

Verisk Analytics, Inc.

Code de conduite professionnelle et d'éthique

(tel que modifié et ratifié le 16 août 2022)

Introduction

Le présent Code de conduite professionnelle et d'éthique (le « Code ») a été adopté par notre conseil d'administration et résume les normes qui doivent guider nos actions. Tout en couvrant un large éventail de pratiques et de procédures commerciales, ces normes ne peuvent pas et ne couvrent pas tous les problèmes qui peuvent survenir, ou toutes les situations où des décisions éthiques doivent être prises, mais elles établissent plutôt des principes directeurs essentiels qui représentent les politiques de Verisk Analytics, Inc. et de ses filiales (collectivement, la « Société ») et établissent les conditions d'emploi au sein de la Société.

Nous devons nous efforcer de promouvoir une culture d'honnêteté et de responsabilité. Notre engagement en faveur du plus haut niveau de conduite éthique doit se refléter dans toutes les activités commerciales de la Société, y compris, mais sans s'y limiter, les relations avec les employés, les clients, les fournisseurs, les concurrents, le gouvernement et le public, y compris nos actionnaires. Tous nos employés, dirigeants et administrateurs doivent se conduire conformément à la lettre et à l'esprit du présent Code et chercher à éviter l'apparence même d'un comportement inapproprié. Même des actions bien intentionnées qui enfreignent la loi ou le présent Code peuvent entraîner des conséquences négatives pour la Société et les personnes concernées.

L'un des atouts les plus précieux de notre société est notre réputation d'intégrité, de professionnalisme et d'équité. Nous devrions tous reconnaître que nos actions sont le fondement de notre réputation et qu'il est impératif d'adhérer à ce Code et au droit applicable.

Conformité aux lois, aux règles et aux réglementations

Nous nous engageons fermement à mener nos affaires avec honnêteté et intégrité, et en pleine conformité avec toutes les lois, règles et réglementations applicables. Aucun employé, dirigeant ou administrateur de la Société ne doit commettre un acte illégal ou contraire à l'éthique, ou donner des instructions à d'autres personnes pour qu'elles le fassent, pour quelque raison que ce soit.

Si vous croyez qu'une pratique soulève des questions concernant la conformité au présent Code ou à la loi, à la règle ou à la réglementation applicable, ou si vous avez des questions concernant une loi, une règle ou un règlement, veuillez communiquer avec le Service juridique.

Opérations financières sur la base de renseignements confidentiels

L'utilisation de renseignements non publics de la Société pour négocier des valeurs mobilières ou pour fournir à un membre de la famille, à un ami ou à toute autre personne un « pourboire » est illégale. Tous ces renseignements non publics doivent être considérés comme des renseignements privilégiés et ne doivent

jamais être utilisés à des fins personnelles. Vous êtes tenu de vous familiariser et vous conformer à la politique de la Société contre les délits d'initiés, dont des copies sont distribuées à tous les employés, dirigeants et administrateurs et sont disponibles auprès du Service juridique. Pour toute question concernant votre capacité à acheter ou à vendre des titres, communiquez avec le Service juridique.

Protection des renseignements exclusifs confidentiels et de la propriété intellectuelle

Les renseignements confidentiels exclusifs générés et recueillis dans le cadre de nos activités sont un actif précieux de la Société et de toute autre partie qui peut confier ces renseignements à la Société. La protection de ces renseignements joue un rôle essentiel pour notre croissance continue et notre capacité à être concurrentiel, et tous les renseignements exclusifs doivent demeurer strictement confidentiels, sauf lorsque la divulgation est autorisée par la Société ou exigée par la loi.

Les renseignements exclusifs comprennent tous les renseignements non publics et autres qui pourraient, si ces renseignements sont utilisés ou divulgués sans autorisation, être utiles aux concurrents ou préjudiciables à la Société, à ses clients ou à ses fournisseurs. Les droits de propriété intellectuelle, tels que les secrets commerciaux, les brevets, les marques de commerce et les droits d'auteur, ainsi que les plans, les objectifs et les stratégies, les dossiers, les bases de données, les données sur les salaires et les avantages sociaux, les renseignements médicaux des employés, les listes de clients, d'employés et de fournisseurs, ainsi que tout renseignement financier ou relatif à la tarification non publiée doivent également être protégés.

L'utilisation ou la distribution non autorisée de renseignements exclusifs et de propriété intellectuelle de la Société ou de tout tiers enfreint la politique de la Société et peut violer la loi applicable. Une telle utilisation ou distribution pourrait entraîner des conséquences négatives pour la Société et les personnes concernées, y compris des mesures juridiques et disciplinaires potentielles.

De même, nous respectons les droits de propriété intellectuelle valides d'autres sociétés et leurs renseignements exclusifs et exigeons de nos employés, dirigeants et administrateurs qu'ils respectent ces droits. L'utilisation non autorisée de la propriété intellectuelle ou la violation des droits de propriété intellectuelle d'autres parties peut exposer la Société et les personnes impliquées à des amendes et pénalités pénales et civiles et à des préjudices à la réputation. Veuillez demander conseil au Service juridique et à votre gestionnaire si vous avez des questions sur les droits de propriété intellectuelle de la Société ou d'autres parties.

Votre obligation de protéger les renseignements exclusifs et confidentiels et la propriété intellectuelle de la Société se poursuit même après votre départ de la Société. Vous devez remettre tous les renseignements exclusifs en votre possession au moment de quitter la Société et accepter de ne pas conserver ou distribuer de copies.

Conflits d'intérêts

Nos employés, dirigeants et administrateurs ont l'obligation d'agir dans le meilleur intérêt de la Société. Tous les employés, dirigeants et administrateurs doivent s'efforcer d'éviter les situations qui présentent un conflit potentiel ou réel entre leurs intérêts et ceux de la Société.

Un « conflit d'intérêts » se produit lorsque l'intérêt privé d'une personne interfère de quelque façon que ce soit,

ou semble même interférer, avec l'intérêt de la Société, y compris ses filiales et sociétés affiliées. Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un employé, un dirigeant ou un administrateur prend une mesure ou a un intérêt qui peut lui rendre difficile l'accomplissement objectif et efficace de son travail.

Des conflits d'intérêts peuvent également survenir lorsqu'un employé, un dirigeant ou un administrateur (ou les membres de sa famille) reçoivent des avantages personnels inappropriés en raison du poste de l'employé, du dirigeant ou de l'administrateur dans la Société.

Bien qu'il ne soit pas possible de décrire toutes les situations où un conflit d'intérêts peut survenir, voici des exemples de situations pouvant constituer un conflit d'intérêts :

- Travailler, à quelque titre que ce soit, pour un compétiteur, un client ou un fournisseur pendant que l'employé est à l'emploi de la Société.
- Accepter des cadeaux d'une valeur plus que modeste ou recevoir des rabais personnels ou d'autres avantages en raison de votre poste au sein de la Société de la part d'un compétiteur, d'un client ou d'un fournisseur.
- Faire concurrence à la Société pour l'achat ou la vente de biens, de services ou d'autres intérêts.
- Avoir un intérêt dans une transaction impliquant la Société, un client ou un fournisseur (autre qu'un employé, un dirigeant ou un administrateur de la Société et ne pas inclure les investissements sur une base régulière dans des sociétés cotées en bourse).
- Recevoir un prêt ou une garantie d'une obligation découlant de votre poste au sein de la Société.
- Diriger les affaires vers un fournisseur appartenant à ou géré par un parent ou un ami ou qui emploie un membre de la famille ou un ami.

Les situations impliquant un conflit d'intérêts peuvent ne pas toujours être évidentes ou faciles à résoudre. Vous devez signaler au service juridique toute mesure qui pourrait entraîner un conflit d'intérêts.

Pour éviter les conflits d'intérêts, chaque cadre supérieur doit divulguer à l'avocat général toute transaction ou relation importante dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle donne lieu à un tel conflit, et l'avocat général doit aviser le Comité de gouvernance, de durabilité d'entreprise et de nomination et son président d'une telle divulgation en temps opportun. Les conflits d'intérêts impliquant l'avocat général et les administrateurs doivent être divulgués au Comité de gouvernance, de durabilité d'entreprise et de nomination.

Protection et utilisation appropriée des biens de la Société

La protection des actifs de la société contre la perte, le vol ou tout autre abus est la responsabilité de chaque employé, dirigeant et directeur. La perte, le vol et l'utilisation abusive des actifs de la société ont un impact direct sur notre rentabilité. Tout soupçon de perte, d'abus ou de vol doit être signalé à un responsable/superviseur ou au Service juridique.

Le seul but des équipements, véhicules et fournitures de la Société est la conduite de nos affaires. Ils ne peuvent être utilisés que pour les affaires de la Société conformément aux directives de cette dernière.

Possibilités pour la Société

Il est interdit aux employés, cadres et directeurs de saisir pour eux-mêmes les possibilités d'affaires qui découlent de l'utilisation des biens, des renseignements ou de la position de la Société. Aucun employé, dirigeant ou administrateur ne peut utiliser les biens, les renseignements ou la position de la Société à des fins personnelles, et aucun employé, dirigeant ou administrateur ne peut faire concurrence à l'entreprise. Pour être en concurrence avec la Société, il peut s'agir de s'engager dans le même secteur d'activité que la Société, ou dans toute situation où l'employé, le dirigeant ou l'administrateur retire des possibilités de la Société pour vendre ou acheter des produits, services ou intérêts.

Utilisation équitable

Chaque employé, dirigeant ou administrateur de la Société doit s'efforcer de traiter équitablement les clients, les fournisseurs, les concurrents, le public et les uns les autres en tout temps et conformément aux pratiques commerciales éthiques. Personne ne doit tirer un avantage indu de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus de renseignements confidentiels, une fausse déclaration de faits importants ou toute autre pratique déloyale.

Aucun pot-de-vin, dessous-de-table ou autre paiement similaire, sous quelque forme que ce soit, ne doit être versé directement ou indirectement à quiconque dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou d'obtenir toute autre action favorable. La Société et l'employé, le dirigeant ou l'administrateur concerné peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires ainsi que d'une responsabilité civile ou criminelle potentielle en cas de violation de la présente politique.

Les cadeaux d'entreprise occasionnels et les divertissements d'employés non gouvernementaux dans le cadre de discussions d'affaires ou de l'établissement de relations d'affaires sont généralement considérés comme appropriés dans la conduite des affaires de la Société. Toutefois, ces cadeaux doivent être offerts peu fréquemment et leur valeur doit être modeste. Les cadeaux ou les divertissements, sous quelque forme que ce soit, susceptibles d'engendrer un sentiment ou une attente d'obligation personnelle ne doivent pas être offerts ou acceptés.

Les pratiques qui sont acceptables dans les environnements commerciaux peuvent être contraires à la loi ou aux politiques régissant les employés du gouvernement fédéral, des États ou des collectivités locales. Par conséquent, aucun cadeau ou divertissement d'affaires de quelque nature que ce soit ne peut être offert à un employé du gouvernement sans l'approbation préalable d'un directeur ou d'un superviseur ou du Service juridique.

Sauf dans certaines circonstances limitées, la Foreign Corrupt Practices Act (« FCPA ») interdit de donner quoi que ce soit de valeur directement ou indirectement à un « représentant officiel étranger » dans le but d'obtenir ou de conserver un marché. En cas de doute quant à savoir si un paiement ou un cadeau envisagé peut enfreindre la FCPA, communiquez avec un directeur ou un superviseur ou le Service juridique avant de prendre toute mesure.

Qualité des divulgations publiques

La Société a la responsabilité de fournir des renseignements complets et exacts dans ses divulgations publiques, à tous les égards importants, sur la situation financière et les résultats d'exploitation de la Société.

Nos rapports et documents déposés ou soumis à la Securities and Exchange Commission (Commission des valeurs mobilières des États-Unis) et nos autres communications publiques comprendront une divulgation complète, juste, exacte, opportune et compréhensible, et la Société a mis sur pied un comité de divulgation composé de la haute direction pour aider à surveiller ces divulgations.

Conformité au présent Code et signalement de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique

Tous les employés, dirigeants et administrateurs sont tenus de se conformer à toutes les dispositions du présent Code. Le Code sera strictement appliqué dans l'ensemble de la Société et les violations seront traitées immédiatement, y compris en soumettant les personnes à des mesures correctives ou disciplinaires, comme le congédiement ou être démis de ses fonctions. Les violations du Code impliquant un comportement illégal seront signalées aux autorités compétentes.

Les situations pouvant entraîner une violation de l'éthique, des lois ou du présent Code ne sont pas toujours claires et peuvent exiger un jugement difficile. Les employés doivent signaler toute préoccupation ou question concernant les violations des lois, règles, règlements ou du présent Code à leurs superviseurs ou gestionnaires ou au Service juridique ou, dans le cas de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou des questions de vérification, au responsable de la vérification interne ou au comité de vérification du conseil d'administration. Les parties intéressées peuvent également communiquer directement avec les administrateurs non membres de la direction de la Société au moyen des coordonnées figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations annuelle de la Société.

Toute préoccupation concernant les violations des lois, règles, règlements ou du présent Code par tout cadre supérieur ou directeur doit être signalée rapidement à l'avocat général, et l'avocat général doit aviser le Comité de gouvernance, de durabilité d'entreprise et de nomination de toute violation. Toute préoccupation de ce genre impliquant l'avocat général doit être signalée au président-directeur général ou au Comité de gouvernance, de durabilité d'entreprise et de nomination.

Le signalement de telles violations peut également être fait de façon anonyme par l'entremise de la ligne d'assistance téléphonique pour les dénonciateurs en soumettant un signalement en ligne sur <https://verisk.ethicspoint.com/>, ou en soumettant un signalement par téléphone en utilisant l'un des [numéros d'assistance téléphonique mondiaux](#) disponibles par pays. Un signalement anonyme doit fournir suffisamment de renseignements sur l'incident ou la situation pour permettre à la Société d'enquêter correctement. Si les préoccupations ou les plaintes nécessitent la confidentialité, y compris le maintien d'une identité anonyme, nous nous efforcerons de protéger cette confidentialité, sous réserve des lois, règlements ou procédures judiciaires applicables, et le besoin de la Société d'enquêter.

La Société invite tous les employés, dirigeants et administrateurs à signaler rapidement toute infraction soupçonnée et entend mener une enquête approfondie sur tout signalement de bonne foi. La Société ne tolérera aucune forme de représailles pour les signalements ou les plaintes concernant des fautes professionnelles qui ont été faites de bonne foi. La communication ouverte des problèmes et des préoccupations de tous les employés sans crainte de représailles est essentielle à la mise en œuvre réussie du présent Code. Vous êtes tenu de coopérer aux enquêtes internes sur l'inconduite et les comportements contraires à l'éthique.

La société reconnaît la nécessité que ce code soit appliqué de la même manière à tous ceux qu'il couvre. L'avocat général de la Société aura l'autorité et la responsabilité principales de l'application du présent Code, sous réserve de la supervision du Comité de gouvernance, de durabilité d'entreprise et de nomination, ou, dans le cas de la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions de vérification; le comité de vérification du conseil d'administration; et la Société consacrera les ressources nécessaires pour permettre à l'avocat général d'établir les procédures raisonnablement nécessaires pour créer une culture de responsabilité et faciliter la conformité au Code. Les questions concernant le présent Code doivent être adressées au Service juridique.

Renoncations et modifications

Toute renonciation aux dispositions du présent Code pour les cadres supérieurs ou les administrateurs ne peut être accordée que par le Conseil d'administration et sera rapidement divulguée aux actionnaires de la Société. Les renoncations au présent Code pour les autres employés ne peuvent être accordées que par le Service juridique. Les modifications apportées au présent Code doivent être approuvées par le Comité de gouvernance, de durabilité d'entreprise et de nomination et les modifications des dispositions du présent Code applicables au PDG et aux cadres financiers supérieurs seront également rapidement divulguées aux actionnaires de la Société.

Esclavage moderne

La Société appuie les efforts internationaux interdisant l'esclavage moderne, notamment la servitude, le travail forcé ou obligatoire, la traite d'êtres humains et l'exploitation. Les employés, fournisseurs ou partenaires commerciaux qui aident, encouragent ou sont complices dans des actes d'esclavage moderne peuvent faire l'objet de sanctions, y compris la cessation d'emploi ou du contrat. Veuillez consulter la Déclaration sur l'esclavage moderne de Verisk accessible sur le site Web de Verisk.com.

La Société encourage toutes les parties à signaler les incidents qui peuvent impliquer l'esclavage moderne à la direction appropriée de la Société ou par le biais de la ligne téléphonique confidentielle de la société pour les dénonciateurs.

Égalité des chances, non-discrimination et emploi équitable

Les politiques de la Société en matière de recrutement, d'avancement et de rétention des employés interdisent toute discrimination fondée sur la race, la religion, la couleur, l'origine nationale, la citoyenneté, le sexe, l'identité de genre et/ou l'expression, l'orientation sexuelle, le statut d'ancien combattant, l'âge ou l'invalidité et tout autre critère interdit par la loi. Les fournisseurs doivent s'assurer que les employés sont traités, et qu'ils se traitent mutuellement, de manière équitable et avec respect et dignité. Conformément à cet objectif, les comportements impliquant la discrimination ou le harcèlement d'autrui ne seront pas tolérés. Tous les employés sont tenus de se conformer à la politique de la Société sur l'égalité des chances, de nondiscrimination et d'emploi équitable, dont des exemplaires sont disponibles auprès du département des ressources humaines.

Respect des lois antitrust

Les lois antitrust interdisent les accords entre concurrents sur des sujets comme les prix, les conditions de vente aux clients et l'attribution de marchés ou de clients. Les lois antitrust peuvent être très complexes et les

violations peuvent exposer la Société et ses employés à des sanctions pénales, dont des amendes, des peines d'emprisonnement et des poursuites civiles. Si vous avez des questions, appelez la ligne d'assistance antitrust de la Société au 201 469-2918 ou consultez le Service juridique.

Contributions et activités politiques

Aucune contribution politique ne peut être faite par la Société ou en son nom. La présente politique s'applique uniquement à l'utilisation des actifs de la société et n'est pas destinée à décourager n'empêche pas les employés, les dirigeants ou les administrateurs de faire des contributions politiques ou de participer à des activités politiques en leur propre nom. Personne ne peut être remboursé directement ou indirectement par la société pour des contributions politiques personnelles.

Aux fins du présent Code de conduite professionnelle et d'éthique, les termes « contributions politiques », « association politique », « candidat politique » et « parti politique » ont le même sens que dans le cadre de Verisk Analytics, Inc. Politique de lutte contre la corruption (version 5, 27 septembre 2021, ou une édition subséquente de cette politique, le cas échéant).

Environnement, santé et sécurité

La Société s'engage à exercer ses activités conformément à toutes les lois et réglementations applicables en matière de santé et de sécurité au travail et environnementales. La Société s'efforce d'offrir un environnement de travail sain et sécuritaire à ses employés et d'éviter tout impact négatif et toute blessure à l'environnement et aux communautés dans lesquelles elle exerce ses activités. Il incombe à tous les employés, dirigeants ou administrateurs d'atteindre cet objectif.