

Code de déontologie du fournisseur ICON



Nos priorités :
notre personnel, nos
clients et l'excellence.

Table des matières

Objet

Domaine d'application

Définitions

Références

Politique

Transactions commerciales – Normes juridiques et éthiques

1. Dossiers commerciaux et financiers
2. Anti-corruption
3. Exclusion
4. Conflits d'intérêts
5. Concurrence loyale
6. Protection des informations
7. Conformité commerciale
8. Essais cliniques
9. Bien-être animal

Normes éthiques professionnelles et conduite sur le lieu de travail

1. Protection des employés
2. Travail des enfants et jeunes travailleurs
3. Traitement juste et équitable/non-discrimination
4. Salaires, avantages et heures de travail
5. Liberté d'association
6. Hygiène et sécurité
7. Environnement

Systemes de gestion

Exprimer des inquiétudes

1. Signalement d'un comportement inapproprié potentiel

Objet

Les dirigeants et les employés d'ICON doivent en permanence se conformer à l'ensemble des lois en vigueur et agir de manière éthique. Ces principes ont été incorporés dans les politiques internes d'ICON que les employés doivent respecter. Ce code de déontologie du fournisseur (le « Code du fournisseur ») décrit les principes que nos fournisseurs doivent adopter dans la conduite de leurs activités et constituent une part importante de l'évaluation et de la sélection d'un fournisseur. Les fournisseurs doivent également appliquer ces principes ou des principes similaires aux partenaires avec lesquels ils travaillent pour fournir des biens et services à ICON.

Ce Code du fournisseur s'appuie sur la conviction commune qu'une entreprise ne doit pas se contenter d'agir selon des lois, règles et réglementations en vigueur, car le comportement de tout un chacun est le reflet de principes sociétaux sous-jacents.

Chez ICON, nous sommes conscients que les différences culturelles et juridiques soulèvent des difficultés d'application de ce Code du fournisseur à l'échelle internationale. Ce Code du fournisseur ne remplace pas la législation locale. Outre le respect de ces normes, ICON attend de ses fournisseurs qu'ils agissent selon les lois, règles et réglementations en vigueur.

Aux fins de ce Code du fournisseur, le terme « Fournisseur(s) » inclut l'ensemble des tiers externes fournissant des biens ou services à ICON.

Domaine d'application

Ce Code du fournisseur s'applique à l'échelle internationale et à l'ensemble des Fournisseurs d'ICON plc et des employés d'ICON eu égard à leurs engagements avec les Fournisseurs.

Les Fournisseurs doivent adopter ce Code du fournisseur ou élaborer leurs propres politiques ou lignes directrices équivalentes qui reprennent les normes professionnelles éthiques ci-dessous.

Politique

ICON gère les Fournisseurs via son département Achats internationaux (« Achats d'ICON »). Toute transaction concernant l'engagement de nouveaux Fournisseurs doit être coordonnée par ou en consultation avec Achats d'ICON. Il est important que les Fournisseurs potentiels notent que seul Achats d'ICON est habilité à engager de nouveaux Fournisseurs via son processus de diligence centralisé et que toute collaboration débutée en dehors de ce cadre est aux risques et périls du Fournisseur.

TRANSACTIONS COMMERCIALES – NORMES JURIDIQUES ET ÉTHIQUES

Le comportement de tous les dirigeants et employés d'ICON doit s'appuyer sur les normes juridiques et éthiques et s'y conformer, en faisant preuve d'intégrité, de transparence et de fiabilité dans la conduite de toute activité pour le compte d'ICON. Ces principes sont similaires pour nos Fournisseurs :

1. Dossiers commerciaux et financiers

Les fournisseurs doivent préparer et tenir des dossiers financiers pour tous les sujets relatifs à l'activité des fournisseurs avec ICON, incluant la comptabilité en bonne et due forme de l'ensemble des paiements et dépenses effectués pour le compte d'ICON, ou sur des fonds versés par ICON. Les fournisseurs doivent mettre en place des contrôles et processus internes appropriés afin de s'assurer que les rapports comptables et financiers sont exacts et suffisamment détaillés, conformément aux lois et réglementations en vigueur.

En fonction de la relation professionnelle et des modalités contractuelles qui lient ICON et un fournisseur, ICON pourra évaluer ce dernier sur préavis raisonnable afin de vérifier qu'il respecte les normes et de confirmer l'ensemble des paiements effectués par ICON et à des tiers via le fournisseur. Une copie de cette comptabilité doit également être mise à disposition d'ICON sur demande raisonnable.

2. Anti-corruption

Tous les fournisseurs doivent se conformer strictement aux lois et réglementations anti-corruption telles que la US Foreign Corrupt Practices Act, la loi britannique de lutte contre la corruption et les lois locales régissant la corruption des fonctionnaires et responsables gouvernementaux et non gouvernementaux.

Les fournisseurs ne doivent pas offrir des pots-de-vin ni d'autres formes d'incitations illégales aux partenaires commerciaux, ni en accepter de leur part, dans le but de conserver ou d'obtenir un avantage pour décrocher un contrat.

Aucun intermédiaire, comme des mandataires, conseillers, distributeurs ou tout autre partenaire commercial, ne sera utilisé pour commettre des actes de corruption.

Les fournisseurs ne sont pas autorisés à offrir aux employés d'ICON un paiement ou toute autre forme d'incitation illégale, ou ni à en accepter de leur part, dans le but de conserver ou d'obtenir un contrat.

Les attentes d'ICON expliquées :

Paiements de facilitation :

Les paiements de facilitation ne sont pas autorisés, qu'ils soient ou non autorisés par la législation locale.

Cadeaux, frais de représentation et divertissement :

Le don ou l'acceptation de cadeaux, de frais de représentation et de divertissement dans le cadre d'une relation professionnelle entre le fournisseur et ICON doit être modeste, raisonnable et ponctuel, en ce qui concerne un destinataire individuel.

Les cadeaux, frais de représentation et de divertissement ne doivent jamais être offerts ou fournis par le fournisseur dans l'intention d'inciter le destinataire à agir en faveur d'ICON ou de l'empêcher d'agir à l'encontre d'ICON. ICON proscrit les cadeaux sous forme d'espèces et les cadeaux équivalents à des espèces.

Subventions et dons :

Les subventions et dons ne sont octroyés que si le fournisseur ou ICON ne reçoivent, et ne semblent recevoir, aucune contrepartie concrète. Le fournisseur ne doit pas accorder une subvention ou un don au nom d'ICON ou dans le cadre de sa relation avec ICON, sans l'autorisation préalable écrite et expresse d'ICON.

Contributions politiques :

Si le fournisseur choisit d'effectuer des contributions politiques, celles-ci ne doivent pas être faites dans le cadre de sa relation professionnelle avec ICON ou dans l'attente de retombées directes ou immédiates pour ICON.

Agents publics :

Toute relation entre le fournisseur et des agents publics doit respecter scrupuleusement les règles et réglementations auxquelles ils sont soumis, à savoir toutes règles et réglementations s'appliquant aux agents publics ou imposées par leur employeur et en vigueur dans le pays concerné. Tout avantage octroyé par un fournisseur à un agent public, en lien avec des biens ou des services fournis à ICON, doit être préalablement validé par ICON par écrit et être totalement transparent, correctement documenté et comptabilisé.

3. Exclusion

À aucun moment les fournisseurs ne sont autorisés à utiliser, à quelque titre que ce soit, dans le cadre de la fourniture de leurs biens ou de l'exécution de leurs services, les services d'une personne exclue ou faisant l'objet d'une demande d'exclusion au titre de l'article 21 U.S.C. § 335(a), disqualifiée ou suspendue d'une toute autre manière et n'ayant plus le droit de conduire des études de recherche clinique ou faisant l'objet de restrictions ou de sanctions de la Federal Drug Administration ou de toute autre autorité réglementaire ou organe professionnel eu égard à la réalisation de recherches scientifiques ou cliniques.

4. Conflits d'intérêts

Les fournisseurs doivent éviter les conflits d'intérêts dans leurs relations avec ICON et d'autres partenaires commerciaux connexes. Si un employé d'un fournisseur est membre de la famille d'un employé d'ICON ou a un quelconque autre lien avec un employé d'ICON risquant de créer un conflit d'intérêts ou pouvant être interprété comme tel, le fournisseur doit en informer ICON par écrit.

5. Concurrence loyale

Les fournisseurs doivent mener leurs activités selon le principe de concurrence loyale. Ils emploieront des pratiques professionnelles loyales incluant des publicités exactes et véridiques. Les fournisseurs se conformeront à l'ensemble des lois et réglementations antitrust et relatives à la concurrence loyale.

6. Protection des informations

Des accords de confidentialité doivent être signés avant tout échange d'informations confidentielles. L'interlocuteur principal ICON des fournisseurs mettra à disposition l'accord de confidentialité d'ICON si besoin.

Les fournisseurs sont tenus de protéger les informations confidentielles, y compris la propriété intellectuelle et les informations personnelles d'ICON et d'autres partenaires commerciaux connexes, et de n'utiliser ces informations que de façon appropriée et dans le cadre de cette relation professionnelle.

Les fournisseurs appliqueront des mesures de protection adaptées à la confidentialité et la sécurité des données à toutes les informations personnelles qu'ils traitent. Les fournisseurs agiront dans le respect des lois en vigueur sur la protection des données.

Les attentes d'ICON expliquées :

Protection appropriée des informations personnelles :

Les fournisseurs mettront en place la structure organisationnelle, les procédures et les procédés nécessaires pour garantir la protection des informations personnelles contre la perte accidentelle, non autorisée ou illégale, la destruction, l'altération, la divulgation, l'utilisation ou l'accès à ces informations. Si les fournisseurs pensent avoir reçu des informations confidentielles d'ICON qu'ils n'auraient pas dû recevoir, ils sont tenus d'en informer immédiatement ICON par écrit et de ne pas utiliser ces informations. De même, les fournisseurs ne partageront pas les informations confidentielles d'ICON relatives à une autre société s'ils sont sous l'obligation contractuelle ou légale de ne pas partager ces informations.

Mesures de sécurité appropriées :

Les fournisseurs doivent mettre en place des politiques et des procédures adaptées qui régissent la sécurité technique et organisationnelle, et prendre des mesures pour contrôler leur respect.

Respect des restrictions de transfert transfrontalier :

Les fournisseurs doivent prévoir des dispositifs de protection, des règles et des procédures adéquats garantissant le respect de l'ensemble des lois en vigueur qui régissent les transmissions de données transfrontalières.

7. Conformité commerciale

Les fournisseurs doivent se conformer à l'ensemble des contrôles, sanctions et autres lois en vigueur régissant les échanges commerciaux.

8. Essais cliniques

Lorsque des fournisseurs sont directement engagés dans la fourniture de biens et services pour des essais cliniques ICON, le comportement de tous les fournisseurs doit respecter les normes internationales de bonnes pratiques cliniques, les obligations réglementaires locales en vigueur et les principes éthiques visés dans la Déclaration d'Helsinki.

9. Bien-être animal

Dans la mesure où cela s'applique à l'activité d'un fournisseur, les animaux seront traités avec respect en minimisant la douleur et le stress. Les expérimentations sur des animaux auront lieu après avoir envisagé de remplacer les animaux, de réduire le nombre d'animaux utilisés ou de revoir les procédures de minimisation du stress. D'autres solutions seront utilisées dans la mesure où celles-ci sont scientifiquement valables et acceptables par les organes de réglementation.

NORMES ÉTHIQUES PROFESSIONNELLES ET CONDUITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

1. Protection des employés

Les fournisseurs n'auront pas recours au travail forcé, contraint ou sous servitude, ni au travail carcéral involontaire. Les employés ne devront pas remettre leurs papiers ni fournir une caution pour commencer à travailler.

Les attentes d'ICON expliquées :

Travail forcé – systèmes de gestion :

La direction du fournisseur doit appliquer certaines politiques et procédures pour s'assurer que tous les employés (y compris les travailleurs intérimaires) ont librement choisi de travailler et sont pleinement rémunérés pour le travail qu'ils effectuent.

Travail carcéral :

Le travail carcéral doit être volontaire et clairement signalé à ICON par écrit. Dans ce cas, il convient de respecter l'ensemble des lois locales ou des recommandations internationales en vigueur.

Périodes de préavis :

Les employés sont libres de quitter leur emploi après un préavis raisonnable et doivent être rémunérés en temps voulu et intégralement pour le travail qu'ils ont effectué.

Rétention des CNI/passeports :

Les employés ne sont pas tenus de remettre leurs papiers d'identité pour obtenir un emploi, sauf s'il s'agit d'une obligation légale locale. Si tel est le cas, les employés auront accès à leurs papiers en permanence.

Versements en espèces :

Les employés ne versent pas de « caution » pour obtenir un emploi ou un logement fourni par l'employeur, ni de « cautions » excessives pour des outils, une formation ou un équipement de protection individuelle nécessaires pour effectuer leur travail en toute sécurité.

2. Travail des enfants et jeunes travailleurs

Les fournisseurs n'auront recours à aucune forme de travail d'enfants en dessous de l'âge minimum légal localement, l'âge d'éducation obligatoire ou des âges définis dans les conventions fondamentales internationales concernant la main d'œuvre (l'âge le plus élevé étant retenu). Les jeunes de moins de 18 ans ne doivent effectuer aucun travail dangereux.

Les attentes d'ICON expliquées :

Travail des enfants – systèmes de gestion :

La direction des fournisseurs doit s'assurer que des procédures adaptées sont en place pour surveiller l'âge des employés, y compris des travailleurs intérimaires. S'il se trouve que des enfants en dessous de l'âge minimum légal travaillent, une procédure de correction doit être lancée par le fournisseur.

3. Traitement juste et équitable/non-discrimination

Chez ICON, 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, l'éventualité d'une grossesse, la religion, le statut de vétéran, la nationalité ou tout autre statut légalement protégé. ICON exige de ses fournisseurs qu'ils appliquent un traitement juste et équitable et une non-discrimination similaire du personnel.

Aucune discrimination ou contrainte, ni aucun harcèlement ou abus, qu'il soit physique, sexuel, racial, psychologique, verbal ou autre, ne saurait être toléré parmi le personnel des fournisseurs (depuis le recrutement jusqu'à la cessation de l'emploi).

Les attentes d'ICON expliquées :

Respect des collègues :

Nous accordons de l'importance à la contribution de chaque membre du personnel et chacun se doit traiter de l'autre avec dignité et respect, indépendamment de la fonction, du poste ou de la relation. Les fournisseurs doivent observer les règles de politesse et de considération ordinaires dans leurs échanges avec d'autres employés ou avec autrui.

Engagement pour un environnement de travail sûr et sécurisé :

Les fournisseurs doivent fournir un environnement de travail sûr et sécurisé dans lequel le personnel respecte les normes communément acceptées régissant le comportement individuel au travail. Le personnel et les visiteurs doivent se sentir en sécurité dans le lieu de travail. Aucun employé ne peut s'engager dans un contact physique hostile, une intimidation, une menace ou une violence. Le personnel du fournisseur ne doit pas être sous l'influence de l'alcool ou d'une autre substance contrôlée au travail.

Traitement équitable et Non-discrimination – Systèmes de gestion :

La direction du fournisseur doit veiller à ce que des politiques et procédures adaptées soient mises en place et gérer des procédures disciplinaires efficaces. Les employés doivent comprendre que les procédures disciplinaires et les amendes qui leur sont imposées dans le cadre d'une sanction disciplinaire sont légales et équitables. Une méthode de signalement du harcèlement, connue de tous les employés, ainsi qu'une interdiction des représailles contre tout employé effectuant un signalement, doivent être prévues.

Les responsables et les dirigeants qui abusent des employés doivent être sanctionnés en conséquence.

Rôle du personnel de sécurité :

Les employés ne doivent pas faire l'objet de fouilles corporelles déraisonnables. Les fouilles de sécurité ne sont pratiquées que par des personnes autorisées, conformément aux normes juridiques locales, et par des vigiles de même sexe.

4. Salaires, avantages et heures de travail

Les fournisseurs rémunéreront les employés conformément aux lois du travail en vigueur, notamment les salaires minimums, les heures supplémentaires et les avantages attribués, le cas échéant et en fonction du rôle et du contrat de travail de l'employé. Les fournisseurs communiqueront en temps voulu avec les employés concernant la base sur laquelle ils seront rémunérés. Les fournisseurs doivent également informer les employés si des heures supplémentaires sont requises ainsi que les modalités de rémunération de celles-ci.

Les attentes d'ICON expliquées :

Salaires et heures de travail – systèmes de gestion :

Un système doit être mis en place pour surveiller les heures de travail et les salaires versés au personnel intérimaire sur site, et des registres exhaustifs des heures et des salaires doivent être tenus en permanence pour tous les employés du site, le cas échéant.

Salaires :

Les employés ne sont pas tenus de travailler gratuitement. Le salaire mensuel, ou paiement à la pièce, des employés doit être au moins égal au salaire minimum légal local et versé régulièrement et intégralement, conformément à la législation locale.

Rémunération des heures supplémentaires :

Le cas échéant, les heures supplémentaires sont rémunérées conformément aux lois locales, et si celles-ci n'existent pas, au minimum au même taux que les heures normales.

Avantages et primes :

Tous les avantages légalement requis sont versés aux employés en temps voulu et intégralement.

Heures de travail :

Le nombre d'heures de travail doit être conforme aux lois locales ou aux pratiques courantes du secteur.

Heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont volontaires et les employés ne doivent pas régulièrement travailler un nombre d'heures excessif par semaine.

Temps libre et pause :

Conformément aux lois locales, les employés disposent de périodes de temps libre et de pause.

Communication :

Les modalités de paiement sont communiquées aux employés avant de commencer et confirmées par écrit. Les employés reçoivent une fiche de paie.

Déductions :

Des déductions pour sanctions disciplinaires et absences sont appliquées uniquement selon les lois locales.

5. Liberté d'association

Une communication ouverte et un engagement direct avec les employés pour résoudre les problèmes relatifs au lieu de travail et à la rémunération sont encouragés. Les fournisseurs doivent respecter les droits des travailleurs, conformément aux lois locales, de se syndiquer ou non, de se faire représenter ou de rejoindre des comités d'entreprise. Les employés doivent pouvoir communiquer de façon ouverte avec la direction concernant les conditions de travail, sans menace de représailles, intimidation ou harcèlement.

Les attentes d'ICON expliquées :

Négociation collective :

Les employés 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 employés peuvent former des comités du personnel, s'ils le souhaitent.

Syndicat et droits de représentation des employés :

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

6. Hygiène et sécurité

Les fournisseurs doivent identifier, réduire et surveiller les risques existants et émergents en matière d'hygiène et de sécurité qui peuvent être associés à leurs activités professionnelles.

Les fournisseurs doivent disposer d'un programme d'hygiène et de sécurité adéquat, conformément à l'ensemble des lois et réglementations en vigueur, y compris tout plan nécessaire de préparation et de réaction aux situations d'urgence.

Les fournisseurs doivent s'assurer que tous les employés ont reçu une formation appropriée afin de garantir l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail et de les protéger des dangers potentiels.

7. Environnement

Les fournisseurs respecteront l'ensemble des lois et réglementations environnementales en vigueur. Les fournisseurs obtiendront tous les permis et licences environnementaux nécessaires et enregistreront tous les renseignements requis relatifs à l'environnement et respecteront toutes les restrictions imposées eu égard à l'environnement. Ils satisferont en outre toutes les obligations opérationnelles et de signalement y afférentes.

Les attentes d'ICON expliquées :

Déchets :

Les fournisseurs doivent mettre en place des processus et systèmes pour garantir la manipulation, le déplacement, le stockage, le recyclage, la réutilisation ou la gestion sécurisés des déchets. Toute génération et élimination de déchets, émission atmosphérique et déversement dans l'eau susceptibles d'avoir un impact négatif sur la santé humaine ou l'environnement seront minimisés, gérés, contrôlés ou traités de façon appropriée avant d'être libérés dans l'environnement.

Déversements :

Les fournisseurs mettront en place des processus et des systèmes pour prévenir et réduire les déversements accidentels et diffus et les rejets dans l'environnement.

Rendement :

Les fournisseurs mettront en place des processus et des systèmes pour optimiser l'utilisation des ressources pertinentes de façon durable, telles que l'énergie, l'eau et les matériaux.

SYSTÈMES DE GESTION

Les fournisseurs doivent utiliser des systèmes de gestion en vue de faciliter l'amélioration continue et le respect des lois et réglementations en vigueur et des exigences imposées par ce Code du fournisseur.

Les éléments des systèmes de gestion se traduisent notamment par les actions suivantes :

- Démonstration d'un engagement envers les concepts décrits dans ce document en allouant des ressources appropriées.
- Mise en œuvre des mécanismes en vue de déterminer et gérer les risques dans tous les domaines abordés par ce Code du fournisseur.
- Tenue de la documentation nécessaire pour démontrer le respect des exigences imposées par ce Code du fournisseur et des réglementations en vigueur.
- Élaboration d'un programme de formation qui dispense les connaissances, les compétences et les capacités appropriées pour que la direction et les employés répondent à ces exigences.
- Amélioration continue en fixant des objectifs de performances, en exécutant des plans de mise en œuvre et de continuité et en prenant les mesures correctrices nécessaires pour palier aux défaillances identifiées par les évaluations, les inspections et les examens internes ou externes.

EXPRIMER DES INQUIÉTUDES

Signalement d'un comportement inapproprié potentiel

Les fournisseurs doivent mettre en place un processus de signalement des activités illégales suspectées qui violent les lois, réglementations, normes ou codes nationaux ou internationaux en vigueur.

Les employés des fournisseurs doivent commencer par contacter leur employeur pour résoudre tous problèmes internes d'éthique et de conformité. Les fournisseurs qui pensent qu'un employé d'ICON ou toute personne agissant pour le compte d'ICON a adopté un comportement illégal ou tout autre comportement inapproprié doivent le signaler immédiatement à leur interlocuteur de la direction d'ICON ou du département Achats d'ICON. Si cette mesure s'avère inappropriée ou inapplicable, il est possible de prendre contact en ligne ou par téléphone selon le service des Lignes de conduite éthique d'ICON ci-dessous. Le service des Lignes de conduite éthique d'ICON n'est pas une simple rubrique de questions ou un service de relations fournisseurs/clientèle. Il est réservé à la communication de questions ou d'inquiétudes concernant la violation des codes déontologiques d'ICON ou des obligations légales en vigueur. ICON applique une politique anti-représailles stricte.

www.icon.ethicspoint.com



A Symbol of Excellence