

Etikk-policy

2026



1. Mål og prinsipper

Hvorfor er etikk viktig for If (If P&C Insurance Ltd (publ) og dets direkte eller indirekte heleide datterselskaper)?

Det korte svaret er at det rett og slett er riktig å gjøre de rette tingene.

Men det finnes også viktige forretningsmessige grunner.

- Det er viktig med høye etiske standarder for å sikre fortsatt tillit fra kundene våre og på den måten sikre selskapets suksess. Forsikring er en bransje basert på tillit: Vi selger et løfte om å hjelpe kundene våre, og den hjelpen leveres til kunden når denne er i en sårbar situasjon. I slike tilfeller er det helt nødvendig å gjøre de riktige tingene for å vise at vi virkelig fortjener våre kunders tillit.
- Vi må også oppføre oss som ansvarlige samfunnsaktører slik at vi får, og gjør oss fortjent til respekt fra befolkningen, investorer og myndigheter. I tillegg er etisk oppførsel en nøkkelfaktor for at If skal kunne være den typen arbeidsgiver vi ønsker å være og for at vi skal kunne ha en kultur hvor vi tiltrekker oss nye ansatte.
- If er tilsluttet FNs Global Compact prinsipper om menneskerettigheter, miljø, arbeidstakerrettigheter og anti-korrupsjon. Vi gjør prinsippene til en del av vår strategi, kultur og daglige drift og engasjerer oss i prosjekter som fremmer FNs bærekraftsmål. Som en ansvarlig samfunnsaktør respekterer If menneskerettigheter ved å søke å unngå krenkelse av andres rettigheter samt arbeide for å ta opp forhold som har negativ innvirkning på menneskerettighetene i situasjoner If direkte eller indirekte kan bli involvert.

Etikk handler om hva som er riktig og om hvordan man skal oppføre seg. Slik sett er ikke If mer enn våre medarbeideres samlede handlinger og oppførsel. If har laget retningslinjer, systemer og prosesser for å sikre etisk oppførsel i alle deler av selskapet, men i realiteten vil ikke noe skje med mindre hver og en av oss oppfører oss på en etisk riktig måte, i overensstemmelse med våre retningslinjer og verdier. Etikk begynner med oss selv. Vi er alle nøkkelpersoner i å sikre at vi lever opp til våre etiske retningslinjer.

Policyen er en del av Ifs Risk Management rammeverk.

2. Forpliktelser

2.1 Ifs grunnleggende etiske prinsipper

Høy etisk standard er en forutsetning for langsiktig suksess

If og dets ansatte oppfører seg rettferdig, riktig og ærlig, med høy integritet.

Alle mennesker er like mye verdt

Kulturen vår skal fremme likhet og mangfold og vi godtar ingen form for diskriminering.

2.2 Lover og regler

Vi overholder lover og regler

Hvis lover eller regler er mindre strenge enn vår egen standard, bruker vi If-standarden slik denne kommer til uttrykk i gjeldende policyer, instruksjoner eller guidelines, med mindre det gis andre instruksjoner.

Vi har et godt forhold til offentlige myndigheter

Et velfungerende, sikkert og stabilt forsikringsmarked er svært viktig for hele samfunnet og som en konsekvens er det behov for tilsynsmyndigheter. If streber etter transparens og gjensidig respekt i forhold til kontrollorganer og overvåkende myndigheter samt alle andre offentlige myndigheter.

2.3 På jobb

Vi bruker sunn fornuft

Vi oppfører oss som modne, ansvarlige personer som bruker sunn fornuft og tenker selv. Selv om noe ikke er definert som forbudt i retningslinjene våre, er det ikke dermed sagt at det er riktig eller hensiktsmessig.

Vi behandler hverandre med respekt

Vi behandler hverandre med gjensidig respekt, tillit og omtanke.

Vi arbeider aktivt mot diskriminering og mobbing

Vi tolererer ingen form for fysisk eller psykisk diskriminering, trakassering, mobbing eller andre former for krenkelse, hverken innen If eller av våre kunder eller leverandører.

Våre avgjørelser ved ansettelser, forfremmelser, utvikling og belønning baseres på kun på den ansattes evner og ferdigheter. Vi skal aldri diskriminere på bakgrunn av noens mangfoldsegenskaper (f. eks. alder, kjønnsidentitet, etnisitet eller andre attributter), men arbeide aktivt for å begrense påvirkningen av våre fordommer i slike situasjoner.

Vi respekterer menneskers privatliv

Vi respekterer den grunnleggende rettigheten til et privatliv.

Personlig informasjon om ansatte må innhentes på riktig og lovlig måte, være relevant for den tiltenkte bruken og behandles med største forsiktighet.

Vi har godt samarbeid med fagforeningene

For å utvikle If og sikre at alle ansatte behandles riktig tilstreber If en tett og god dialog med de ansatte og deres valgte representanter, som for eksempel fagforeninger.

Vi tar ansvar for selskapets eiendeler

Vi behandler Ifs eiendeler og utstyret vi bruker på jobb på en ansvarlig måte.

Utstyr kan brukes til private formål i begrenset omfang og med øvrige begrensninger som følger av relevante policyer og instruksjoner.

Vi har et trygt og sunt arbeidsmiljø

If arbeider for å sikre et sunt og trygt arbeidsmiljø.

If arbeider kontinuerlig med helse og rehabilitering. Alkohol skal ikke inntas i arbeidstiden. Det eneste unntaket er ansvarlig bruk av alkohol i forbindelse med kundepleie samt andre If-relaterte aktiviteter som forretningsreiser, konferanser og andre møter eller sammenkomster utenfor normal arbeidstid. Bruk av alkohol utenfor arbeidstiden må ikke medføre redusert evne til å utføre ens arbeid. Ifs ansatte skal ikke bruke narkotika¹.

Utenfor jobb

Vi forventer at Ifs ansatte skal bruke sunn fornuft og være varsom i forbindelse med aktiviteter utenfor jobb. For eksempel skal ikke ansatte delta i noen aktiviteter som konkurrerer med If. I tillegg skal de ansatte sørge for at deres personlige meninger og kommentarer som fremkommer privat eller i sosiale medier ikke kan oppfattes som Ifs.

2.4 Vi og kundene våre

Vi behandler kundene våre med respekt

Vi skal være hjelpsomme overfor kundene våre. Vi er pragmatiske og viser respekt for hver kundes situasjon.

Vi er enkle å nå og forstå

Vi er tilgjengelige, både i eksterne og interne situasjoner.

Vi kommuniserer på en enkel, åpen, ukomplisert og tydelig måte.

Vi er pålitelige

Vi er transparente i våre avgjørelser og tilbud.

Vi behandler kundene våre rettferdig.

Vi handler raskt.

Premier og andre priser skal oppgis tydelig slik at kunden kan vurdere prisnivået og gjennomføre rettferdige sammenligninger med andre alternativer.

Vi skal gi tydelig begrunnelse for våre avgjørelser slik at kundene forstår dem.

Vi gjør det enkelt for kundene å klage hvis de er misfornøyde

Vi informerer kunden om muligheten for å klage på et skadeoppgjør. Kunden skal henvises til riktig organ hvilket i de fleste If-land er kundeombudsmannen.

Ifs markedsaktiviteter skal være seriøse og profesjonelle

Markedet eller individuelle kunder må aldri gis feil eller overdrevet inntrykk av If eller Ifs produkter. Informasjon om og sammenligning med konkurrenter skal være objektiv og ikke nedsettende. Informasjon om konkurrenter må ikke brukes på feil måte.

2.5 Forretningsetikk

Kvalitet og langsiktig tenking

If står for høy kvalitet og jobber for gode, langsiktige resultater.

Våre forretningsforhold er profesjonelle

Ifs forretningsavgjørelser skal kun baseres på forretningsmessige vurderinger av forhold som kvalitet, pris og kapasitet.

If samarbeider ikke med leverandører eller andre samarbeidspartnere som grovt misligholder sine forpliktelser overfor sine forretningspartnere, ansatte eller samfunnet. Vi tolererer ingen form for diskriminering, trakassering, mobbing eller andre former for fysisk eller muntlig krenkelse av Ifs ansatte av forretningspartnere, kunder eller leverandører.

Kunnskap om våre forretningsforbindelser

Før inngåelse av alle former for forretningsmessige forhold, skal vi alltid ha god kjennskap til alle personer og organisasjoner som vi kommer til å samarbeide med.

Vi unngår interessekonflikter

Ifs ansatte skal unngå situasjoner hvor deres personlige interesser kan føre til en konflikt med hva som er best for If. Hvis en interessekonflikt oppstår, skal den ansatte informere sin leder og det skal tas en avgjørelse om hvordan situasjonen skal håndteres.

Ærlighet, åpenhet og transparens er nøkkelementer for å unngå eller håndtere interessekonflikter

¹ Se HRs intranet-sider for utfyllende, lokale retningslinjer.

mellom If og selskapets kunder. Kunden skal gis riktig informasjon om hvordan han eller hun kan få saken inn for en relevant myndighet for ny evaluering.

Ansatte som jobber for If, må hverken direkte eller indirekte betjene noen form for forsikringsforhold for seg selv, familiemedlemmer, slektninger eller bekjente (inkludert, for eksempel, nære kolleger). Innsyn i forsikringsforhold skal kun gjøres ved bruk av My Pages.

Vi holder oss oppdaterte

Vi vet at etiske verdier og regler endres over tid og anerkjenner viktigheten av å holde oss oppdaterte om utviklingen innen området. Vi innser derfor at vi ikke alltid kan stole på tidligere gitte råd eller videreføre etablert praksis uten å reflektere over de etiske aspektene.

Vi forestår ikke ulovlig bruk av kunstig intelligens (KI)

If har forpliktet seg til etisk forsvarlig utvikling og bruk av KI. Dette innebærer å ha hensiktsmessige styringsstrukturer i kraft, respektere personvernet, beskytte cybersikkerheten i våre systemer og sikre menneskelig oversikt og kontroll.

If forestår ikke skadelig eller fornærmende KI-praksis. Eksempler på slik praksis inkluderer bruk av skjulte teknikker for å påvirke folks atferd, utnyttelse av sårbarheter i spesifikke grupper, sosial scoring som kan føre til diskriminerende utfall eller utlede følelser hos ansatte.

2.6 Anti-korrupsjon

Forretningsmessig integritet

Alle former for korrupsjon, inkludert, men ikke begrenset til bestikkelser, smøring, og nepotisme er strengt forbudt. Vi forplikter oss til å forebygge, avdekke, og avhjelpe økonomisk kriminalitet, inkludert, men ikke begrenset til utpressing, hvitvasking, terrorfinansiering og bedrageri.

Vi hverken mottar eller tilbyr upassende gaver, ytelser eller representasjon.

Vi skal hverken motta eller tilby gaver eller ytelser eller delta i tilstelninger med en slik verdi eller under slike omstendigheter at det kan tolkes som et forsøk på feilaktig påvirkning av forretningsavgjørelser. Tilstelninger, gaver og representasjon skal alltid være forretningsrelaterte og stå i et rimelig forhold til forretningens verdi. Verdi og innhold må være innenfor hva som ansees som vanlig innen et forretningsforhold som det underliggende. Underholdning skal ikke

utgjøre hoveddelen av en tilstelning og fokus skal være på forretningsrelaterte forhold.

Fordi en høy grad av tillit og integritet er viktig for If som et forsikringsselskap, må det utvises stor forsiktighet med å motta eller gi gaver. Moderate og rimelige gaver, ytelser eller tilstelninger som er normale i bransjen, godkjennes vanligvis. Åpenhet, transparens og riktig registrering er avgjørende for å vise at vi overholder reglene i slike saker. Penger, gavekort og annet som kan ansees som likestilt med kontanter er alltid å anse som upassende.

Vi følger det svenske anti-korrupsjonsinstituttets regelverk om Forebygging av Korrupsjon i Forretningsvirksomhet. Hvis disse reglene avviker fra reglene eller tilsvarende retningslinjer i noe land hvor If driver virksomhet, gjelder reglene eller de tilsvarende retningslinjene i det aktuelle landet.

Vi konkurrerer på en ærlig og rettferdig måte

Vi tror på åpen og rettferdig konkurranse. Vår virksomhet gjennomføres alltid i henhold til konkurranselovgivningen. Vi respekterer fri markedsregulering og det er strengt forbudt å delta i noen former for kartell eller samarbeid hvis formål er å regulere priser, drive markedstilpasning eller andre former for markedsregulerende aktiviteter. Vi betaler alle skatter i de landene vi har kontorer og sørger for at internprising ikke manipuleres eller at negativ internprising ikke forekommer. Vi hverken aksepterer eller betaler noen former for ulovlige provisjoner eller returprovisjoner eller smøring. Vi forebygger direkte og indirekte økonomisk kriminalitet, slik som hvitvasking, svindel eller underslag i form av å ha velfungerende prosesser for avdekning og håndtering av slike hendelser.

Vi overvåker og vurderer risikoen for korrupsjon

If skal kontinuerlig vurdere risikoen for korrupsjon i sin virksomhet. Dette ansees som en compliance-risiko og skal inkluderes i risikokartleggingen for operasjonelle risiker og compliancerisiker (Operational and Compliance Risk Assessment (OCRA)).

2.7 Taushetsplikt

Vi beskytter informasjonen om kundene våre

Vi har taushetsplikt når det gjelder informasjon om kunders medisinske, økonomiske og andre personlige forhold. Konfidensiell informasjon må ikke distribueres til, eller diskuteres med uautoriserte personer (ikke engang kolleger med mindre de har behov for informasjonen for å utføre sitt arbeid) og må ikke lagres slik at den kan bli tilgjengelig for uautoriserte

personer. Selv om vi kan ha tilgang til personlig informasjon i våre systemer og arkiver skal vi ikke søke etter eller innhente slik informasjon, hverken egen eller andres, med mindre det er nødvendig for å utføre vårt arbeid.

Også all annen informasjon om kunder skal vanligvis anses som konfidensiell. Ledere med spesifikt ansvar kan fritas fra taushetsplikten i enkelte saker, for eksempel ved rettssaker. Den berørte kunden kan tillate at If bruker informasjonen offentlig, for eksempel i markedsføringsøyemed.

Vi beskytter forretningsinformasjonen vår

Informasjon om Ifs produkter og forretningsmodeller som ikke allerede er publisert eksternt er konfidensiell og må ikke avsløres til tredjepart med mindre det er forretningsmessig begrunnet.

Du må være forsiktig når du skal tale under eksterne konferanser slik at konkurrentene ikke får tilgang til informasjon om Ifs konkurransefortrinn.

Vi overholder reglene i finansmarkedet

If eies av Sampo plc som er et børsnotert selskap. If opererer i finansmarkedene gjennom investeringsaktiviteter og lånetransaksjoner og selskapets ansatte må derfor overholde de relevante reglene i finansmarkedet.

2.8 Vårt sosiale ansvar

If tar ansvar for samfunnene vi er en del av

If vil alltid tilstrebe at vi oppfyller eller overstiger etiske, juridiske, kommersielle og offentlige forventninger samfunnet har på næringslivet.

Vi er aktive medlemmer av samfunnene vi opererer i, men uten politiske knytninger

If er politisk involvering i alle former (som f. eks. deltagelse i politiske aktiviteter og direkte eller indirekte politisk støtte) forbudt hvis det gjøres på selskapets vegne.

Vi oppfører oss ansvarlig og med langsiktig perspektiv på skadeforebygging.

Vi arbeider for å forhindre fremtidige skader så vel på samfunnsmessig nivå, for eksempel gjennom forskning, fremming av trafiksikkerhet, klimatilpasning og vurdering av kommende risikoer, som på bedriftsnivå og personlig nivå, for eksempel ved brannforebygging.

Vi bryr oss om miljøet

Vi streber alltid etter å finne de beste miljøløsningene – for selskapet vårt, kundene våre, leverandørene våre og partnerne våre.

Vi oppfordrer og støtter våre leverandører og partnere i deres arbeid for å bruke mer miljøvennlige metoder.

Vi arbeider aktivt for å forebygge svindel og annen kriminalitet

Som et ledende forsikringsselskap er If forpliktet til å promotere et trygt samfunn. Vi arbeider for å forebygge kriminalitet, både på samfunnsmessig nivå, som hvitvasking av penger, og hverdagskriminalitet som tyveri og biltyveri og forbrytelser mot If og Ifs kunder, som forsøk på forsikringssvindel og interne uregelmessigheter.

2.9 Egne feil

Vi retter opp våre feil

If skal levere høy kvalitet i alle ledd av vår virksomhet. Vi arbeider systematisk for å identifisere mangler og korrigere feilene våre raskt. God håndtering av feil krever en positiv holdning og en vilje til å implementere endringer i alt fra kundeservice til vilkår og betingelser og eventuelt justering av tap.

Vi lærer av våre feil

If oppfordrer til innovasjon og utvikling. Vi er avhengige av nye initiativ til forbedringer for å sikre fremtidig suksess, men de lykkes ikke alltid. Vi lærer av våre feil, forbedrer våre prosesser kontinuerlig og fortsetter å prøve ut nye arbeidsmetoder.

Vi gjør det enkelt for våre kunder å rapportere feil og utelatelser

Alle har tilgang til systemer som er enkle å bruke når man skal rapportere ting som har gått galt. Å rapportere hendelser og avvik betyr at man er lojal mot selskapets verdier.

Hvis en ansatt mener at Ifs handlinger ikke gjenspeiler selskapets etikk, skal den ansatte rapportere dette til sin leder. Hvis etikkbruddet vedrører den nærmeste overordnede, skal saken rapporteres til Etikkansvarlig eller Etikk-komiteen.

Større interne feil dokumenteres, analyseres og håndteres systematisk.

Ifs kanal for varsling gir også mulighet for rapportering av mistanke om klanderverdig oppførsel eller uregelmessigheter. If oppfordrer primært til åpenhet i slik rapportering, men dersom en ansatt føler dette vanskelig kan det varsles anonymt. If forbyr enhver form for gjengjeldelse mot medarbeidere som i god tro tar opp en bekymring relatert til en antatt eller faktisk misgjerning.

2.10 Intern informasjon og opplæring

Vi har levende interne diskusjoner om forretningsetikk

If arbeider aktivt med å stimulere til en levende intern etikkdebatt, for eksempel under opplæringskurs, interne seminarer og på hver enkelt arbeidsplass.

Vi forplikter oss til regelmessig opplæring

Ifs ansatte så vel som Ifs formidlere og andre forretningspartnere skal gis nødvendig opplæring i etikk og anti-korrupsjon.

Vi krever at alle ansatte, samt konsulenter og partnere overholder våre etiske retningslinjer og verdier

Nye ansatte skal informeres om de etiske retningslinjene og bekrefte at de har forstått og kommer til å overholde dem. Alle ansatte og konsulenter skal påminnes om taushetsplikten når det gjelder informasjon om If.

2.11 Styring

Styrene i Ifs selskaper

Styrene i hvert selskap i If spiller en viktig rolle med å sikre at etikk- og anti-korrupsjonsarbeidet gjennomføres på en god måte. Ved systemet for styring basert på Etikk-komiteen og Etikkansvarlige sikrer styrene at det er adekvate ressurser og ekspertise tilgjengelig til arbeidet med forebygging av korrupsjon i If.

If-konsernets Etikk-komité

If skal ha en etikk-komité. Komiteen skal være et rådgivende og forberedende organ for de administrerende direktører eller spesifikke funksjoner i de forskjellige selskapene som har besluttet denne policyen. Instruksjonen for komiteen, som detaljert beskriver dens sammensetning, ansvar, oppgaver og mandat, skal besluttet av styrene i selskapene.

Etikkansvarlige i Business Areas, Claims og IT-organisasjonen

Det skal være en etikkansvarlig i hvert Business Area, Claims og IT-organisasjonen. Personen utpekes av lederen for de enkelte Business Area, Claims og IT.

Etikkansvarlig skal, på eget initiativ, sørge for at retningslinjene overholdes og at Business Areas, Claims og IT praktiserer en høy etisk standard. Alle ansatte i Business Areas, Claims og IT har rett til å henvende seg til etikkansvarlig for råd rundt etiske spørsmål. Etikkansvarlig skal imidlertid ikke ha direkte kontakt med kunder eller andre eksterne parter.

Etikkansvarlig skal gi råd og anbefalinger, men har ingen beslutningsmyndighet. Hvis et råd eller en anbefaling fra etikkansvarlig ikke følges, skal det rapporteres til lederen for det aktuelle Business Area, Claims eller IT. Selv om etikkansvarlig frivillig eller på forespørsel gir en etisk vurdering av en bestemt sak, ligger hele ansvaret for saken hos forretningslederen. Dette gjelder både sakens forretningsmessige, juridiske og etiske vurdering.

Etikkansvarlige har rett til å innhente informasjon og gjennomgå de dokumentene innenfor forretningsområdet som er nødvendige for at han / hun kan utføre oppdraget sitt.

3. Kommunikasjon og rapportering

Risiker relatert til etiske saker skal rapporteres i henhold til instruksene for etikk-komiteen og i henhold til ytterligere rapporteringsrutiner som de respektive selskapene har angitt.

If skal gjøre det mulig for både ansatte, partnere og forretningsforbindelser til å rapportere anonyme klager i Ifs kanal for varsling.

4. Implementering og regeletterlevelse

Det er alle medarbeideres ansvar å følge de interne regler som gjelder for dem.

For at det skal være mulig for medarbeidere å oppfylle dette ansvar, må alle ledere sikre egnet implementering av disse innenfor sine respektive ansvarsområder.

Brudd på de interne reglene kan medføre disiplinære tiltak og/eller redusert variabel godtgjørelse.

Dette dokumentet skal gjennomgås og vedtas minst en gang årlig.