
Inhaltsübersicht

Hintergrund	1
Zweck	2
Geltungsbereich	2
Grundsatzerklärung	2
Antidiskriminierung und faire Behandlung:	2
Kinderarbeit:	2
Vergütung und Leistungen:	2
Beschäftigungsstatus:	2
Beschäftigungs-/Arbeitspraktiken:	2
Vereinigungsfreiheit:	2
Datenschutz und -sicherheit:	2
Arbeitsbedingungen und ein sicherer Arbeitsplatz:	2
Nulltoleranz bei Belästigung:	3
Anforderungen	3
Kommunikation und Schulung:	3
Verhaltenskodex und Due-Diligence für Lieferanten:	3
Rezensionen, Aktualisierungen	3
Überwachung, Verstöße	3
Disziplinarische Maßnahmen	3
Ausnahmen	3
Verantwortlicher, Fragen oder Bedenken	3
Revisionsverlauf	3

Hintergrund

Als globales Unternehmen hat sich Verisk stets dazu verpflichtet, in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften zu handeln, die in den Ländern gelten, in denen wir geschäftlich tätig sind. Wenn wir der Ansicht sind, dass die geltenden Gesetze und Vorschriften die Erwartungen an die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte nicht erfüllen, werden wir uns dennoch bemühen, unser Unternehmen in einer Weise zu führen, die unserer Kultur und unseren Werten entspricht und sich in dieser Richtlinie zu Menschenrechten widerspiegelt.

Unsere eigene Forschung und Arbeit als Experten im Auftrag von Kunden lenken die Aufmerksamkeit auf tatsächliche und potenzielle Menschenrechtsverletzungen, die sich weltweit ereignen. Indem wir uns dieser Richtlinie zu Menschenrechten verpflichten, erkennen wir unsere Verantwortung an, die Menschenrechte an unserem Arbeitsplatz und in unserem Einflussbereich zu respektieren und zu schützen. Dies gilt auch für die Lieferketten, die uns unterstützen, und die Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten.

Diese Richtlinie zu Menschenrechten basiert auf verschiedenen Prinzipien, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) über die Grundprinzipien und Rechte am Arbeitsplatz sowie dem UN Global Compact Netzwerk, an dem Verisk beteiligt ist, verankert sind. Diese Richtlinie zu Menschenrechten ergänzt auch andere Richtlinien von Verisk, die die Überzeugungen unseres Unternehmens widerspiegeln, und sollte in Verbindung mit diesen gelesen werden. Dazu gehören unter anderem unser [Geschäftsverhaltens- und Ethikkodex](#), [die Erklärung zur modernen Sklaverei](#) und der [Verhaltenskodex für Lieferanten](#).

Zweck

Diese Richtlinie zu Menschenrechten ist eine Erweiterung unserer Vision, das weltweit effektivste und verantwortungsvollste Datenanalyseunternehmen zu werden. Sie verkörpert unseren Zweck, gemeinsam darauf hinzuarbeiten, die Belastbarkeit von Mitarbeitern, Unternehmen und Gemeinden auf globaler Ebene zu stärken.

Geltungsbereich

Diese Richtlinie zu Menschenrechten gilt für alle Tochter- und Konzerngesellschaften von Verisk („**Mitgliedsunternehmen**“) sowie für deren Direktoren, Führungskräfte, Mitarbeiter, Zeitarbeiter, Auftragnehmer und Unterauftragnehmer, die im Auftrag von Verisk handeln oder tätig sind. Verisk verpflichtet sich ferner, die Menschenrechte zu achten und zu fördern sowie die Verpflichtungen dieser Richtlinie zu Menschenrechten mit und unter unseren Geschäftspartnern und anderen Stakeholdern einzuhalten und zu fördern.

Grundsatzerklärung

Diese Richtlinie zeigt die folgenden Verpflichtungen auf:

Antidiskriminierung und faire Behandlung:

Verisks Richtlinien für die Rekrutierung, Beförderung und Bindung von Mitarbeitern verbieten Diskriminierung auf der Grundlage von ethnischer Herkunft und Zugehörigkeit, Religion, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Staatsangehörigkeit, Geschlecht, Geschlechtsidentität und/oder -ausdruck, sexueller Orientierung, Familienstand, Veteranenstatus, Alter oder Behinderung sowie von sonstigen gesetzlich verbotenen Kriterien. Unsere Richtlinien sind dazu konzipiert, sicherzustellen, dass Mitarbeiter fair behandelt werden und sich auch gegenseitig fair und mit Respekt und Würde behandeln. Im Einklang mit diesem Ziel wird Verhalten, das Diskriminierung oder Belästigung anderer einschließt, nicht toleriert.

Kinderarbeit:

Verisk verpflichtet sich, durch angemessene Sorgfalt sicherzustellen, dass in unseren Betrieben keine minderjährigen Arbeitskräfte beschäftigt werden. Das Mindestalter für die Einstellung beträgt 18 Jahre, außer in Ländern mit einer höheren Altersgrenze oder mit Einschränkungen hinsichtlich der Anforderungen an das Mindestalter für die Einstellung gemäß geltendem Recht.

Vergütung und Leistungen:

Verisk verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass unsere Mitarbeiter eine faire und gerechte Vergütung und Sozialleistungen erhalten, die einen existenzsichernden Lohn darstellen und der geleisteten Arbeit angemessen sind, und dass unsere Vergütungs- und Sozialleistungspraktiken mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften übereinstimmen. Anspruchsberechtigten Mitarbeitenden wird abhängig von ihrer Betriebszugehörigkeit eine feste Anzahl bezahlter Urlaubstage pro Jahr gewährt.

Beschäftigungsstatus:

Verisk verpflichtet sich, Mitarbeiter zu beschäftigen, die rechtlich befugt sind, an ihrem Standort und in ihrer Einrichtung zu arbeiten. Wir erkennen unsere Verantwortung an, mit angemessener Sorgfalt die Arbeitserlaubnis unserer Mitarbeiter zu überprüfen.

Beschäftigungs-/Arbeitspraktiken:

Die Beschäftigung bei Verisk erfolgt auf freiwilliger Basis. Wir verbieten jede Form von Sklavenarbeit, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Vertragsknechtschaft oder unfreiwilliger Arbeit. Wir unterstützen, gestatten oder begünstigen in keiner Weise Menschenrechtsverletzungen und dulden auch innerhalb unserer Lieferkette weder Menschenhandel noch Ausbeutung. Nicht leitende Mitarbeitende unterliegen Beschränkungen der Arbeitszeit und haben Anspruch auf Überstundenvergütung. Wir ziehen als Beschäftigungsbedingung keine von Behörden ausgestellten Ausweise, Pässe oder Arbeitsgenehmigungen der Mitarbeiter ein.

Vereinigungsfreiheit:

Verisk verpflichtet sich, das Recht der Arbeitnehmer zu respektieren, sich Gruppen anzuschließen oder nicht anzuschließen, soweit dies nach allen geltenden Gesetzen und Vorschriften zulässig ist und diesen entspricht.

Datenschutz und -sicherheit:

Verisk verpflichtet sich, die Rechte von Personen in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten zu respektieren und die Vertraulichkeit, Integrität und verantwortungsvolle Nutzung personenbezogener Daten zu schützen.

Arbeitsbedingungen und ein sicherer Arbeitsplatz:

Verisk verpflichtet sich, sicherzustellen, dass es alle Gesetze und Vorschriften zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter in den Rechtsordnungen einhält, in denen wir tätig sind. Zur Umsetzung dieser Verpflichtung werden wir: Arbeitsplatz- und reisebezogene Risiken überwachen und entsprechend darauf reagieren; den Mitarbeitern Sensibilisierung und Schulungen zu Themen der Arbeitssicherheit, Gesundheit und Sicherheit bieten, die für ihren Standort und ihre Arbeitskategorie angemessen sind; Schutz- und andere Sicherheitsausrüstung verteilen, wenn dies gerechtfertigt ist. Wir verpflichten uns außerdem dazu, allen Mitarbeitern den

Bestimmungen der Rechtsordnungen entsprechend, in denen sie arbeiten, das Recht auf Ruhepausen, Zugang zu Wasser, Toiletten sowie Urlaub/Freizeit zu gewähren.

Nulltoleranz bei Belästigung:

Verisk verfolgt in Bezug auf Belästigung und Einschüchterung jeglicher Art eine Null-Toleranz-Politik. Wir tolerieren keinerlei Form von körperlicher, sexueller, psychologischer oder verbaler Belästigung oder Missbrauch. Die Null-Toleranz-Richtlinie von Verisk deckt alle Formen von Belästigung ab, einschließlich sexueller Belästigung und unerwünschtem verbalem, visuellem, physischem oder anderem Verhalten, das ein einschüchterndes, beleidigendes oder feindseliges Arbeitsumfeld schafft. Wir verpflichten uns zur Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem sich die Mitarbeiter für ihre Beiträge wertgeschätzt und respektiert fühlen.

Anforderungen

Kommunikation und Schulung:

Alle Mitarbeiter von Verisk erhalten eine Kopie dieser Richtlinie zu Menschenrechten und sind zum Zeitpunkt ihrer Einstellung oder Beauftragung verpflichtet, ihren Erhalt zu quittieren und zu bestätigen, dass sie diese gelesen und verstanden haben. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, Schulungen zu Inklusion am Arbeitsplatz, Datenschutz, moderner Sklaverei und Menschenrechten sowie zu unserem Geschäftsverhaltens- und Ethikkodex, der unsere Menschenrechtsverpflichtungen betont und diese Richtlinie zu Menschenrechten durch Verweis einbezieht, zu absolvieren. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihre erforderlichen Schulungen sowie die jährlichen Bestätigungen bezüglich des Geschäftsverhaltens- und Ethikkodex zum Zeitpunkt der Einstellung und danach jährlich abzuschließen.

Verhaltenskodex und Due-Diligence für Lieferanten:

Bestimmungen im Einklang mit dieser Richtlinie zu Menschenrechten sind auch in Verisks Verhaltenskodex für Lieferanten enthalten, der von Lieferanten verlangt, eine jährliche Lieferantenerklärung zur Bestätigung ihrer Compliance auszufüllen. Als Teil unseres Prozesses zur Zertifizierung von Dritten schließen wir einen Vertrag mit einer führenden Risiko- und Compliance-Organisation ab, um zu überwachen, ob unsere aktuellen und zukünftigen Tier-1-Lieferanten Sanktionen unterliegen. Die Organisation prüft täglich die Inhalte amtlicher Bekanntmachungen und Nachrichtenquellen in etwa 200 Ländern, um Fälle zu identifizieren, in denen die betreffenden Lieferanten möglicherweise an rechtswidrigen Aktivitäten beteiligt waren, einschließlich Menschenrechtsverletzungen, moderner Sklaverei oder Menschenhandel. Verisk überprüft jeden potenziellen Verstoß und ergreift bei Bedarf geeignete Maßnahmen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Rezensionen, Aktualisierungen

Der Richtlinienverantwortliche überprüft und aktualisiert diese Richtlinie zu Menschenrechten jährlich in Absprache mit allen relevanten Stakeholdern und unter der Aufsicht des Corporate Compliance Governance Teams. Der Richtlinienverantwortliche aktualisiert sie darüber hinaus fortlaufend, wenn dies erforderlich ist, um neue gesetzliche Anforderungen widerzuspiegeln oder Geschäftspraktiken präzise zu erfassen. Das Corporate Compliance Governance Team führt die Aufsicht über die Überprüfung aller Änderungen und die Koordination der Einholung der erforderlichen Genehmigungen.

Überwachung, Verstöße

Compliance-Aufsichtsteams überprüfen die Einhaltung dieser Richtlinie zu Menschenrechten mithilfe verschiedener Methoden, zu denen unter anderem Berichte über Geschäftstools, interne und externe Audits sowie Feedback an den Richtlinienverantwortlichen gehören. Jeder vermutete Verstoß gegen diese Richtlinie zu Menschenrechten oder gegen das Gesetz sollte unverzüglich der Geschäftsleitung gemeldet werden oder vertraulich (einschließlich anonym, soweit gesetzlich zulässig) der Verisk EthicsPoint-Hotline, verfügbar unter: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/77926/index.html>.

Disziplinarische Maßnahmen

Jedes Mitglied der Belegschaft von Verisk, das gegen diese Richtlinie zu Menschenrechten verstößt, kann Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses unterliegen.

Ausnahmen

Sollten vereinzelte mildernde Umstände vorliegen, die eine Ausnahme von dieser Richtlinie zu Menschenrechten erfordern, bedürfen solche Umstände, Richtlinienausnahmen und die Risikoakzeptanz („PERA“) der formellen Prüfung und Genehmigung durch den Richtlinienverantwortlichen und bei hohen Risikostufen durch den Ausschuss für Unternehmensrisikomanagement (Enterprise Risk Management Committee, „ERMC“).

Verantwortlicher, Fragen oder Bedenken

Der Chief Human Resources Officer von Verisk ist der Verantwortliche für diese Richtlinie zu Menschenrechten. Sollten Sie Fragen oder Bedenken haben, so wenden Sie sich bitte an CorporateComplianceGovernance@verisk.com.

Revisionsverlauf

Version	Datum	Abschnitt(e)	Änderung vorgenommen von	Beschreibung der Änderung
1.0	2/2025	Alle	Nicht zutreffend	Erstveröffentlichung
2.0	8/2026	Grundsatzerklärung, Anforderungen		Vorlage/Formatierung aktualisiert. Existenzsichernden Lohn präzisiert, Jahresurlaub gemäß Betriebszugehörigkeit sowie Details zu Arbeitsstunden festgelegt. Verweis auf das Menschenrechtskomitee entfernt. Datenschutz, Sicherheit und Schulungen/Anerkennungen aktualisiert. Verantwortlichen/Überarbeitungen hinzugefügt.