

目录	
背景	1
目的	1
适用范围	2
政策声明	2
反歧视与公平待遇：	2
童工：	2
薪酬福利：	2
就业资格：	2
就业/劳动实践：	2
结社自由：	2
隐私和安全：	2
工作条件和安全工作场所：	2
对骚扰零容忍：	2
要求	2
传达与培训：	2
《供应商行为准则》和尽职调查：	2
审核和更新	3
监控和违规	3
纪律处分	3
例外	3
负责人；问题或疑虑	3
修订历史	3

背景

身为一家全球公司，Verisk 始终承诺遵照业务所在司法管辖区适用的法律法规行事。但是，如若认定该等法律法规未达到国际公认的人权期望，我们仍将努力以符合本公司文化和价值观的方式开展经营活动，并恪守本《人权政策》载明的各项准则。

作为专业人士，我们利用自己的研究和代表客户开展的工作呼吁关注世界各地的实际和潜在人权侵犯行为。在承诺遵守本《人权政策》时，我们承认，我们有责任在工作场所和影响范围内尊重和维护人权，包括为我们提供支持的供应链，以及我们生活和工作的社区。

本《人权政策》以多项文件载明的原则为基础，包括《世界人权宣言》《公民权利及政治权利国际公约》《经济、社会及文化权利国际公约》、国际劳工组织（ILO）《关于工作中基本原则和权利宣言》以及 Verisk 参与签署的《联合国全球契约》。本《人权政策》也是对反映公司理念之其他 Verisk 政策的补充，应与该等政策一并阅读，这些政策包括我们的[《商业行为和道德准则》](#) [《反现代奴役制声明》](#)以及[《供应商行为准则》](#)等。

目的

本《人权政策》进一步延伸了我们力争成为全球最高效、最具责任感的数据分析公司这一愿景。它体现了我们携手共进，在全球范围内为个人、社区和企业构建抗风险能力的宗旨。

适用范围

本《人权政策》适用于 Verisk 的所有子公司和附属公司（“**成员公司**”），以及代表 Verisk 行事或运营的董事、高级职员、员工、临时工、承包商和分包商。Verisk 进一步承诺，与我们的业务合作伙伴及其他利益相关方共同尊重和促进人权，并落实本《人权政策》中的各项承诺。

政策声明

本《政策》列载了以下承诺：

反歧视与公平待遇：

Verisk 在招聘、晋升和留任员工方面的政策禁止基于人种、族裔、宗教、肤色、来源国、国籍、性别、性别认同和/或表达、性取向、婚姻状况、退伍军人身份、年龄或残疾，以及法律禁止的任何其他标准的歧视。我们的政策旨在确保员工获得公平对待，同时彼此相待时相互尊重、维护人格尊严。为实现这一目标，我们绝不会容忍歧视或骚扰他人的行为。

童工：

Verisk 承诺通过适当的尽职调查，确保公司各项业务运营中不雇用童工。我们的最低雇用年龄为 18 周岁；如某个国家/地区规定了更高雇用年龄标准，或适用法律对最低雇用年龄另有限制，则以相关规定为准。

薪酬福利：

Verisk 努力确保员工获得公平公正、符合基本生活工资标准和与所从事工作相称的薪酬福利，确保我们的薪酬福利实践全面符合适用的法律法规。符合资格的员工根据其资历享有固定天数的带薪年假。

就业资格：

Verisk 承诺仅聘用在其工作地点和工厂拥有合法就业资格的人员。我们承认，我们有责任通过适当的尽职调查核实员工的任职资格。

就业/劳动实践：

Verisk 秉承劳动自愿原则。我们严禁任何形式的奴役、强迫、抵债、契约或非自愿劳动。我们不会协助、教唆或共谋侵犯人权的行为，也不会容忍供应链中的人口贩运或剥削。非豁免员工须遵守工时限制，并有权获得加班费。我们不会把扣留政府签发的员工身份证件、护照或工作许可证作为雇佣条件。

结社自由：

Verisk 承诺尊重劳动者在所有适用法律法规允许范围内的结社或不结社权利。

隐私和安全：

Verisk 承诺尊重个人就其个人数据所享有的权利，并保障个人数据的机密性、完整性及负责任使用。

工作条件和安全工作场所：

Verisk 承诺确保全面遵守其业务所在司法管辖区内有关员工健康和安全的法律法规。为进一步履行这一承诺，我们将监控并应对工作场所和差旅相关的风险；根据员工所在地区与岗位类别，开展适宜的安全、健康与安保知识宣导及培训；必要时配发防护装备及其他安全设备。我们还承诺遵照工作地所在司法管辖区的法律规定，维护全体员工享有的休息、用水、如厕和休假权利。

对骚扰零容忍：

Verisk 对一切形式的骚扰和恐吓采取零容忍政策。不容忍任何形式的肢体、性、心理或言语骚扰或虐待。Verisk 的零容忍政策针对一切形式的骚扰，包括性骚扰，以及造成恐吓、冒犯或敌对工作环境的不受欢迎的言语、视觉、肢体或其他行为。我们致力于营造一个让员工感到自身贡献获得重视和尊重的工作环境。

要求

传达与培训：

Verisk 全体员工都会收到一份本《人权政策》，我们要求员工在入职或续聘之时确认收到本《政策》，并确认已阅读和理解本《政策》。所有员工均须完成有关工作场所包容、数据保护、现代奴役和人权以及《商业行为和道德准则》的培训；该准则强调我们对人权的承诺，并通过援引方式纳入本《人权政策》。所有员工均有责任在入职时及此后每年完成规定的培训，并完成年度《商业行为和道德准则》确认。

《供应商行为准则》和尽职调查：

Verisk 的《供应商行为准则》中也包含了与本《人权政策》相符的规定，该《准则》要求供应商每年完成供应商认证，以确认其符合规定。作为我们第三方认证流程的一环，我们与一家领先风险与合规管理机构签约，委托其监督我们的现有和潜在一级供应商是否遭受制

裁。该机构每日检索约 200 个国家/地区的政府公报和新闻来源，排查供应商是否涉嫌参与非法活动，包括侵犯人权、现代奴役或人口贩运。Verisk 调查每项潜在违规行为，必要时采取适当措施，包括终止业务关系。

审核和更新

政策负责人会在企业合规治理团队的监督下，经与所有利益相关方协商，对本《人权政策》进行年度审核和更新。政策负责人还会根据持续更新本政策，以反映新出台的法律要求，或准确体现商业实践。企业合规治理团队将监督所有政策变更的审核工作，并协调完成必要的批准流程。

监控和违规

合规监督团队将通过各种方法核实对本《人权政策》的遵守情况，包括但不限于业务工具报告、内部和外部审计以及针对政策负责人提出的反馈。任何涉嫌违反本《人权政策》或法律的行为，均应立即向管理层报告，或通过 Verisk EthicsPoint 热线以保密方式报告（若法律允许，可匿名报告），网址为：

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/77926/index.html>。

纪律处分

任何 Verisk 员工一经发现违反本《人权政策》，均可能受到纪律处分，情节严重者，可能会被解雇。

例外

如偶尔出现情有可原的特殊情况，需要对本《人权政策》作出例外处理，此类情况、政策例外和风险承担（“PERA”）需要政策负责人开展正式审查和审批；若风险等级较高，则需要企业风险管理委员会（“ERMC”）审批。

负责人；问题或疑虑

Verisk 的首席人力资源官为本《人权政策》的负责人。如有任何疑问或疑虑，请联系 CorporateComplianceGovernance@verisk.com。

修订历史

版本	日期	章节	变更人	变更描述
1.0	2025 年 2 月	所有	不适用	初次发布
2.0	2026 年 8 月	政策声明、要求		更新了模板/格式。明确了基本生活工资、按资历确定的固定带薪年假和工时要求的相关细节。删除了人权委员会相关表述。更新了隐私、安全和培训/确认相关内容。新增了负责人/修订历史。