
Spis treści

Informacje wstępne	1
Cel	2
Zakres	2
Oświadczenie dotyczące polityki	2
Przeciwdziałanie dyskryminacji i sprawiedliwe traktowanie:	2
Praca dzieci:.....	2
Wynagrodzenie i świadczenia:	2
Status zatrudnienia:	2
Praktyki w zakresie zatrudnienia i pracy:	2
Wolność zrzeszania się:	2
Prywatność i bezpieczeństwo:	2
Warunki pracy i bezpieczne miejsce pracy:.....	2
Zerowa tolerancja dla nękania:	3
Wymagania	3
Komunikacja i szkolenia:	3
Kodeks postępowania dostawców i należyta staranność:.....	3
Przeglądy i aktualizacje	3
Monitorowanie; naruszenia	3
Działania dyscyplinarne	3
Wyjątki	3
Osoba odpowiedzialna; pytania lub wątpliwości	3
Historia zmian	3

Informacje wstępne

Jako firma międzynarodowa zawsze byliśmy zaangażowani w działanie zgodnie z przepisami prawa i regulacjami obowiązującymi w jurysdykcjach, w których prowadzimy działalność. Jeśli uznamy, że takie przepisy i regulacje nie spełniają oczekiwań dotyczących międzynarodowo uznanych praw człowieka, mimo to będziemy dążyć do prowadzenia działalności w sposób zgodny z naszą kulturą i wartościami oraz z postanowieniami niniejszej Polityki przestrzegania praw człowieka.

Jako profesjonaliści, w naszych własnych badaniach i podczas pracy w imieniu klientów zwracamy uwagę na rzeczywiste i potencjalne naruszenia praw człowieka na całym świecie. Zobowiązując się do przestrzegania niniejszej Polityki przestrzegania praw człowieka, uznajemy naszą odpowiedzialność za poszanowanie i przestrzeganie praw człowieka w naszym miejscu pracy i sferze wpływu, w tym w łańcuchu dostaw wspierającym naszą działalność oraz w społecznościach, w których żyjemy i pracujemy.

Podstawę niniejszej Polityki przestrzegania praw człowieka stanowią różne zasady wyrażone w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka; Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych; Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych; Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy; oraz inicjatywie UN Global Compact, której uczestnikiem jest Verisk. Niniejsza Polityka przestrzegania praw człowieka stanowi również uzupełnienie innych polityk Verisk odzwierciedlających przekonania naszej firmy i powinna być interpretowana łącznie z nimi, w tym między innymi z naszym [Kodeksem postępowania i etyki w biznesie](#), [Oświadczeniem w sprawie współczesnego niewolnictwa](#) oraz [Kodeksem postępowania dostawców](#).

Cel

Niniejsza Polityka przestrzegania praw człowieka stanowi rozwinięcie naszej wizji, zgodnie z którą chcemy stać się najsukcesowniejszą i najbardziej odpowiedzialną na świecie firmą zajmującą się analityką danych. Odzwierciedla ona nasz cel, którym jest wspólne budowanie globalnej odporności ludzi, społeczności i przedsiębiorstw.

Zakres

Niniejsza Polityka przestrzegania praw człowieka ma zastosowanie do wszystkich spółek zależnych i podmiotów powiązanych z Verisk („**Spółki należące do Grupy**”), a także do ich dyrektorów, członków kadry kierowniczej, pracowników, pracowników tymczasowych, wykonawców i podwykonawców działających lub prowadzących działalność w imieniu Verisk. Verisk zobowiązuje się ponadto do poszanowania i propagowania praw człowieka oraz zobowiązań określonych w niniejszej Polityce we współpracy z naszymi partnerami biznesowymi i innymi interesariuszami oraz w ich gronie.

Oświadczenie dotyczące polityki

Niniejsza Polityka potwierdza następujące zobowiązania:

Przeciwdziałanie dyskryminacji i sprawiedliwe traktowanie:

Zasady Verisk dotyczące rekrutacji, awansowania i utrzymania pracowników zabraniają dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, religię, kolor skóry, pochodzenie narodowe, obywatelstwo, płeć, tożsamość płciową lub ekspresję płciową, orientację seksualną, stan cywilny, status weterana, wiek lub niepełnosprawność, a także wszelkie inne kryteria, których stosowanie jest zabronione przez prawo. Nasze zasady mają zapewniać, aby pracownicy byli traktowani sprawiedliwie oraz sami traktowali się nawzajem sprawiedliwie, z szacunkiem i poszanowaniem godności. Zgodnie z tym celem zachowania związane z dyskryminacją lub nękaniami innych nie są tolerowane.

Praca dzieci:

Verisk dokłada należytej staranności, aby zapewnić, że w naszej działalności nie jest wykorzystywana praca osób niepełnoletnich. Minimalny wiek zatrudnienia w Verisk wynosi 18 lat, z wyjątkiem krajów, w których obowiązuje wyższy minimalny wiek zatrudnienia lub inne ograniczenia dotyczące minimalnego wieku zatrudnienia wynikające z obowiązującego prawa.

Wynagrodzenie i świadczenia:

Verisk zobowiązuje się zapewniać pracownikom godziwe i sprawiedliwe wynagrodzenie oraz świadczenia, zgodne ze standardem płacy zapewniającej godne utrzymanie i współmierne do wykonywanej pracy, a także dbać o zgodność naszych praktyk w zakresie wynagrodzeń i świadczeń ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami. Uprawnionym pracownikom przysługuje ustalony wymiar płatnego urlopu rocznego zależny od stażu pracy.

Status zatrudnienia:

Verisk zobowiązuje się zatrudniać pracowników, którzy zgodnie z prawem są uprawnieni do pracy w danej lokalizacji i placówce. Przyjmujemy do wiadomości, że naszym obowiązkiem jest weryfikacja kwalifikacji pracowników do pracy przy użyciu odpowiedniej analizy due diligence.

Praktyki w zakresie zatrudnienia i pracy:

Praca w firmie Verisk jest dobrowolna. Zabramy wykorzystywania jakiegokolwiek formy pracy niewolniczej, przymusowej, za długi, w ramach przymusowego zobowiązania kontraktowego oraz każdej innej pracy niedobrowolnej. Nie będziemy pomagać, podlegać do ani brać udziału w naruszaniu praw człowieka, nie będziemy tolerować handlu ludźmi ani wykorzystywania kogokolwiek w naszym łańcuchu dostaw. Pracownicy nieobjęci zwolnieniem z przepisów dotyczących czasu pracy podlegają limitom czasu pracy i mają prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie zatrzymujemy dokumentów tożsamości, paszportów ani pozwoleń na pracę pracowników jako warunku zatrudnienia.

Wolność zrzeszania się:

Verisk zobowiązuje się szanować prawo pracowników do zrzeszania się w dowolnych organizacjach lub pozostawania poza nimi, w zakresie dozwolonym przez wszystkie obowiązujące przepisy prawa i regulacje oraz zgodnie z nimi.

Prywatność i bezpieczeństwo:

Verisk zobowiązuje się szanować prawa osób fizycznych dotyczące ich danych osobowych oraz chronić poufność i integralność danych osobowych, a także zapewniać ich odpowiedzialne wykorzystywanie.

Warunki pracy i bezpieczne miejsce pracy:

Verisk zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich przepisów prawa i regulacji dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w jurysdykcjach, w których prowadzimy działalność. W ramach tego zobowiązania będziemy: monitorować i reagować na ryzyko w miejscu pracy i związane z podróżami; zwiększać świadomość pracowników i zapewniać im szkolenia w zakresie kwestii bezpieczeństwa, zdrowia i zabezpieczeń odpowiednich do ich lokalizacji i kategorii pracy; oraz w uzasadnionych przypadkach

dystrybuować sprzęt ochronny i bezpieczeństwa. Dokładamy również wszelkich starań, aby zapewnić wszystkim pracownikom prawo do odpoczynku, dostępu do wody, toalet oraz urlopu zgodnie z przepisami obowiązującymi w jurysdykcjach, w których pracują.

Zerowa tolerancja dla nękania:

Verisk stosuje politykę zerowej tolerancji dla wszelkich form nękania i zastraszania. Nie tolerujemy żadnych form nękania ani przemocy o charakterze fizycznym, seksualnym, psychicznym lub słownym. Polityka zerowej tolerancji firmy Verisk obejmuje wszystkie formy nękania, w tym molestowanie seksualne, niepożądane gesty, spojrzenia, werbalne i fizyczne lub innego rodzaju zachowania przyczyniające się do tworzenia wzbudzającego strach, obraźliwego lub wrogiego środowiska pracy. Dążymy do zapewnienia środowiska pracy, w którym pracownicy czują się doceniani i szanowani za swój wkład.

Wymagania

Komunikacja i szkolenia:

Wszyscy pracownicy Verisk otrzymują kopię niniejszej Polityki przestrzegania praw człowieka i w momencie zatrudnienia lub kontynuacji zatrudnienia są zobowiązani potwierdzić otrzymanie Polityki oraz oświadczyć, że ją przeczytali i rozumieją. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do ukończenia szkoleń dotyczących inkluzywności w miejscu pracy, ochrony danych, współczesnego niewolnictwa i praw człowieka, a także naszego Kodeksu postępowania i etyki w biznesie, który podkreśla nasze zobowiązania w zakresie praw człowieka i poprzez odniesienie włącza do swoich postanowień niniejszą Politykę przestrzegania praw człowieka. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do ukończenia wymaganych szkoleń oraz złożenia potwierdzenia zapoznania się z Kodeksem postępowania i etyki w biznesie w momencie zatrudnienia, a następnie co roku.

Kodeks postępowania dostawców i należyta staranność:

Postanowienia zgodne z niniejszą Polityką są również zawarte w Kodeksie postępowania dostawców Verisk, który wymaga od dostawców corocznego złożenia oświadczenia potwierdzającego przestrzeganie jego postanowień. W ramach procesu weryfikacji podmiotów zewnętrznych korzystamy z usług wiodącej organizacji specjalizującej się w ryzyku i zgodności, aby monitorować, czy nasi obecni i potencjalni dostawcy pierwszego poziomu są objęci sankcjami. Organizacja codziennie analizuje treści pochodzące z biuletynów rządowych i źródeł medialnych w około 200 krajach, aby identyfikować przypadki, w których dostawcy ci mogli mieć związek z działaniami niezgodnymi z prawem, w tym z naruszeniami praw człowieka, współczesnym niewolnictwem lub handlem ludźmi. Verisk sprawdza każde potencjalne naruszenie, podejmując odpowiednie działania w razie potrzeby, w tym zakończenie relacji biznesowej.

Przeglądy i aktualizacje

Właściciel Polityki będzie co roku dokonywać przeglądu i aktualizacji niniejszej Polityki przestrzegania praw człowieka w porozumieniu ze wszystkimi właściwymi interesariuszami i pod nadzorem Zespołu ds. nadzoru nad zgodnością korporacyjną. Właściciel Polityki będzie ją również na bieżąco aktualizować w miarę potrzeb, aby odzwierciedlała pojawiające się wymogi prawne lub dokładnie oddawała praktyki biznesowe. Zespół ds. nadzoru nad zgodnością korporacyjną będzie nadzorować przegląd wszystkich zmian i koordynować uzyskiwanie wszelkich wymaganych zatwierdzeń.

Monitorowanie; naruszenia

Zespoły odpowiedzialne za nadzór nad zgodnością będą weryfikować przestrzeganie niniejszej Polityki przestrzegania praw człowieka za pomocą różnych metod, w tym między innymi raportów z narzędzi biznesowych, audytów wewnętrznych i zewnętrznych oraz informacji zwrotnych przekazywanych Właścicielowi Polityki. Wszelkie podejrzenia naruszenia niniejszej Polityki przestrzegania praw człowieka lub prawa należy niezwłocznie zgłaszać kierownictwu albo poufnie (w tym anonimowo, jeśli jest to dozwolone przez prawo) za pośrednictwem infolinii EthicsPoint firmy Verisk, dostępnej pod adresem: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/77926/index.html>.

Działania dyscyplinarne

Każda osoba należąca do personelu Verisk, w przypadku której stwierdzono naruszenie niniejszej Polityki przestrzegania praw człowieka, może podlegać działaniom dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Wyjątki

W razie wystąpienia wyjątkowych okoliczności wymagających odstępstwa od niniejszej Polityki przestrzegania praw człowieka takie okoliczności, odstępstwa od Polityki i akceptacja ryzyka („PERA”) wymagają formalnego przeglądu i zatwierdzenia przez Właściciela Polityki, a w przypadku wysokiego poziomu ryzyka – przez Komitet ds. zarządzania ryzykiem korporacyjnym („ERMC”).

Osoba odpowiedzialna; pytania lub wątpliwości

Dyrektor ds. zasobów ludzkich Verisk jest Właścicielem niniejszej Polityki przestrzegania praw człowieka. W przypadku pytań lub wątpliwości prosimy o kontakt pod adresem CorporateComplianceGovernance@verisk.com.

Historia zmian

Wersja	Data	Punkty	Zmiana dokonana przez	Opis zmiany
--------	------	--------	-----------------------	-------------

1.0	2/2025	Wszystko	Nie dotyczy	Pierwsze wydanie
2.0	8.2026	Oświadczenie dotyczące polityki, Wymagania		Zaktualizowano szablon i formatowanie. Doprecyzowano zapisy dotyczące płacy zapewniającej godne utrzymanie, ustalonego wymiaru urlopu rocznego zależnego od stażu pracy oraz szczegółów dotyczących czasu pracy. Usunięto odniesienie do Komitetu Praw Człowieka. Zaktualizowano zapisy dotyczące prywatności, bezpieczeństwa oraz szkoleń i potwierdzeń. Dodano informacje o właścicielu Polityki i historii zmian.