



Ifs
ETISKE RETNINGSLINJER
2018



Rolig, vi hjælper deg.

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 gode forretningsgrunner.

- 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 av og til når kunden er veldig sårbar. 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.

Etikk handler om hva som er riktig og om hvordan vi skal oppføre oss. Slik sett er ikke If mer enn sine ansattes 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. Du er nøkkelpersonen som sikrer at vi lever opp til våre etiske retningslinjer.

Retningslinjene 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-standardene 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. Med det som bakgrunn 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.

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 diskriminering, trakassering, mobbing eller andre former for mishandling, hverken fysisk eller psykisk.

Våre avgjørelser ved ansettelser, 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 HAR RESPEKT FOR PRIVATLIVET

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 når det serveres alkohol i forbindelse med kundepleie og det er ansvarlig bruk. Ifs ansatte skal ikke bruke narkotika.

UTENFOR JOBB

Vi forventer at Ifs ansatte bruker sunn fornuft og er varsomme 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 meget 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 myndighet, som 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 RETTFERDIG OG ÆRLIG MÅTE

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

VI TILBYR IKKE UEGNEDE GAVER ELLER YTELSER

Vi skal ikke tilby gaver eller ytelser, eller delta i tilstelninger med en slik verdi eller under slike omstendigheter at det som kan tolkes som et forsøk på å påvirke forretningsavgjørelser.

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 og fokus skal være på forretningsrelaterte forhold.

VI TAR IKKE IMOT UPASSENDE GAVER ELLER YTELSER

Vi skal kun delta i tilstelninger, eller ta imot gaver eller ytelser som tilbys av andre dersom de er rimelige i forhold til gjeldende virksomhet og er innenfor grensene for vanlig forretningsoppførsel, både når det gjelder verdi og innhold. 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 forsikrings-selskap, må det utvises stor forsiktighet i forbindelse med mottak av gaver.

Når det kommer til gaver og ytelser, styres vi av Svensk Institutt for Antikorrupsjon sine regler for gaver, incentiver og andre fordeler i forretningsvirksomhet. Hvis disse reglene avviker fra det som er mulig innenfor loven i noen av landene If driver sin virksomhet, gjelder regler eller tilsvarende retningslinjer i det aktuelle landet.

VÅRE FORRETNINGSFORHOLD ER PROFESJONELLE

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

If samarbeider ikke med leverandører eller andre samarbeidspartnere som grovt misligholder sine forpliktelser overfor sine forretningspartnere, ansatte eller samfunnet.

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).

VI HOLDER OSS OPPDATERTE

Vi vet at etiske 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.

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 Ifs 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 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.

2.7 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 til 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 trafiksikkerhet 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.

2.8 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 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 initiativ til forbedringer for å sikre fremtidig suksess, selv om de ikke alltid lykkes. 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.

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

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

2.10 STYRE

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 konsernivå. Komiteens instruks skal avgjøres av selskapets styre.

3. KOMMUNIKASJON OG RAPPORTERING

Risiko 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 GJENNOMFØRING

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 ansvaret, må alle ledere sikre egnet implementering av reglene innenfor sine respektive ansvarsområder.

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

¹ Når uttrykket "styre" brukes i denne retningslinjen, henviser det til Supervisory Board i If P&C Insurance AS og Support Services AS.