

# Etikpolicy

## 2021



# 1. Mål och principer

Varför är etik ett viktigt område för If?

Det korta svaret är, att det helt enkelt är rätt att göra rätt.

Men det finns också starka affärsmässiga skäl.

- Hög etisk standard är mycket viktigt för att våra kunder ska ha förtroende för oss och därmed för företagets framgång. Försäkringar bygger på förtroende: Vi säljer ett löfte att hjälpa våra kunder, och ibland behövs hjälpen när kunden befinner sig i en mycket utsatt position. Att göra rätt i sådana situationer och visa att vi verkligen förtjänar våra kunders förtroende är mycket viktigt.
- Vi behöver också ta vårt samhällsansvar så att vi får och gör oss förtjänta av allmänhetens, investerarnas och myndigheternas förtroende. Ett etiskt beteende är dessutom en viktig byggsten för att If ska vara den typ av arbetsgivare vi vill vara och för att skapa en kultur som hjälper oss att locka nya medarbetare.
- If har åtagit sig att följa UN Global Compacts principer om mänskliga rättigheter, miljö, arbetsrätt och antikorrupktion, och vi arbetar för att göra principerna till en del av vår strategi, kultur och dagliga verksamhet, samt delta i samarbetsprojekt som främjar FN:s hållbara utvecklingsmål. Som en ansvarstagande samhällsmedborgare respekterar If mänskliga rättigheter genom att sträva efter att undvika att kränka andras rättigheter och arbetar för att uppmärksamma och hantera negativ inverkan på mänskliga rättigheter i situationer som If kan involveras i.

Etik handlar om vad som är rätt och om hur man ska bete sig. I det här avseendet är If inget mer än summan av alla medarbetares beteende. If har fastställt policys, system och processer som ska garantera ett etiskt beteende i alla delar av företaget, men ingenting kommer i själva verket att hända om inte var och en av oss agerar etiskt i enlighet med våra policys och värderingar. Etik börjar med oss själva. Vi är alla nyckelpersoner som tillsammans ser till att vi lever upp till vår Etikpolicy.

Policyn är en del av Ifs Risk Management System.

## 2. Styrning och ansvar

### 2.1 Ifs grundläggande etiska principer

#### **En hög etisk standard är en förutsättning för långsiktig framgång**

If och dess medarbetare agerar rättvist, anständigt och ärligt samt med en hög grad av integritet.

#### **Alla människor har lika värde**

Vår kultur uppmuntrar jämlikhet och mångfald och vi accepterar inte någon form av diskriminering.

### 2.2 Lagar och regelverk

#### **Vi följer lagar och regler**

Om lagar och regler är mindre stränga än vår egen standard ska vi tillämpa Ifs standard, om inte andra instruktioner ges.

#### **Vi har bra relationer med offentliga myndigheter**

En välfungerande, sund och stabil försäkringsmarknad är viktig för hela samhället. Det finns därför ett naturligt behov av tillsynsmyndigheter. If strävar efter transparens och ömsesidig respekt i relationen med inspektörer, tillsynsmyndigheter och andra myndigheter.

### 2.3 På arbetet

#### **Vi tar ansvar för att utöva gott omdöme**

Vi betar oss som mogna och ansvarstagande personer med gott omdöme som tänker själva. Att något inte är uttryckligen förbjudet i våra policys betyder inte att det är rätt eller lämpligt.

#### **Vi behandlar varandra med respekt**

Vi behandlar varandra med ömsesidig respekt, förtroende och medkänsla.

#### **Vi arbetar aktivt mot diskriminering, trakasserier och mobbning**

Vi tolererar inte någon form av diskriminering, trakasserier, mobbning eller någon annan form av fysisk eller verbal misshandel, varken inom If eller av våra kunder eller leverantörer.

Våra beslut om anställning, befordran, utveckling och kompensation grundas enbart på medarbetarens förmågor och färdigheter och får aldrig grundas på irrelevanta faktorer, såsom till exempel kön, ålder, etnisk bakgrund, religiös övertygelse eller sexuell läggning.

#### **Vi respekterar människors privatliv**

Vi respekterar rätten till privatliv.

Medarbetares personuppgifter ska inhämtas korrekt och lagenligt, vara relevant för det avsedda syftet och behandlas med yttersta försiktighet.

#### **Vi har ett bra samarbete med fackföreningar**

If strävar efter en konstruktiv och tillitsfull dialog med medarbetarna och deras valda representanter, såsom fackföreningar, i syfte att utveckla If och garantera att alla medarbetare behandlas korrekt.

#### **Vi tar ansvar för företagets tillgångar**

Vi behandlar Ifs medel och den utrustning vi använder i arbetet på ett ansvarsfullt sätt.

Ifs medel får inte användas i privata syften eller för privat vinning.

#### **Vi har en säker och hälsosam arbetsmiljö**

If strävar efter en hälsosam och säker arbetsmiljö.

If arbetar ständigt för att främja hälsa och rehabilitering. Alkoholhaltig dryck får inte förtäras

på arbetstid. Det enda undantaget är att ett ansvarsfullt intag av alkohol kan tillåtas i samband med kundaktiviteter, och andra If-relaterade aktiviteter såsom affärsresor, konferenser och andra möten och sammankomster utanför arbetstid. Ifs medarbetare får inte använda narkotika.

### **Utanför arbetet**

Vi förväntar oss att Ifs medarbetare använder sunt förnuft rörande aktiviteter utanför arbetet. Medarbetare får till exempel inte delta i professionell eller privat verksamhet som konkurrerar med If. Medarbetare ska också se till att personliga åsikter och kommentarer som görs privat eller i sociala medier inte uppfattas som att de är Ifs ståndpunkter.

## 2.4 Vi och våra kunder

### **Vi behandlar våra kunder med respekt**

Vi är hjälpsamma mot våra kunder, vi agerar pragmatiskt och med respekt för den enskilda kundens situation.

### **Vi är enkla att nå och förstå**

Vi har en hög tillgänglighet och är enkla att nå i både externa och interna situationer.

Vi kommunicerar enkelt, rakt och tydligt.

### **Vi är pålitliga**

Vi är transparenta i våra beslut och våra erbjudanden.

Vi behandlar våra kunder rättvist.

Vi agerar snabbt.

Premier och andra priser ska anges klart och tydligt så att kunden kan bedöma prisnivån och göra rättvisande jämförelser med andra alternativ.

Vi uttrycker tydligt anledningarna till våra beslut så att kunderna förstår dem.

### **Vi gör det enkelt för kunder att överklaga om de är missnöjda**

Vi informerar kunden om möjligheterna till omprövning av ett skaderegleringsbeslut. Kunden ska vägledas till den relevanta instansen, i de flesta länder till Kundombudsmannen.

### **Ifs marknadsföring ska vara seriös och professionell**

Marknaden eller den enskilda kunden får aldrig ges en felaktig eller överdriven bild av If eller Ifs produkter. Information om, och jämförelser med, konkurrenter ska vara objektiv och får inte innehålla inslag av ringaktning. Information om konkurrenter får inte otillbörligt användas.

## 2.5 Affärsetik

### **Kvalitet och långsiktighet**

If står för hög kvalitet och strävar efter goda långsiktiga resultat.

### **Våra affärsrelationer är professionella**

Ifs affärsbeslut ska enbart baseras på affärsmässiga överväganden såsom kvalitet, pris och kapacitet.

If anlitar inte leverantörer eller andra motparter som väsentligen har åsidosatt sina skyldigheter mot affärspartners, medarbetare eller allmänheten. Vi tolererar inte några former av diskriminering, trakasserier, mobbning eller någon annan form av fysisk eller verbal misshandel av If's anställda av affärspartners, kunder eller leverantörer.

### **Kunskap om motparten**

Innan vi inleder någon typ av affärsrelation ska vi alltid skaffa oss grundlig kunskap om alla personer och organisationer som vi kommer samarbeta med.

### **Vi undviker intressekonflikter**

Ifs medarbetare ska undvika situationer där deras personliga intressen kan stå i konflikt med vad som är bäst för If. Om en intressekonflikt trots detta uppstår ska medarbetaren informera sin chef och ett beslut om hur situationen ska hanteras ska fattas.

Rättvisa, öppenhet och transparens är viktigt för att undvika eller hantera intressekonflikter mellan If och dess kunder, liksom tydliga riktlinjer till kunden om hur fallet vidarebefordras till relevant instans för en ny utvärdering.

Medarbetare på If får inte själva hantera någon typ av försäkring gällande dem själva, familjemedlemmar, släktingar eller bekanta (detta inkluderar till exempel nära kollegor).

### **Vi håller oss uppdaterade**

Vi är medvetna om att etiska regler och värderingar förändras över tid och vi inser vikten av att vara uppdaterad på detta område. Vi inser att vi inte alltid kan förlita oss på tidigare råd och fortsätta med tidigare praxis utan att reflektera över de etiska frågorna.

## 2.6 Antikorruption

### **Affärsintergritet**

Korruption i alla former, inklusive, men inte begränsat till, mutor, "underlättande betalningar" och nepotism är strängt förbjudet. Vi har åtagit oss att förebygga, upptäcka och åtgärda ekonomisk brottslighet, inkluderat, men inte begränsat till, utpressning, penningtvätt, finansiering av terrorism samt bedrägeri.

### **Vi erbjuder inte olämpliga gåvor eller representation**

Vi ska varken ta emot eller erbjuda presenter, bjuda in till evenemang eller representation vars värde eller karaktär, eller de omständigheter under vilka de ges, kan ses som ett försök att på ett olämpligt sätt påverka affärsbeslut. Presenter, deltagande i evenemang och representation måste vara arbetsrelaterade och rimliga sett till verksamheten i fråga samt att de är inom ramarna för sedvanlig affärsverksamhet, både vad avser värde och innehåll. Det huvudsakliga innehållet ska inte vara

underhållning, fokus ska vara på affärsrelaterade aktiviteter.

Integritet är särskilt viktigt på If och eftersom vi är ett försäkringsbolag så ska vi vara särskilt restriktiva när det gäller att ta emot förmåner. Måttliga och rimliga gåvor, evenemang och representation som ingår i sedvanlig affärsverksamhet är normalt sett acceptabla. Öppenhet, transparens och korrekt registrering är avgörande för att visa efterlevnad av regler i dessa frågor. Monetära gåvor, presentkort och liknande som kan jämföras med kontanter anses alltid vara olämpliga gåvor.

Vad avser gåvor och representation vägleds vi av det svenska Institutet Mot Mutors ”Kod mot korruption i näringslivet”. Om koden avviker från vad som är möjligt i något land där If bedriver verksamhet ska det landets regler eller motsvarande kod gälla.

### **Vi konkurrerar rättvist och ärligt**

Vi tror på öppen och rättvis konkurrens. Vi bedriver alltid vår verksamhet i enlighet med gällande konkurrenslagstiftning. Vi respekterar reglerna för fri marknad, vilket innebär att det är strängt förbjudet att delta i karteller för prisjusteringar, snedvridning av marknaden eller andra marknadspåverkande aktiviteter. Vi säkerställer att alla skatter betalas i alla lokala verksamhetsländer och att manipulering av internprissättning eller missbruk av internprissättning inte sker. Vi betalar eller accepterar inte olagliga återbetalningar eller smörjmedelsbetalningar, och vi förhindrar direkt eller indirekt ekonomisk brottslighet så som penningtvätt, bedrägeri eller förskingring genom att ha en process på plats för att identifiera och hantera sådana incidenter.

### **Vi övervakar och bedömer risken för korruption**

If ska kontinuerligt granska och bedöma risken för korruption i sin verksamhet. Risken för korruption ska betraktas som en compliancerisk och inkluderas som det i Operational and Compliance Risk Assessment (OCRA)-processen.

## 2.7 Sekretess

### **Vi skyddar information om våra kunder**

Medicinsk, ekonomisk och annan personlig information om våra kunder behandlas helt konfidentiellt. Konfidentiell information får inte lämnas ut eller omtalas för obehöriga (inte ens med kollegor om inte kollegan behöver informationen för att kunna utföra sitt arbete) och inte heller förvaras så att obehöriga kan komma åt den. Även om vi har tillgång till system med information om våra kunder så ska vi inte ta del av informationen såvida det inte krävs för att vi ska kunna utföra vårt arbete.

All annan information om kunders situation ska normalt sett behandlas som konfidentiell. Chefer med specifika ansvarsområden kan upphäva sekretessen i vissa fall, till exempel i samband med rättsfall. Kunden i fråga kan tillåta att If använder informationen offentligt, till exempel i marknadsföringssyfte.

### **Vi skyddar vår affärsinformation**

Information om Ifs produkter, affärsmodell och liknande som inte redan har offentliggjorts externt är antingen intern eller konfidentiell och ska inte yppas för tredje part om det inte finns affärsmässiga anledningar att göra det.

Var försiktig när du medverkar som föredragshållare på externa konferenser, så att konkurrenter inte tar del av information som är värdefull för If.

### **Vi följer finansmarknadens regler**

If ägs av Sampo plc, ett börsnoterat företag. If och dess medarbetare ska följaktligen följa relevanta börsregler.

## 2.8 Vårt sociala ansvar

### **If tar ansvar för de samhällen vi verkar i**

If strävar alltid efter att verka på ett sätt som uppfyller eller överstiger de etiska, juridiska, kommersiella och offentliga förväntningar som samhället har på näringslivet.

### **Vi agerar ansvarsfullt och med ett långsiktigt perspektiv för att förebygga skador**

Vi arbetar för att förebygga framtida skador, både på samhällsnivå (genom till exempel forskning och kampanjer för trafiksäkerhet) och på företagsnivå och personlig nivå (till exempel genom förebyggande av bränder).

### **Vi bryr oss om miljön**

Vi strävar alltid efter att hitta den bästa miljömässiga lösningen – för företaget, våra kunder, leverantörer och partners.

Vi uppmanar och stöder våra leverantörer och partners i deras arbete att använda mer miljövänliga metoder i arbetet.

### **Vi arbetar aktivt för att förebygga bedrägerier och andra brott**

Som ett ledande försäkringsbolag har If ett ansvar att främja ett samhälle där alla kan leva säkert. Vi arbetar för att förebygga brott både på samhällsnivå, till exempel penningtvätt, och vardagsbrott såsom inbrott och bilstölder samt brott mot If och Ifs kunder, till exempel försök till försäkringsbedrägerier och interna regelbrott.

## 2.9 Egna misstag

### **Vi korrigerar våra misstag**

If ska leverera hög kvalitet i alla delar av verksamheten. Vi arbetar systematiskt för att identifiera brister och snabbt korrigera misstag. En bra hantering av våra misstag kräver en positiv attityd och en vilja att genomföra förändringar inom allt från kundtjänst till avtalsvillkor och skadereglering.

### **Vi lär av våra misstag**

If uppmanar nytänkande och utveckling. Nya initiativ till förbättringar krävs för framtida framgångar, men de lyckas inte alltid. Vi lär av våra misstag, förbättrar våra processer och fortsätter att pröva nya sätt att arbeta.

## **Vi underlättar för våra medarbetare att rapportera fel**

Alla har åtkomst till lättanvända system för att rapportera när saker går fel. Att rapportera incidenter och bristande regelefterlevnad är att vara lojal mot företagets värderingar.

Om en medarbetare anser att lfs agerande i något avseende inte präglas av hög etik ska medarbetaren anmäla detta till sin närmaste chef. Om ärendet gäller den närmaste chefen ska det rapporteras till etikansvarig eller etikkommittén.

Mer omfattande interna fel dokumenteras och analyseras och utreds systematiskt.

lfs visselblåsarsystem ger också en möjlighet att rapportera misstankar om brott eller oegentligheter. lf uppmuntrar huvudsakligen öppen rapportering, men om en anställd inte anser det vara möjligt att rapportera öppet så kan det också göras anonymt genom att använda visselblåsarsystemet.

## 2.10 Intern information och utbildning

### **Vi för levande interna diskussioner om affärsetik**

lf arbetar aktivt för att stimulera en levande intern etikdebatt, till exempel under utbildningar, interna seminarier och på enskilda arbetsplatser.

### **Vi har åtagit oss regelbunden träning**

lfs anställda, liksom lfs mellanhänder och andra affärspartners, ska efter behov genomgå lämplig utbildning om etik och antikorrupsionsregler.

### **Vi kräver att alla medarbetare samt konsulter och partners följer vår etikpolicy/våra etiska värderingar**

Nya medarbetare ska informeras om etikpolicy och bekräfta att de har förstått och åtar sig att följa den. Alla medarbetare och konsulter ska påminnas om deras skyldigheter rörande sekretess vad avser lfs information.

## 2.11 Styrning

### **Styrelser**

Styrelsen i varje företag inom lf spelar en avgörande roll för att säkerställa att etik- och antikorrupsionsarbetet är framgångsrikt. Genom styrsystemet med etikkommittén och etikansvariga ser styrelserna till att det finns tillräckliga resurser och expertis för det förebyggande arbetet mot korruption inom lf.

### **Koncernens Etikkommitté**

På koncernnivå ska det finnas en Etikkommitté. Bolagens styrelser ska fastställa en särskild instruktion för kommittén.

### **Etikansvariga inom affärsområdena**

Inom varje affärsområde ska det finnas en etikansvarig som utses av chefen för affärsområdet.

Den etikansvariga ska på eget initiativ se till att etikpolicy iakttas och att en hög etik även i övrigt iakttas inom affärsområdet. Alla medarbetare inom

affärsområdet har rätt att vända sig direkt till den etikansvariga för råd om etiska frågor. Den etikansvariga ska dock inte ha direktkontakt med kunder eller andra externa intressenter.

Den etikansvariga ska verka genom råd och rekommendationer men har inga beslutsbefogenheter. Om ett råd eller en rekommendation från den etikansvariga inte följs ska detta anmälas till affärsområdeschefen. Även om den etikansvariga ger råd om den etiska bedömningen av en viss fråga kvarstår hela ansvaret för frågan hos den som ansvarar för affären. Detta gäller den affärsmässiga, juridiska och etiska bedömningen av frågan.

Den etikansvariga har rätt att inhämta information och ta del av de handlingar inom affärsområdet som är nödvändiga för att den etikansvariga ska kunna fullgöra sitt uppdrag.

## 3. Kommunikation och rapportering

Risker relaterade till etiska frågor ska rapporteras enligt Etikkommitténs instruktioner och enligt ytterligare rapporteringsrutiner som respektive bolag har fastställt.

lf ska göra det möjligt för både anställda och affärspartners att rapportera anonyma klagomål genom lfs visselblåsarsystem.

## 4. Genomförande och regelefterlevnad

Det är alla medarbetares ansvar att följa interna regler.

För att göra det möjligt för medarbetarna att uppfylla detta ansvar måste alla ledare se till att reglerna implementeras inom deras respektive ansvarsområde.

Överträdelse av interna regler kan resultera i disciplinära åtgärder och/eller reducerad rörlig ersättning.