



Código Global
de Conduta Ética

Conteúdo

Introdução e Mensagem do nosso CEO	4		
1. Como conduzimos nossa empresa	5	3. Proteção de informação	14
Conduta Ética	5	Informações confidenciais	14
Antissuborno/Corrupção e Fraude	5	Lei relativa a valores mobiliários e	
Impedimentos e Exclusões	6	Informações privilegiadas	14
Integridade pessoal e conflitos de interesse	6	Propriedade intelectual	14
Leis antipropina	7	Registros da Empresa	15
Vendedores e fornecedores	7	Proteção de dados pessoais	16
Presentes e hospitalidade	8	Uso de propriedade e ativos da ICON	16
Regulamentos para Estudos Clínicos e de Saúde	9		
Atividades políticas	10	4. Buscar Orientação e Levantar Questões	17
Contratação Governamental	10	Dúvidas relacionadas ao Código	17
Lei de Sanções e Comércio Internacional	10	Denúncia de violações suspeitas	17
Lei de concorrência	10	Política de Portas Abertas	18
Redes sociais	10	Ações disciplinares	18
		Emendas ao Código	18
2. Nosso local de trabalho	11		
Respeito pelos colegas, Tratamento justo			
e Não-discriminação	11		
Trabalho impróprio	11		
Substâncias proibidas	11		
Saúde e Segurança	12		
Sustentabilidade e o nosso ambiente	13		

Introdução

O Código de Conduta Ética da ICON plc (doravante, o “Código”) aborda os princípios fundamentais que embasam o comportamento exigido de cada um de nós em nossas interações internas uns com os outros e em nossas relações externas com pacientes, clientes, profissionais de saúde, reguladores, investidores, fornecedores e demais terceiros.

O Código é fundamental para a cultura de ownership e para o compromisso da ICON com suas obrigações legais e contratuais. Ele se aplica a todos os executivos, diretores (incluindo um não executivo no desempenho de suas funções como diretor da ICON plc), funcionários, consultores e agentes em todo o mundo (coletivamente referidos como “Pessoas Abrangidas” para os fins deste Código) da ICON plc, suas subsidiárias e filiais. Todas as Pessoas Abrangidas devem ler atentamente e garantir que compreendam o conteúdo do Código, agindo sempre em conformidade com ele.

O Comitê de Nomeação e Governança da Diretoria da ICON plc (doravante, o “Comitê”) é responsável pela supervisão deste Código. O Comitê delegou a responsabilidade cotidiana a membros relevantes da equipe de liderança sênior da ICON para garantir que as políticas e os procedimentos referidos no Código sejam apropriados e efetivamente implementados.

O Código é um documento dinâmico, revisado periodicamente para garantir que cumpra continuamente nossas obrigações legais e reflita as melhores práticas.

O Código não fornece respostas para todas as situações que podem ser encontradas e não substitui nossa responsabilidade individual de agir com discernimento e seguir o comportamento ético e o bom senso. Caso tenha dúvidas sobre como agir corretamente em qualquer situação, pergunte-se o seguinte:

[< Índice](#)

- Meu comportamento é lícito?
- Está em conformidade com o Código?
- Está em conformidade com as demais políticas e com os procedimentos da ICON?
- Minhas ações são honestas e justas?
- Poderiam ter uma repercussão negativa para a ICON ou para mim?
- O que minha família e amigos pensariam sobre como eu estava agindo?
- Eu me sentiria confortável se isso se tornasse público?
- Existem alternativas para minhas ações?
- Há alguém que eu deva contatar antes de realizar qualquer ação?

Frequentemente, as respostas a essas perguntas fornecem toda a orientação necessária. Caso saiba ou suspeite que uma ação seja errada - não a faça. Em caso de dúvida, é responsabilidade de cada um pedir conselhos ou esclarecimentos ao gerente, a outros membros dos órgãos de gestão ou a funcionários que possuam os conhecimentos adequados. Para maiores informações, consulte a seguinte seção *“Levantar uma dúvida”*.

Mensagem do nosso CEO

Nossos Valores Fundamentais e nossa Responsabilidade Compartilhada

Na ICON, estamos comprometidos com nossos valores fundamentais de responsabilidade e fornecimento de serviços, de colaboração, parceria e integridade em tudo o que fazemos.

Para cumprir esses valores, é necessário que todos trabalhem de acordo com os mais altos padrões éticos e demonstremos um compromisso com a honestidade, a transparência e a qualidade. A fim de manter regularmente os nossos valores essenciais, devemos seguir todas as leis, normas, regras e regulamentos aplicáveis ao realizarmos nossas funções em nome da ICON. A Diretoria da ICON plc e a sua alta administração esperam que cada um de nós, em todos os níveis de administração, sejamos responsáveis pelo apoio mútuo no cumprimento deste compromisso combinado, a partir do qual a reputação e o sucesso da ICON no mercado podem ser ainda mais aprimorados.



1. Como conduzimos nossos negócios:

Conduta Ética

Devemos agir eticamente e cumprir todas as leis, regulamentos, códigos de prática do setor e políticas e padrões da empresa aplicáveis que regem as interações da ICON com nossos parceiros de negócios e demais partes externas. Partes externas incluem profissionais de saúde, instituições de saúde, autoridades regulatórias, governamentais e públicas, fornecedores, provedores, clientes e qualquer outra entidade ou pessoa que não faça parte do Grupo ICON plc. A interação com as partes externas deve acontecer de modo que não tenha, nem pareça ter, alguma influência indevida nas decisões.

Leis e regulamentos específicos geralmente se aplicam em relação às interações com profissionais de saúde e funcionários públicos. Portanto, cuidado e vigilância especiais devem ser tomados ao lidar com tais partes externas. É necessário certificar-se de que suas ações:

- Cumpram nossas políticas e procedimentos;
- Sirvam a um propósito comercial legítimo; e
- Não interfiram ou pareçam interferir no julgamento médico independente de um profissional de saúde ou no desempenho de funções de um funcionário governamental.

Orientações adicionais sobre interações com Profissionais de saúde são detalhadas em nossa Global Policy on Interactions with Healthcare Professionals (Política Global sobre as Interações com os Profissionais de Saúde), LEG003-POL.

Antissuborno/Corrupção e Fraude

A ICON não tolera qualquer forma de corrupção ou fraude. A oferta ou aceitação de subornos, propinas ou pagamentos ilegais é estritamente proibida.

A ICON e todas as Pessoas abrangidas devem agir em conformidade com as leis e regulamentos internacionais relativos a suborno, corrupção e pagamentos ilícitos, incluindo a Lei americana anticorrupção no Exterior (Foreign Corrupt Practices Act) e a Lei Anticorrupção do Reino Unido (UK Bribery Act) de 2010.

Como parte dessas obrigações, nenhuma Pessoa abrangida pode fazer, oferecer ou prometer qualquer pagamento ou incentivo a qualquer funcionário público, político ou partido político ou a qualquer outra pessoa ou entidade (i) na tentativa de influenciar um resultado ou decisão ou (ii) com a intenção de obter ou manter negócios indevidamente para a ICON ou (iii) com a intenção de obter ou reter uma vantagem indevida.

- Pagar partes externas apenas por serviços legítimos.
- Os pagamentos devem ser razoáveis ou representar um valor de mercado justo para serviços legítimos e uma documentação precisa deve ser criada e retida para respaldar tais pagamentos.
- Os pagamentos a funcionários públicos feitos para agilizar ou obter o desempenho de ações governamentais rotineiras e não discricionárias, conhecidas como pagamentos de facilitação, são proibidos.

Mais orientações sobre os requisitos anticorrupção/antissuborno da ICON estão detalhadas em nossa Global Anti-Corruption Compliance Policy (Política de conformidade anticorrupção global), LEG001-POL.



Descrédito e Exclusões

Uma pessoa condenada por certos crimes relacionados ao processo de aprovação de medicamentos ou ao regulamento da Food & Drug Administration (FDA) pode ser descrédito pela FDA. Uma vez descrédito, uma pessoa não pode mais trabalhar para nenhuma empresa que faça petição por medicamento pendente ou aprovado pela FDA.

O Departamento do Inspetor-Geral dos Estados Unidos tem autoridade para excluir indivíduos e entidades de programas de saúde financiados pelo governo federal. A decisão de excluir alguém pode ser tomada com base em uma condenação por determinados crimes, como fraude no setor sanitário, roubo ou condenações por crimes relacionados à fabricação, distribuição, prescrição ou dispensa ilegal de substâncias controladas.

Qualquer empresa que contrate uma pessoa física ou jurídica que tenha sido excluída dessa participação poderá estar sujeita a multas e penalidades civis.

Restrições equivalentes ou semelhantes podem existir em outros países onde a ICON opere e/ou onde seus clientes busquem aprovações para a comercialização de medicamentos ou dispositivos médicos.

A ICON, portanto, proíbe a contratação ou o envolvimento de qualquer pessoa ou entidade excluída, descrédito, suspensa ou de outra forma declarada inelégível por qualquer agência ou departamento governamental, programa federal americano de assistência médica ou de aquisição ou não aquisição ou qualquer pessoa já condenada ou que esteja sob investigação, mas que ainda não tenha sido excluída, descrédito, suspensa ou declarada inelégível.

As Pessoas abrangidas pela ICON e nossos prestadores de serviços também não devem sofrer nenhuma perda ou restrição de qualquer licença profissional exigida, quaisquer certificações relacionadas, ou privilégios.

Caso tenha sido excluído(a), descrédito(a) ou suspenso(a), ou de outra forma declarado(a) inelégível,

ou se estiver sob investigação por algum dos motivos acima, você é responsável por divulgar essas informações imediatamente ao seu gerente direto de RH local, que deve notificar o Departamento Jurídico da ICON.

Integridade pessoal e Conflitos de interesse

Um "conflito de interesses" existe se os interesses pessoais ou privados de uma Pessoa Abrangida (ou de membros da família de uma Pessoa Abrangida) interferem ou parecem interferir de alguma forma com os interesses da ICON. Tais conflitos de interesse podem dificultar a execução do trabalho para a ICON de forma objetiva e efetiva.

As Pessoas Abrangidas devem evitar situações nas quais interesses pessoais, atividades ou relacionamentos externos entrem ou pareçam entrar em conflito com os interesses da ICON. As decisões empresariais devem ser baseadas exclusivamente nos melhores interesses da ICON, sem levar em conta as considerações pessoais, familiares ou de outra natureza externa.

Especialmente enquanto funcionárias ou contratadas pela ICON, as Pessoas Abrangidas não devem (exceto como representante ou nomeado da ICON, ou de outra forma com o consentimento prévio por escrito da Administração Sênior) ter envolvimento direto ou indireto ou participação (exceto se participação societária nominal) em qualquer outra empresa que esteja total ou parcialmente em concorrência com os negócios realizados pela ICON ou que seja uma fornecedora ou um cliente da ICON. Por "participação societária nominal", refere-se àquela que é inferior a um por cento dos títulos em circulação de um concorrente, fornecedor ou cliente.

Ocasionalmente é permitido que os funcionários desempenhem um segundo trabalho ou sejam trabalhadores autônomos enquanto trabalham para a ICON. Qualquer trabalho profissional e envolvimento de nossos funcionários em organizações externas não deve interferir com seus deveres e responsabilidades para com a ICON e não deve comprometer os interesses da ICON ou afetar negativamente seu desempenho no trabalho ou responsabilidade contratual para com a ICON.

É necessário obter a aprovação do VP de seu departamento e do seu parceiro de negócios de RH antes de operar na diretoria de uma empresa com fins lucrativos ou prestar serviços ou fornecer consultoria de forma contínua para uma organização externa ou outra empresa.

Para determinar se existe um conflito de interesses, é necessário responder às seguintes perguntas:

- Terei ganhos pessoais ou algum familiar se beneficiará da minha participação nessa atividade por causa da minha função na ICON?
- Estou envolvido em um negócio que concorre com a ICON de alguma forma?
- A minha capacidade de tomar decisões comerciais é afetada por esta atividade?

Comunicação/Notificação de Conflitos de interesse

Nem sempre é claro se uma atividade cria um conflito de interesses. No entanto, é responsabilidade de cada Pessoa Abrangida relatar qualquer conflito de interesse real ou possível (ainda que mínimo) para:

1. no caso de qualquer Pessoa Abrangida (a não ser o CEO, o Diretor Financeiro ou um Diretor não executivo da ICON plc), ao gerente imediatamente superior da Pessoa Abrangida ou, se o gerente imediatamente superior não constitui uma terceira parte objetiva, qualquer um entre o Gerente Financeiro, o chefe da Auditoria Interna ou o Gabinete do Gerente Administrativo e do Conselho Geral da ICON;
2. no caso do CEO, ao Presidente do Comitê de Auditoria da Diretoria da ICON plc. (o "Comitê de Auditoria");
3. no caso do Diretor Financeiro, do CEO ou, caso o CEO não constitua uma terceira parte objetiva, ao Presidente do Comitê de Auditoria; e
4. no caso de um diretor não executivo da ICON plc, aplicam-se disposições específicas em relação a conflitos de interesse estipulados no contrato de serviço do não executivo ou em outro lugar.

Leis antipropina

A ICON e todas as Pessoas Abrangidas devem cumprir as leis contra recebimento de propina, que proíbem oferecer a uma pessoa qualquer coisa de valor com o propósito de influenciar ou induzi-la a comprar ou prescrever um produto ou serviço sanitário que o governo nacional ou local relevante possa pagar (tal como Medicare ou Medicaid nos EUA).

Fornecedores e provedores

Todos os fornecedores devem fazer negócios em nome da ICON de acordo com os padrões e valores que se alinham com os princípios estabelecidos neste Código.

Escolhemos nossos fornecedores com base em padrões de qualidade e conformidade, preço, entrega, serviço e reputação. Os fornecedores devem concordar em seguir os princípios estabelecidos em nosso Global Supplier Code of Conduct (Código de conduta global do fornecedor). Há um treinamento disponível para os princípios do Código do Fornecedor na plataforma iLearn, sob o Código de Curso GG1790.

Ao se relacionar com um fornecedor, é necessário:

- Certificar-se de que sua qualificação seja adequada;
- Cumprir os requisitos POP da ICON para avaliá-lo e aprová-lo;
- Pagar os fornecedores exclusivamente pelos serviços contratados;
- Certificar-se de que as tarifas acordadas estejam claramente documentadas;
- Garantir que as tarifas estejam razoavelmente alinhadas com o justo valor de mercado;
- Evitar criar qualquer conflito de interesse aparente ou real ;
- Pagar os fornecedores somente depois de ter recebido uma fatura razoavelmente detalhada e de acordo com as autorizações de aprovação financeira interna;
- Não realizar ou autorizar fornecedores a realizar quaisquer pagamentos que possam resultar ou parecer em resultar em suborno; e
- Ter autoridade e aprovações adequadas e envolver especialistas internos apropriados antes de iniciar transações com fornecedores.



Presentes e hospitalidade

As Pessoas Abrangidas não devem dar ou aceitar presentes, pagamentos, descontos, hospitalidade, favores ou serviços pessoais para ou de terceiros nos casos em que estes possam ou pareçam influenciar tais terceiros indevidamente em relação à sua função.

Hospitalidade refere-se a refeições, viagens, hospedagem e outras despesas incidentais relacionadas, bem como convites ou ingressos para eventos sociais ou de entretenimento.

Trata-se de uma área na qual a percepção é crítica. Caso o presente ou a hospitalidade possa afetar seu julgamento ou qualquer decisão que você tome ao atuar em nome da ICON, então o presente é impróprio.

De qualquer forma, presentes e hospitalidade devem ser:

- Ocasional, não repetitivo e apropriado;
- De valor modesto;
- Documentado de forma clara e apropriada;
- Em conformidade com os requisitos de aprovação interna;
- Permitido pela legislação local.

Presentes e hospitalidade não podem ser fornecidos a nenhum profissional de saúde, governamental ou funcionário público, político ou partido político, a não ser que seja:

- Permitido pela legislação local.
- Não frequente
- De valor nominal (vs. modesto). Presentes de “valor nominal” são avaliados em \$50USD ou menos, ou de valor igual ao poder de compra local equivalente;
- Como cortesia, habitual para a ocasião;
- Documentado e registrado de forma clara e adequada;
- Em conformidade com os requisitos de aprovação interna;

Presentes e hospitalidade nunca devem ser:

- Oferecidos ou aceitos em troca de outra coisa;
- Oferecidos ou aceitos para garantir uma vantagem indevida;
- Em dinheiro ou equivalentes;
- Excessivos.

Certas leis locais, estaduais ou nacionais e/ou códigos do setor podem proibir ou impor requisitos mais restritivos para a concessão de presentes e hospitalidade em relação aos profissionais de saúde, governamentais ou funcionários públicos. Portanto, você deve compreender os requisitos ou as restrições locais ou regionais antes de oferecer, dar ou aceitar presentes ou hospitalidade.

Além disso, os clientes ICON podem proibir ou restringir presentes e/ou hospitalidade sob certas circunstâncias, que devem ser estritamente respeitadas. Todos os funcionários, consultores e agentes da ICON têm a responsabilidade de garantir que compreendam e observem os requisitos do cliente.

Quando surgir um conflito entre este Código, as leis locais ou os códigos do setor, os códigos locais da ICON ou requisitos do cliente, o padrão mais restritivo deve ser seguido.

Se você tiver alguma dúvida sobre quando pode ser inapropriado um presente, uma hospitalidade ou qualquer outra coisa, discuta o assunto com seu gerente imediatamente superior antes de aceitar ou oferecer o presente ou, caso o gerente não possa aconselhar objetivamente, entre em contato com o seu Representante de RH; ou com a equipe ICON de Conformidade Legal e Ética através do e-mail: legalcompliance@iconplc.com.

Orientação adicional:

Global Anti-Corruption Compliance Policy, LEG001-POL
Global Policy on Interactions with Healthcare Professionals
LEG003-POL

MYICON Página inicial do Jurídico para mais informações sobre restrições específicas de nível local

Regulamentações para Estudos Clínicos e de Saúde

A ICON está empenhada em conduzir o desenvolvimento de medicamentos e dispositivos em conformidade com todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis, incluindo a Lei Federal de Alimentos, Medicamentos e Cosméticos dos Estados Unidos (Food Drug and Cosmetic Act) e a as diretrizes da Conferência Internacional de Harmonização.

As Pessoas Abrangidas devem seguir normas, procedimentos e processos em documentos de medicamentos, dispositivos e estudos clínicos, incluindo todos os regulamentos sanitários aplicáveis, procedimentos operacionais padrão e procedimentos de estudo padrão.

A ICON deve estar constantemente pronta para inspeções em relação às Boas Práticas Laboratoriais, Boas Práticas Clínicas, Boas Práticas de Pesquisa, Boas Práticas de Farmacovigilância, Dispositivos Médicos e todos os outros requisitos que se apliquem às operações corporativas da ICON. É necessário manter e seguir nossos procedimentos operacionais padrão implementando os requisitos regulamentares aplicáveis para as Boas Práticas Laboratoriais, Boas as Práticas de Fabricação e as Boas Práticas Clínicas conforme aplicável e cumprir outros requisitos regulamentares de associação conforme cabível e apropriado.

Orientação adicional:

[ICON Standard Operating Procedures](#).
[Global Policy on Interactions with Healthcare Professionals LEG003-POL](#)
[ICON QA's Service Now](#)
[ICH GCP](#)
[Declaration of Helsinki](#)
[Site de FDA](#)
[Site de EMA](#)



Atividades políticas

É estritamente proibida a oferta ou o uso de financiamento, propriedade ou serviço de funcionários da empresa para apoiar qualquer partido político, funcionário ou comitê ou um candidato a um cargo político sem a aprovação da gerência executiva para tais despesas.

Tal apoio financeiro e envolvimento só podem ser aprovados se permitidos pela legislação local. Os funcionários podem optar por apoiar um partido político usando seu próprio tempo, dinheiro ou outros recursos pessoais. A ICON não reembolsará quaisquer contribuições por parte de funcionários.

Contratação governamental

Espera-se que os prestadores de serviços para os governos mantenham altos padrões de conduta. A ICON cumpre os padrões únicos e éticos contidos nos regulamentos governamentais sobre prestação de serviços e compras, como certos Regulamentos de Aquisição Federal (FAR) e Suplementos de Agências a tais regulamentos. Certas demonstrações financeiras podem ser exigidas por aqueles que trabalham em projetos financiados por recursos públicos. Encaminhe quaisquer dúvidas ao seu gerente, ao contato jurídico da sua equipe ou à equipe de Conformidade Jurídica e Ética através do e-mail legal.compliance@iconplc.com.

Leis sobre Sanções e Comércio Internacional

É necessário observar todas as leis de exportação/importação e comércio aplicáveis nos países em que operamos.

Diferentes requisitos de desembaraço aduaneiro para exportação e manutenção de registros podem se aplicar às exportações de cada jurisdição em que a ICON opera. Da mesma forma, todas as mercadorias importadas devem ser classificadas precisamente para a determinação de qualquer imposto devido.

Certos países, empresas e indivíduos estão sujeitos a sanções comerciais e econômicas dos governos dos países em que a ICON opera, que em muitos casos proíbem até mesmo pesquisa, fabricação e vendas ordinárias, além de outras relações comerciais.

A ICON proíbe terminantemente fazer negócios com traficantes de drogas e organizações terroristas. A ICON proíbe Pessoas Abrangidas, fornecedores e provedores de ter qualquer envolvimento em atividades como desenvolvimento de armas químicas ou biológicas ou proliferação de armas.

Dúvidas sobre controles de exportação, sanções comerciais, requisitos de manutenção de registros relacionados ou quaisquer questões de conformidade comercial devem ser encaminhadas à equipe de Conformidade Jurídica e Ética através do e-mail legal.compliance@iconplc.com.

Lei de concorrência

A ICON cumpre todas as leis antitruste e de concorrência aplicáveis, que variam de país para país. As leis antitruste e de concorrência tutelam a livre iniciativa. As leis nesta área proíbem, no mínimo, acordos entre a ICON e nossos concorrentes que restrinjam o comércio ou a concorrência leal.

As Pessoas Abrangidas não devem se envolver em atividades anticompetitivas, como cooperar com concorrentes para fixar ou definir preços, evadir-se de um processo licitação ou dividir ou alocar mercados e clientes.

Quaisquer dúvidas em relação a questões de direito da concorrência devem ser encaminhadas à equipe de Conformidade Jurídica e Ética através do e-mail legal.compliance@iconplc.com.

Redes sociais

As redes sociais permitem que as pessoas compartilhem conteúdo, perfis, opiniões, percepções, e experiências on-line e promovem conversas e interações on-line entre grupos de pessoas. Essas interações podem ocorrer em plataformas como Twitter, Facebook, LinkedIn e Instagram.

Ao usar as redes sociais, as Pessoas Abrangidas devem sempre usar o bom senso, agir de forma profissional e educada, pensar cuidadosamente sobre o que publicam e nunca compartilhar informações que sejam confidenciais, privilegiadas ou protegidas da ICON ou sobre nossos Patrocinadores.

Divulgue sua afiliação com a ICON e deixe claro que as opiniões que você expressa são suas, não da ICON. Evite contatos com “trolls” (interações com comentários negativos fortes). Caso note qualquer coisa on-line que possa ser preocupante, notifique a equipe de Marketing e Comunicações da ICON (a ICON dispõe de instrumentos de monitoramento das redes sociais).

Cada um é pessoalmente responsável por qualquer coisa que publicar ou apresentar on-line.

Orientação adicional:

[ICON Social Media Guidelines no portal Brand](#)



2. Nosso local de trabalho

Respeito pelos Funcionários, Tratamento Justo e Não Discriminação

A ICON reconhece que seu sucesso é alcançado através do conhecimento, da experiência e dos esforços de seus colaboradores. Valorizamos a contribuição de cada indivíduo e devemos tratar uns aos outros com dignidade e respeito, independentemente de cargo, da posição ou do relacionamento.

Acreditamos na igualdade de oportunidades para todos os funcionários, independentemente de gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficiência física ou mental, idade, gravidez, religião, condição de veterano, nacionalidade ou qualquer outra condição legalmente protegida.

Os funcionários devem mostrar respeito por seus colegas evitando qualquer comportamento ou conduta inadequada que possa ser considerada imprópria ou ofensiva ou que possa constituir intimidação, assédio ou discriminação. A ICON não tolera que seus funcionários sejam submetidos a assédio físico, sexual, racial, psicológico, verbal ou de qualquer outra natureza. São inadmissíveis quaisquer contatos físicos ou investidas de cunho sexual indesejados, gestos e declarações de cunho sexual e a exibição ou circulação de fotografias, desenhos, piadas ou outros materiais de caráter sexual. Os funcionários devem relatar imediatamente esse tipo de mau comportamento ao seu gerente imediatamente superior ou ao representante local de recursos humanos. A ICON proíbe a retaliação contra qualquer funcionário que rejeite, proteste ou reclame sobre discriminação ilegal ou assédio.

Para que os funcionários tenham uma melhor compreensão sobre as práticas e os padrões que a ICON espera deles, a ICON possui Manuais do Funcionário para suas filiais globais, que estão disponíveis no portal de RH em myICON. Os Manuais do Funcionário estabelecem padrões mínimos para todos os funcionários em cada filial.

Trabalho impróprio

A ICON tem a política de tolerância zero em relação ao trabalho forçado, à escravidão e ao tráfico de pessoas.

A ICON proíbe estritamente o uso de trabalho infantil, de acordo com a Convenção 138 da OIT sobre a Idade Mínima e a Convenção 182 sobre a Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil. A Convenção 138 da OIT sobre a Idade Mínima indica que nenhuma criança menor de 15 anos (ou 14 em certos países em desenvolvimento) está autorizada a trabalhar, sujeito às exceções permitidas pela OIT ou pela legislação nacional.

Substâncias proibidas

Os funcionários não devem estar sob a influência de bebidas alcoólicas ou substâncias controladas durante o exercício de sua função. O consumo de álcool em um evento ou refeição da ICON pode ocorrer se apropriado ou aprovado pela gerência local e somente se não colocar você ou outras pessoas em risco, prejudicar sua capacidade de exercer suas funções ou refletir negativamente na ICON. Qualquer uso de drogas ilícitas, uso indevido de álcool e de medicamentos sem prescrição médica no local de trabalho não será tolerado.

Saúde e segurança

A ICON está comprometida com um ambiente de trabalho seguro e protegido para todos os funcionários. Todos nós devemos garantir isso de forma ativa.

Os funcionários devem trabalhar de forma segura e responsável, protegendo a si mesmos, aos colegas, aos visitantes e ao meio ambiente em geral. A ICON trabalha para identificar, mitigar e monitorar riscos de saúde ou ambientais existentes e emergentes que podem estar associados às suas atividades comerciais, como a saúde e a segurança de seus funcionários e pessoas que visitam ou trabalham em suas instalações. Os funcionários também devem conhecer e observar as regulamentações ambientais de segurança locais e qualquer treinamento adicional, dependendo de sua função e de suas responsabilidades.

- Nenhum funcionário pode se envolver em qualquer contato físico hostil, intimidação, ameaça ou violência.
- É necessário tomar as devidas precauções de segurança para evitar danos às pessoas.
- É necessário relatar prontamente as situações perigosas ou outros riscos à pessoa adequada em cada local.
- Os funcionários devem sempre usar os equipamentos de proteção ou vestuário designados para seu trabalho.
- É proibido o porte de armas ou armas de fogo no local de trabalho ou durante o trabalho.

Os funcionários são responsáveis por informar à administração ou à segurança do local a propósito de:

1. Quaisquer problemas de saúde que possam afetar sua capacidade de desempenhar as funções exigidas pela sua profissão;
2. Quaisquer ferimentos pessoais ocorridos no local de trabalho;
3. Qualquer atividade suspeita, pessoas não autorizadas, ameaças à segurança, situações de emergência reais ou potenciais ou lesões pessoais que requeiram atenção de emergência; e
4. Qualquer roubo conhecido ou suspeito, seja de haveres de terceiros ou de qualquer equipamento ou propriedade da ICON, seja físico ou informativo, ou quaisquer outras atividades ilícitas relacionadas a quaisquer ativos da empresa.

Os gerentes e supervisores são responsáveis pela conduta adequada de seus subordinados e por abordar prontamente quaisquer preocupações ou problemas de conformidade. A administração é responsável por estabelecer e operar programas adequados de Meio Ambiente, Saúde e Segurança. A administração deve garantir que os funcionários recebam treinamento adequado para proteger o meio ambiente e garantir conformidade com a saúde e segurança no local de trabalho.

Orientação adicional:

[Global Safety Management Policy – FM003-POL](#)
[Office Safety Statement](#)
[Employee Handbook](#)
[Departamento de Instalações e Administração da ICON](#)



Sustentabilidade e Meio Ambiente

A ICON considera a proteção ambiental, bem como a saúde e a segurança pessoal e pública, como partes essenciais dos nossos negócios cotidianos. Os funcionários são obrigados a aderir às políticas e iniciativas da ICON nesta área e devem conhecer e cumprir as leis e regulamentos ambientais.

Nunca devemos comprometer o meio ambiente ou a nossa saúde e segurança ou a de terceiros para fins de conveniência.

A ICON se preocupa com as comunidades nas quais opera. A ICON conduz suas operações comerciais de maneira ambientalmente sustentável e cumpre todas as leis ambientais.

Orientação adicional:

[Departamento de Recursos Humanos](#)

[Departamento local de Instalações e Administração](#)

[ICON Employee Handbook](#)

[ICON Environmental Management Policy](#)



3. Proteção de informação

Informações confidenciais

Somos todos responsáveis e contratualmente comprometidos em proteger a ICON e as informações confidenciais do cliente contra acesso ou divulgação inadequada ou não autorizada fora do grupo ICON. Devemos tomar as precauções adequadas para que as informações não públicas sobre a empresa permaneçam não públicas. O acesso às informações e aos registros da empresa é permitido apenas para fins comerciais legítimos.

As Pessoas Abrangidas podem tomar conhecimento de informações relacionadas aos negócios da ICON e aos negócios de seus clientes e de terceiros, incluindo clientes e fornecedores reais ou potenciais, transações ou termos comerciais, informações técnicas, estratégias, atividades, planos e informações financeiras. Tais informações são confidenciais e de propriedade exclusiva da ICON. As Pessoas Abrangidas devem manter essas informações em sigilo e proteger sua segurança durante e após o emprego ou envolvimento com a ICON.

Lei Relativa a Títulos e Uso de Informações Privilegiadas

A ICON cumpre todas as leis e os regulamentos de títulos dos EUA e de outros países, incluindo leis sobre o uso de informações privilegiadas.

A ICON proíbe a compra, venda ou demais tipos de transferência de títulos da ICON ou de outras da empresa enquanto conservar informações não públicas relevantes sobre as relações comerciais da ICON ou de outras empresas. Informações não públicas relevantes são informações que não foram tornadas públicas, relacionadas, direta ou indiretamente, com a ICON ou qualquer outra empresa que tenha relações com a ICON e que, se tornadas públicas, teriam provavelmente um efeito sobre o preço de mercado dos títulos da ICON plc ou dos títulos de qualquer outra empresa que tenha relações com a ICON.

A ICON proíbe o uso de informações não públicas relevantes obtidas em conexão com o emprego ou outro acordo contratual com a ICON para ganho pessoal. Além disso, no que tange as obrigações de confidencialidade acima, as Pessoas Abrangidas devem evitar a divulgação pública de informações sobre as relações comerciais, as estratégias, as atividades e os planos da ICON, cuja divulgação poderia influenciar os investidores que negociam com títulos da ICON.

As proibições contra o uso de informações privilegiadas aplicam-se a negociações, dicas e recomendações de praticamente qualquer pessoa, incluindo todas as pessoas associadas à ICON, se a informação envolvida for “relevante” e “confidencial”. As proibições se aplicam a qualquer pessoa que compre ou venda ações da ICON com base em informações relevantes não públicas obtidas sobre a ICON, seus clientes, fornecedores ou outras empresas com as quais a ICON tenha relações contratuais ou possa estar negociando transações.

Orientação adicional:
[ICON plc Share Trading Policy](#)

Propriedade intelectual

A Propriedade Intelectual da ICON inclui suas patentes, segredos comerciais, direitos autorais, marcas registradas, conhecimento científico e técnico e know-how desenvolvido no transcorrer das atividades comerciais. Devemos proteger a propriedade intelectual da ICON e de nossos clientes contra perda, roubo ou outro uso indevido e respeitar as informações confidenciais e a propriedade intelectual de concorrentes ou outras partes externas. Essa responsabilidade é fundamental para o papel da ICON como Parceiro de Confiança para nossos clientes.

A propriedade intelectual da ICON é essencial para os nossos recursos de serviços, e sua natureza é altamente confidencial. Temos a responsabilidade coletiva e individual de garantir que nossa Propriedade Intelectual permaneça sempre tutelada.

Não use a propriedade intelectual de terceiros sem antes obter o consentimento. Você é livre para obter informações sobre empresas a partir de fontes públicas. As informações comerciais sobre outras empresas só devem ser coletadas e usadas com ética e de forma que não viole nenhuma lei ou obrigação de confidencialidade.

A Propriedade Intelectual da ICON pertence exclusivamente à ICON e não pode ser usada para quaisquer outros fins que não sejam os interesses comerciais do grupo ICON.

Registros da Empresa

Sendo uma empresa de capital aberto em mercado regulado, a ICON é obrigada a:

- seguir leis, princípios e padrões contábeis rígidos;
- relatar informações financeiras de forma justa e completa;
- ter controles e processos internos apropriados para garantir que os relatórios contábeis e financeiros estejam em conformidade com as leis, regulamentos e requisitos da presença em bolsa de valores; e
- realizar e manter livros, registros e contabilidade que, em detalhes razoáveis, descrevam de forma precisa e justa as despesas e demais transações.

Toda Pessoa Abrangida deve garantir que qualquer informação fornecida por ela para inclusão e/ou relacionada a demonstrações financeiras da ICON e/ou os relatórios e documentos que a ICON arquiva ou envia à SEC (Comissão de Títulos e Câmbio dos EUA), à Bolsa de Valores, ao Departamento de Registro de Empresas da Irlanda ou outras comunicações públicas sejam completos, justos, oportunos e compreensíveis. Não se trata de um assunto que envolve apenas as Pessoas Abrangidas, que são responsáveis por preparar informações financeiras ou protocolar documentação perante órgãos reguladores. As informações disponíveis em todos os sistemas de informação da ICON podem ser usadas na compilação de relatórios, declarações de rendimentos ou outros documentos oficiais; portanto, todos os registros de relações comerciais da ICON devem ser precisos e confiáveis. As Pessoas Abrangidas não devem registrar nenhuma informação falsa, imprecisa ou enganosa em qualquer registro ou relatório por qualquer motivo e jamais devem enviar, pagar ou aprovar despesas que não sejam para fins legítimos, devidamente comprovadas ou faturadas.

Além disso, é necessário cumprir todas as leis aplicáveis, padrões de contabilidade relevantes e políticas e procedimentos globais e locais da ICON em relação à criação e retenção de registros da empresa para garantir a conformidade legal e prevenir atividades fraudulentas. Deve-se ter cuidado ao conservar

Registros da empresa ou informações confidenciais em dispositivos de mídia portáteis, pois estão sujeitos a perda ou roubo. As informações devem ser protegidas com o uso de senhas complexas e criptografia.

As Pessoas Abrangidas são obrigadas a cooperar com auditores internos e externos e agências regulatórias que examinam os livros e registros da empresa. Não descarte registros sujeitos a qualquer intimação, litígio, governo, regulamentação ou outra investigação em andamento ou ameaçada ou a auditorias fiscais.

Orientação adicional:

[Departamentos de Tributos e Finanças da ICON](#)



Proteção de Dados Pessoais

Dados pessoais são informações sobre qualquer indivíduo, incluindo Pessoas Abrangidas, clientes, pacientes, prestadores de serviços sanitários, contratados ou fornecedores que são capazes de identificar um indivíduo. Os dados pessoais processados pela ICON devem ser mantidos em sigilo e tratados com o cuidado adequado.

A coleta de informações pessoais deve ser feita apenas para fins comerciais legítimos. Tais informações devem ser conservadas apenas pelo tempo necessário para cumprir esses fins e atender às obrigações legais. Não compartilhe dados pessoais com pessoas que não precisam conhecer esses dados para fins comerciais da ICON. Jamais deixe dados pessoais desprotegidos em uma área de trabalho ou em qualquer local acessível por aqueles que não precisam conhecer esses dados para fins comerciais da ICON. Quando apropriado e de acordo com as leis locais, avise e/ou obtenha consentimento ao coletar, processar, transferir e conservar as informações pessoais de um indivíduo. Relate quaisquer incidentes relacionados à perda, à destruição ou ao processamento ilegal de dados pessoais ao Responsável Global pela Privacidade de Dados.

Orientação adicional:

[ICON Employee Handbook](#)

[Contratos de Emprego Pessoais](#)

[Departamento de Recursos Humanos](#)

[Binding Corporate Code of Conduct on Data Protection EX005-POL](#)

[Personal Data Breach and Response Process, EXPGL08](#)

[Módulos de treinamento no iLearn sobre Proteção de dados e segurança](#)

Uso de Propriedade e Ativos da ICON

A ICON fornece acesso e/ou fornece às Pessoas Abrangidas uma variedade de equipamentos de TI e de outros tipos, incluindo dispositivos de comunicação, computadores e acesso à Internet.

Tais ativos da ICON devem ser usados apenas para as atividades comerciais da ICON e não para uso pessoal, exceto no caso em que for de natureza mínima e não afete o desempenho do trabalho de forma alguma.

As Pessoas Abrangidas devem usar a tecnologia de comunicações eletrônicas de forma responsável e profissional e não devem acessar ou transmitir qualquer material que contenha qualquer conteúdo discriminatório, de cunho sexual, linguagem ofensiva ou outro material que possa refletir negativamente na ICON ou que seja proibido por lei.

Todas as Pessoas Abrangidas devem garantir que a propriedade, os recursos e os sistemas de informação da ICON sejam protegidos e mantidos em segurança o tempo todo contra danos, divulgação ou uso não autorizado. Em particular, os recursos de TI da ICON, incluindo sua rede de comunicações, devem ser protegidos e mantidos sempre em segurança. Isso significa, por exemplo, que as Pessoas Abrangidas jamais devem revelar sua senha, a qual deve ser alterada imediatamente caso seja de alguma forma comprometida. Software não autorizado não deve ser instalado nos equipamentos informáticos da ICON. Além disso, os sistemas informáticos da ICON não devem ser usados para exibir ou transmitir material impróprio ou ofensivo.

Qualquer ação imprópria deve ser relatada o mais rápido possível para que as investigações possam ser iniciadas e as ações apropriadas possam ser tomadas quando necessário. Os procedimentos disciplinares, conforme estabelecido nos Manuais de RH, devem ser aplicados a quaisquer ações impróprias realizadas por parte dos funcionários.

As Pessoas Abrangidas devem estar cientes de que a ICON se reserva o direito de monitorar adequadamente todos os seus sistemas, documentos, registros, equipamentos de TI e dispositivos de comunicação.

Orientação adicional:

[ICON Employee Handbook](#)

[Contratos de Emprego Pessoais](#)

[Departamento de Recursos Humanos](#)

[Binding Corporate Code of Conduct on](#)

[Data Protection, EX005-POL](#)

[IT Resource Acceptable Use Policy IT011-POL](#)

[IT Security Policy IT035-POL](#)

4. Buscar Orientação e Levantar Questões

Dúvidas relacionadas ao Código

Mais detalhes que respaldam os princípios do Código podem ser encontrados em nossas políticas internas, nossos padrões e outros materiais disponíveis no MyICON, no Veeva Vault e em áreas em que se armazenam políticas, padrões, procedimentos e outros materiais específicos às funções. A ICON também fornece informações adicionais e treinamentos específicos aos cargos dos funcionários, conforme apropriado para suas responsabilidades.

Qualquer Pessoa Abrangida (exceto diretores não executivos da ICON plc) que tenha dúvidas sobre a ação legal ou ética apropriada a ser tomada ou sobre como interpretar o Código deve buscar orientação junto ao seu gerente imediatamente superior ou, caso este não constitua uma terceira parte objetiva, e dependendo da natureza da consulta, junto a um membro dos grupos de Recursos Humanos, Jurídico ou de Auditoria Interna da ICON, ou ainda através da ICON Ethics Line através do portal “Faça uma pergunta”: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/101886/index.html>

Um diretor não executivo da ICON plc que tenha dúvidas sobre a ação legal ou ética apropriada a ser tomada ou sobre como interpretar o Código deve buscar orientação junto ao Presidente ou Secretário Corporativo da ICON plc.

Caso se suspeite ou se acredite que haja um conflito entre os requisitos legais locais e os requisitos globais deste Código, é necessário buscar orientação junto ao Contato Jurídico de sua equipe ou mediante da ICON Ethics Line através do portal “Faça uma pergunta”. Dúvidas levantadas através da ICON Ethics Line podem ser encaminhadas ao Comitê de Auditoria da ICON plc.

Denúncia de violações suspeitas

Certas Pessoas Abrangidas seniores com responsabilidade administrativa e/ou operacional são solicitadas, pelo menos uma vez por ano, a confirmar se cometeram ou não uma violação ou se tomaram conhecimento de qualquer violação do Código. Quaisquer desvios comunicados durante este processo são encaminhados para investigação à Auditoria Jurídica e Interna de acordo com o procedimento abaixo.

Todas as Pessoas Abrangidas compartilham a responsabilidade de manter os bons padrões estabelecidos neste Código. Faz parte dessa responsabilidade compartilhada relatar qualquer suspeita de violação do Código. As Pessoas Abrangidas devem relatar quando tiverem preocupações de conformidade para ajudar a ICON a manter seus valores essenciais e sua cultura de conformidade.

Para relatar uma suspeita de violação deste Código, é necessário entrar em contato com:

1. Seu gerente imediatamente superior;
2. Caso não se sinta à vontade para discutir uma questão de conformidade específica com seu gerente direto, entreemcontatocomummembrodosetorRH/QA/Jurídico (legalcompliance@iconplc.com)/Auditoria interna;
3. Além disso, é possível relatar uma violação ou suspeita de violação de forma confidencial (ou anônima, quando permitido) de acordo com nosso Estatuto de Linha de Ética por meio da ICON Ethics Line <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/101886/index.html>

A ICON Ethics Line é monitorada por membros seniores autorizados das equipes de Auditoria Interna e Jurídica da ICON. Sempre que uma questão for levantada de forma confidencial ou anônima, todos os esforços serão feitos para garantir que as informações relacionadas a uma violação relatada sejam mantidas em sigilo e comunicadas apenas com base na necessidade de conhecimento.

O Comitê de Auditoria da Diretoria da ICON plc (o “Comitê de Auditoria”) supervisiona a investigação de violações relatadas do Código e o tratamento das Pessoas Abrangidas que relatam violações.

A ICON tem obrigações específicas legais e contratuais do cliente que se aplicam à denúncia de certos assuntos. Em tais casos, é de particular importância a elaboração de uma denúncia seja feita imediatamente para a Equipe de Ética e Conformidade Jurídica da ICON através do e-mail legalcompliance@iconplc.com ou da ICON Ethics Line. Trata-se de questões que uma pessoa razoavelmente consideraria:

1. Uma violação criminal;
2. Fraude;
3. Uma violação da lei anticorrupção ou antissuborno; ou
4. Uma violação legal de programas de saúde definidos nos EUA, como cobrança fraudulenta de planos de seguro de saúde estaduais, remuneração indevida para encaminhamento de pacientes ou contratação/engajamento de indivíduos excluídos.

Todas as denúncias de possíveis violações do Código serão levadas a sério, e a ICON está comprometida com a investigação completa e adequada de todas as alegações. Uma vez feita uma denúncia e iniciada uma investigação, as Pessoas Abrangidas são obrigadas a cooperar com tal investigação. Você pode ser solicitado(a) a fornecer documentos, e-mails e registros de interações. Ações corretivas imediatas e apropriadas serão tomadas pela ICON quando e conforme adequadas conforme o critério da alta administração da ICON e/ou do Comitê de Auditoria (conforme apropriado). A ICON mantém um registro de todas as violações do Código relatadas, rastreando seu recebimento, investigação e resolução e prepara um relatório periódico contendo o resumo de todos os relatórios para o Comitê de Auditoria. Cópias das violações relatadas são mantidas pela ICON, de acordo com as leis aplicáveis.

Política de Portas Abertas

A ICON tem uma política de portas abertas em relação a levantar questões e relatar violações ou possíveis violações do Código. Mesmo que haja apenas suspeita da ocorrência de uma conduta indevida, é necessário manifestar-se. Qualquer pessoa que levantar uma questão sobre uma possível violação de conformidade, de boa-fé, terá o suporte da gerência. Os gerentes da ICON são responsáveis por dar apoio ao Código e a outras políticas de conformidade mantendo uma “porta aberta” para seus subordinados diretos e outros funcionários que venham a contatá-los.

A ICON não fará retaliação — e coibirá qualquer Pessoa Abrangida de fazer retaliação — contra uma denúncia de violação do Código feita de boa-fé. Qualquer ato ou ameaça de retaliação contra uma denúncia de violação do Código feita de boa-fé será, por si só, considerada uma violação grave deste Código. Quaisquer denúncias feitas de má-fé podem resultar em ação disciplinar apropriada.

Ações disciplinares

A conduta de um funcionário que viole este Código é contrária aos termos e condições de trabalho do funcionário com a ICON.

Se, após uma investigação, for constatada a ocorrência de uma violação, a violação pode ser motivo para ação disciplinar. Tais consequências podem incluir uma redução na remuneração, uma reatribuição de responsabilidades, uma perda do cargo atual de tal funcionário ou a demissão da ICON. Ao fazer tal determinação, todos os fatores relevantes devem ser levados em consideração, incluindo o tipo e a gravidade da violação.

Emendas ao Código

O Código pode ser alterado pela ICON (a seu exclusivo critério) a qualquer momento.





Sede Corporativa da ICON plc

South Country Business Park
Leopardstown, Dublin 18
Irlanda
Fone: (EUA) +1 215 616 3000
Fone: (IRL) +353 1 291 2000
Fax: +353 1 247 6260

info@ICONplc.com
ICONplc.com