

# Etikk-policy

## 2020



# 1. Mål og prinsipper

Hvorfor er etikk viktig for If?

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.
- Som en ansvarlig samfunnsaktør respekterer If internasjonalt anerkjente menneskerettigheter som f. eks. FN's Retningslinjer for næringsliv og menneskerettigheter. Vi respekterer 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 kan bli involvert i.

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 System.

## 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 med mindre det gir 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, innen If eller av våre kunder eller leverandører.

Våre avgjørelser ved ansettelse, forfremmelser, utvikling og belønning baseres på den ansattes evner og ferdigheter. Avgjørelsene må aldri baseres på irrelevante faktorer som f. eks. kjønn, alder, etnisk bakgrunn, religion eller seksuell legning.

#### **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 størst mulig forsiktighet.

#### **Vi har godt samarbeid med fagforeningen**

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.

Ifs eiendeler må ikke brukes til private formål eller fortjeneste.

#### **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. Ifs ansatte skal ikke bruke narkotika<sup>1</sup>.

### **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 rettfærdig.

Vi handler raskt.

Premier og andre priser skal oppgis tydelig slik at kunden kan vurdere prisnivået og gjennomføre rettfærdige 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 være 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.

### **Vi konkurrerer på en rettfærdig og ærlig måte**

Vi tror på åpen og rettfærdig konkurranse. Vår virksomhet gjennomføres alltid i henhold til konkurranselovgivningen.

### **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 regler om gaver, incentiver og andre fordeler 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.

### **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.

### **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 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 ikke betjene noen form for forsikring for seg selv, familiemedlemmer, slektninger eller bekjente (inkludert, for eksempel, nære kolleger).

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

### **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 innses derfor at vi ikke alltid kan stole på tidligere gitte råd eller videreføre etablert praksis uten å reflektere over de etiske aspektene.

## 2.6 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 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 lfs produkter, forretningsmodeller og lignende 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 lfs 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.

## 2.7 Vårt sosiale ansvar

### **If tar ansvar for samfunnene vi opererer i**

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

### **Vi oppfører oss ansvarlig og med langsiktig perspektiv for å forebygge skader**

Vi arbeider for å forhindre fremtidige skader så vel på samfunnsmessig nivå, for eksempel gjennom forskning, fremming av trafikksikkerhet 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 lfs kunder, som forsøk på forsikringssvindel og interne uregelmessigheter.

## 2.8 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 korrigerer 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 lfs 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.

## 2.9 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 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.

### 2.10 Styring

#### **Etikkansvarlig i forretningsområdene**

Det skal være en etikkansvarlig i hvert forretningsområde. Personen utpekes av lederen for forretningsområdet.

Etikkansvarlig skal, på eget initiativ, sørge for at retningslinjene overholdes og at forretningsområdet praktiserer høy etisk standard. Alle ansatte i forretningsområdet 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 forretningsområdet. 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.

#### **If-konsernets etikk-komité**

Det skal være en etikk-komité på konsernnivå. Komiteens instruks skal avgjøres av selskapets styre.

## 3. Kommunikasjon og rapportering

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

## 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.