Code de déontologie



Approuvé le 21 janvier 2026

ICONplc.com

Sommaire

Message de notre PDG 3

Introduction 4

Applicabilité et supervision 4

1. Pratiques commerciales responsables, honnêtes et légales 5

Anti-corruption 5

Conflits d'intérêts 6

Cadeaux, divertissements et frais de représentation 7

Engagement des fournisseurs 8

Interdiction d'exercer et exclusions 8

Réglementations relatives aux soins de santé et aux essais cliniques 9

Activités politiques 9

Contrats pour les marchés publics 9

Commerce international, sanctions et loi anti-boycott 9

Loi sur la concurrence 10

2. Notre lieu de travail 11

Respect des employés, traitement équitable et non-discrimination 11

Liberté d'association 11

Droits de l'Homme 12

Substances interdites 12

Hygiène et sécurité 12

Développement durable et environnement 13

3. Protection des actifs et des informations 14

Informations confidentielles 14

Loi sur le délit d'initié et les valeurs mobilières 14

Réseaux sociaux 14

Propriété intellectuelle 15

Intégrité des dossiers 15

Protection des données personnelles 16

Sécurité des informations 16

Utilisation des biens et des actifs d'ICON 17

4. Demande de conseil et expression d'une inquiétude 18

Questions concernant le code 18

Signalement d'infractions du code suspectées 18

Ligne de conduite éthique 19

Suivi et investigations 19

Politique anti-représailles 19

Sanctions disciplinaires 19

Amendements au code 19

Historique du document 20

Message de notre PDG

Chez ICON, notre mission est d'améliorer la vie des patients en accélérant le développement des médicaments et dispositifs de nos clients par le biais de solutions innovantes. Nous sommes guidés dans cette mission par les valeurs centrales d'ICON : intégrité, agilité, collaboration et inclusion.

Notre Global Code of Ethical Conduct établit les principes qui appuient notre engagement en matière d'intégrité. Le Code décrit la façon dont nous intégrons nos principes éthiques dans des pratiques commerciales et la culture en faisant preuve d'honnêteté, de transparence et de conformité tant à la lettre qu'à l'esprit des lois et règlements qui s'appliquent à notre société. Notre engagement en matière d'intégrité fournit le fondement de nos relations avec nos collègues, clients, partenaires, fournisseurs et les communautés que nous servons.

Le Code ne se substitue pas au bon jugement et au bon sens et n'a pas pour intention d'envisager toutes les situations et tous les scénarios possibles. Il a plutôt pour intention de fournir des attentes de base qui s'appliquent au quotidien, quelles que soient les pressions commerciales. Vous devez lire le Code dans son intégralité et poser des questions si quelque chose n'est pas clair.

Nous devons nous tenir nous-mêmes ainsi que nos collaborateurs pour responsables en matière de respect et d'incarnation des valeurs d'ICON. Si vous savez ou soupçonnez que vos actions ne sont pas convenables, abstenez-vous de les entreprendre. Si vous avez des questions, demandez des conseils ou des éclaircissements. Si vous croyez qu'il y a eu un manquement, signalez-la à l'aide d'un des canaux décrits dans la Speak Up Policy.

Chacun d'entre nous est essentiel pour satisfaire à nos engagements éthiques. Je vous remercie pour tout ce que vous faites pour qu'ICON soit un partenaire et un employeur de choix dans le monde entier.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.



Barry Balfe
Président-directeur général, ICON plc



Introduction

Les valeurs d'ICON définissent une vision commune de la façon dont nous mesurons le succès, non seulement par les résultats que nous obtenons, mais aussi par la façon dont nous les obtenons.

Ces valeurs reflètent notre engagement à faire les bons choix dans toutes les facettes de notre travail. Nous avons un code moral fort, comprenons que nos actions ont des effets sur les autres et nous tenons mutuellement responsables, par là-même respectant les clients, les actionnaires, les patients et les partenaires.

Nous avons défini la norme pour la conduite commerciale dans ce Global Code of Ethical Conduct (le « Code »), un document qui reflète nos valeurs et définit des attentes pour les interactions commerciales et nous menons les deux dans et en dehors d'ICON. Dans tout le Code, vous trouvez des références aux politiques et procédures qui fournissent une explication supplémentaire relative aux attentes d'ICON.

Il n'apporte pas une réponse à chaque cas de figure potentiel et ne se substitue pas à votre responsabilité individuelle au titre de laquelle nous devons faire preuve de discernement et de bon sens.



Si vous avez des doutes quant au comportement à adopter dans un cas particulier, posez-vous les questions suivantes :

- **Mon comportement est-il légal ?**
- **Est-il conforme au Code ?**
- **Est-il conforme aux autres politiques et procédures d'ICON ?**
- **Mes actions sont-elles équitables et honnêtes ?**
- **Mon comportement pourrait-il avoir des conséquences négatives pour ICON ou pour moi ?**
- **Que penseraient ma famille et mes amis de mon comportement ?**
- **Serais-je gêné(e) si cela devenait public ?**
- **Existe-t-il d'autres solutions que mes actions ?**
- **Devrais-je contacter quelqu'un avant d'agir ?**

Si les réponses à ces questions ne fournissent pas les conseils dont vous avez besoin, demandez conseil à votre supérieur hiérarchique, à d'autres membres de la direction ou à un employé qui a la bonne expertise. Consultez la Speak Up Policy pour obtenir plus d'informations relatives aux questions et inquiétudes spécifiques à poser et exprimer.

Applicabilité et supervision

Le Code couvre l'ensemble des dirigeants, des administrateurs (y compris les membres non exécutifs qui remplissent des obligations d'administrateurs d'ICON plc) et des employés (conjointement désignés les « Personnes concernées » aux fins du Code) d'ICON plc, de ses filiales et de ses succursales. L'ensemble des Personnes concernées doit lire attentivement et comprendre le contenu de ce Code, et toujours agir en son sens. En outre, tous les employés sont tenus de confirmer qu'ils ont lu et compris le code de déontologie à l'issue du cours obligatoire de remise à niveau sur l'éthique au niveau mondial en signant le code via le formulaire d'achèvement de la formation en ligne.

Le Comité des candidatures, du développement durable et de la gouvernance du Conseil d'administration d'ICON plc (le « Comité ») est chargé de la supervision de ce Code. Le Comité a délégué ses responsabilités quotidiennes aux membres de l'équipe de direction d'ICON afin de veiller à ce que le Code et les politiques et procédures visées dans le Code soient appropriées et correctement mises en œuvre.

Ce Code est un document évolutif et est revu régulièrement afin de toujours répondre à nos obligations légales et refléter les meilleures pratiques.

1. Pratiques commerciales responsables, honnêtes et légales

Les Personnes concernées se comportent de façon éthique et respectent l'ensemble des lois, règlements et codes de bonnes pratiques de notre secteur ainsi que nos politiques et normes d'entreprise qui régissent les échanges d'ICON avec les parties externes. Les parties externes sont notamment les professionnels de santé, les établissements de santé, les responsables des organismes de réglementation, les fonctionnaires ou les agents publics, les prestataires, les fournisseurs, les clients et toute autre entité ou personne n'appartenant pas au groupe ICON plc. Les interactions avec des parties externes ne doivent pas avoir, ou même sembler avoir, d'influence inappropriée sur nos décisions.

Interactions des principales parties prenantes

Des lois et réglementations spécifiques sont généralement prévues pour régir les échanges avec les professionnels de santé (PS) et les fonctionnaires. Les Personnes concernées doivent exercer un soin et une vigilance particuliers lors de l'interaction avec ces parties externes et doivent se familiariser avec les lois et réglementations applicables au travail qu'elles effectuent. Vous devez veiller à ce que vos actions :

- Soient conformes aux politiques et procédures d'ICON
- Servent une fin professionnelle légitime
- N'interfèrent pas ou ne semblent pas interférer avec le jugement médical indépendant d'un PS ou avec l'exécution des obligations d'un fonctionnaire.



Anti-corruption

La corruption de toute nature est strictement interdite. Les Personnes concernées ne doivent pas faire, promettre, autoriser, offrir ou fournir, directement ou indirectement, quelque chose de valeur à quiconque dans le but d'influencer de manière indue toute action ou décision visant à obtenir ou à conserver un marché, ou à obtenir un avantage indu pour ICON ou pour eux-mêmes. La corruption est incompatible avec la culture et les valeurs d'ICON et enfreint les lois applicables, y compris l'U.S. Foreign Corrupt Practices Act, l'U.K. Bribery Act, l'U.S. Anti-Kickback Statute Code et les lois et règlements similaires dans le monde entier. La corruption est interdite par ce Code quel que soit l'environnement réglementaire local et que la conformité à la politique de la société résulte ou non en une perte d'activité.

Les paiements aux parties externes ne doivent concerner que des services légitimes, être raisonnables et représenter une juste valeur marchande. Les Personnes concernées ne doivent rien offrir de valeur à une partie externe dans le but de l'influencer ou de l'inciter à acheter ou prescrire un produit ou service de soins de santé éventuellement pris en charge par le gouvernement national ou local (par ex., Medicare ou Medicaid aux États-Unis).

Des justificatifs précis doivent être produits et conservés pour les versements à des parties externes. Les versements à des fonctionnaires en vue d'accélérer ou d'obtenir l'exécution de mesures gouvernementales non discrétionnaires ordinaires, appelés paiements de « facilitation » ou « pots-de-vin », sont interdits.

Autres directives :
Anti-corruption

Global Anti-Corruption Compliance Policy
Global Policy on Interactions with Healthcare Professionals
Page MyICON Ethics and Compliance
Corporate Sponsorship and Donations Policy

Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient quand l'intérêt privé d'une Personne concernée (ou ceux de quelqu'un étroitement associé à une Personne concernée) diffère ou peut être perçu comme interférant avec l'intérêt d'ICON. Émettre des jugements, prendre des décisions ou entreprendre des actions lorsque l'on fait face à un conflit d'intérêts peut faire en sorte qu'il est difficile de travailler pour ICON objectivement et efficacement ; cela peut avoir des conséquences juridiques et/ou réglementaires.

Les Personnes concernées qui agissent au nom d'ICON ne doivent pas permettre aux activités et intérêts extérieurs d'interférer avec les meilleurs intérêts d'ICON ou avec leurs obligations vis-à-vis d'ICON. Les Personnes concernées doivent reconnaître et éviter les situations qui peuvent provoquer un conflit d'intérêts réel ou apparent, et doivent révéler les conflits potentiels quand ils surviennent.

Afin d'examiner et d'évaluer de façon appropriée des situations spécifiques, les Personnes concernées doivent révéler tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent à leur supérieur hiérarchique, partenaire commercial RH ou équipe Ethics and Compliance (legalcompliance@iconplc.com) à l'aide du processus décrit dans la politique Global Conflict of Interest Policy.

Éviter un conflit d'intérêts peut ne pas toujours être possible ou pratique mais il est toujours nécessaire de le communiquer. Cela doit se faire en temps voulu et doit idéalement avoir lieu dès que vous identifiez qu'il peut y avoir un conflit d'intérêts.

Les conflits d'intérêts fréquents incluent, sans s'y limiter :

- **Emploi extérieur (p. ex., avoir un second emploi avec un client ICON, fournisseur ou concurrent)**
- **Fournir des services de consultation à une entité à but lucratif**
- **Relations sur le lieu de travail (par ex., une relation romantique ou intime entre des personnes faisant partie d'une chaîne hiérarchique ou lorsque l'une des personnes peut influencer la carrière ou la rémunération de l'autre)**
- **Relations familiales sur le lieu de travail (p. ex., employer ou superviser quelqu'un auquel vous être étroitement lié en tant que membre de votre famille)**
- **Intérêts financiers personnels (p. ex., posséder une part substantielle d'un fournisseur d'ICON tout en étant en mesure d'influencer les activités d'ICON en faveur de ce dernier)**
- **Vendre des produits et des services à ICON**
- **Engagements politiques personnels qui pourraient entrer en conflit avec les intérêts d'ICON**
- **Recevoir des frais, commissions, réductions, cadeaux, divertissements ou services inappropriés (p. ex. recevoir de l'argent d'un partenaire commercial)**
- **Faire partie du conseil d'administration d'une organisation à but non lucratif qui sollicite ou reçoit des financements d'ICON.**

Autres directives :
Conflit d'intérêts

Global Conflict of Interest Policy
Page MyICON Ethics and Compliance
Corporate Sponsorship and Donations Policy



Cadeaux, divertissements et frais de représentation

Les Personnes concernées ne doivent pas offrir ou accepter des cadeaux, des paiements, des remises, des frais de représentation, des faveurs ou des services personnels à ou de la part de parties externes si ces derniers influencent ou pourraient sembler influencer leur destinataire de manière inappropriée dans le cadre de son travail. Même un soupçon d'irrégularité dû au don ou à la réception de cadeaux, de divertissements ou de frais de représentation peut avoir de graves conséquences matérielles préjudiciables tant pour ICON que pour les individus impliqués.

C'est un domaine dans lequel la perception joue un rôle essentiel. Si un cadeau, un divertissement ou des frais de représentation peuvent être perçus comme susceptibles d'affecter votre jugement ou celui d'une partie externe ou des décisions que vous prenez dans le cadre de votre travail pour ICON, ils sont inappropriés.

Tous les cadeaux, divertissements et/ou frais de représentation doivent se conformer à ces principes clés :

1. Ils doivent être :

- Raisonnables et modestes
- Peu fréquents
- Appropriés pour l'occasion
- Autorisés en vertu des lois et réglementations locales et des normes de conduite de l'employeur/organisme professionnel du destinataire
- Conforme aux coutumes et normes locales
- Associés à un objectif commercial légitime d'ICON, p. ex. une discussion/présentation commerciale pour échanger des informations d'échange commerciales ou une démonstration ou une explication des services ou informations d'ICON directement liés à l'exécution des services par le destinataire dans le cadre d'un essai clinique.

2. Ils ne doivent PAS :

- Avoir pour objectif d'induire ou d'influencer le résultat d'une étude clinique, ou d'obtenir un avantage indu pour la personne ou entité qui offre le cadeau, le divertissement ou les frais de représentation
- Être un pot-de-vin, un dessous de table ou une commission occulte (p. ex., dans le but d'obtenir ou de conserver un marché, ou d'obtenir un avantage indu, comme l'obtention d'un traitement fiscal favorable)
- Être généreux et excessifs
- Prendre la forme d'argent/des coupons ou équivalents de trésorerie (les cartes ou certificats cadeaux physiques ou virtuels ne sont pas autorisés)
- Être donnés à un investigateur ou au personnel d'un centre dans le but d'inciter le recrutement de patients ou en reconnaissance pour le recrutement des patients
- Pouvoir raisonnablement être perçus comme un des éléments ci-dessus.

Certaines lois locales ou nationales ou codes professionnels et certaines exigences des clients peuvent interdire ou imposer des restrictions plus sévères sur les cadeaux, les divertissements et les frais de représentation que la politique d'ICON, particulièrement eu égard aux PS et fonctionnaires. Il est important que vous consultiez les exigences locales ou régionales ou les restrictions du client avant de donner ou recevoir un cadeau, un divertissement ou des frais de représentation.

La Global Gifts, Entertainment and Hospitality Policy établit les limites prédéfinies et les seuils d'approbation au niveau régional pour certains types de cadeaux, divertissements et/ou frais de représentation. Les Personnes concernées doivent examiner ces exigences avant de donner ou recevoir des cadeaux, des frais de représentation ou des divertissements.

Autres directives :
Cadeaux, divertissements et frais de représentation

Global Anti-Corruption Compliance Policy
Global Gifts, Entertainment and Hospitality Policy
Global Policy on Interactions with Healthcare Professionals
Page MyICON Ethics and Compliance



Engagement des fournisseurs

ICON est déterminé à ne travailler qu'avec les fournisseurs qui satisfont à des normes de comportement élevées.

Nous sélectionnons nos fournisseurs et les prestataires selon des normes de qualité et de conformité, le prix, la livraison, le service et la réputation. Les prestataires doivent accepter de respecter les principes stipulés dans le Global Supplier Code of Conduct d'ICON qui incorpore les principes de la Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI) pour la gestion de chaîne d'approvisionnement responsable. Tous les fournisseurs et prestataires ICON doivent mener leurs activités conformément aux lois et réglementations applicables, y compris, mais sans s'y limiter, à celles portant sur l'esclavage moderne.

Pour engager un fournisseur ou un prestataire, les Personnes concernées doivent :

- Vérifier ses qualifications
- Respecter les obligations des POS d'ICON pour l'évaluer et le valider
- Les rémunérer uniquement pour les services faisant l'objet de contrats
- S'assurer que les accords sur les honoraires sont clairement documentés
- S'assurer que les montants correspondent raisonnablement à la valeur équitable du marché
- Éviter de créer un quelconque conflit d'intérêts, réel ou potentiel
- Les rémunérer uniquement après réception d'une facture suffisamment détaillée et conforme aux autorisations de validation financière internes
- Ne pas exiger ou autoriser un fournisseur ou prestataire à effectuer un paiement qui, d'après vous, pourrait constituer un pot-de-vin
- Détenir l'autorité et les autorisations nécessaires et engager des experts internes appropriés avant de conclure des transactions avec ce fournisseur ou prestataire.

Autres directives :
Engagement des fournisseurs

Global Supplier Code of Conduct

Interdiction d'exercer et exclusions

Afin de se conformer aux exigences légales applicables et aux engagements des clients, ICON interdit l'embauche ou l'engagement d'une personne ou entité exclue, suspendue ou déclarée inéligible de quelque manière que ce soit à réaliser une étude de recherche clinique par un ministère, une agence ou des programmes gouvernementaux, dont des programmes fédéraux américains de soins de santé, d'approvisionnement ou de non-approvisionnement, ou de quiconque ayant été condamné ou faisant l'objet d'une enquête pour un délit relatif à une fraude en matière de soins de santé et/ou une mauvaise gestion d'une recherche clinique, mais n'ayant pas encore été exclu, suspendu ou déclaré inéligible.

Les Personnes concernées et les prestataires de services d'ICON ne doivent pas non plus faire l'objet d'une perte ou d'une restriction quelconque d'une licence professionnelle obligatoire, ou d'une certification ou d'autres privilèges connexes nécessaires pour réaliser les services relatifs à ICON.

Les Personnes concernées qui ont été exclues, suspendues ou déclarées inéligibles de quelque manière que ce soit, ou qui font l'objet d'une enquête à ce titre, doivent immédiatement informer leur responsable RH local qui doit à son tour notifier l'équipe Ethics and Compliance.



Réglementations relatives aux soins de santé et aux essais cliniques

ICON s'engage à réaliser les activités de développement de médicaments et de dispositifs médicaux conformément aux lois, règles et réglementations en vigueur dans le monde entier et les International Conference on Harmonisation Guidelines.

Les Personnes concernées et les tiers contractés doivent respecter les normes, procédures et processus spécifiés dans les documents relatifs aux médicaments, aux dispositifs médicaux et aux essais cliniques conformément à l'ensemble des réglementations de la recherche clinique et des soins de santé, les procédures opérationnelles standard d'ICON et les procédures et exigences d'étude en vigueur.

ICON doit être préparé à toute inspection à tout moment concernant les exigences réglementaires de recherche clinique, y compris les bonnes pratiques cliniques, les bonnes pratiques de laboratoire clinique, les bonnes pratiques de pharmacovigilance, les bonnes pratiques de fabrication, les bonnes pratiques de recherche et toutes les autres obligations qui s'appliquent aux activités d'ICON.

Nous sommes tenus de maintenir et de respecter nos procédures opérationnelles standard mettant en œuvre les obligations réglementaires en vigueur en matière de bonnes pratiques de laboratoire (BPL), de bonnes pratiques de fabrication (BPF) et de bonnes pratiques cliniques (BPC), et de nous conformer aux autres obligations d'organes de réglementation qui s'appliquent le cas échéant.

Autres directives :
Réglementations relatives aux soins de santé et aux essais cliniques

Global Policy on Interactions with Healthcare Professionals
Base de données de renseignements réglementaire
Sites Internet des autorités de réglementation/sanitaires nationales/régionales

Activités politiques

Les Personnes concernées ne peuvent pas offrir ou utiliser des fonds ou des biens de la société, ou des services des employés pour soutenir un quelconque parti politique, fonctionnaire, comité ou candidat à un mandat politique sans l'autorisation formelle de l'équipe Ethics and Compliance via legalcompliance@iconplc.com. Le soutien financier et l'engagement ne peuvent être approuvés que s'ils sont autorisés par la législation applicable.

Les employés peuvent choisir de soutenir un parti politique en y allouant leur temps, leur argent ou d'autres ressources. ICON ne remboursera pas ce type de contributions.

Contrats pour les marchés publics

ICON respecte les réglementations des contrats pour les marchés publics et l'approvisionnement en lien avec le gouvernement, y compris les U.S. Federal Acquisition Regulations (FAR) applicables. Les Personnes concernées qui travaillent sur des projets financés par un gouvernement doivent se familiariser avec les exigences légales applicables et peuvent être tenus de divulguer certaines informations financières relatives à ces contrats.

Commerce international, sanctions et lois anti-boycott

ICON s'engage à se conformer aux exigences commerciales internationales applicables. Les activités dans ce domaine peuvent être évidentes, telles que le déplacement de produits d'un pays à un autre ; ou moins apparentes, telles que le transfert de connaissances entre des ressortissants étrangers.

ICON doit se conformer aux coutumes applicables et aux exigences des tâches associées avec des importations ainsi qu'aux lois qui gouvernent l'exportation, la ré-exportation et le transfert de biens, services et informations.

Les Personnes concernées responsables du déplacement de biens par-delà les frontières douanières ou de la supervision des fournisseurs qui déplacent les biens par-delà les frontières douanières au nom d'ICON ou de ses clients doivent comprendre et se conformer à toutes les lois et règlements d'importation et d'exportation applicables.

Les lois de sanctions économiques limitent et interdisent des transactions commerciales spécifiques, y compris les importations, exportations, investissements ou autres transactions avec des pays, organisations et/ou personnes cibles identifiés. Les Personnes concernées ne peuvent pas effectuer des transactions ou transferts de valeur interdits par les lois sur les sanctions applicables. Les Personnes concernées qui supervisent les fournisseurs responsables du déplacement transfrontalier des produits et du paiement et/ou de la réception de financements transfrontaliers doivent se familiariser avec les contrôles de sélection des sanctions économiques de la société gérés par l'organisation de l'approvisionnement mondial.

Les lois anti-boycott américaines interdisent et/ou pénalisent les actions qui soutiennent certains boycotts économiques internationaux non reconnus par le gouvernement américain. L'activité couverte inclut le fait de refuser de faire des affaires avec des parties sur liste noire ou pays boycottés, de fournir des informations sur les relations avec d'autres et de refuser d'engager une personne sur la base de sa religion ou de sa nationalité. Les Personnes concernées doivent signaler les demandes de s'adonner à une activité interdite en vertu des lois anti-boycott à l'équipe Ethics and Compliance via legalcompliance@iconplc.com.

Autres directives :
Commerce international, sanctions et lois anti-boycott

Page MyICON Ethics and Compliance

Loi sur la concurrence

ICON respecte l'ensemble des lois anti-trust et des lois sur la concurrence en vigueur dans le monde entier. Les lois anti-trust interdisent les accords qui restreignent le commerce, promeuvent ou créent une puissance monopolistique et soutiennent des méthodes de concurrence inéquitables.

Les Personnes concernées ne doivent pas s'adonner aux activités anti-concurrence suivantes :

– Conclure des accords avec des concurrents pour déterminer les prix, allouer les marchés, participer à des boycotts ou coordonner les stratégies de marketing ou de vente

– Partager des informations sur les prix ou d'autres informations concurrentielles sensibles avec des tiers

– Collecter ou utiliser une veille concurrentielle à l'aide de moyens illégaux ou contraires à l'éthique

Lors de la collaboration avec les concurrents via des associations commerciales et des groupes d'établissement de normes, les Personnes concernées doivent être doivent faire preuve de prudence quant au moment et à la manière dont les prix et autres informations concurrentielles sensibles sont partagés.

Les questions en lien avec les lois sur la concurrence doivent être adressées à l'équipe Ethics and Compliance via legalcompliance@iconplc.com.



2. Notre lieu de travail

ICON reconnaît que son succès est dû aux connaissances, à l'expérience et aux efforts de ses employés et partenaires. Nous accordons de l'importance à la contribution de chaque personne et nous nous devons de traiter chacune avec dignité et respect, indépendamment de la fonction, du poste ou de ses liens.

Respect des employés, traitement équitable et non-discrimination

Nous croyons en l'égalité des chances pour tous les employés, quels que soient le sexe, la race, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap physique ou mental, l'âge, la grossesse, la religion, le statut de vétéran/ancien combattant, l'origine ou tout autre statut légalement protégé.

Les Personnes concernées doivent se montrer respectueuses dans leurs interactions relatives au commerce en évitant tout comportement impropre ou offensant ou qui pourrait constituer une intimidation, une agression ou une discrimination. ICON ne tolère pas le harcèlement physique, sexuel, racial, psychologique, verbal ou autre. Nous ne tolérons pas les avances sexuelles ni le contact physique non consentis, les gestes et propos à caractère sexuel, ni l'affichage ou la circulation de photographies, animations, blagues ou autres supports à caractère sexuel.

Les Personnes concernées doivent immédiatement signaler les cas d'intimidation, d'agression et/ou de discrimination à leur supérieur hiérarchique ou représentant local des ressources humaines à l'aide du processus établi dans la Dignity and Respect at Work Policy. ICON interdit les représailles à l'encontre d'un employé qui rejette, proteste ou se plaint de bonne foi d'une discrimination illégale ou d'un harcèlement.

Autres directives :
Respect des employés, traitement équitable et non-discrimination

Dignity and Respect at Work Policy

Manuels de l'employé locaux

Liberté d'association

ICON encourage la communication ouverte, le dialogue, l'engagement réel et la coopération pour résoudre les problèmes liés au lieu de travail. Nous respectons les droits, conformément aux lois et réglementations locales, de se syndiquer ou non, de se faire représenter ou de rejoindre des comités d'entreprise. Les Personnes concernées peuvent communiquer de façon ouverte avec la direction concernant les conditions de travail, sans menace de représailles, intimidation, discrimination ou harcèlement. ICON collabore avec les syndicats et les comités d'entreprise le cas échéant.

Négociation collective :

- **Les Personnes concernées sont en droit de négocier collectivement et de comprendre comment soulever des problèmes s'ils le souhaitent. Si des conventions collectives sont prévues, elles sont communiquées aux employés de manière appropriée. Si les lois locales restreignent les syndicats, les Personnes concernées peuvent former des comités du personnel, si elles le souhaitent.**

Syndicat et droits de représentation des employés :

- **Les représentants des employés bénéficient d'un laps de temps raisonnable et d'un accès aux installations pour assumer leur fonction, conformément aux lois locales, le cas échéant.**



Droits de l'Homme

ICON reconnaît l'importance de promouvoir les droits de l'Homme fondamentaux et les principes de travail dans nos opérations.

ICON soutient les principes contenus dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, le Pacte mondial de l'ONU, les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales et le droit du travail et les principes de l'initiative de la chaîne d'approvisionnement pharmaceutique pour la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. Ces principes de travail fondamentaux incluent l'interdiction du travail des enfants, et l'interdiction de la main-d'œuvre forcée sous toutes ses formes, le soutien à la liberté d'association et au droit de négociation collective, et la protection contre la discrimination illégale.

ICON applique une tolérance zéro concernant la main-d'œuvre forcée, l'esclavage et le trafic d'êtres humains. Ni ICON ni les fournisseurs d'ICON ne peuvent utiliser de la main-d'œuvre forcée, asservie, en servitude ou carcérale involontaire.

ICON interdit strictement l'utilisation de toute forme de travail par des enfants qui n'ont pas l'âge minimum local pour travailler, qui ont un âge auquel l'enseignement est obligatoire ou un des âges définis dans les conventions clés de l'Organisation internationale du travail (selon celui qui est le plus élevé).

Le Global Supplier Code of Conduct d'ICON renforce l'engagement d'ICON par rapport aux droits de l'Homme en interdisant le recours à la main-d'œuvre forcée et toute forme de travail des enfants.

Autres directives :
Droits de l'Homme

Global Supplier Code of Conduct

Substances interdites

Les employés ne doivent pas être sous l'influence de l'alcool ou d'une substance contrôlée au travail. Vous pouvez consommer de l'alcool lors d'un évènement ou d'un repas d'ICON si cela est approprié et autorisé par la direction locale et uniquement si cela ne met en danger ni vous ni les autres, n'entrave pas votre capacité à effectuer votre travail et ne porte pas atteinte à la réputation d'ICON. La consommation de substances illicites et la consommation inappropriée d'alcool ou de médicaments en vente libre sur le lieu de travail sont interdites.

Hygiène et sécurité

La santé et la sécurité des employés, clients et patients de l'essai clinique sont des priorités fondamentales. ICON continue de s'efforcer d'identifier, de réduire et de surveiller les risques sanitaires et environnementaux existants ou émergents associés à nos activités. Nous encourageons nos employés à contribuer et à communiquer au sujet de nos efforts.

Les Personnes concernées doivent travailler de manière sûre et responsable, se protéger et protéger leurs collègues, les visiteurs et l'environnement. Elles doivent se familiariser et se conformer aux réglementations environnementales locales et à toutes les formations sur la santé et la sécurité spécifiques à leur rôle.

Les Personnes concernées doivent respecter ces exigences clés sur la santé et la sécurité :

- Prendre des précautions sécuritaires appropriées afin d'assurer la sécurité de l'environnement de travail.
- Signaler immédiatement les situations dangereuses ou autres risques sanitaires et sécuritaires à la personne compétente sur chaque site.
- Porter l'équipement ou la tenue de protection requis pour leur poste.
- Le contact physique hostile, l'intimidation, les menaces ou la violence sont interdits sur le lieu de travail.
- La possession d'armes à feu ou d'armes sur le lieu de travail ou pendant le travail est interdite.

Les Personnes concernées doivent informer leur supérieur hiérarchique ou la sécurité locale des éléments suivants :

- Problème de santé susceptible d'affecter leur capacité à exécuter les tâches requises en toute sécurité
- Dommage corporel survenu sur le lieu de travail
- Activité suspecte, personnes non autorisées, menaces pour la sécurité, situations d'urgence réelles ou potentielles ou dommage corporel nécessitant des soins médicaux d'urgence

Autres directives :
Hygiène et sécurité

Global Safety Management Policy
Manuels de l'employé locaux

Développement durable et environnement

ICON reconnaît que la santé des gens et de la planète sont inextricablement liés. Le changement climatique peut non seulement perturber la façon dont nous faisons des affaires, mais aussi nuire à la santé humaine. Pour obtenir de meilleurs résultats pour les patients et améliorer la santé publique, nous nous engageons à jouer un rôle dans la lutte contre le changement climatique.

À ICON, nous avons pour but d'être un intendant responsable de l'environnement naturel en gérant et réduisant nos émissions de gaz à effet de serre (GES), notre consommation énergétique et notre production de déchets. Nous nous engageons à intégrer le développement durable dans les opérations quotidiennes, à conserver des stratégies et cibles environnementales globales et à mettre à jour les priorités environnementales à mesure que nos activités et la science applicable évoluent. Nous nous conformons à la lettre et à l'esprit des lois environnementales applicables à nos activités.

Autres directives :
Développement durable et environnement

ICON Environmental Management Policy
ICON Environmental Management Plan



3. Protection des actifs et des informations

ICON s'engage à assurer une intendance responsable des actifs corporels et incorporels qu'elle gère pour elle-même et au nom de nos clients et partenaires.

Informations confidentielles

Les Personnes concernées doivent protéger les informations confidentielles d'ICON et des clients de tout accès ou divulgation inapproprié(e) ou non autorisé(e) à des personnes non autorisées. L'accès aux informations et dossiers de la société est réservé à des fins professionnelles légitimes. Les Personnes concernées doivent prendre des précautions appropriées pour maintenir la confidentialité des informations non publiques.

Les Personnes concernées peuvent avoir connaissance d'informations concernant l'activité d'ICON et celle de nos clients et tiers, y compris de clients actuels ou potentiels, fournisseurs, transactions ou modalités commerciales, informations techniques, stratégies, activités, plans et informations financières. Ces informations sont confidentielles et les Personnes concernées doivent garantir la confidentialité la plus stricte de ces informations et protéger leur sécurité pendant et après leur contrat de travail ou engagement auprès d'ICON.

Lois sur le délit d'initié et les valeurs mobilières

ICON se conforme à l'ensemble des lois et réglementations américaines et étrangères relatives aux valeurs mobilières, notamment les lois sur le délit d'initié.

ICON interdit à quiconque d'acheter, vendre ou céder de toute autre manière les valeurs mobilières d'ICON ou d'une autre société lorsqu'en possession d'informations non publiques essentielles concernant l'activité d'ICON ou de cette autre société. Les informations non publiques essentielles sont les informations qui n'ont pas été rendues publiques, qui sont en lien direct ou indirect avec ICON ou toute autre société associée à ICON, et qui, si elles étaient rendues publiques, pourraient avoir un effet sur le cours des valeurs mobilières d'ICON plc ou d'une autre société associée à ICON.

ICON interdit l'utilisation d'informations non publiques essentielles obtenues dans le cadre d'un emploi ou de tout accord contractuel avec ICON à des fins personnelles. Les Personnes concernées doivent éviter la diffusion publique d'informations non publiques concernant l'entreprise, les stratégies, les activités et les plans d'ICON, dont la divulgation pourrait influencer les transactions des investisseurs relatives aux titres d'ICON.

Les interdictions liées au délit d'initié s'appliquent aux transactions, conseils et recommandations de quiconque, y compris l'ensemble des personnes associées à ICON, si les informations en question sont « essentielles » et « non publiques ». Les interdictions s'appliquent à toute personne qui achète ou vend une action d'ICON sur la base d'informations non publiques essentielles qu'elle a obtenues concernant ICON, ses clients, ses fournisseurs ou d'autres sociétés avec lesquelles ICON entretient des relations contractuelles ou est susceptible de négocier des transactions.

Autres directives :
Loi sur le délit d'initié et les valeurs mobilières

Politique de négoce des actions ICON plc

Réseaux sociaux

Les réseaux sociaux permettent de partager du contenu, des profils, des opinions, des idées et des expériences en ligne. Cela facilite les conversations et les interactions en ligne entre des groupes de personnes. Ces interactions peuvent se produire sur des plateformes telles que Twitter, Facebook, LinkedIn, Wechat, Instagram et WhatsApp.

En utilisant un réseau social, les Personnes concernées doivent toujours faire preuve de bon sens, rester professionnelles et polies, réfléchir avant de poster du contenu et ne jamais partager des informations confidentielles, privilégiées ou exclusives concernant ICON, nos clients ou nos partenaires.

Toutes les publications sur les réseaux sociaux au sujet des activités d'ICON doivent afficher votre affiliation à ICON et indiquer clairement que les opinions que vous exprimez sont les vôtres, pas celles d'ICON. Évitez d'interagir avec des « trolls » (commentaires fortement négatifs). Si vous remarquez quelque chose en ligne susceptible de poser un problème, veuillez en informer l'équipe marketing et communications via Marketing@iconplc.com.

Autres directives :
Réseaux sociaux

ICON Social Media Employee Guidelines

Propriété intellectuelle

La Propriété intellectuelle d'ICON inclut ses brevets, secrets commerciaux, droits d'auteur, marques déposées, connaissances scientifiques et techniques et savoir-faire développés dans le cadre d'activités commerciales. Les Personnes concernées sont tenues de protéger la Propriété intellectuelle d'ICON et de nos clients contre la perte, le vol ou autre mauvaise utilisation. Elles doivent aussi respecter les droits que les concurrents d'ICON et d'autres parties externes détiennent dans leur Propriété intellectuelle. Cette responsabilité est au cœur du rôle d'ICON en qualité de partenaire fiable de ses clients.

La Propriété intellectuelle d'ICON est essentielle à ses capacités de service et est strictement confidentielle par nature. La Propriété intellectuelle d'ICON appartient exclusivement à ICON et ne peut être utilisée à aucune fin autre que les intérêts commerciaux du groupe ICON plc. Il est de notre responsabilité collective et individuelle d'assurer la protection permanente de la Propriété intellectuelle d'ICON.

Les Personnes concernées ne peuvent jamais utiliser la Propriété intellectuelle d'autres entités sans l'autorisation préalable requise. Bien que vous puissiez collectez des informations sur les sociétés auprès de sources publiques, la propriété intellectuelle et les informations concernant d'autres sociétés doivent être recueillies et utilisées uniquement de façon éthique et de sorte à ne pas enfreindre une loi ou obligation de confidentialité.

Intégrité des dossiers

ICON est engagé à assurer la tenue des dossiers, la production de rapports et les communications externes de manière complète, juste, précise, opportune et compréhensible. Les Personnes concernées responsables de la tenue des dossiers financiers et de la production des rapports doivent s'assurer qu'ICON :

- Respecte des lois, principes et normes comptables stricts
- Rapporte les informations d'ordre financier de manière complète, juste et opportune
- Applique des processus et contrôles internes visant à s'assurer que les rapports comptables et financiers sont conformes aux lois, réglementations et obligations de déclaration
- Crée et tient des registres, dossiers et comptes qui reflètent précisément et de manière exacte et suffisamment détaillée la position financière d'ICON.

Les Personnes concernées doivent vérifier que toute information qui leur est fournie pour ajout aux états financiers d'ICON ou aux rapports et documents qu'ICON dépose ou soumet à la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis, à la Bourse de Londres, au Registre du commerce d'Irlande en lien avec ceux-ci, ou à d'autres communications publiques est complète, juste, opportune et compréhensible.

L'intégrité des dossiers ne vise pas uniquement les Personnes concernées chargées de préparer les informations financières ou de déposer des dossiers auprès des organes de réglementation. Les informations disponibles sur l'ensemble des systèmes informatiques d'ICON peuvent être utilisées dans la compilation de rapports, des résultats financiers ou d'autres documents officiels. C'est pourquoi tous les documents commerciaux d'ICON doivent être exacts et fiables. Les Personnes concernées ne doivent saisir aucune donnée fausse, inexacte ou trompeuse dans un dossier ou rapport pour un quelconque motif et ne doivent jamais soumettre, régler ou autoriser des dépenses qui ne sont pas à des fins légitimes et dument justifiées.

Nous sommes également tenus de respecter l'ensemble des lois en vigueur, des normes comptables pertinentes et des politiques d'ICON eu égard à la création et à la conservation des dossiers de la société afin d'assurer la conformité juridique et de prévenir les fraudes.

Les Personnes concernées doivent coopérer avec les auditeurs internes et externes ainsi qu'avec les agences de réglementation autorisées à examiner les livres et les registres d'ICON. Elles ne doivent pas mettre au rebut des dossiers faisant l'objet d'une assignation à comparaître, d'un litige, d'une enquête gouvernementale, réglementaire ou autre, ou d'audits fiscaux en cours ou prévus.

Autres directives :
Intégrité des dossiers

Employee Expenses Policy
Records and Information Management Policy

Protection des données personnelles

ICON reconnaît et respecte que nos clients, employés, patients d'essai clinique et tous ceux qui font des affaires avec ICON s'attendent à ce que nous protégions leurs informations personnelles conformément à nos obligations légales et engagements politiques. Les données personnelles désignent des informations concernant une personne, notamment les Personnes concernées, clients, patients d'essai clinique, professionnels de santé, sous-traitants ou prestataires, permettant d'identifier la personne en question. Les données personnelles traitées par ICON doivent rester confidentielles et être manipulées avec les précautions appropriées.

Les lois de protection complète des données à travers le monde visent à trouver un équilibre entre le droit d'un individu à préserver la confidentialité de ses informations et la capacité des organisations telles qu'ICON à utiliser de précieuses données personnelles pour mener à bien leurs opérations. La Group Data Protection Policy d'ICON établi les obligations des Personnes concernées en ce qui concerne le traitement des données personnelles, y compris les principaux problèmes de confidentialité tels que la façon dont nous abordons les droits des sujets des données, les évaluations de l'impact de la protection des données et nos obligations à tenir des registres des activités de traitement des données.

Les Personnes concernées doivent :

- **Recueillir des données personnelles uniquement à des fins professionnelles légitimes.**
- **Ne conserver les données que pour la durée nécessaire à l'exécution de ces fins et à la satisfaction des obligations légales.**
- **Limiter la divulgation de données personnelles—Ne pas partager des données personnelles avec des personnes qui n'ont pas besoin de connaître ces données dans le cadre de leurs activités professionnelles.**
- **Protéger les données personnelles des accès non autorisés— Ne jamais laisser des données personnelles sans protection dans un ordinateur ou un emplacement accessible à des personnes qui n'ont pas besoin de connaître ces données dans le cadre de leurs activités avec ICON.**
- **Envoyer une notification ou obtenir l'autorisation de recueillir, traiter, transférer et stocker des données personnelles de façon appropriée et requise par la législation applicable.**
- **Signaler tout incident relatif à la perte, à la destruction ou au traitement illégal de données personnelles au responsable de la protection des données via Data_Privacy_Officer@iconplc.com.**

Autres directives :
Protection des données personnelles

ICON PLC Group Data Protection Policy

Personal Data Incident and Breach Response Policy and Process

Page de confidentialité des données MyICON

Sécurité des informations

ICON conserve une grande partie de ses informations et des informations qu'elle gère pour les clients sur un support électronique. Les Personnes concernées doivent protéger les systèmes d'informations et d'autres actifs technologiques utilisés pour préserver ces données des menaces internes et externes, y compris des dommages, des divulgations ou des utilisations non autorisées. Les installations Internet et ressources informatiques d'ICON ne peuvent pas être utilisées pour enfreindre des lois et réglementations.

Tous les appareils utilisés dans la gestion des informations de la société doivent être manipulés avec soin et protégés contre tout accès non autorisé. Un utilisateur ne peut pas tenter de modifier des installations de système, installer des virus, obtenir illégalement des ressources supplémentaires, dégrader la performance d'un système ou tenter de contourner les restrictions associées avec un système informatique, un compte informatique, un service réseau ou un logiciel de protection informatique personnel.

Les politiques IT Security and IT Resource Acceptable Use établissent des normes de sécurité pour protéger contre le risque de perte de données ou les violations d'exposition et de sécurité, y compris ce qui suit :

- Les Personnes concernées ne doivent jamais révéler leur mot de passe ; les mots de passe doivent être modifiés immédiatement s'ils sont compromis d'une quelconque manière.
- Les Personnes concernées doivent s'assurer que les transferts de données ICON sont envoyés au bon destinataire pertinent (par exemple, les informations sur l'étude du promoteur du promoteur A ne doivent pas être envoyées au promoteur B.)
- Les Personnes concernées ne sont pas autorisées à transférer des données ICON confidentielles sur des comptes personnels.
- Les données ICON ne peuvent pas être copiées sur des périphériques amovibles tels que des clés USB ou disques CD/DVD pour une raison quelconque en l'absence d'une autorisation expresse du département IT, y compris à des fins de sauvegarde. Les périphériques amovibles approuvés utilisés pour des raisons professionnelles strictes doivent satisfaire aux dernières exigences de sécurité IT.
- Les Personnes concernées ne doivent pas télécharger ou installer un logiciel qui n'est pas approuvé par IT Operations ou IT Security.
- Les utilisateurs ne sont pas autorisés à utiliser le réseau IT d'ICON pour télécharger des fichiers pour un usage personnel.

Autres directives :
Sécurité des informations

IT Resource Acceptable Use Policy

IT Security Policy

Utilisation des biens et des actifs d'ICON

ICON prévoit un accès aux Personnes concernées ou leur fournit un éventail d'équipement informatique et autres, notamment des appareils de communication, des ordinateurs et un accès Internet. Ces actifs sont à la disposition d'un utilisateur explicitement pour mener des activités professionnelles et associées à son rôle et ne doivent pas être utilisés pour des activités personnelles.

Les Personnes concernées ne doivent pas utiliser d'installations informatiques ou de communication ICON pour ou au nom d'une partie non autorisée. Les Personnes concernées ne doivent pas utiliser le compte informatique d'une autre personne ou partager les mots de passe de leur compte ou tenter de découvrir ou modifier le mot de passe d'un autre utilisateur informatique.

Autres directives :
Utilisation des biens et des actifs d'ICON

IT Resource Acceptable Use Policy



4. Demande de conseil et expression d'une inquiétude

Questions concernant le Code

Les principes établis dans le Code sont mis en œuvre et expliqués par des politiques internes, normes et autres documents publiés sur MyICON, le système de gestion électronique des documents d'ICON et dans des dépôts spécifiques à la fonction pour les politiques, normes, procédures et documents associés. Nombre de ces documents sont référencés dans le Code. Le cas échéant, ICON fournit également une formation et des informations spécifiques aux postes.

Toute Personne concernée (sauf les cadres non dirigeants d'ICON plc) ayant des questions sur toute action juridique ou éthique appropriée à prendre ou sur l'interprétation du Code dans une situation spécifique doit demander conseil à son supérieur hiérarchique. Si votre supérieur hiérarchique n'est pas un tiers objectif, et en fonction de la nature de votre demande, vous pouvez aussi contacter une des ressources suivantes :

– Ressources Humaines

– Partenaire commercial juridique

– Audit interne

– L'équipe Ethics and Compliance via legalcompliance@iconplc.com.

Vous pouvez également demande conseil via le service des Lignes de conduite éthique d'ICON sur le portail « Poser une question » : icon.ethicspoint.com. Les questions posées via le service des Lignes de conduite éthique d'ICON sont signalées au conseil d'administration d'ICON plc.

Tout administrateur non dirigeant d'ICON plc ayant des questions sur toute action juridique ou éthique appropriée à prendre ou sur l'interprétation du Code doit demander conseil au Président ou au Secrétaire de la société ICON plc.

Signalement d'infractions du Code suspectées

Toutes les Personnes concernées sont chargées ensemble de maintenir les pratiques établies dans ce Code et de signaler les infractions suspectées du Code. Même si vous n'avez que des soupçons concernant une conduite inappropriée, vous devez en parler.

ICON applique une politique de la porte ouverte pour le signalement d'inquiétudes ou d'infractions réelles ou potentielles au Code. Les supérieurs hiérarchiques sont chargés de faire appliquer le Code et toutes les autres politiques de conformité en maintenant une « porte ouverte » à leur équipe et aux autres membres du personnel souhaitant les contacter.

Les Personnes concernées sont encouragées à signaler les infractions suspectées du Code à leur supérieur hiérarchique.

Si vous n'êtes pas à l'aise avec l'idée de signaler un évènement à votre supérieur hiérarchique, ou si cela n'est pas faisable en pratique, ou si vous avez envoyé un rapport à votre supérieur hiérarchique et avez l'impression que le problème n'a pas été géré de façon adéquate, vous pouvez communiquer votre inquiétude via un canal approprié établi dans la Speak Up Policy comprenant :

– L'équipe Ethics and Compliance via legalcompliance@iconplc.com

– Ressources Humaines

– Qualité & conformité (p. ex., qualité, GXP grave violation)

– Le Bureau de confidentialité des données via Data_Privacy_Officer@iconplc.com (p. ex., violation de données à caractère personnel)

Vous pouvez également signaler une infraction réelle ou suspectée sur une base confidentielle (ou anonyme si cela est autorisé par la législation applicable) via le service des Lignes de conduite éthique (Ethics Line), comme décrit à la page 19.

ICON a des obligations juridiques et contractuelles spécifiques vis-à-vis des clients qui nécessitent de signaler certains types de cas, y compris des cas qu'une personne raisonnable considèrerait comme :

– Une violation du droit pénal applicable

– Une fraude

– Une violation de la loi anti-corruption ou anti pot-de-vin applicable, ou

– Une infraction aux exigences des programmes de soins de santé définis des États-Unis, telle qu'une fraude de facturation dans les programmes d'assurance publique, une rémunération inappropriée pour l'orientation d'un patient ou l'embauche ou l'engagement de personnes exclues.

Si vous avez une raison de croire que cette activité s'est produite, les Personnes concernées doivent envoyer un rapport immédiat à l'équipe Ethics and Compliance d'ICON via legalcompliance@iconplc.com ou le service de Lignes de conduite éthique.

Ligne de conduite éthique

Le service Lignes de conduite éthique est la ligne d'assistance globale d'ICON's Speak Up. C'est un canal confidentiel par lequel vous pouvez poser des questions et communiquer des inquiétudes en ligne ou par téléphone au sujet de ce Code et des politiques qui mettent en œuvre le Code.

Le service Lignes de conduite éthique est administré par une société indépendante, est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et peut recevoir des appels dans plus de 75 langues. Les rapports peuvent être rendus anonymes quand cela est autorisé par la législation applicable.

Les informations relatives aux inquiétudes et demandes signalées seront manipulées de façon confidentielle. Les détails de votre rapport ne seront partagés que quand il est absolument nécessaire de les connaître pour faire avancer une investigation. Des informations supplémentaires concernant le service Lignes de conduite éthique sont disponibles dans la Speak Up Policy.

Il est possible d'accéder au service Lignes de conduite éthique via la page d'accueil MyICON, directement sur ICON.ethicspoint.com ou via le code QR.

Ligne de conduite éthique

Suivi et investigations

Tous les signalements d'infractions potentielles au Code seront pris au sérieux et ICON s'engage à mener une enquête exhaustive et adéquate sur l'ensemble des allégations. En cas de signalement et d'ouverture d'une enquête, les Personnes concernées sont tenues de coopérer pendant le processus d'investigation.

Si un rapport est étayé, des mesures correctrices rapides et appropriées seront prises par ICON selon l'avis de la direction d'ICON ou du Conseil d'administration (le cas échéant).

Politique anti-représailles

ICON ne tolère pas les représailles contre ceux qui s'expriment de bonne foi par rapport aux infractions potentielles, perçues ou réelles de ce Code ou toute autre faute. Tout acte ou menace de représailles contre une Personne concernée qui signale de bonne foi une infraction au Code constitue en soi une infraction au Code. Tout signalement de représailles sera investigué de façon exhaustive.

Sanctions disciplinaires

Tout comportement qui constitue une infraction à ce Code est contraire aux conditions générales d'emploi par ICON.

Si, après enquête, l'infraction du Code est confirmée, des sanctions disciplinaires pourront être prises, jusqu'à une cessation d'emploi conforme à la législation applicable. Dans le cadre de l'identification de l'action disciplinaire, tous les éléments pertinents seront pris en compte, notamment le type et la gravité de l'infraction et le fait que des infractions similaires aient eu lieu ou non.

Amendements au Code

Ce Code peut être amendé par ICON à tout moment et à sa seule discrétion.

Autres directives :
Demande de conseil et expression d'une inquiétude

Speak Up Policy
Page MyICON Ethics and Compliance

Historique du document

Date d'entrée en vigueur	Version	Bref résumé des modifications
1er juin 2023	5.0	Mises à jour mineures – y compris la mise à jour des références aux relations sur le lieu de travail conflit d'intérêts
22 octobre 2024	6.0	Mises à jour mineures - y compris la section sur la liberté d'association
21 janvier 2026	7.0	Mise à jour mineure du « Message de notre PDG » pour tenir compte du changement de PDG



Siège social d'ICON plc
South County Business Park
Leopardstown, Dublin 18
Irlande
Tél. : (IRL) +353 1 291 2000
Tél. : (USA) +1 215 616 3000
Fax : +353 1 247 6260
ICONplc.com/contact

© 2026 ICON plc. Tous droits réservés.