

Globalny kodeks etycznego postępowania



Spis treści

Wiadomość od naszego prezesa	3
Wstęp	4
Zastosowanie i nadzór	4
1. Zgodne z prawem, uczciwe i odpowiedzialne praktyki biznesowe	5
Przeciwdziałanie przekupstwu/korupcji	5
Konflikty interesów	6
Prezenty, świadczenia reprezentacyjne i wyrazy gościnności	7
Zatrudnianie dostawców	8
Zakazy i wykluczenia	8
Przepisy dotyczące ochrony zdrowia i badań klinicznych	9
Działalność polityczna	9
Kontrakty rządowe	9
Prawo międzynarodowe, sankcje i przepisy antybojkotowe	9
Przepisy dotyczące konkurencji	10
2. Nasze miejsce pracy	11
Szacunek dla pracowników, sprawiedliwe traktowanie i brak dyskryminacji	11
Wolność zrzeszania się	11
Prawa człowieka	12
Substancje zabronione	12
Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)	12
Zrównoważony rozwój i nasze środowisko	13
3. Ochrona aktywów i informacji	14
Informacje poufne	14
Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi i przepisy dotyczące papierów wartościowych	14
Media społecznościowe	14
Własność intelektualna	15
Rzetelność dokumentacji	15
Ochrona danych osobowych	16
Bezpieczeństwo informatyczne	16
Korzystanie z własności i aktywów firmy ICON	17
4. Zasięganie porad i zgłaszanie wątpliwości	18
Zapytania dotyczące Kodeksu	18
Zgłaszanie podejrzewanych naruszeń Kodeksu	18
Infolinia ds. etyki (Ethics Line)	19
Działania następcze i postępowanie wyjaśniające	19
Polityka zakazu działań odwetowych	19
Postępowanie dyscyplinarne	19
Zmiany w Kodeksie	19
Historia dokumentu	20

Wiadomość od naszego prezesa

Naszą misją w firmie ICON jest poprawa jakości życia pacjentów poprzez przyspieszenie prac rozwojowych nad lekami i urządzeniami naszych klientów dzięki zastosowaniu innowacyjnych rozwiązań. W misji tej kierujemy się podstawowymi wartościami firmy ICON: uczciwością, elastycznością, współpracą i inkluzywnością.

Nasz Globalny kodeks etycznego postępowania ustanawia zasady, które leżą u podstaw zobowiązania do zachowania uczciwości. Kodeks opisuje sposób, w jaki łączymy nasze zasady etyczne z praktyką i kulturą biznesową poprzez uczciwość, przejrzystość oraz zgodność, zarówno z literą, jak i duchem prawa oraz przepisami ustawowymi i wykonawczymi, które mają zastosowanie do naszej działalności biznesowej. Nasze zaangażowanie na rzecz uczciwości tworzy fundament relacji z współpracownikami, klientami, partnerami, dostawcami i społecznościami, którym służymy.

Kodeks nie zastępuje właściwego osądu ani zdrowego rozsądku i nie ma na celu znalezienia rozwiązania każdej potencjalnej sytuacji lub każdego potencjalnego problemu. Zamiast tego, jego celem jest przedstawienie podstawowych oczekiwań, które obowiązują każdego dnia, niezależnie od nacisków wywieranych podczas prowadzenia działalności biznesowej. Pracownicy powinni zapoznać się z treścią Kodeksu, a w razie wątpliwości poprosić o wyjaśnienia.

Każdy pracownik powinien wymagać od siebie i od swoich współpracowników odpowiedzialności za podtrzymanie i przestrzeganie wartości wyznawanych przez firmę ICON. Jeśli pracownik wie lub podejrzewa, że jego działania są niewłaściwe—nie powinien ich podejmować. W przypadku pytań należy poprosić o radę lub wyjaśnienie. Jeśli pracownik uważa, że naruszono zasady Kodeksu, powinien to zgłosić za pomocą jednego z kanałów opisanych w Speak Up Policy.

Zaangażowanie każdego z nas ma zasadnicze znaczenie dla wypełniania zobowiązań etycznych. Dziękujemy za wszystkie podejmowane starania, dzięki którym firma ICON jest partnerem z wyboru i pracodawcą z wyboru na całym świecie.

Z poważaniem



Barry Balfe
Prezes, ICON plc



Wstęp

Wartości firmy ICON wyznaczają wspólną wizję tego, w jaki sposób mierzymy sukces—nie tylko poprzez osiągnięte wyniki, ale także poprzez sposób ich osiągnięcia.

Wartości te odzwierciedlają oddanie, z jakim podchodzimy do postępowania w słuszny sposób we wszystkich aspektach wykonywanej pracy. Posiadamy solidny kodeks moralny, rozumiemy, że nasze działania wpływają na innych i stosujemy zasadę wzajemnego rozliczania siebie i tym samym poszanowania klientów, interesariuszy, pacjentów i partnerów.

Niniejszy Globalny kodeks etyki firmy ICON („Kodeks”) ustanawia zasady etyki zawodowej i jest dokumentem, który odzwierciedla nasze wartości i określa oczekiwania dotyczące współpracy biznesowej i zasad postępowania, zarówno w firmie ICON, jak i poza nią. W całym Kodeksie znajdują się odniesienia do zasad i procedur, które zawierają dodatkowe wyjaśnienia dotyczące oczekiwań firmy ICON.

Kodeks nie proponuje rozwiązania każdej napotkanej sytuacji i nie zastępuje indywidualnej odpowiedzialności za właściwy osąd i zdrowy rozsądek.



W przypadku braku pewności co do właściwego postępowania w danej sytuacji należy zadać sobie następujące pytania:

- Czy moje postępowanie jest zgodne z prawem?
- Czy jest zgodne z Kodeksem?
- Czy jest zgodne z innymi zasadami i procedurami firmy ICON?
- Czy moje działania są sprawiedliwe i uczciwe?
- Czy może to mieć negatywne konsekwencje dla firmy ICON lub dla mnie?
- Co członkowie mojej rodziny i znajomi pomyśleliby o tym, co robię?
- Czy czułbym/czułabym się niezręcznie, gdyby zostało to podane do wiadomości publicznej?
- Czy są jakieś alternatywy dla moich działań?
- Czy jest ktoś, z kim należałoby się skontaktować przed podjęciem jakichkolwiek działań?

Jeśli odpowiedzi na te pytania nie zapewniają potrzebnych wskazówek, należy zwrócić się o poradę do swojego bezpośredniego przełożonego, innych członków kierownictwa firmy lub pracownika posiadającego odpowiednią wiedzę i doświadczenie. W celu uzyskania dalszych informacji dotyczących kierowania konkretnych pytań lub wątpliwości należy odnieść się do Speak Up Policy.

Zastosowanie i nadzór

Kodeks obejmuje wszystkich członków kierownictwa, dyrektorów (w tym, osoby na stanowiskach innych niż wykonawcze podczas pełnienia obowiązków dyrektora firmy ICON plc) oraz pracowników (zwanych łącznie „Osobami objętymi Kodeksem” dla celów niniejszego Kodeksu) firmy ICON plc, jej spółek zależnych i oddziałów. Wszystkie Osoby objęte Kodeksem powinny uważnie przeczytać treść Kodeksu i upewnić się, że ją rozumieją oraz przez cały czas postępować zgodnie z jego zapisami. Ponadto obowiązkiem każdego pracownika jest potwierdzenie przeczytania i zrozumienia treści Globalnego kodeksu etycznego postępowania po ukończeniu obowiązkowego kursu utrwalającego wiedzę na temat Globalnego kodeksu etycznego postępowania, poprzez złożenie podpisu pod treścią kodeksu za pośrednictwem formularza ukończenia internetowego szkolenia.

Komitet Nominacji, Zrównoważonego Rozwoju i Zarządzania przy Radzie Dyrektorów firmy ICON plc („Komitet”) odpowiada za nadzór nad niniejszym Kodeksem. Komitet przeniósł na członków zespołu kierowniczego wyższego szczebla firmy ICON odpowiedzialność za dopilnowanie, by Kodeks oraz polityki i procedury, o których mowa w Kodeksie, zostały odpowiednio i skutecznie wdrożone.

Kodeks jest żywym dokumentem i podlega okresowej weryfikacji, żeby nadal spełniał nasze zobowiązania prawne i odzwierciedlał najlepsze praktyki.

1. Zgodne z prawem, uczciwe i odpowiedzialne praktyki biznesowe

Osoby objęte Kodeksem muszą działać etycznie i przestrzegać wszystkich obowiązujących praw, przepisów, branżowych kodeksów postępowania oraz polityk i standardów firmy, które regulują interakcje firmy ICON z podmiotami zewnętrznymi. Podmiotami zewnętrznymi są pracownicy ochrony zdrowia, instytucje opieki zdrowotnej, urzędnicy organów regulacyjnych, państwowych i publicznych, sprzedawcy, dostawcy, klienci oraz wszelkie inne podmioty lub osoby, które nie są częścią Grupy ICON plc. Interakcje z podmiotami zewnętrznymi nie mogą wywierać ani nie mogą sprawiać wrażenia wywierania niewłaściwego wpływu na nasze decyzje.

Interakcje z głównymi interesariuszami

W interakcjach z pracownikami ochrony zdrowia i urzędnikami państwowymi często obowiązują określone prawa i przepisy. Osoby objęte Kodeksem muszą zachowywać szczególną ostrożność i czujność w kontaktach z tymi podmiotami zewnętrznymi oraz muszą znać przepisy ustawowe i wykonawcze mające zastosowanie do wykonywanej przez nie pracy. Każdy pracownik musi się upewnić, że jego działania:

- są zgodne z zasadami i procedurami ICON;
- służą uzasadnionemu celowi biznesowemu;
- nie wpływają ani nie stwarzają pozorów wpływania na niezależny osąd medyczny pracownika ochrony zdrowia lub wykonywanie obowiązków przez urzędnika państwowego.



Przeciwdziałanie przekupstwu/korupcji

Przekupstwo jakiegokolwiek rodzaju jest surowo zabronione. Osobom objętym Kodeksem nie wolno bezpośrednio ani pośrednio przekazywać, obiecywać, zatwierdzać, oferować ani świadczyć żadnych korzyści majątkowych w celu wywarcia niewłaściwego wpływu na jakiekolwiek działania lub decyzje, które miałyby prowadzić do pozyskania lub podtrzymania źródła przychodów, lub zapewnienia jakiegokolwiek niewłaściwej przewagi im lub firmie ICON. Przekupstwo jest niezgodne z kulturą i wartościami firmy ICON oraz narusza obowiązujące przepisy prawa, w tym amerykańską Ustawę o zagranicznych praktykach korupcyjnych (ang. Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), brytyjską Ustawę antykorupcyjną (ang. U.K. Bribery Act), amerykańskie prawo dotyczące przeciwdziałania nielegalnym prowizjom oraz podobne przepisy i regulacje obowiązujące na całym świecie. Przekupstwo jest zabronione na mocy niniejszego Kodeksu niezależnie od lokalnego środowiska regulacyjnego i tego, czy przestrzeganie polityki firmy spowoduje utratę przychodów.

Płatności na rzecz podmiotów zewnętrznych muszą być wykonywane wyłącznie za zgodne z prawem usługi, muszą być uzasadnione i muszą odzwierciedlać godziwą wartość rynkową. Osoby objęte Kodeksem nie mogą oferować podmiotom zewnętrznym żadnych przedmiotów wartościowych w celu wywarcia wpływu lub nakłonienia ich do zakupu lub przepisania produktu albo świadczenia zdrowotnego, za które odpowiednia administracja państwowa lub lokalna może zapłacić (np. w ramach programu Medicare lub Medicaid w USA).

Należy stworzyć dokładną dokumentację i ją przechowywać w celu udokumentowania takich płatności. Płatności na rzecz urzędników państwowych dokonywane w celu przyspieszenia lub zapewnienia wykonania rutynowych, nieuznaniowych procedur urzędowych, określane jako „płatności przyspieszające” lub płatności „popychające załatwienie sprawy”, są zabronione.

Dalsze wytyczne:

Przeciwdziałanie przekupstwu/korupcji

Global Anti-Corruption Compliance Policy
Global Policy on Interactions with Healthcare Professionals
Strona MyICON dotycząca etyki i przestrzegania przepisów
Corporate Sponsorship and Donations Policy

Konflikty interesów

Konflikt interesów występuje, gdy prywatny interes Osoby objętej Kodeksem (lub osób blisko spokrewnionych z Osobą objętą Kodeksem) różni się od interesów firmy ICON lub może wydawać się, że koliduje z interesami firmy ICON. Dokonywanie osądów, podejmowanie decyzji lub prowadzenie czynności w obliczu Konflikту interesów może utrudniać obiektywne i skuteczne wykonywanie pracy na rzecz firmy ICON oraz może pociągać za sobą konsekwencje prawne i/lub regulacyjne.

Osoby objęte Kodeksem, które działają w imieniu firmy ICON, nie mogą pozwalać, aby działania lub interesy zewnętrzne kolidowały z najlepszym interesem firmy ICON lub z obowiązkami związanymi z firmą ICON. Osoby objęte Kodeksem muszą rozpoznawać sytuacje, które mogą spowodować rzeczywisty lub wyraźny Konflikt interesów i ich unikać, a także ujawniać potencjalne konflikty, gdy się pojawiają.

Na potrzeby właściwej weryfikacji i oceny konkretnych sytuacji od Osób objętych Kodeksem oczekuje się ujawniania każdego rzeczywistego, potencjalnego lub postrzeganego przez nie Konflikту interesów swojemu bezpośredniemu przełożonemu, pracownikowi HR Business Partner lub członkowi Zespołu ds. etyki i zachowania zgodności z przepisami (legalcompliance@iconplc.com), z wykorzystaniem zasad opisanych w Global Conflict of Interest Policy.

Uniknięcie Konflikту interesów może nie zawsze być możliwe lub wykonalne, ale zawsze wymaga się podjęcia działań mających na celu jego ujawnienie. Ujawnianie Konflikту interesów musi nastąpić terminowo i najlepiej niezwłocznie po stwierdzeniu, że może do niego dojść.

Często występujące przypadki Konflikту interesów mogą dotyczyć między innymi:

- zatrudnienia poza firmą (np. wykonywania innej pracy u klienta, dostawcy lub konkurenta firmy ICON);
- świadczenia usług doradczych na rzecz podmiotu nastawionego na zysk;
- bliskich związków w miejscu pracy (np. związków uczuciowych lub intymnych relacji między przełożonym a podwładnym lub sytuacji, gdy jedna z osób pozostających w relacji może wpływać na przebieg pracy zawodowej bądź wynagrodzenie drugiej osoby);
- relacji z członkami rodziny w miejscu pracy (np. zatrudnianie lub nadzorowanie członka rodziny);
- osobistych interesów finansowych (np. posiadanie znacznych udziałów w firmie, która jest dostawcą ICON, jeśli ma się możliwość kierowania zleceń od firmy ICON do takiego dostawcy);
- sprzedaży produktów lub usług firmie ICON;
- osobistych zobowiązań politycznych, które mogą być sprzeczne z interesami firmy ICON;
- przyjmowania niestosownych honorariów, prowizji, rabatów, prezentów, świadczeń reprezentacyjnych lub usług (np. przyjmowanie gotówki od partnera biznesowego);
- pełnienia funkcji w zarządzie organizacji nienastawionej na zysk, która zabiega o finansowanie ze strony ICON lub je otrzymuje.

Dalsze wytyczne:

Konflikty interesów

Global Conflict of Interest Policy

Strona MyICON dotycząca etyki i przestrzegania przepisów
Corporate Sponsorship and Donations Policy



Prezenty, świadczenia reprezentacyjne i wyrazy gościnności

Osobom objętym Kodeksem nie wolno wręczać ani przyjmować prezentów, płatności, upustów, wyrazów gościnności, przysług lub usług osobistych na rzecz lub od podmiotów zewnętrznych, jeżeli mogłoby to wywierać lub stwarzać pozory wywierania na odbiorcę niewłaściwego wpływu w związku z jego pracą. Nawet sprawianie wrażenie niestosowności przekazywania lub przyjmowania prezentów, świadczeń reprezentacyjnych lub wyrazów gościnności może spowodować znaczące i istotnie szkodliwe konsekwencje zarówno dla firmy ICON, jak i zainteresowanych osób.

Jest to obszar, w którym fundamentalne znaczenie ma to, jak postrzegane są nasze działania. Jeśli prezent, świadczenia reprezentacyjne lub wyrazy gościnności mogłyby być postrzegane jako mogące wpłynąć na osąd pracownika lub podmiotu zewnętrznego, albo na jakiegokolwiek decyzje podejmowane przez pracownika podczas prowadzenia interesów w imieniu firmy ICON, taka wymiana będzie niestosowna.

Wszelkie prezenty, świadczenia reprezentacyjne i/lub wyrazy gościnności muszą być zgodne z głównymi zasadami przedstawionymi poniżej:

1. Muszą być:

- rozsądne i skromne;
- przekazywane sporadycznie;
- stosowne do okazji;
- dozwolone na mocy lokalnych przepisów i regulacji oraz zgodne z normami postępowania pracodawcy / organizacji zawodowej odbiorcy;
- zgodne z lokalnymi zwyczajami i normami;
- połączone z uzasadnionym celem biznesowym firmy ICON, np. dyskusją/prezentacją biznesową służącą wymianie informacji biznesowych albo prezentacją lub objaśnieniem usług świadczonych przez firmę ICON lub z informacjami bezpośrednio związanymi ze świadczeniem usług przez odbiorcę w badaniu klinicznym.

2. NIE mogą być:

- przekazywane w celu uzyskania określonego wyniku lub wywarcia wpływu na wynik badania klinicznego lub w celu zapewnienia niestosownej przewagi osobie lub podmiotowi przekazującemu prezent, świadczenie reprezentacyjne lub wyrazy gościnności;
- wręczone w formie łapówki lub nielegalnej prowizji (np. w celu uzyskania lub podtrzymania źródła przychodu lub zapewnienia niestosownej przewagi, takiej jak zapewnienie korzystnego traktowania pod względem podatkowym);
- hojne lub przesadne;
- wręczone jako gotówka/bony lub ekwiwalenty pieniężne (zabrania się wręczania fizycznych lub wirtualnych kart podarunkowych i bonów upominkowych);
- przekazywane badaczowi lub personelowi ośrodka z zamiarem zachęty do rekrutacji uczestników lub jako wyraz uznania za zrekrutowanie uczestników;
- postrzegane jako dowolna z powyższych sytuacji.

Lokalne, regionalne lub krajowe przepisy i/lub kodeksy branżowe oraz wymogi niektórych klientów mogą zakazywać lub nakładać bardziej restrykcyjne wymogi dotyczące prezentów, świadczeń reprezentacyjnych i wyrazów gościnności niż zasady firmy ICON, szczególnie w odniesieniu do pracowników ochrony zdrowia lub urzędników publicznych. Ważne jest, aby przed wręczeniem lub przyjęciem jakiegokolwiek prezentu, świadczenia reprezentacyjnego lub wyrazu gościnności, zapoznać się z lokalnymi lub regionalnymi wymaganiami lub ograniczeniami klientów.

The Global Gifts, Entertainment and Hospitality Policy określa wstępnie zdefiniowane limity i progi akceptacji na poziomie regionalnym w odniesieniu do niektórych rodzajów prezentów, świadczeń reprezentacyjnych i/lub wyrazów gościnności. Przed wręczeniem lub przyjęciem prezentów, wyrazów gościnności lub świadczeń reprezentacyjnych Osoby objęte Kodeksem powinny zapoznać się z tymi wymogami.

Dalsze wytyczne:

Prezenty, świadczenia reprezentacyjne i wyrazy gościnności

Global Anti-Corruption Compliance Policy
Global Gifts, Entertainment and Hospitality Policy
Global Policy on Interactions with Healthcare Professionals
Strona MyICON dotycząca etyki i przestrzegania przepisów



Zatrudnianie dostawców

Firma ICON jest zobowiązana do współpracy tylko z tymi dostawcami, którzy przestrzegają najwyższych standardów postępowania.

Wybieramy naszych sprzedawców i dostawców w oparciu o standardy jakości i zgodności, cenę, czas dostawy, obsługę i reputację. Dostawcy muszą zobowiązać się do przestrzegania zasad określonych w „Globalnym kodeksie postępowania dostawców firmy ICON”, który obejmuje zasady Inicjatywy łańcucha dostaw w branży farmaceutycznej na rzecz odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw. Wszyscy dostawcy i sprzedawcy współpracujący z firmą ICON muszą prowadzić działalność handlową zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami, w tym między innymi prawodawstwem dotyczącym współczesnego niewolnictwa.

Współpracując z dostawcą lub sprzedawcą, Osoby objęte Kodeksem muszą:

- upewnić się, że posiadają oni odpowiednie kwalifikacje;
- przestrzegać standardowych procedur operacyjnych firmy ICON dotyczących ich oceny i zatwierdzenia;
- dokonywać zapłaty dostawcom tylko za zlecone usługi;
- upewnić się, że ustalenia dotyczące płatności są odpowiednio udokumentowane;
- upewnić się, że płatności odzwierciedlają godziwą wartość rynkową;
- unikać tworzenia faktycznych lub pozornych konfliktów interesów;
- dokonywać płatności na rzecz dostawców dopiero po otrzymaniu szczegółowej faktury i zgodnie z wewnętrznymi progami aprobaty wydatków;
- nie mogą wymagać od dostawcy lub sprzedawcy dokonywania jakichkolwiek płatności, które zdaniem pracownika ICON mogą stanowić łapówkę, ani upoważniać do nich;
- posiadać odpowiednie uprawnienia i zgody oraz angażować odpowiednich ekspertów wewnętrznych przed zawarciem transakcji z dostawcami i sprzedawcami.

Dalsze wytyczne:

Zatrudnianie dostawców

Globalny kodeks postępowania dostawców

Zakazy i wykluczenia

W celu spełnienia obowiązujących wymogów prawnych i zobowiązań wobec klientów firma ICON zabrania zatrudniania lub angażowania jakiejkolwiek osoby lub podmiotu wykluczonego, pozbawionego uprawnień, zawieszzonego lub w inny sposób wyłączonego z prowadzenia badań naukowych przez jakikolwiek departament rządowy, agencję lub program rządowy, w tym federalny organ ds. ochrony zdrowia Stanów Zjednoczonych, lub programy zamówień publicznych albo inne programy, jak również jakiejkolwiek osoby, która została skazana lub wobec której toczy się postępowanie w przedmiocie wykroczenia dotyczącego ochrony zdrowia oszustwa i/lub niewłaściwego prowadzenia badań klinicznych, ale która nie została jeszcze wykluczona, nie zakazano jej wykonywania zawodu, nie została zawieszona ani w inny sposób nie określono, że nie spełnia wymogów.

Osoby objęte Kodeksem oraz usługodawcy firmy ICON nie mogą również podlegać utracie lub ograniczeniu jakiegokolwiek wymaganego prawa wykonywania zawodu lub jakichkolwiek powiązanych certyfikatów bądź przywilejów, które są niezbędne do świadczenia usług związanych z firmą ICON.

Osoby objęte Kodeksem, które zostały wykluczone, objęte zakazem wykonywania zawodu, zawieszone bądź w inny sposób uznane za niespełniające wymogów lub wobec których toczy się w ww. sprawach postępowanie, są zobowiązane do niezwłocznego ujawnienia takich informacji odnośnemu kierownikowi działu HR, który z kolei musi powiadomić Zespół ds. etyki i zachowania zgodności z przepisami.



Przepisy dotyczące ochrony zdrowia i badań klinicznych

Firma ICON jest oddana kwestii prowadzenia prac rozwojowych nad lekami i urządzeniami zgodnie z wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa, zasadami i regulacjami na całym świecie oraz zgodnie z wytycznymi Międzynarodowej Konferencji ds. Harmonizacji.

Osoby objęte Kodeksem oraz zatrudnione podmioty zewnętrzne muszą przestrzegać standardów, procedur i procesów określonych w dokumentacjach dotyczących leków, wyrobów medycznych oraz dokumentacji badań klinicznych, zgodnie z wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi badań klinicznych oraz ochrony zdrowia, standardowymi procedurami operacyjnymi firmy ICON oraz procedurami i wymogami związanymi z danym badaniem.

Firma ICON musi być zawsze gotowa poddać się kontroli w zakresie przestrzegania wymogów regulacyjnych dotyczących badań klinicznych, w tym wymogów Dobrej Praktyki Klinicznej (GCP), Dobrej Praktyki Laboratoryjnej (GLP), Dobrej Klinicznej Praktyki Laboratoryjnej (GCLP), Dobrej Praktyki Nadzoru nad Bezpieczeństwem Farmakoterapii (GVP), Dobrej Praktyki Wytwarzania (GMP), Dobrej Praktyki Dystrybucyjnej (GDP), Dobrej Praktyki Badawczej (GRP) i wszystkich innych wymogów, które mają zastosowanie do działalności biznesowej firmy ICON.

Musimy przestrzegać naszych standardowych procedur operacyjnych, wdrażających obowiązujące wymogi prawne w zakresie Dobrej Praktyki Laboratoryjnej, Dobrej Praktyki Produkcyjnej i Dobrej Praktyki Klinicznej, oraz spełniać inne wymogi stowarzyszeń regulacyjnych w stosownych przypadkach.

Dalsze wytyczne:

Przepisy dotyczące ochrony zdrowia i badań klinicznych

Global Policy on Interactions with Healthcare Professionals
Baza danych Działu monitorowania regulacji prawnych
Krajowe/regionalne witryny organów regulacyjnych / organów ds. ochrony zdrowia

Działalność polityczna

Osoby objęte Kodeksem nie mogą oferować ani wykorzystywać funduszy firmy, majątku ani świadczeń pracowniczych w celu wspierania partii politycznej, urzędnika, komitetu lub kandydata na urząd polityczny bez oficjalnej zgody Zespołu ds. etyki i zachowania zgodności z przepisami, uzyskanej za pośrednictwem legalcompliance@iconplc.com. Wsparcie finansowe i zaangażowanie mogą zostać zatwierdzone tylko wtedy, gdy zezwalają na to obowiązujące przepisy prawa.

Pracownicy mogą zdecydować się na wsparcie partii politycznej, korzystając z własnego czasu, pieniędzy lub innych zasobów. Firma ICON nie zwraca pracownikom poniesionych na ten cel wydatków.

Kontrakty rządowe

Firma ICON przestrzega obowiązujących przepisów rządowych dotyczących umów i zamówień publicznych, w tym amerykańskich federalnych przepisów dotyczących nabywania (ang. Federal Acquisition Regulations, FAR). Osoby objęte Kodeksem, pracujące nad projektami finansowanymi przez rząd, muszą posiadać wiedzę na temat obowiązujących wymogów prawnych i mogą być zobowiązane do przedkładania zeznań finansowych w związku z tymi umowami.

Prawo międzynarodowe, sankcje i przepisy antybojkotowe

Firma ICON zobowiązuje się do przestrzegania obowiązujących wymogów dotyczących handlu międzynarodowego. Działania podejmowane w tym obszarze mogą być tak oczywiste, jak transport towarów z jednego kraju do drugiego lub mniej oczywiste, takie jak przekazywanie wiedzy między obywatelami różnych krajów.

Firma ICON musi przestrzegać wszystkich obowiązujących wymogów celnych oraz związanych z opłatami celnymi w imporcie, a także przepisów regulujących wywóz, ponowny wywóz i transfer towarów, usług oraz informacji.

Osoby objęte Kodeksem, które są odpowiedzialne za międzynarodowy transport towarów lub nadzór międzynarodowych dostawców, którzy transportują towary w imieniu firmy ICON lub jej klientów, powinny zapoznać się z wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami dotyczącymi importu i eksportu oraz ich przestrzegać.

Przepisy dotyczące sankcji gospodarczych, ograniczają lub zabraniają prowadzenie określonych transakcji biznesowych, w tym importu, eksportu, inwestycji lub innych transakcji, ze wskazanymi, docelowymi krajami, organizacjami i/lub osobami. Osobom objętym Kodeksem nie wolno angażować się w transakcje lub przekazywać wartości majątkowych, które są zabronione na mocy obowiązujących przepisów dotyczących sankcji gospodarczych. Osoby objęte Kodeksem, które odpowiadają za nadzór międzynarodowego transportu towarów oraz za dokonywanie płatności lub odbiór transgranicznych środków finansowych, powinny zapoznać się z zasadami monitorowania sankcji ekonomicznych firmy, prowadzonymi przez Globalny dział zaopatrzenia (Global Procurement).

Amerykańskie przepisy antybojkotowe zabraniają i/lub nakładają kary za działania wspierające niektóre międzynarodowe bojkoty gospodarcze, które nie są uznawane przez rząd Stanów Zjednoczonych. Działania objęte przepisami obejmują odmowę prowadzenia interesów z podmiotami znajdującymi się na czarnej liście lub z bojkotowanymi krajami, dostarczanie informacji o relacjach z innymi stronami oraz odmowę zatrudnienia osoby ze względu na wyznanie lub narodowość. Osoby objęte Kodeksem powinny zgłaszać wszelkie zapytania dotyczące angażowania się w działalność zabronioną na mocy przepisów antybojkotowych Zespołowi ds. etyki i przestrzegania zgodności z przepisami na adres legalcompliance@iconplc.com.

Dalsze wytyczne:

Prawo międzynarodowe, sankcje i przepisy antybojkotowe

Strona MyICON dotycząca etyki i przestrzegania przepisów

Przepisy dotyczące konkurencji

Firma ICON przestrzega wszystkich obowiązujących na całym świecie przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji. Przepisy antymonopolowe zabraniają podpisywania porozumień ograniczających handel, promujących lub tworzących pozycję monopolisty i wspierających nieuczciwe metody konkurencji.

Osobom objętym Kodeksem zabrania się angażowania w następujące działania antykonkurencyjne:

- zawieranie porozumień z podmiotami konkurencyjnymi w sprawie ustalenia cen, podziału rynków, angażowania się w bojkoty lub koordynowania strategii sprzedaży i marketingu;
- udostępnianie stronom trzecim informacji dotyczących cen lub innych wrażliwych informacji dotyczących konkurencji;
- gromadzenie lub wykorzystywanie wywiadu na temat konkurencji przy użyciu niezgodnych z prawem środków lub innych nieetycznych środków.

Współpracując z podmiotami konkurencyjnymi za pośrednictwem stowarzyszeń branżowych i grup ustalających standardy, Osoby objęte Kodeksem powinny zachować ostrożność w odniesieniu do tego, kiedy i w jaki sposób udostępniane są informacje o cenach oraz inne poufne informacje o konkurencyjnym charakterze.

Pytania na temat kwestii związanych z przepisami dotyczącymi ochrony konkurencji należy kierować do Zespołu ds. etyki i zachowania zgodności z przepisami na adres legalcompliance@iconplc.com.



2. Nasze miejsce pracy

Firma ICON zdaje sobie sprawę, że osiąga sukces dzięki wiedzy, doświadczeniu i wysiłkom jej pracowników i partnerów. Cenyśmy wkład każdej osoby i musimy traktować się nawzajem z godnością i szacunkiem, niezależnie od stanowiska, roli czy stosunku pracy.

Szacunek dla pracowników, sprawiedliwe traktowanie i brak dyskryminacji

Wierzmy w równe szanse dla wszystkich pracowników, bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, niepełnosprawność fizyczną lub psychiczną, wiek, ciążę, wyznanie, status kombatantha, narodowość lub jakiegokolwiek inny prawnie chroniony status.

Osoby objęte Kodeksem muszą okazywać szacunek w kontaktach biznesowych poprzez unikanie zachowania, które jest niestosowne lub obraźliwe lub które może nosić znamiona zastraszania, nękania lub dyskryminacji. Firma ICON nie toleruje nękania fizycznego, seksualnego, rasowego, psychicznego, werbalnego lub jakiegokolwiek innych form nękania. Nie tolerujemy składania niepożądanych propozycji seksualnych lub kontaktów fizycznych, gestów i wypowiedzi o podtekście seksualnym, a także publikowania lub rozpowszechniania zdjęć, rysunków, żartów lub innych materiałów o podtekście seksualnym.

Osoby objęte Kodeksem powinny niezwłocznie zgłosić przypadki nękania, molestowania i/lub dyskryminacji swojemu bezpośredniemu przełożonemu lub lokalnemu przedstawicielowi działu HR, korzystając z zasad przedstawionych w Dignity and Respect at Work Policy. Firma ICON zabrania podejmowania działań odwetowych wobec pracowników, którzy w dobrej wierze odpierają lub skarżą się na bezprawną dyskryminację lub nękanie, albo protestują przeciwko takim zachowaniom.

Dalsze wytyczne:

Szacunek dla pracowników, sprawiedliwe traktowanie i brak dyskryminacji

Dignity and Respect at Work Policy

Lokalne wersje podręczników dla pracowników

Wolność zrzeszania się

Firma ICON zachęca do otwartej komunikacji, dialogu, skutecznego zaangażowania i współpracy w celu rozwiązywania wszelkich niepokojących problemów w miejscu pracy. Szanujemy prawa, określone w lokalnych przepisach ustawowych i wykonawczych, do swobodnego przystępowania lub nieprzystępowania do związków zawodowych, korzystania z reprezentacji pracowniczej i wstępowania w szeregi rad pracowniczych. Osoby objęte Kodeksem mogą otwarcie komunikować się z kierownictwem w sprawie warunków pracy bez groźby odwetu, zastraszania, dyskryminacji bądź mobbingu. W stosownych przypadkach firma ICON współpracuje ze związkami zawodowymi i z radami pracowników.

Układ zbiorowy:

- Osoby objęte Kodeksem mogą przystąpić do układu zbiorowego i wiedzą, w jaki sposób powinny zgłaszać problemy, jeśli będą tego chciały. W przypadku obowiązywania układów zbiorowych pracownicy zostaną o nich odpowiednio poinformowani. W przypadku, gdy lokalne przepisy ograniczają działalność związków zawodowych osoby objęte Kodeksem mogą tworzyć komitety pracownicze, jeśli się na to zdecydują.

Prawo do przystąpienia do związków zawodowych / prawo pracownika do bycia reprezentowanym:

- Przedstawiciele pracowników będą mieli zapewniony dostęp do obiektów w rozsądnym terminie, umożliwiającym im pełnienie ich ról, zgodnie z lokalnymi przepisami prawa i w stosownych przypadkach.



Prawa człowieka

Firma ICON dostrzega znaczenie promowania podstawowych praw człowieka i zasad pracy we wszystkich naszych działaniach.

Firma ICON popiera zasady zawarte w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, w programie „Global Compact” Organizacji Narodów Zjednoczonych, w wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczących zasad i praw w miejscu pracy oraz w zasadach Inicjatywy Łańcucha dostaw w branży farmaceutycznej na rzecz odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw. Te podstawowe zasady pracy obejmują zakaz zatrudniania dzieci i zakaz stosowania pracy przymusowej we wszystkich jej formach, wspieranie wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji zbiorowych oraz ochronę przed bezprawną dyskryminacją.

Firma ICON prowadzi politykę zerowej tolerancji wobec pracy przymusowej, niewolnictwa i handlu ludźmi. Firma ICON oraz jej dostawcy nie mogą korzystać z jakiegokolwiek pracy przymusowej, niewolniczej, pracy w celu odpracowania długu lub przymusowej pracy więźniów.

Firma ICON surowo zabrania korzystania z jakiegokolwiek formy zatrudniania dzieci, które nie osiągnęły minimalnego wieku produkcyjnego określonego lokalnie, wieku ukończenia obowiązkowej edukacji lub wieku określonego w podstawowych konwencjach międzynarodowej organizacji pracy (w zależności od tego, który jest wyższy).

Globalny kodeks postępowania dostawców firmy ICON podkreśla zaangażowanie firmy w przestrzeganie praw człowieka, ponieważ zakazuje korzystania z pracy przymusowej i wszelkich form zatrudniania dzieci.

Dalsze wytyczne: Prawa człowieka

Globalny kodeks postępowania dostawców

Substancje zabronione

Pracownicy nie mogą być pod wpływem alkoholu lub substancji kontrolowanych podczas pracy. Picie alkoholu podczas wydarzenia okolicznościowego lub posiłku zorganizowanego przez firmę ICON może mieć miejsce, jeśli jest to stosowne i dozwolone przez lokalne kierownictwo i tylko wtedy, gdy nie zagraża pracownikowi lub innym osobom, nie ogranicza zdolności pracownika do wykonywania obowiązków służbowych ani nie wpływa negatywnie na wizerunek firmy ICON. Używanie niedozwolonych narkotyków, nadużywanie alkoholu i leków wydawanych na receptę i bez recepty w miejscu pracy jest zabronione.

Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, klientów i pacjentów biorących udział w badaniach klinicznych stanowią najwyższy priorytet. Firma ICON stale angażuje się na rzecz identyfikacji, ograniczania i monitorowania istniejących i pojawiających się zagrożeń dla zdrowia lub środowiska, które są związane z naszą działalnością biznesową. Zachęcamy pracowników do wyrażania uwag i wypowiadania się na temat podejmowanych przez nas wysiłków.

Osoby objęte Kodeksem muszą pracować w sposób bezpieczny i odpowiedzialny, chroniąc siebie, swoich współpracowników, gości i środowisko. Powinny znać i przestrzegać lokalnych przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz być przeszkolone z zakresu zasad BHP właściwych dla zajmowanych przez siebie stanowisk.

Osoby objęte Kodeksem muszą przestrzegać wymienionych poniżej najważniejszych wymogów BHP:

- podejmowanie odpowiednich środków bezpieczeństwa i zachowanie ostrożności w celu zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy;
- niezwłoczne zgłaszanie niebezpiecznych sytuacji lub innych zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa odpowiedniej osobie w każdej placówce;
- stosowanie sprzętu ochronnego lub odzieży ochronnej wymaganych na danym stanowisku;
- zakaz stosowania wrogiego kontaktu fizycznego, zastraszania, stosowania gróźb lub przemocy w miejscu pracy;
- zakaz posiadania broni palnej lub innej broni w miejscu pracy lub podczas pracy.

Osoby objęte Kodeksem muszą informować bezpośredniego przełożonego lub kierownika działu BHP o:

- wszelkich problemach zdrowotnych, które mogą wpływać na ich zdolność bezpiecznego wykonywania wymaganych obowiązków;
- wszelkich obrażeniach ciała, które wystąpią w miejscu pracy;
- wszelkich podejrzanym działaniach, nieuprawnionych osobach, zagrożeniach dla bezpieczeństwa, rzeczywistych lub potencjalnych sytuacjach awaryjnych bądź obrażeniach ciała wymagających natychmiastowej uwagi.

Dalsze wytyczne:

Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)

Global Safety Management Policy

Lokalne wersje podręczników dla pracowników

Zrównoważony rozwój i nasze środowisko

Firma ICON uznaje, że ludzkie zdrowie i zdrowie naszej planety są ze sobą ściśle powiązane. Zmiany klimatyczne mogą nie tylko zakłócić sposób, w jaki prowadzimy działalność, ale także zaszkodzić zdrowiu ludzi. Angażujemy się w walkę ze zmianami klimatycznymi, żeby poprawić efekty leczenia u pacjentów oraz wspierać postęp w dziedzinie zdrowia publicznego.

W firmie ICON staramy się być odpowiedzialnymi gospodarzami środowiska naturalnego dzięki monitorowaniu i ograniczaniu emisji gazów cieplarnianych, zużycia energii i wytwarzania odpadów. Angażujemy się w budowanie zrównoważonego rozwoju w codziennych działaniach, realizację globalnych strategii i celów środowiskowych oraz aktualizowanie priorytetów środowiskowych w miarę rozwoju naszej działalności i nauki. W naszej działalności przestrzegamy litery i ducha obowiązujących przepisów dotyczących ochrony środowiska

Dalsze wytyczne:

Zrównoważony rozwój i nasze środowisko

ICON Environmental Management Policy

ICON Environmental Management Policy



3. Ochrona aktywów i informacji

Firma ICON angażuje się w odpowiedzialne zarządzanie aktywami trwałymi i wartościami niematerialnymi na swoją rzecz oraz w imieniu swoich klientów i partnerów.

Informacje poufne

Osoby objęte Kodeksem muszą chronić informacje poufne firmy ICON oraz dane klientów przed niewłaściwym lub nieuprawnionym dostępem lub ujawnieniem osobom nieupoważnionym. Dostęp do informacji i rejestrów firmy jest dozwolony tylko w uzasadnionych celach biznesowych. Osoby objęte Kodeksem muszą stosować środki ostrożności w celu zachowania poufności informacji niepublicznych.

Osoby objęte Kodeksem mogą wejść w posiadanie wiedzy o działalności firmy ICON oraz działalności jej klientów i stron trzecich, w tym faktycznych lub potencjalnych klientów czy dostawców, o transakcjach lub warunkach handlowych, informacjach technicznych, strategii, działaniach, planach i informacjach finansowych. Takie informacje są uznawane za poufne, a Osoby objęte Kodeksem muszą zachować te informacje w ścisłej tajemnicy i chronić je zarówno w trakcie, jak i po zakończeniu zatrudnienia lub współpracy z firmą ICON.

Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi i przepisy dotyczące papierów wartościowych

Firma ICON przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących papierów wartościowych obowiązujących w Stanach Zjednoczonych i innych krajach, w tym przepisów dotyczących wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi.

Firma ICON zabrania nabywania, zbywania lub innego przenoszenia prawa własności do papierów wartościowych firmy ICON lub innych firm pracownikom będącym w posiadaniu istotnych, niepublicznych informacji o działalności firmy ICON lub innej firmy. Istotne informacje niepubliczne to informacje, które nie zostały podane do publicznej wiadomości, dotyczące bezpośrednio lub pośrednio firmy ICON lub jakiegokolwiek innej firmy współpracującej z firmą ICON i które, gdyby zostały upublicznione, prawdopodobnie miałyby wpływ na cenę rynkową papierów wartościowych firmy ICON plc lub papierów innej firmy, która współpracuje z firmą ICON.

Firma ICON zabrania wykorzystywania istotnych niepublicznych informacji uzyskanych w związku z zatrudnieniem lub ustaleniami umownymi z firmą ICON w celu uzyskania korzyści osobistych. Osoby objęte Kodeksem muszą unikać podawania do publicznej wiadomości informacji niepublicznych dotyczących działalności, strategii, działań i planów firmy ICON, których ujawnienie mogłoby wpłynąć na inwestorów obracających papierami wartościowymi firmy ICON.

Zakazy wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi dotyczą obrotu, udzielania porad i rekomendacji przez praktycznie każdą osobę, w tym wszystkie osoby związane z firmą ICON, jeśli informacje te mają charakter istotny i niepubliczny. Zakazy dotyczą każdej osoby, która nabywa lub zbywa akcje firmy ICON na podstawie istotnych niepublicznych informacji, które uzyskała o firmie ICON, jej klientach, dostawcach lub innych firmach, z którymi firmę ICON łączą stosunki umowne lub z którymi może negocjować transakcje.

Dalsze wytyczne:

Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi i przepisy dotyczące papierów wartościowych

ICON plc Share Trading Policy

Media społecznościowe

Media społecznościowe pozwalają ludziom udostępniać w Internecie treści, profile, opinie, spostrzeżenia oraz doświadczenia. Media społecznościowe ułatwiają rozmowy i interakcje w Internecie między grupami ludzi. Interakcje mogą być prowadzone na takich platformach, jak Twitter, Facebook, LinkedIn, Wechat, Instagram i WhatsApp.

Podczas korzystania z mediów społecznościowych Osoby objęte Kodeksem muszą zawsze kierować się zdrowym rozsądkiem, być profesjonalne i uprzejme, dokładnie przemyśleć to, co publikują i nigdy nie udostępniać informacji na temat firmy ICON, naszych klientów lub partnerów, które są poufne lub zastrzeżone.

Wszystkie posty w mediach społecznościowych, dotyczące działalności lub działań ICON, muszą ujawniać powiązanie pracownika z firmą ICON oraz wyjaśnić, że poglądy, które wyraża są jego własnymi poglądami, a nie poglądami firmy ICON. Należy unikać interakcji z „trollami” (komentarze o silnie negatywnym wydźwięku). W przypadku zauważenia w Internecie niepokojących treści należy powiadomić Dział ds. marketingu i komunikacji pod adresem Marketing@iconplc.com.

Dalsze wytyczne:

Media społecznościowe

ICON Social Media Employee Guidelines

Własność intelektualna

Własność intelektualna firmy ICON obejmuje patenty, tajemnice handlowe, prawa autorskie, znaki towarowe, wiedzę naukową i techniczną oraz wiedzę specjalistyczną, wypracowane w toku działalności gospodarczej. Osoby objęte Kodeksem muszą chronić własność intelektualną firmy ICON i naszych klientów przed utratą, kradzieżą lub innym, niewłaściwym wykorzystaniem. Muszą również respektować prawa firm konkurencyjnych wobec firmy ICON oraz innych podmiotów zewnętrznych do ich własności intelektualnej. Wspomniane zobowiązanie ma fundamentalne znaczenie firmy ICON z uwagi na pełnioną przez nią rolę zaufanego partnera swoich klientów.

Własność intelektualna firmy ICON ma kluczowe znaczenie dla możliwości świadczenia przez nas usług i jest z natury ściśle poufna. Własność intelektualna firmy ICON jest wyłączną własnością firmy ICON i nie może być wykorzystywana do celów innych niż komercyjne interesy Grupy ICON plc. Naszym zbiorowym i indywidualnym obowiązkiem jest zapewnienie stałej ochrony własności intelektualnej firmy ICON.

Osobom objętym Kodeksem nie wolno wykorzystywać Własności intelektualnej innych podmiotów bez uprzedniego uzyskania wymaganej zgody. Chociaż dozwolone jest gromadzenie informacji na temat firm ze źródeł publicznych, własność intelektualną i powiązane informacje biznesowe na temat innych firm należy gromadzić i wykorzystywać wyłącznie w sposób etyczny, który nie narusza żadnych przepisów ani zobowiązań dotyczących poufności.

Rzetelność dokumentacji

Firma ICON jest oddana kwestiom prowadzenia pełnej, uczciwej, dokładnej, terminowej i przejrzystej dokumentacji, sprawozdawczości i komunikacji zewnętrznej. Osoby objęte Kodeksem, odpowiedzialne za prowadzenie dokumentacji i sprawozdawczość finansową, muszą zapewnić, aby w firmie ICON:

- przestrzegano rygorystycznych przepisów, zasad i standardów rachunkowości;
- raportowano informacje finansowe w sposób pełny, rzetelny i terminowy;
- wdrożono odpowiednie wewnętrzne procesy i kontrole zapewniające, że sprawozdawczość księgowa i finansowa będzie prowadzona zgodnie z przepisami prawa, regulacjami i wymogami giełdowymi;
- prowadzono i przechowywano księgi, rejestry i rachunki, które z należytą szczegółowością, dokładnie i uczciwie odzwierciedlają sytuację finansową firmy ICON.

Osoby objęte Kodeksem muszą zapewnić, że wszelkie informacje przekazane im w celu ich włączenia i/lub związane ze sprawozdawczością finansową firmy ICON i/lub wszelkimi raportami oraz dokumentami, które firma ICON przedkłada Komisji Papierów Wartościowych i Giełd, Giełdzie Papierów Wartościowych, irlandzkiemu Biuru Rejestru Spółek lub w ramach innej korespondencji publicznej będą kompletne, rzetelne, aktualne i zrozumiałe.

Rzetelność dokumentacji dotyczy nie tylko Osób objętych Kodeksem, odpowiedzialnych za przygotowywanie informacji finansowych lub składanie wniosków do organów regulacyjnych. Z uwagi na fakt, że informacje dostępne we wszystkich systemach informatycznych firmy ICON mogą być wykorzystywane do sporządzania sprawozdań, zestawień dochodów lub innych oficjalnych dokumentów, cała dokumentacja biznesowa firmy ICON musi być dokładna i rzetelna. Osobom objętym Kodeksem nie wolno dokonywać żadnych nieprawdziwych, nieścisłych lub wprowadzających w błąd wpisów w jakichkolwiek rejestrach lub sprawozdaniach, z jakiegokolwiek powodu i nigdy nie wolno im przedkładać, opłacać ani zatwierdzać wydatków, których nie dokonano na uzasadnione cele, prawidłowo nie udokumentowano lub nie pokwitowano.

Należy również przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów, odpowiednich standardów rachunkowości oraz zasad firmy ICON dotyczących tworzenia i przechowywania dokumentacji firmy, aby zapewnić zgodność z przepisami prawa i zapobiegać nieuczciwym działaniom.

Osoby objęte Kodeksem są zobowiązane do współpracy z wewnętrznymi i zewnętrznymi audytorami oraz organami regulacyjnymi upoważnionymi do badania ksiąg i rejestrów firmy ICON. Nie wolno pozbywać się dokumentacji, która jest przedmiotem trwającego lub grożącego pozwu, postępowania sądowego, rządowego, regulacyjnego lub innego dochodzenia lub kontroli skarbowych.

Dalsze wytyczne:

Rzetelność dokumentacji

Employee Expenses Policy

Records and Information Management Policy

Ochrona danych osobowych

Firma ICON uznaje i respektuje fakt, że nasi klienci, pracownicy, pacjenci uczestniczący w badaniach klinicznych i wszyscy prowadzący interesy z firmą ICON oczekują, iż będziemy chronić ich dane osobowe zgodnie z obowiązującymi przepisami i wewnętrzną polityką firmy. Dane osobowe to informacje o dowolnej osobie, w tym o Osobach objętych Kodeksem, klientach, uczestnikach badań klinicznych, pracownikach ochrony zdrowia, sprzedawcach lub dostawcach, które pozwalają na ich identyfikację. Dane osobowe przetwarzane przez firmę ICON należy zachować w tajemnicy i obchodzić się z nimi z należytą starannością.

Kompleksowe przepisy dotyczące ochrony danych na całym świecie mają na celu zachowanie równowagi między prawem jednostki do zachowania prywatności danych, a możliwościami wykorzystywania cennych danych osobowych przez organizacje, takie jak ICON, na potrzeby prowadzonej przez nie działalności. Polityka Data Protection Policy Grupy ICON określa obowiązki Osób Objętych Kodeksem, dotyczące przetwarzania danych osobowych, w tym podstawowe kwestie dotyczące prywatności, takie jak sposób, w jaki podchodzimy do praw osób, których dane dotyczą, oceny skutków w zakresie ochrony danych oraz nasze obowiązki dotyczące prowadzenia rejestrów czynności przetwarzania.

Osoby objęte Kodeksem muszą:

- gromadzić dane osobowe wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych;
- przechowywać dane osobowe tylko tak długo, jak jest to konieczne do realizacji uzasadnionych celów i wypełnienia zobowiązań prawnych;
- ograniczać udostępnianie danych osobowych—nie wolno udostępniać danych osobowych osobom, które nie muszą znać tych informacji w związku z działalnością biznesową;
- chronić dane osobowe przed nieupoważnionym dostępem—nigdy nie wolno pozostawiać niezabezpieczonych danych osobowych na biurku lub w dowolnym miejscu, do którego dostęp mają osoby, które nie muszą znać tych informacji lub ich posiadać w związku z działalnością biznesową firmy ICON;
- wystosować odpowiednie powiadomienie i/lub uzyskać zgodę podczas gromadzenia, przetwarzania, przekazywania i przechowywania danych osobowych w stosownych przypadkach i gdy jest to wymagane przez obowiązujące przepisy prawa;
- zgłaszać wszelkie incydenty związane z utratą, zniszczeniem lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem danych osobowych Globalnemu specjalście ds. ochrony danych na adres Data_Privacy_Officer@iconplc.com.

Dalsze wytyczne:

Ochrona danych osobowych

ICON PLC Group Data Protection Policy
Personal Data Incident and Breach Response Policy and Process
MyICON Data Privacy page

Bezpieczeństwo informatyczne

Firma ICON przechowuje większość swoich informacji oraz informacje, którymi zarządza na rzecz klientów, w formie elektronicznej. Osoby objęte Kodeksem muszą zapewnić ochronę systemów informatycznych i innych zasobów technologicznych, wykorzystywanych do przechowywania tych danych przed zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi, w tym przed uszkodzeniem, ujawnieniem lub nieuprawnionym wykorzystaniem. Zasoby internetowe i komputerowe firmy ICON nie mogą być wykorzystywane do naruszania jakichkolwiek praw ani przepisów.

Wszystkie urządzenia używane podczas zarządzania informacjami spółki muszą być obsługiwane z zachowaniem należytej staranności i zabezpieczone przed nieuprawnionym dostępem. Użytkownikowi nie wolno podejmować prób modyfikowania zasobów systemowych, instalowania wirusów, nielegalnego pozyskiwania dodatkowych zasobów, pogarszania działania jakiegokolwiek systemu ani podejmować prób obejścia zabezpieczenia związanego z dowolnym systemem komputerowym, kontem komputerowym, usługą sieciową lub oprogramowaniem do ochrony danych osobowych.

Polityki IT Security oraz IT Resource Acceptable Use określają standardy bezpieczeństwa służące ochronie przed ryzykiem utraty lub ujawnienia oraz naruszeniem bezpieczeństwa danych, w tym między innymi:

- Osoby objęte Kodeksem nigdy nie powinny ujawniać swojego hasła; hasła powinny zostać natychmiast zmienione, jeśli w jakikolwiek sposób zostały ujawnione.
- Osoby objęte Kodeksem muszą dopilnować, aby przekazywanie przez firmę ICON wszelkich danych odbywało się do właściwego i odpowiedniego odbiorcy (na przykład, informacje Sponsora o badaniu od Sponsora A nie powinny być wysyłane do Sponsora B).
- Osobom objętym Kodeksem zabrania się przesyłania poufnych danych firmy ICON na konta osobiste.
- Dane firmy ICON nie mogą być kopiowane na nośniki wymienne, takie jak napędy USB lub dyski CD/DVD, z jakiegokolwiek powodu bez wyraźnej zgody Działu IT, nawet w celu tworzenia kopii zapasowych. Użycie zatwierdzonych nośników wymiennych w ściśle określonych celach biznesowych musi być zgodne z najnowszymi wymogami bezpieczeństwa informatycznego.
- Osoby objęte Kodeksem nie mogą pobierać ani instalować żadnego oprogramowania, które nie zostało zatwierdzone przez Dział IT Operations lub IT Security.
- Użytkownicy nie mogą korzystać z sieci informatycznej firmy ICON w celu pobierania plików na własny użytek.

Dalsze wytyczne:

Bezpieczeństwo informatyczne

IT Resource Acceptable Use Policy
IT Security Policy

Korzystanie z własności i aktywów firmy ICON

Firma ICON zapewnia Osobom objętym Kodeksem dostęp do Internetu oraz dostęp do różnych urządzeń informatycznych i innych, w tym urządzeń telekomunikacyjnych, komputerów oraz je dostarcza. Zasoby te są dostępne dla użytkownika wyłącznie w celu wykonywania zadań biznesowych oraz związanych z pełnioną przez niego rolą i nie mogą być wykorzystane do celów prywatnych.

Osobom objętym Kodeksem nie wolno używać sprzętu komputerowego lub innej infrastruktury telekomunikacyjnej w imieniu jakiegokolwiek nieupoważnionej strony lub na jej rzecz. Osobom objętym Kodeksem nie wolno używać konta komputerowego innej osoby, udostępniać haseł do swoich kont, podejmować prób odgadnięcia hasła innego użytkownika komputera ani go zmieniać.

Dalsze wytyczne:

Korzystanie z własności i aktywów firmy ICON

[IT Resource Acceptable Use Policy](#)



4. Zasięganie porad i zgłaszanie wątpliwości

Zapytania dotyczące Kodeksu

Zasady określone w Kodeksie są wdrażane i wyjaśniane w formie wewnętrznych polityk, standardów i innych materiałów publikowanych w MyICON, w elektronicznym systemie zarządzania dokumentami firmy ICON oraz we właściwych dla funkcji repozytoriach polityk, standardów, procedur oraz powiązanych materiałów. Niniejszy Kodeks zawiera odniesienia do wielu takich dokumentów. Firma ICON zapewnia również informacje i szkolenia właściwe dla danego stanowiska, w stosownych przypadkach.

Każda Osoba objęta Kodeksem (w tym dyrektorzy niepełniący funkcji wykonawczych w firmie ICON plc), która ma pytania dotyczące tego, jakie powinna podjąć działania natury prawnej lub etycznej, czy też jak interpretować Kodeks w określonej sytuacji, powinna zasięgnąć porady swojego bezpośredniego przełożonego. Jeżeli bezpośredni przełożony nie jest obiektywną stroną trzecią, oraz w zależności od charakteru zapytania, można również skontaktować się z jednym z poniższych źródeł:

- Dział Human Resources
- Partner biznesowy ds. prawnych
- Dział audytu wewnętrznego
- Zespół ds. etyki i zachowania zgodności z przepisami pod adresem legalcompliance@iconplc.com.

Można także zasięgnąć porady za pośrednictwem infolinii ds. etyki (Ethics Line) firmy ICON w portalu „Zadaj pytanie”: icon.ethicspoint.com. Zapytania zgłaszane przez infolinię ds. etyki (Ethics Line) firmy ICON są kierowane do Zarządu firmy ICON plc.

Dyrektor niepełniący funkcji wykonawczych w firmie ICON plc, który ma pytania dotyczące tego, jakie powinien podjąć działania natury prawnej lub etycznej, czy też jak interpretować Kodeks, powinien zasięgnąć porady Prezesa lub Sekretarza spółki ICON plc.

Zgłaszanie podejrzewanych naruszeń Kodeksu

Osoby objęte Kodeksem ponoszą odpowiedzialność za przestrzeganie standardów określonych w niniejszym Kodeksie oraz za zgłaszanie wszelkich podejrzewanych naruszeń Kodeksu. Nawet jeśli pracownik wyłącznie podejrzewa, że doszło do naruszenia, powinien ten fakt zgłosić.

Firma ICON prowadzi politykę „otwartych drzwi” w odniesieniu do zgłaszania wątpliwości oraz faktycznych lub potencjalnych naruszeń Kodeksu. Bezpośredni przełożeni ponoszą odpowiedzialność za promowanie przestrzegania Kodeksu oraz innych polityk zgodności, poprzez prowadzenie polityki „otwartych drzwi” w stosunku do swoich bezpośrednich podwładnych i innych pracowników, którzy mogą się do nich zgłaszać.

Osoby objęte Kodeksem zachęca się do zgłaszania bezpośredniemu przełożonemu podejrzeń naruszenia Kodeksu.

Jeśli pracownikowi jest niezręcznie dokonać zgłoszenia bezpośredniemu przełożonemu lub jeśli jest to niewykonalne, albo jeśli już zgłosił sprawę bezpośredniemu przełożonemu i uważa, że problemem nie zajęto się w odpowiedni sposób może zgłosić swoje wątpliwości za pośrednictwem metody określonej w Speak Up Policy, w tym do:

- Zespołu ds. etyki i zachowania zgodności z przepisami na adres legalcompliance@iconplc.com
- Działu Human Resources
- Działu ds. jakości i zachowania zgodności z przepisami (np. jakość, poważne naruszenie dobrej praktyki (GxP))
- Biura inspektora danych osobowych pod adresem Data_Privacy_Officer@iconplc.com (np. naruszenie danych osobowych)

Można również zgłosić naruszenie lub podejrzenie naruszenia w sposób poufny (lub anonimowy, jeśli jest to dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa) za pośrednictwem [infolinii ds. etyki \(Ethics Line\)](#), zgodnie z opisem na stronie 19.

Firma ICON podlega określonym prawnym i umownym zobowiązaniom wobec klientów, które wymagają zgłaszania pewnych rodzajów spraw, w tym spraw, które rozsądna osoba może uznać za:

- naruszenie obowiązujących przepisów prawa karnego;
- oszustwo;
- naruszenie obowiązujących przepisów antykorupcyjnych lub przeciwdziałających przekupstwu; lub
- naruszenie określonych wymogów amerykańskich programów ochrony zdrowia, takich jak nieprawidłowe naliczenia w ramach państwowych programów ubezpieczeniowych, niestosowne wynagrodzenie za skierowywanie pacjentów lub zatrudnianie/angażowanie osób wykluczonych.

Jeśli istnieją powody, aby sądzić, że którekolwiek z tych działań miało miejsce, Osoby objęte Kodeksem powinny dokonać zgłoszenia Zespołowi ds. etyki i zachowania zgodności z przepisami firmy ICON na adres legalcompliance@iconplc.com lub za pośrednictwem infolinii ds. etyki (Ethics Line).

Infolinia ds. etyki (Ethics Line)

Infolinia ds. etyki Ethics Line jest globalną infolinią wsparcia Speak Up w firmie ICON. Jest to poufny kanał, za pośrednictwem którego można zadawać pytania i zgłaszać wątpliwości, online lub telefonicznie, dotyczące niniejszego Kodeksu oraz zasad go wdrażających.

Administratorem infolinii ds. etyki (Ethics Line) jest niezależna firma. Infolinia jest dostępna 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu i może obsługiwać połączenia w ponad 75 językach. Zgłoszenia mogą być dokonywane anonimowo, jeśli zezwalają na to obowiązujące przepisy prawa.

Informacje dotyczące zgłoszonych wątpliwości i zapytań będą traktowane z zachowaniem poufności. Wszelkie szczegóły zgłoszenia zostaną udostępnione na zasadzie ograniczonego dostępu i tylko wtedy, gdy będzie to absolutnie niezbędne do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. Dodatkowe informacje dotyczące infolinii ds. etyki (Ethics Line) znajdują się w Speak Up Policy.



Infolinia ds. etyki
(Ethics Line)

Dostęp do infolinii ds. etyki (Ethics Line) można uzyskać za pośrednictwem strony głównej MyICON, bezpośrednio pod adresem [ICON.ethicspoint.com](https://icon.ethicspoint.com) lub za pomocą kodu QR.

Działania następcze i postępowanie wyjaśniające

Wszystkie zgłoszenia potencjalnych naruszeń Kodeksu będą traktowane poważnie, a firma ICON zobowiązuje się do pełnego i właściwego zbadania wszystkich zarzutów. W przypadku złożenia zgłoszenia i wszczęcia postępowania wyjaśniającego Osoby objęte Kodeksem są zobowiązane do współpracy podczas takiego postępowania.

W przypadku stwierdzenia zasadności zgłoszenia firma ICON niezwłocznie podejmie odpowiednie działania naprawcze, w terminie i zgodnie z osądem kierownictwa wyższego szczebla firmy ICON i/lub Zarządu (w stosownych przypadkach).

Polityka zakazu działań odwetowych

Firma ICON nie toleruje działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze wypowiadają się w związku z potencjalnym, postrzeganym lub faktycznym naruszeniem niniejszego Kodeksu lub jakimkolwiek innym niewłaściwym postępowaniem. Wszelkie działania odwetowe lub groźby odwetu wobec Osoby objętej Kodeksem, która w dobrej wierze zgłasza naruszenie Kodeksu będą same w sobie uznawane za naruszenie Kodeksu. Każde zgłoszenie działań odwetowych zostanie dokładnie zbadane.

Postępowanie dyscyplinarne

Postępowanie, które narusza niniejszy Kodeks, jest sprzeczne z warunkami zatrudnienia w firmie ICON.

Jeżeli w wyniku postępowania wyjaśniającego potwierdzi się, że doszło do naruszenia Kodeksu, naruszenie może stanowić podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy, zgodne z obowiązującymi przepisami prawa. Przy określaniu postępowania dyscyplinarnego należy uwzględnić wszystkie istotne czynniki, w tym rodzaj i wagę naruszenia oraz fakt, czy już wcześniej doszło do podobnych naruszeń.

Zmiany w Kodeksie

Kodeks może zostać zmieniony przez firmę ICON (wedle jej wyłącznego uznania) w dowolnym momencie.

Dalsze wytyczne:

Zasięganie porad i zgłaszanie wątpliwości

Speak Up Policy

Strona MyICON dotycząca etyki i przestrzegania przepisów

Historia dokumentu

Data wejścia w życie	Wersja	Krótkie podsumowanie zmian
1 czerwca 2023 r.	5.0	Drobne aktualizacje – w tym aktualizacja odniesień do relacji w miejscu pracy konfliktu interesów
22 października 2024 r.	6.0	Drobne aktualizacje – w tym aktualizacja części „Wolność zrzeszania się”.
21 stycznia 2026 r.	7.0	Drobna aktualizacja sekcji „Wiadomość od naszego prezesa” w związku ze zmianą prezesa.



Siedziba główna firmy ICON plc

South County Business Park
Leopardstown, Dublin 18
Irlandia

NR TEL.: (IRL) +353 1 291 2000

NR TEL.: (US) +1 215 616 3000

FAKS +353 1 247 6260

[ICONplc.com/contact](https://iconplc.com/contact)