation, gåvor, mutor, jäv och bisyssla.

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 bland annat olika förmåner från exempelvis leverantörer av reparationstjänster eller mäklare av värdepapper. Den som får en förmån och är osäkerskall 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 ska den återbördas.

## 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 Försäkrings AB Göta Lejons riktlinje för hantering av intressekonflikter.

## Arbetsmiljö samt medarbetar- och chefskap

Se Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap samt Göteborgs Stads regel för rekrytering.

## Diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling accepteras inte i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för diskriminering, trakasserier eller repressalier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Göta Lejon ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs. Konstateras det att trakasserier eller kränkande särbehandling har förekommit ska lämpliga åtgärder vistas. Åtgärderna kan till exempel vara klagor och uppföljande samtal, grupputveckling eller disciplinära åtgärder gentemot den som utövat kränkningarna.

## Representation och gåvor

Se Göteborgs Stads riktlinje för representation, gåvor, mutor, jäv och bisyssla.

## **Personalförmåner**

Se Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

## **Resor i tjänsten**

Se Göteborgs Stads riktlinje för resor och möten i tjänsten.

## **Process för visseblåsarfunktionen**

Se Göteborgs Stads process för visseblåsarfunktionen.

## **Alkohol och droger**

Göta Lejon ska i alla sammanhang uppfattas som en säker arbetsplats fri från negativa konsekvenser av alkohol och andra droger samt koncentrationsstörande medel samt andra typer av missbruk exempelvis spel.

Göta Lejon arbetar för att skapa en god arbetsmiljö och verkar för ett arbetsklimat där det ska vara en självklarhet för alla anställda att agera vid misstanke om att en medarbetare inte mår bra eller misstanke om missbruk. Man ska varken som arbetskamrat eller som chef blunda för ett missbruksproblem. Alla medarbetare, oavsett befattning och uppdrag, är därför skyldiga att omgående agera vid misstanke om missbruk eller langning.

Det är inte tillåtet att vara påverkad på arbetstid. Alla anställda och tillfälligt verksamma ska helt avstå från all användning och hantering av alkohol, droger och andra typer av koncentrationsstörande medel samt andra typer av missbruk under arbetstid. Bruk eller missbruk på fritiden ska inte ske så att det påverkar arbetssituationen negativt.

Göta Lejons inställning till missbruk handlar inte om att bestraffa enskilda individer utan att vidta åtgärder som kan hjälpa och rehabilitera. All användning av illegala droger är oförenligt med en anställning på Göta Lejon. Behöver medarbetare stöd eller råd ska denne vända sig till närmaste chef alternativt HR-samordnare som sedan hjälper vidare till företagshälsovården för rätt vård och hjälp.

## **Relation till inspektions- och tillsynsmyndigheter**

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

## **Fastställande och efterlevnad**

Denna policy fastställs av styrelsen och träder i kraft dagen för beslut. Policyn ska årligen fastställas av styrelsen även om inga ändringar beslutas. Vd ansvarar för att policyn uppdateras och efterlevs.