

Verisk Analytics, Inc.

Kodeks etyki i postępowania w biznesie

(Zmieniono i ratyfikowano 16 sierpnia 2022 r.)

Wprowadzenie

Niniejszy Kodeks postępowania i etyki w biznesie („kodeks”) został przyjęty przez zarząd i stanowi podsumowanie standardów, którymi musimy kierować się w naszych działaniach. Uwzględniono w nim wprowadzenie szerokiego zakresu praktyk i procedur biznesowych, standardy te nie mogą jednak obejmować i nie obejmują wszystkich kwestii, które mogą wystąpić, ani każdej sytuacji, w której należy podejmować decyzje mające wymiar etyczny, określają natomiast kluczowe zasady, które odzwierciedlają politykę firmy Verisk Analytics, Inc. i jej spółek zależnych (łącznie „firma”) oraz ustanawiają warunki zatrudnienia w firmie.

Musimy starać się pielęgnować kulturę uczciwości i odpowiedzialności. Nasze zobowiązanie do zachowania najwyższego poziomu etycznego powinno być odzwierciedlone we wszystkich działaniach biznesowych firmy, w tym między innymi w relacjach z pracownikami, klientami, dostawcami, konkurentami, rządem i opinią publiczną, w tym z naszymi akcjonariuszami. Wszyscy nasi pracownicy, członkowie kadry kierowniczej i dyrektorzy muszą postępować zgodnie z literą i duchem niniejszego kodeksu oraz starać się unikać nawet pozorów niewłaściwego zachowania. Nawet działania podejmowane w dobrych zamiarach, jeśli naruszają prawo lub niniejszy kodeks, mogą skutkować negatywnymi konsekwencjami dla firmy i zaangażowanych w nie osób.

Jednym z najcenniejszych aktywów naszej firmy jest nasza reputacja pod względem uczciwości, profesjonalizmu i rzetelności. Wszyscy powinniśmy mieć świadomość, że nasze działania stanowią podstawę naszej reputacji i że przestrzeganie niniejszego kodeksu oraz obowiązującego prawa jest niezbędne.

Zgodność z przepisami prawa, zasadami i regulacjami

Dokładamy wszelkich starań, aby prowadzić działalność biznesową w sposób uczciwy i rzetelny oraz w pełnej zgodności z wszelkimi obowiązującymi przepisami prawa, zasadami i regulacjami. Żaden pracownik, członek kadry kierowniczej ani dyrektor firmy nie może dopuszczać się czynów niezgodnych z prawem ani nieetycznych, ani zlecać takich czynów z jakiegokolwiek powodu innym osobom.

Jeśli uważasz, że jakakolwiek praktyka budzi wątpliwości pod względem zgodności z niniejszym kodeksem lub obowiązującymi przepisami prawa, zasadami lub regulacjami,

lub jeśli masz inne pytania dotyczące jakichkolwiek przepisów prawa, zasad lub regulacji, skontaktuj się z Działem prawnym.

Obrót papierami wartościowymi na podstawie informacji wewnętrznych

Wykorzystywanie niepublicznych informacji firmy do obrotu papierami wartościowymi lub przekazywanie takich informacji członkom rodziny, znajomym lub innym osobom jest niezgodne z prawem. Wszystkie takie niepubliczne informacje należy uważać za informacje wewnętrzne i nigdy nie powinny być wykorzystywane dla osobistych korzyści. Masz obowiązek zapoznać się z polityką firmy dotyczącą wykorzystywania informacji wewnętrznych w obrocie papierami wartościowymi i przestrzegać jej postanowień; kopie polityki są udostępniane wszystkim pracownikom, członkom kadry kierowniczej i dyrektorom oraz są dostępne w Dziale prawnym. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących możliwości kupna lub sprzedaży papierów wartościowych należy skontaktować się z Działem prawnym.

Ochrona poufnych informacji zastrzeżonych i własności intelektualnej

Poufne informacje zastrzeżone wygenerowane i zgromadzone w ramach naszej działalności to cenny zasób zarówno dla firmy, jak i każdej innej strony, która może powierzyć takie informacje firmie. Ochrona tych informacji odgrywa kluczową rolę w naszym ciągłym rozwoju i zdolności do konkutowania, a wszystkie informacje zastrzeżone powinny być utrzymywane w ścisłej poufności, z wyjątkiem sytuacji, gdy ujawnienie jest dozwolone przez firmę lub wymagane na mocy prawa.

Informacje zastrzeżone obejmują wszystkie niepubliczne i inne informacje, które mogą, jeśli zostaną wykorzystane lub ujawnione bez upoważnienia, być przydatne dla konkurencji lub szkodliwe dla firmy, jej klientów lub dostawców. Prawa własności intelektualnej, takie jak tajemnice handlowe, patenty, znaki towarowe i prawa autorskie, a także plany biznesowe, badawcze i plany dotyczące nowych produktów, cele i strategie, dokumentacja, bazy danych, dane dotyczące wynagrodzeń i świadczeń, informacje medyczne dotyczące pracowników, listy klientów, pracowników i dostawców, a także wszelkie niepublikowane informacje finansowe lub cenowe muszą być również chronione.

Nieupoważnione wykorzystanie lub rozpowszechnianie informacji zastrzeżonych i własności intelektualnej firmy lub strony trzeciej narusza politykę firmy i może naruszać obowiązujące prawo. Takie wykorzystanie lub rozpowszechnianie może skutkować negatywnymi konsekwencjami zarówno dla firmy, jak i osób zaangażowanych, w tym potencjalnymi krokami prawnymi i dyscyplinarnymi.

Szanujemy także ważne prawa własności intelektualnej innych firm i ich zastrzeżone informacje oraz wymagamy od naszych pracowników, członków kadry kierowniczej i dyrektorów respektowania takich praw. Nieuprawnione wykorzystanie własności intelektualnej lub naruszenie praw własności intelektualnej innych stron może narazić zarówno firmę, jak i

zaangażowane osoby na grzywny oraz sankcje karne i cywilne oraz na utratę reputacji. W razie jakichkolwiek pytań dotyczących praw własności intelektualnej firmy lub innych stron należy zasięgnąć porady Działu prawnego i swojego kierownika.

Obowiązek ochrony zastrzeżonych i poufnych informacji oraz własności intelektualnej firmy pozostaje w mocy nawet po opuszczeniu firmy, a pracownik musi zwrócić wszystkie informacje zastrzeżone znajdujące się w jego posiadaniu po opuszczeniu firmy i zobowiązuje się nie przechowywać ani nie rozpowszechniać żadnych kopii.

Konflikty interesów

Nasi pracownicy, członkowie kadry kierowniczej i dyrektorzy mają obowiązek działać w najlepszym interesie firmy. Wszyscy pracownicy, członkowie kadry kierowniczej i dyrektorzy powinni starać się unikać sytuacji, które stwarzają potencjalny lub rzeczywisty konflikt między ich interesami a interesami firmy.

„Konflikt interesów” ma miejsce, gdy prywatny interes danej osoby koliduje lub wydaje się kolidować z interesem firmy, w tym jej spółek zależnych i stowarzyszonych. Konflikt interesów może powstać, gdy pracownik, członek kadry kierowniczej lub dyrektor podejmuje działanie lub ma interes, który może utrudniać mu wykonywanie pracy w sposób obiektywny i skuteczny.

Konflikty interesów mogą również powstać, gdy pracownik, członek kadry kierowniczej lub dyrektor (lub członkowie jego rodziny) otrzymuje niewłaściwe korzyści osobiste ze względu na stanowisko zajmowane przez pracownika, członka kadry kierowniczej lub dyrektora w firmie.

Chociaż nie byłoby możliwe opisanie każdej sytuacji, w której może powstać konflikt interesów, poniżej przedstawiono przykłady sytuacji, w których taki konflikt może zaistnieć:

- praca, w dowolnym charakterze, dla konkurenta, klienta lub dostawcy w okresie zatrudnienia w firmie;
- przyjmowanie od konkurenta, klienta lub dostawcy upominków o wartości większej niż skromna lub otrzymywanie osobistych rabatów lub innych korzyści ze względu na stanowisko zajmowane w firmie;
- konkurowanie z firmą w zakresie zakupu lub sprzedaży mienia, usług itd.;
- udział w transakcji, w której uczestniczy firma, klient lub dostawca (inny niż w charakterze pracownika, członka kadry kierowniczej lub dyrektora firmy i bez uwzględniania rutynowych inwestycji w spółki notowane na giełdzie);
- otrzymanie pożyczki lub gwarancji dotyczącej zobowiązania ze względu na stanowisko zajmowane w firmie;
- kierowanie klientów do dostawcy, który jest własnością lub jest zarządzany przez krewnego lub znajomego danego pracownika.

Sytuacje związane z konfliktem interesów nie zawsze są oczywiste ani łatwe do rozstrzygnięcia. Działania, które mogą wiązać się z konfliktem interesów należy zgłaszać do Działu prawnego.

Aby uniknąć konfliktu interesów, każdy członek wyższej kadry kierowniczej musi ujawnić radcy prawnemu wszelkie istotne transakcje lub relacje, co do których można w uzasadniony sposób oczekiwać, że doprowadzą do takiego konfliktu, a radca prawny bez zwłoki powiadamia o takim ujawnieniu Komisję ds. ładu korporacyjnego, zrównoważonego rozwoju i nominacji oraz jej przewodniczącego. Konflikty interesów dotyczące radcy prawnego i dyrektorów należy ujawniać Komisji ds. ładu korporacyjnego, zrównoważonego rozwoju i nominacji.

Ochrona i właściwe korzystanie z aktywów firmy

Ochrona aktywów firmy przed utratą, kradzieżą lub innym niewłaściwym wykorzystaniem jest obowiązkiem każdego pracownika, członka kadry kierowniczej i dyrektora. Utrata, kradzież i niewłaściwe wykorzystanie aktywów firmy mają bezpośredni wpływ na naszą rentowność. Wszelkie podejrzenia dotyczące utraty, niewłaściwego wykorzystania lub kradzieży należy zgłaszać kierownikowi/przełożonemu lub Działowi prawnemu.

Sprzęt, pojazdy i materiały eksploatacyjne firmy mogą służyć tylko do prowadzenia naszej działalności. Mogą być one wykorzystywane wyłącznie w działalności firmy zgodnie z jej wytycznymi.

Szanse związane z pracą dla firmy

Pracownikom, członkom kadry kierowniczej i dyrektorom zabrania się samodzielnego korzystania z możliwości biznesowych wynikających z użycia mienia firmy, jej informacji lub wykorzystania zajmowanej w firmie pozycji. Żaden pracownik, członek kadry kierowniczej ani dyrektor nie może wykorzystywać mienia firmy, jej informacji ani pozycji zajmowanej w firmie dla osobistych korzyści, a ponadto żaden pracownik, członek kadry kierowniczej ani dyrektor nie może konkurować z firmą. Konkutowanie z firmą może obejmować angażowanie się w tę samą działalność co firma lub każdą sytuację, w której pracownik, członek kadry kierowniczej lub dyrektor odbiera firmie możliwości sprzedaży lub zakupu produktów, usług itp.

Działanie w dobrej wierze

Każdy pracownik, członek kadry kierowniczej i dyrektor firmy powinien starać się postępować uczciwie wobec klientów, dostawców, konkurentów, opinii publicznej i pozostałych pracowników, członków kadry kierowniczej i dyrektorów, przez cały czas i zgodnie z etycznymi praktykami biznesowymi. Nikt nie powinien wykorzystywać nikogo w nieuczciwy sposób poprzez manipulację, ukrywanie, nadużywanie informacji poufnych, wprowadzanie w błąd co do istotnych faktów lub jakiegokolwiek inne nieuczciwe postępowanie.

Nie wolno wręczać łapówek, nielegalnych prowizji ani innych podobnych płatności w jakiegokolwiek formie bezpośrednio lub pośrednio komukolwiek w celu nawiązania lub utrzymania relacji biznesowych lub doprowadzenia do jakiegokolwiek innego korzystnego działania. Z tytułu naruszenia niniejszej polityki firma oraz zaangażowany pracownik, członek

kadry kierowniczej lub dyrektor mogą podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, jak również potencjalnej odpowiedzialności cywilnej lub karnej.

Okazjonalne upominki biznesowe i rozrywka dla pracowników pozarządowych w związku z rozmowami biznesowymi lub rozwojem relacji biznesowych są ogólnie uważane za odpowiednie w prowadzeniu działalności firmy. Upominki takie należy wręczać rzadko, a ich wartość powinna być skromna. Nie powinny być oferowane upominki ani rozrywka w jakiegokolwiek formie, która prawdopodobnie spowodowałaby poczucie lub oczekiwanie osobistego zobowiązania.

Praktyki akceptowane w kontekście biznesowym mogą być niezgodne z prawem lub politykami dotyczącymi pracowników rządu federalnego, stanowego lub lokalnego. W związku z tym pracownikom rządowym nie wolno oferować żadnych upominków ani rozrywek bez uprzedniej zgody kierownika/przełożonego lub Działu prawnego.

Z wyjątkiem pewnych ograniczonych okoliczności ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) zabrania wręczania korzyści majątkowych bezpośrednio lub pośrednio jakiegokolwiek zagranicznemu urzędnikowi w celu uzyskania lub utrzymania zamówień. W razie wątpliwości, czy rozważana płatność lub upominek mogą naruszać FCPA, przed podjęciem jakichkolwiek działań należy skontaktować się z kierownikiem/przełożonym lub Działem prawnym.

Jakość publicznie ujawnianych informacji

Informacje ujawniane publicznie przez firmę muszą być pełne i dokładne we wszystkich istotnych aspektach dotyczących kondycji finansowej firmy i wyników działalności. Nasze raporty i dokumenty przekazane i przedłożone Komisji Papierów Wartościowych i Giełd oraz inne komunikaty publiczne powinny zawierać pełne, rzetelne, dokładne, terminowe i zrozumiałe informacje, ponadto firma ustanowiła Komisję ds. ujawniania informacji składającą się z członków kierownictwa wyższego szczebla, która pomaga w monitorowaniu takich ujawnień.

Przestrzeganie niniejszego kodeksu i zgłaszanie wszelkich nielegalnych lub nieetycznych zachowań

Od wszystkich pracowników, dyrektorów i członków kadry kierowniczej oczekuje się przestrzegania wszystkich postanowień niniejszego kodeksu. Kodeks jest ściśle egzekwowany w całej firmie, a w związku z naruszeniami niezwłocznie podejmuje się działania, w tym naprawcze i/lub dyscyplinarne, takie jak zwolnienie lub usunięcie z zajmowanego stanowiska. Naruszenia kodeksu, które wiążą się z nielegalnym zachowaniem, zgłasza się odpowiednim organom.

Sytuacje, które mogą stanowić naruszenie etyki, przepisów prawa lub niniejszego kodeksu, mogą nie zawsze być jasne i sprawiać trudności w ocenie. Pracownicy powinni zgłaszać

wszelkie wątpliwości lub pytania dotyczące naruszeń przepisów prawa, zasad, regulacji lub niniejszego kodeksu swoim przełożonym/kierownikom lub Działowi prawnemu, a w przypadku księgowości, wewnętrznych kontroli księgowych lub kwestii związanych z audytem, szefowi Działu audytu wewnętrznego lub Komisji rewizyjnej zarządu. Zainteresowane strony mogą również komunikować się bezpośrednio z dyrektorami firmy niepełniającymi funkcji zarządczych za pomocą danych kontaktowych znajdujących się w rocznej informacji dla akcjonariuszy.

Wszelkie wątpliwości dotyczące naruszeń przepisów prawa, zasad, regulacji lub niniejszego kodeksu przez członków wyższego kierownictwa wykonawczego lub dyrektorów należy niezwłocznie zgłaszać radcy prawnemu, a radca prawny powiadamia o wszelkich naruszeniach Komisję ds. ładu korporacyjnego, zrównoważonego rozwoju i nominacji. Wszelkie takie wątpliwości dotyczące radcy prawnego należy zgłaszać dyrektorowi generalnemu lub Komisji ds. ładu korporacyjnego, zrównoważonego rozwoju i nominacji.

Zgłoszenia takich naruszeń można również dokonać anonimowo za pośrednictwem infolinii ds. zgłaszania nieprawidłowości, przesyłając zgłoszenie internetowe na stronie <http://verisk.ethicspoint.com/> lub dokonując zgłoszenia telefonicznego za pomocą jednego z [globalnych numerów infolinii](#) dostępnych w poszczególnych krajach. Anonimowe zgłoszenie powinno zawierać wystarczającą ilość informacji na temat incydentu lub sytuacji, aby umożliwić firmie prawidłowe zbadanie sprawy. Jeśli wątpliwości lub skargi wymagają poufności, w tym zachowania anonimowości, dokładamy wszelkich starań, aby chronić taką poufność, zgodnie z obowiązującym prawem, regulacjami lub wymogami postępowania prawnego, a także odpowiednio do potrzeby zbadania sprawy przez firmę.

Firma zachęca wszystkich pracowników, członków kadry kierowniczej i dyrektorów do niezwłocznego zgłaszania wszelkich podejrzewanych naruszeń i zamierza dokładnie zbadać wszelkie zgłoszenia naruszeń dokonane w dobrej wierze. Firma nie toleruje żadnych działań odwetowych z powodu zgłoszeń lub skarg dotyczących niewłaściwego postępowania, których dokonano w dobrej wierze. Otwarte informowanie o problemach i wątpliwościach przez wszystkich pracowników bez obawy o działania odwetowe ma kluczowe znaczenie dla pomyślnego stosowania niniejszego kodeksu. Masz obowiązek współpracować w wewnętrznych dochodzeniach dotyczących niewłaściwego postępowania i nieetycznego zachowania.

Firma dostrzega potrzebę stosowania kodeksu w równym stopniu wobec wszystkich, których on dotyczy. Radca prawny firmy sprawuje podstawowe uprawnienia i odpowiada za egzekwowanie niniejszego kodeksu, podlegając przy tym nadzorowi ze strony Komisji ds. ładu korporacyjnego, zrównoważonego rozwoju i nominacji lub, w przypadku księgowości, wewnętrznych kontroli księgowych lub spraw związanych z audytem, Komisji rewizyjnej zarządu, zaś firma przeznacza niezbędne zasoby, aby umożliwić radcy prawnemu ustanowienie takich procedur, jakie mogą być zasadnie niezbędne do stworzenia kultury odpowiedzialności i ułatwienia przestrzegania kodeksu. Pytania dotyczące niniejszego kodeksu należy kierować do Działu prawnego.

Odstępstwa i zmiany

Wszelkie odstępstwa od postanowień niniejszego kodeksu w odniesieniu do członków zarządu lub dyrektorów mogą być udzielane wyłącznie przez zarząd i są niezwłocznie ujawniane akcjonariuszom firmy. Wszelkie odstępstwa od niniejszego kodeksu dotyczące innych pracowników mogą być udzielane wyłącznie przez Dział prawny. Zmiany w niniejszym kodeksie muszą zostać zatwierdzone przez Komisję ds. ładu korporacyjnego, zrównoważonego rozwoju i nominacji, a zmiany postanowień niniejszego kodeksu mające zastosowanie do dyrektora generalnego i wyższych rangą członków kadry kierowniczej ds. finansów są niezwłocznie ujawnione akcjonariuszom firmy.

Współczesne niewolnictwo

Firma wspiera wysiłki międzynarodowe na rzecz zwalczania współczesnego niewolnictwa, w tym pracy przymusowej lub obowiązkowej, handlu ludźmi i wykorzystywania. Pracownicy, dostawcy lub partnerzy biznesowi, którzy ułatwiają współczesne niewolnictwo, podlegają do niego lub współuczestniczą w tego typu działaniach, mogą podlegać sankcjom, w tym rozwiązaniu stosunku pracy lub umowy. Zapoznaj się z oświadczeniem firmy Verisk dotyczącym współczesnego niewolnictwa dostępnym na stronie Verisk.com.

Firma zachęca wszystkie strony do zgłaszania incydentów, które mogą wiązać się z współczesnym niewolnictwem właściwym członkom kierownictwa firmy lub za pośrednictwem poufnej infolinii Verisk ds. zgłaszania nieprawidłowości.

Równe szanse, brak dyskryminacji i uczciwe zatrudnienie

Polityka firmy dotycząca rekrutacji, awansu i zatrzymywania pracowników zabrania dyskryminacji ze względu na rasę, religię, kolor skóry, narodowość, obywatelstwo, płeć, tożsamość płciową i/lub ekspresję płciową, orientację seksualną, status weterana, wiek lub niepełnosprawność oraz wszelkie inne kryteria zabronione przez prawo. Nasze polityki mają na celu zapewnienie, że pracownicy są traktowani sprawiedliwie oraz z szacunkiem i godnością i że tak samo traktują innych pracowników. Zgodnie z tym celem zachowania związane z dyskryminacją lub nękaniami innych nie są tolerowane. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do przestrzegania polityki firmy dotyczącej równych szans, braku dyskryminacji i uczciwego zatrudnienia, której kopie są dostępne w Dziale zasobów ludzkich.

Zgodność z przepisami antymonopolowymi

Przepisy antymonopolowe zabraniają zawierania porozumień pomiędzy konkurentami w kwestiach takich jak ceny, warunki sprzedaży dla klientów oraz podział rynków lub klientów. Przepisy antymonopolowe mogą być bardzo złożone, a ich naruszenia mogą narazić firmę i jej pracowników na sankcje karne, w tym grzywny, kary pozbawienia wolności i odpowiedzialność cywilną. W razie jakichkolwiek pytań należy zadzwonić na infolinię firmy ds. przeciwdziałania

praktykom antymonopolowym pod numerem (201) 469-2918 lub skontaktować się z Działem prawnym.

Darowizny na cele polityczne i działalność polityczna

Żadne darowizny na cele polityczne nie mogą być przekazywane przez firmę ani w jej imieniu. Niniejsza polityka ma zastosowanie wyłącznie do wykorzystania aktywów firmy i nie ma na celu zniechęcania poszczególnych pracowników, członków kadry kierowniczej ani dyrektorów do dokonywania wpłat na cele polityczne lub angażowania się w działalność polityczną we własnym imieniu, jak również nie ma na celu uniemożliwienia im takich działań. Firma nie może nikomu bezpośrednio ani pośrednio refundować kosztów osobistych wpłat na cele polityczne.

Dla celów niniejszego Kodeksu etyki i postępowania w biznesie „wpłaty na cele polityczne”, „stowarzyszenie polityczne”, „kandydat polityczny” i „partia polityczna” mają takie samo znaczenie jak w Polityce przeciwdziałania łapownictwu i korupcji Verisk Analytics, Inc. (wersja 5, 27 września 2021 r. lub późniejsza zastępująca ją edycja).

Środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo

Firma zobowiązuje się do prowadzenia działalności zgodnie z wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Firma dąży do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy dla naszych pracowników oraz unikania negatywnych oddziaływań i szkód dla środowiska i społeczności, w których prowadzimy działalność. Osiągnięcie tego celu jest obowiązkiem wszystkich członków kadry kierowniczej, dyrektorów i pracowników.