



Globalny kodeks  
etycznego  
postępowania

# Spis treści

<b>Wstęp i wiadomość od naszego prezesa</b>	<b>4</b>		
<b>1. Jak prowadzimy naszą działalność</b>	<b>5</b>		
Etyczne postępowanie	5		
Przeciwdziałanie przekupstwu, korupcji i oszustwom	5		
Zakazy i wykluczenia	6		
Uczciwość osobista i konflikty interesów	6		
Przepisy przeciwdziałające łapownictwu	7		
Sprzedawcy i dostawcy	7		
Podarunki i gościnność	8		
Przepisy dotyczące opieki zdrowotnej i badań klinicznych	9		
Działalność polityczna	10		
Kontrakty rządowe	10		
Międzynarodowe przepisy dotyczące handlu i sankcji	10		
Przepisy dotyczące konkurencji	10		
Media społecznościowe	10		
<b>2. Nasze miejsce pracy</b>	<b>11</b>		
Szacunek dla współpracowników, uczciwe traktowanie i brak dyskryminacji	11		
Niewłaściwa praca	11		
Substancje zabronione	11		
Bezpieczeństwo i higiena pracy	12		
Zrównoważony rozwój i nasze środowisko	13		
<b>3. Ochrona informacji</b>	<b>14</b>		
Informacje poufne	14		
Wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi i przepisy dotyczące papierów wartościowych	14		
Własność intelektualna	14		
Dokumentacja firmy	15		
Ochrona danych osobowych	16		
Korzystanie z własności i aktywów firmy ICON	16		
<b>4. Zasięganie porad i zgłaszanie wątpliwości</b>	<b>17</b>		
Zapytania dotyczące Kodeksu	17		
Zgłaszanie podejrzewanych naruszeń	17		
Polityka otwartych drzwi	18		
Działania dyscyplinarne	18		
Zmiany w Kodeksie	18		

## Wprowadzenie

Globalny kodeks postępowania etycznego firmy ICON plc („Kodeks”) odnosi się do głównych zasad leżących u podstaw postępowania wymaganego od każdego z nas w naszych wewnętrznych interakcjach z innymi pracownikami oraz w naszych zewnętrznych kontaktach z pacjentami, klientami, pracownikami służby zdrowia, organami regulacyjnymi, inwestorami, sprzedawcami i innymi stronami trzecimi.

Kodeks ma fundamentalne znaczenie dla kultury odpowiedzialności firmy ICON i jej zaangażowania w wypełnianie zobowiązań prawnych i umownych. Dotyczy wszystkich członków kierownictwa, dyrektorów (w tym osób na stanowiskach niewykonawczych podczas pełnienia obowiązków dyrektora firmy ICON plc), pracowników, konsultantów i przedstawicieli (zwanymi łącznie „Osobami objętymi Kodeksem” dla celów niniejszego Kodeksu) firmy ICON plc na całym świecie, jej spółek zależnych i oddziałów. Wszystkie Osoby objęte Kodeksem powinny uważnie przeczytać i upewnić się, że rozumieją treść Kodeksu i przez cały czas postępować zgodnie z jego zapisami.

Komitet Nominacji i Zarządzania Rady Dyrektorów firmy ICON plc („Komitet”) odpowiada za nadzór nad niniejszym Kodeksem. Komitet przeniósł na odpowiednich członków zespołu kierowniczego wyższego szczebla firmy ICON odpowiedzialność za zapewnienie, że polityki i procedury, o których mowa w Kodeksie, są zarówno odpowiednie, jak i skutecznie wdrażane.

Kodeks jest żywym dokumentem, który jest okresowo weryfikowany w celu zapewnienia, że nadal spełnia nasze zobowiązania prawne i odzwierciedla najlepsze praktyki.

Kodeks nie proponuje rozwiązania każdej napotkanej sytuacji i nie zastępuje naszej indywidualnej odpowiedzialności za właściwy osąd, etyczne postępowanie i zdrowy rozsądek. W przypadku braku pewności co do właściwego postępowania w jakiegokolwiek sytuacji należy zadać sobie następujące pytania:

- Czy moje postępowanie jest zgodne z prawem?
- Czy jest zgodne z Kodeksem?
- Czy jest zgodne z innymi zasadami i procedurami firmy ICON?
- Czy moje działania są uczciwe i słuszne?
- Czy może to mieć negatywne konsekwencje dla firmy ICON lub dla mnie?
- Co członkowie mojej rodziny i przyjaciele pomyśleliby o tym, co robię?
- Czy będę się czuć komfortowo, gdy zostanie to publicznie zgłoszone?
- Czy są jakieś alternatywy dla moich działań?
- Czy jest ktoś, z kim należy się skontaktować przed podjęciem jakichkolwiek działań?

Często odpowiedzi na te pytania dostarczą wszelkich potrzebnych wskazówek. Jeśli pracownik wie lub podejrzewa, że jego działania są niewłaściwe – nie powinien ich podejmować. W razie wątpliwości naszym obowiązkiem jest zwrócić się o radę lub wyjaśnienie do naszego przełożonego, innych członków kierownictwa lub pracowników posiadających odpowiednią wiedzę fachową. Więcej informacji zawiera punkt „Zgłaszanie zapytań” poniżej.

## Wiadomość od naszego prezesa

### Nasze podstawowe wartości i wspólna odpowiedzialność

W firmie ICON jesteśmy zobowiązani do przestrzegania naszych podstawowych wartości, takich jak odpowiedzialność i realizacja celów, współpraca, partnerstwo i uczciwość we wszystkim, co robimy.

Przestrzeganie tych wartości wymaga od nas wszystkich pracy zgodnie z najwyższymi standardami etycznymi i wykazania się zaangażowaniem w zapewnianie uczciwości, przejrzystości i jakości. Aby konsekwentnie utrzymywać nasze podstawowe wartości, podczas wykonywania naszych obowiązków w imieniu firmy ICON musimy przestrzegać wszystkich obowiązujących praw, standardów, zasad i przepisów. Zarząd firmy ICON plc i kierownictwo wyższego szczebla oczekują od każdego z pracowników i członków wszystkich szczebli kierownictwa odpowiedzialności za wzajemne wspieranie się w wypełnianiu tego połączonego zobowiązania, dzięki któremu możemy wzmacniać reputację i sukces firmy ICON na rynku.



## 1. Jak prowadzimy naszą działalność:

### Etyczne postępowanie

Musimy działać etycznie i przestrzegać wszystkich obowiązujących praw, przepisów, branżowych kodeksów postępowania oraz polityk i standardów firmy, które regulują interakcje firmy ICON z naszymi partnerami biznesowymi i innymi podmiotami zewnętrznymi. Podmiotami zewnętrznymi są świadczeniodawcy, instytucje opieki zdrowotnej, urzędnicy organów regulacyjnych, rządowych i publicznych, sprzedawcy, dostawcy, klienci oraz wszelkie inne podmioty lub osoby, które nie są częścią Grupy ICON plc. Musimy prowadzić interakcje z podmiotami zewnętrznymi w sposób, który nie wywiera ani nie sprawia wrażenia wywierania niewłaściwego wpływu na ich decyzje.

W odniesieniu do interakcji z pracownikami służby zdrowia i urzędnikami państwowymi często obowiązują określone prawa i przepisy. Należy zatem zachować szczególną ostrożność i czujność w kontaktach z takimi podmiotami zewnętrznymi. Każdy pracownik musi się upewnić, że jego działania są:

- Zgodne z naszymi zasadami i procedurami;
- Służą uzasadnionemu celowi biznesowemu; oraz
- Nie wpływają ani nie stwarzają pozorów wpływania na niezależny osąd medyczny pracownika służby zdrowia lub wykonywanie obowiązków przez urzędnika państwowego.

Dalsze wskazówki dotyczące interakcji z pracownikami służby zdrowia są szczegółowo opisane w naszej Global Policy on Interactions with Healthcare Stakeholders (Globalnej polityce interakcji z pracownikami służby zdrowia), LEG003-POL.

### Przeciwdziałanie przekupstwu, korupcji i oszustwom

Firma ICON nie toleruje żadnej formy korupcji ani oszustwa. Oferowanie lub przyjmowanie łapówek, nielegalnych prowizji lub nielegalnych płatności jest surowo zabronione.

Firma ICON i wszystkie Osoby objęte Kodeksem muszą działać zgodnie z międzynarodowymi przepisami i regulacjami dotyczącymi przekupstwa, korupcji i nielegalnych płatności, w tym zgodnie z amerykańską ustawą o zagranicznych praktykach korupcyjnych oraz brytyjską ustawą o łapówkarstwie z 2010 r.

W ramach tych zobowiązań żadna Osoba objęta Kodeksem nie może dokonywać, oferować ani obiecywać żadnych płatności lub zachęt na rzecz żadnego urzędnika publicznego, polityka lub partii politycznej ani żadnej innej osoby lub podmiotu (i) w celu wywarcia wpływu na wynik lub decyzję lub (ii) z zamiarem nienależytego uzyskania lub utrzymania korzyści biznesowych dla firmy ICON lub (iii) z zamiarem uzyskania bądź utrzymania niewłaściwej przewagi.

- Należy płacić podmiotom zewnętrznym tylko za legalne usługi.
- Płatności muszą być rozsądne lub reprezentować godziwą wartość rynkową za legalne usługi, a dokładna dokumentacja musi być stworzona i przechowywana na poparcie takich płatności.
- Płatności na rzecz urzędników państwowych dokonywane w celu przyspieszenia lub zapewnienia wykonania rutynowych, nieuznaniowych procedur urzędowych, określane jako gratyfikacje, są zabronione.

Dalsze wytyczne dotyczące wymogów firmy ICON w zakresie przeciwdziałania korupcji/łapownictwu są szczegółowo opisane w naszej Global Anti-Corruption Compliance Policy (Globalnej polityce zgodności z przepisami antykorupcyjnymi), LEG001-POL.





## Zakazy i wykluczenia

Osoba skazana za niektóre przestępstwa związane z procesem zatwierdzania leków lub przepisami amerykańskiej Agencji ds. żywności i leków (FDA) może zostać objęta zakazem przez FDA. Osoba, która została objęta zakazem, nie może już pracować dla żadnej firmy ubiegającej się o oczekujący lub zatwierdzony wniosek o wydanie leku od FDA.

Biuro Inspektora Generalnego Stanów Zjednoczonych ma prawo wykluczać osoby i podmioty z programów opieki zdrowotnej finansowanych przez władze federalne. Może zostać podjęta decyzja o wykluczeniu osoby, która została skazana za określone przestępstwa, takie jak oszustwa w zakresie opieki zdrowotnej, kradzież lub wyroki za przestępstwa związane z nielegalną produkcją, dystrybucją, przepisywaniem lub wydawaniem substancji kontrolowanych.

Każda firma, która zatrudnia osoby lub podmioty wykluczone z takiego uczestnictwa, może podlegać grzywnom i karom cywilnym.

Równoważne lub podobne ograniczenia mogą istnieć w innych krajach, w których firma ICON prowadzi działalność i/lub w których jej klienci ubiegają się o pozwolenie na wprowadzenie do obrotu leków lub wyrobów medycznych.

W związku z tym firma ICON zabrania zatrudniania lub angażowania jakiegokolwiek osoby lub podmiotu wykluczonego, pozbawionego uprawnień, zawieszono lub w inny sposób zdyskwalifikowanego przez jakikolwiek departament rządowy, agencję bądź federalny organ ds. opieki zdrowotnej Stanów Zjednoczonych lub programy zamówień publicznych bądź inne programy lub jakiegokolwiek osoby, która została skazana lub wobec której toczy się postępowanie, ale nie została jeszcze wykluczona, odrzucona, zawieszona ani w inny sposób zdyskwalifikowana.

Osoby objęte Kodeksem firmy ICON i jej usługodawcy nie mogą również podlegać utracie lub ograniczeniu jakiegokolwiek wymaganej licencji zawodowej lub jakichkolwiek powiązanych certyfikatów bądź przywilejów.

Osoby, które zostały wykluczone, objęte zakazem, zawieszono bądź w inny sposób zdyskwalifikowane lub wobec których toczy się postępowanie, są zobowiązane do niezwłocznego

ujawnienia takich informacji lokalnemu kierownikowi działu kadr, który musi powiadomić Dział prawny firmy ICON.

## Uczciwość osobista i konflikty interesów

Konflikt interesów występuje, gdy prywatne lub osobiste interesy Osoby objętej Kodeksem (lub członków rodziny Osoby objętej Kodeksem) kolidują lub wydają się kolidować w jakikolwiek sposób z interesami firmy ICON. Takie konflikty interesów mogą utrudniać obiektywne i skuteczne wykonywanie pracy na rzecz firmy ICON.

Osoby objęte Kodeksem muszą unikać sytuacji, w których interesy osobiste, zewnętrzne działania lub relacje kolidują lub wydają się kolidować z interesami firmy ICON. Decyzje biznesowe muszą opierać się wyłącznie na najlepszym interesie firmy ICON, bez względu na względy osobiste, rodzinne lub inne czynniki zewnętrzne.

W szczególności w okresie zatrudnienia lub zaangażowania przez firmę ICON Osoby objęte Kodeksem nie mogą (z wyjątkiem funkcji przedstawiciela lub osoby nominowanej firmy ICON lub w inny sposób za uprzednią pisemną zgodą kierownictwa wyższego szczebla) bezpośrednio ani pośrednio angażować się w prowadzenie, interesować się prowadzeniem ani posiadać jakichkolwiek udziałów własnościowych (innych niż nominalne udziały własnościowe) w jakiegokolwiek innej firmie, która w całości lub w części konkuruje z działalnością prowadzoną przez firmę ICON lub jest dostawcą bądź klientem firmy ICON. Nominalny udział własnościowy to taki, który stanowi mniej niż jeden procent zaległych papierów wartościowych konkurenta, dostawcy lub klienta.

Czasami pracownicy mogą podjąć drugą pracę lub pracować na własny rachunek podczas zatrudnienia w firmie ICON. Jakakolwiek praca zawodowa i zaangażowanie naszych pracowników w działalność zewnętrznych organizacji nie mogą kolidować z ich obowiązkami i odpowiedzialnością wobec firmy ICON i nie mogą zagrażać interesom firmy ICON ani negatywnie wpływać na wydajność pracy lub odpowiedzialność umowną wobec firmy ICON.

Pracownicy muszą uzyskać zgodę wiceprezesa działu kadr i partnera biznesowego działu kadr przed zasiadaniem w radzie dyrektorów spółki nastawionej na zysk, świadczeniem

usług lub stałym udzielaniem porad organizacji zewnętrznej bądź innej firmie.

Ustalając, czy powstaje konflikt interesów, należy zadać sobie pytanie:

- Czy osobiście coś zyskam lub czy członek mojej rodziny odniesie korzyści z mojego zaangażowania w tę działalność w oparciu o moją rolę w firmie ICON?
- Czy angażuję się w działalność firmy, która w jakikolwiek sposób konkuruje z firmą ICON?
- Czy to zaangażowanie ma wpływ na moją zdolność do podejmowania rozsądnych i bezstronnych decyzji biznesowych?

## Komunikacja/zgłaszanie konfliktów interesów

Nie zawsze jest jasne, czy dane działanie powoduje konflikt interesów. Obowiązkiem każdej Osoby objętej Kodeksem jest jednak zgłaszanie wszelkich rzeczywistych lub potencjalnych konfliktów interesów (niezależnie od tego, czy są one niewielkie):

1. w przypadku każdej Osoby objętej Kodeksem (oprócz prezesa, dyrektora finansowego lub dyrektora niewykonawczego firmy ICON plc) do bezpośredniego przełożonego Osoby objętej Kodeksem lub, jeśli bezpośredni przełożony nie byłby obiektywną stroną trzecią, któregokolwiek z dyrektorów finansowych, kierownika Działu kontroli wewnętrznych lub Biura dyrektora działu księgowości i radcy prawnego firmy ICON;
2. w przypadku prezesa do Przewodniczącego Komisji Rewizyjnej Rady Dyrektorów firmy ICON plc. („Komisja Rewizyjna”);
3. w przypadku Dyrektora finansowego do prezesa lub, jeżeli Dyrektor generalny nie byłby obiektywną osobą trzecią do Przewodniczącego Komisji Rewizyjnej; oraz
4. w przypadku dyrektora niewykonawczego firmy ICON plc, zastosowanie mają szczególne ustalenia w odniesieniu do konfliktów interesów, które są określone w umowie o świadczenie usług osoby na stanowisku niewykonawczym lub w innym dokumencie.

### Przepisy przeciwdziałające łapownictwu

Firma ICON i wszystkie Osoby objęte Kodeksem muszą przestrzegać przepisów dotyczących przeciwdziałania łapownictwu, które zabraniają oferowania innym osobom jakichkolwiek przedmiotów wartościowych w celu wywarcia wpływu lub nakłonienia ich do zakupu lub przepisania produktu bądź usługi opieki zdrowotnej, za które odpowiedni rząd krajowy lub lokalny może zapłacić (np. w ramach programu Medicare lub Medicaid w USA).

### Sprzedawcy i dostawcy

Wszyscy sprzedawcy i dostawcy muszą prowadzić interesy w imieniu firmy ICON zgodnie ze standardami i wartościami, które są zgodne z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie.

Wybieramy naszych sprzedawców i dostawców w oparciu o standardy jakości i zgodności, cenę, dostawę, obsługę i reputację. Sprzedawcy muszą zgodzić się na przestrzeganie zasad określonych w naszym Global Supplier Code of Conduct (Kodeksie postępowania globalnych dostawców). Dostępne jest szkolenie z zakresu zasad Kodeksu dostawcy w portalu iLearn pod kodem kursu GG1790.

Współpracując z dostawcą lub sprzedawcą, pracownicy muszą:

- Upewnić się, że mają oni odpowiednie kwalifikacje;
- Przestrzegać wymagań procedur operacyjnych firmy ICON dotyczących ich oceny i zatwierdzania;
- Płacić dostawcom tylko za zakontraktowane usługi;
- Upewnić się, że uzgodnione opłaty są jasno udokumentowane;
- Upewnić się, że opłaty odzwierciedlają godziwą wartość rynkową;
- Unikać tworzenia rzeczywistych lub pozornych konfliktów interesów;
- Płacić dostawcom dopiero po otrzymaniu szczegółowej faktury i zgodnie z wewnętrznymi zezwoleniami finansowymi;
- Unikać dokonywania lub upoważniania dostawcy lub sprzedawcy do dokonywania jakichkolwiek płatności, które jego zdaniem mogą skutkować łapówką; oraz
- Posiadać odpowiednie uprawnienia i zgody oraz angażować odpowiednich ekspertów wewnętrznych przed zawarciem transakcji z dostawcami i sprzedawcami.



## Podarunki i gościnność

Osobom objętym Kodeksem nie wolno wręczać ani przyjmować podarunków, płatności, upustów, wyrazów gościnności, przysług lub usług osobistych na rzecz lub od osób trzecich, jeżeli mogłyby to wywierać lub stwarzać pozory wywierania na nie niewłaściwego wpływu w związku z ich pracą.

Wyrazy gościnności oznaczają posiłki, podróże, zakwaterowanie oraz inne powiązane, nieprzewidziane wydatki, a także zaproszenia lub bilety na imprezy towarzyskie bądź rozrywkowe.

Jest to obszar, w którym stwarzane pozory mają kluczowe znaczenie. Jeśli podarunek lub wyrazy gościnności mogą być postrzegane jako mogące wpłynąć na osąd pracownika lub jakiegokolwiek decyzje podejmowane przez niego podczas prowadzenia interesów w imieniu firmy ICON, podarunek jest nieodpowiedni.

We wszystkich przypadkach podarunki i wyrazy gościnności muszą być:

- Okazjonalne, niepowtarzalne i odpowiednie;
- Małej wartości;
- Przejrzyście i właściwie udokumentowane;
- Zgodne z wewnętrznymi wymogami zatwierdzania;
- Dozwolone przez lokalne prawo.

Podarunki i wyrazy gościnności nie mogą być wręczone pracownikom służby zdrowia, urzędnikom państwowym lub publicznym, politykom ani partiom politycznym, chyba że są:

- Dozwolone przez lokalne prawo.
- Rzadkie.
- O wartości nominalnej (małej). Podarunki o wartości nominalnej to przedmioty wycenione na kwotę 50 USD lub mniej bądź na kwotę równą lokalnej równowartości siły nabywczej;
- Przekazywane z grzeczności, zwyczajowo na daną okazję;
- Przejrzyście i właściwie udokumentowane i zarejestrowane;
- Zgodne z wewnętrznymi wymogami zatwierdzania;

Podarunki i wyrazy gościnności nigdy nie mogą być:

- Oferowane lub przyjmowane w zamian za otrzymanie lub wręczenie jakiejś korzyści;
- Oferowane lub akceptowane w celu uzyskania niewłaściwej przewagi;
- Przekazywane w postaci środków pieniężnych lub ekwiwalentów środków pieniężnych;
- Przesadne.

Niektóre lokalne, stanowe lub krajowe przepisy i/lub kodeksy branżowe mogą całkowicie zakazywać lub nakładać bardziej restrykcyjne wymogi dotyczące podarunków i wyrazów gościnności w odniesieniu do pracowników służby zdrowia, organów państwowych lub urzędników publicznych. Dlatego przed zaoferowaniem, wręceniem lub przyjęciem podarunków bądź wyrazów gościnności należy się upewnić, że wszystkie lokalne lub regionalne wymagania bądź ograniczenia zostały zrozumiane.

Ponadto klienci firmy ICON mogą w pewnych okolicznościach zabronić lub ograniczyć przekazywanie podarunków i/lub wyrazów gościnności. Takich zakazów należy ściśle przestrzegać. Obowiązkiem wszystkich pracowników, konsultantów i przedstawicieli firmy ICON jest upewnienie się, że rozumieją wymagania klienta i ich przestrzegają.

W przypadku konfliktu między niniejszym Kodeksem, lokalnym prawem lub kodeksami branżowymi, lokalnymi kodeksami firmy ICON bądź wymaganiami klienta, należy przestrzegać najbardziej restrykcyjnego standardu.

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości dotyczących tego, kiedy podarunki, wyrazy gościnności lub jakiegokolwiek inne korzyści mogą być nieodpowiednie należy omówić tę sprawę ze swoim bezpośrednim przełożonym przed ich przyjęciem lub wręceniem, lub, jeśli bezpośredni przełożony może nie być w stanie obiektywnie doradzić, należy skontaktować się z przedstawicielem działu kadr; lub zespołem ds. zgodności z przepisami i etyki firmy ICON pod adresem: [legalcompliance@iconplc.com](mailto:legalcompliance@iconplc.com).

## Dalsze wskazówki:

Global Anti-Corruption Compliance Policy, LEG001-POL  
Global Policy on Interactions with Healthcare Professionals LEG003-POL  
MYICON Strona główna ds. prawnych w celu uzyskania więcej informacji na temat konkretnych ograniczeń na poziomie lokalnym.



### **Przepisy dotyczące opieki zdrowotnej i badań klinicznych**

Firma ICON jest zobowiązana do prowadzenia prac nad rozwojem leków i urządzeń zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa, zasadami i regulacjami, w tym amerykańską ustawą o środkach spożywczych i kosmetykach oraz wytycznymi Międzynarodowej Konferencji w sprawie Harmonizacji.

Osoby objęte Kodeksem muszą przestrzegać standardów, procedur i procesów zawartych w dokumentach dotyczących leków, wyrobów i badań klinicznych, w tym wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących opieki zdrowotnej, standardowych procedur operacyjnych i standardowych procedur badawczych.

Firma ICON musi być zawsze gotowa do kontroli w zakresie stosowania aktualnych dobrych praktyk laboratoryjnych, dobrych praktyk klinicznych, dobrych praktyk badawczych, dobrych praktyk nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii, wyrobów medycznych i wszystkich innych wymagań, które mają zastosowanie do działalności biznesowej firmy ICON. Musimy stosować się do i przestrzegać naszych standardowych procedur operacyjnych wdrażających obowiązujące wymagania prawne w zakresie dobrych praktyk laboratoryjnych, dobrych praktyk produkcyjnych i dobrych praktyk klinicznych oraz spełniać inne wymogi stowarzyszeń regulacyjnych w stosownych przypadkach.

### **Dalsze wskazówki:**

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



## Działalność polityczna

Oferowanie lub wykorzystywanie funduszy firmy, majątku lub usług pracowniczych w celu wsparcia partii politycznej, urzędnika, komitetu lub kandydata na urząd polityczny jest surowo zabronione bez zgody kierownictwa wykonawczego na takie wydatki.

Takie wsparcie finansowe i zaangażowanie mogą zostać zatwierdzone tylko wtedy, gdy zezwala na to lokalne prawo. Pracownicy mogą zdecydować się na wsparcie partii politycznej, korzystając z własnego czasu, pieniędzy lub innych zasobów. Firma ICON nie zwróci takich wydatków poniesionych przez pracowników.

## Kontrakty rządowe

Od wykonawców rządowych oczekuje się utrzymania wysokich standardów postępowania. Firma ICON przestrzega unikalnych i etycznych standardów zawartych w rządowych przepisach dotyczących umów i zamówień publicznych, takich jak niektóre federalne przepisy dotyczące nabywania (ang. Federal Acquisition Regulations, FAR) i agencyjne przepisy uzupełniające do FAR. Osoby pracujące przy projektach finansowanych przez rząd mogą być zobowiązane do ujawniania pewnych informacji finansowych. Wszelkie pytania należy kierować do swojego przełożonego, specjalisty ds. prawnych w zespole lub do zespołu ds. zgodności z przepisami i etyki na adres [legal.compliance@iconplc.com](mailto:legal.compliance@iconplc.com).

## Międzynarodowe przepisy dotyczące handlu i sankcji

Musimy przestrzegać wszystkich przepisów eksportowych/importowych i handlowych obowiązujących w krajach, w których prowadzimy działalność.

W przypadku eksportu z każdej jurysdykcji, w której firma ICON prowadzi działalność, mogą obowiązywać inne wymagania dotyczące odprawy eksportowej i prowadzenia dokumentacji. Podobnie wszystkie importowane towary muszą być dokładnie sklasyfikowane w celu określenia należnego cła.

Niektóre kraje, firmy i osoby fizyczne podlegają sankcjom handlowym i ekonomicznym nakładanym przez rządy krajów, w których firma ICON prowadzi działalność, w wielu przypadkach zabraniającym nawet zwykłej sprzedaży, prowadzenia badań, produkcji oraz innych relacji handlowych.

Firma ICON absolutnie zabrania prowadzenia interesów z handlarzami narkotyków i organizacjami terrorystycznymi. Firma ICON zabrania Osobom objętym Kodeksem, dostawcom i sprzedawcom jakiegokolwiek zaangażowania w działania takie jak rozwój broni chemicznej lub biologicznej bądź rozprowadzanie broni.

Pytania dotyczące kontroli eksportu, sankcji handlowych, związanych z nimi wymogów dotyczących prowadzenia dokumentacji lub jakichkolwiek problemów związanych z przestrzeganiem przepisów handlowych należy kierować do zespołu ds. zgodności z przepisami i etyki firmy ICON na adres [legal.compliance@iconplc.com](mailto:legal.compliance@iconplc.com).

## Przepisy dotyczące konkurencji

Firma ICON przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji, które różnią się w zależności od kraju. Prawa antymonopolowe i dotyczące konkurencji chronią wolną przedsiębiorczość. Przepisy w tym obszarze co najmniej zabraniają zawierania między firmą ICON a jej konkurentami umów, które ograniczają handel lub uczciwą konkurencję.

Osoby objęte Kodeksem nie mogą angażować się w działania antykonkurencyjne, takie jak współpraca z konkurentami w celu ustalania lub uzgadniania cen, omijania konkurencyjnego procesu przetargowego lub dzielenia bądź przydzielania rynków i klientów.

Wszelkie pytania na temat kwestii związanych z przepisami dotyczącymi ochrony konkurencji należy kierować do zespołu ds. zgodności z przepisami i etyki na adres [legal.compliance@iconplc.com](mailto:legal.compliance@iconplc.com).

## Media społecznościowe

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

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

Należy ujawnić swoje powiązanie z firmą ICON oraz wyjaśnić, że poglądy, które wyrażają pracownicy to ich własne opinie, a nie firmy ICON. Należy unikać interakcji z „trollami” (komentarze o silnie negatywnym wydźwięku). W przypadku zauważenia w Internecie niepokojących treści należy powiadomić dział ds. marketingu i komunikacji firmy ICON (firma ICON posiada narzędzia do monitorowania mediów społecznościowych).

Pracownicy ponoszą osobistą odpowiedzialność za wszystkie treści, które publikują lub przedstawią w Internecie.

## Dalsze wskazówki:

[ICON Social Media Guidelines na portalu marki](#)



## 2. Nasze miejsce pracy

### Szacunek dla pracowników, uczciwe traktowanie i brak dyskryminacji

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

Wierzymy w równe szanse dla wszystkich pracowników, bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, niepełnosprawność fizyczną lub psychiczną, wiek, ciążę, religię, status weterana, narodowość lub jakikolwiek inny prawnie chroniony status.

Pracownicy muszą okazywać szacunek swoim współpracownikom poprzez unikanie niewłaściwego zachowania lub postępowania, które może zostać uznane za niewłaściwe lub obraźliwe lub które może stanowić zastraszanie, nękanie lub dyskryminację. Firma ICON nie pozwala, aby jej pracownicy byli ofiarami nękania fizycznego, seksualnego, rasowego, psychologicznego, werbalnego lub jakichkolwiek innych form nękania. Nie tolerujemy niepożądanych zalotów seksualnych lub kontaktów fizycznych, gestów i oświadczeń o charakterze seksualnym, a także publikowania lub rozpowszechniania zdjęć, kreskówek, żartów lub innych materiałów o charakterze seksualnym. Pracownicy powinni niezwłocznie zgłaszać tego rodzaju niewłaściwe zachowanie swojemu przełożonemu lub lokalnemu przedstawicielowi działu kadr. Firma ICON zabrania podejmowania działań odwetowych wobec pracowników, którzy odrzucają lub skarżą się na bezprawną dyskryminację lub nękanie bądź protestują przeciwko takim zachowaniom.

Aby zapewnić pracownikom lepsze zrozumienie praktyk i standardów firmy ICON, których przestrzegania się od nich oczekuje, firma ICON posiada Podręczniki dla pracowników w globalnych lokalizacjach, które są dostępne w portalu działu kadr na platformie myICON. Podręczniki dla pracowników określają minimalne standardy dla wszystkich pracowników w każdej lokalizacji.

[< Spis treści](#)

### Niewłaściwa praca

Firma ICON prowadzi politykę zerowej tolerancji wobec pracy przymusowej, niewolnictwa i handlu ludźmi.

Firma ICON surowo zabrania wykorzystywania pracy dzieci zgodnie z Konwencją MOP nr 138 w sprawie minimalnego wieku oraz Konwencją nr 182 w sprawie eliminowania najgorszych form pracy dzieci. Konwencja MOP nr 138 dotycząca minimalnego wieku wskazuje, że żadne dziecko poniżej 15. roku życia (lub 14. w niektórych krajach rozwijających się) nie może pracować, z zastrzeżeniem wyjątków dozwolonych przez MOP lub prawo krajowe.

### Substancje zabronione

Pracownicy nie mogą być pod wpływem alkoholu lub substancji kontrolowanych podczas pracy. Picie alkoholu podczas wydarzenia lub posiłku zorganizowanego przez firmę ICON może mieć miejsce, jeśli jest to właściwe lub zatwierdzone przez lokalne kierownictwo i tylko wtedy, gdy nie zagraża pracownikowi lub innym osobom, nie ogranicza zdolności pracownika do wykonywania pracy ani nie wpływa negatywnie na firmę ICON. Używanie nielegalnych narkotyków, nadużywanie alkoholu i otrzymanych bez recepty leków na receptę w miejscu pracy nie będzie tolerowane.

## Bezpieczeństwo i higiena pracy

Firma ICON zobowiązuje się do zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy dla wszystkich pracowników. Wszyscy mamy do odegrania aktywną rolę w tym zakresie.

Pracownicy muszą pracować w sposób bezpieczny i odpowiedzialny, chroniąc siebie, swoich współpracowników, gości i środowisko. Firma ICON pracuje nad identyfikacją, ograniczaniem i monitorowaniem istniejących i pojawiających się zagrożeń dla zdrowia lub środowiska, które mogą być związane z naszą działalnością biznesową, np. poprzez dbanie o zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników i innych osób, które przebywają lub pracują w naszej siedzibie. Pracownicy powinni również znać i przestrzegać lokalnych przepisów dotyczących ochrony środowiska oraz wszelkich dodatkowych szkoleń w zależności od pełnionej roli i obowiązków.

- Żaden pracownik nie może angażować się w żadne formy wrogiego kontaktu fizycznego, zastraszania, stosowania groźb ani przemocy.
- Musimy podjąć odpowiednie środki bezpieczeństwa, aby zapobiegać obrażeniom ciała.
- Musimy niezwłocznie zgłaszać niebezpieczne sytuacje lub inne zagrożenia odpowiedniej osobie w każdej placówce.
- Pracownicy muszą zawsze nosić sprzęt ochronny lub odzież ochronną przypisaną do ich stanowiska.
- Posiadanie broni palnej lub innej broni w miejscu pracy lub podczas pracy jest zabronione.

Pracownicy są odpowiedzialni za informowanie kierownictwa lub ochrony obiektu o:

1. Wszelkich stanach zdrowotnych, które mogą wpływać na ich zdolność do wykonywania wymaganych obowiązków;
2. Wszelkich obrażeniach ciała, które wystąpią w miejscu pracy;
3. Wszelkich podejrzanych działaniach, osobach nieuprawnionych, zagrożeniach dla bezpieczeństwa, rzeczywistych lub potencjalnych sytuacjach awaryjnych bądź obrażeniach ciała wymagających natychmiastowej uwagi; oraz
4. Wszelkich stwierdzonych lub podejrzewanych kradzieżach mienia osób trzecich, sprzętu lub aktywów firmy ICON, w tym fizycznych lub informacyjnych, lub wszelkich innych nielegalnych działaniach związanych z aktywami firmy.

Kierownicy i przełożeni są odpowiedzialni za właściwe postępowanie osób, które im podlegają, oraz za niezwłoczne reagowanie na wszelkie wątpliwości lub problemy związane z przestrzeganiem przepisów. Kierownictwo odpowiada za ustanowienie i prowadzenie odpowiednich programów BHP. Kierownictwo musi zapewnić pracownikom odpowiednie przeszkolenie w celu ochrony środowiska i zapewnienia zgodności z przepisami BHP w miejscu pracy.

### Dalsze wskazówki:

Global Safety Management Policy – FM003-POL  
Office Safety Statement  
Employee Handbook  
Dział placówek i administracji ICON





### Zrównoważony rozwój i nasze środowisko

Firma ICON uważa ochronę środowiska, a także dbanie o zdrowie i bezpieczeństwo osobiste i publiczne za istotne elementy naszej codziennej działalności. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad i inicjatyw firmy ICON w tym obszarze, a także do znajomości i przestrzegania przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska.

Nigdy nie możemy narażać środowiska ani zdrowia i bezpieczeństwa nas samych lub innych osób w celu przyspieszenia działań.

**Firma ICON dba o społeczności, w których prowadzi działalność. Prowadzimy naszą działalność w sposób zrównoważony dla środowiska i przestrzegamy wszystkich przepisów dotyczących ochrony środowiska.**

#### Dalsze wskazówki:

[Dział kadr](#)

[Dział lokalnych placówek i administracji](#)

[ICON Employee Handbook](#)

[ICON Environmental Management Policy](#)





### 3. Ochrona informacji

#### Informacje poufne

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni i umownie zobowiązani do ochrony poufnych informacji firmy ICON i klientów przed niewłaściwym lub nieautoryzowanym dostępem lub ujawnieniem poza grupą ICON. Musimy podjąć odpowiednie środki ostrożności, aby zachować poufność niepublicznych informacji o firmie. Dostęp do informacji i rejestrów firmy jest dozwolony tylko w uzasadnionych celach biznesowych.

Osoby objęte Kodeksem mogą uzyskać informacje dotyczące działalności firmy ICON oraz działalności jej klientów i stron trzecich, w tym faktycznych lub potencjalnych klientów, dostawców, transakcji lub warunków handlowych, informacji technicznych, strategii, działań, planów i informacji finansowych. Takie informacje są poufne i stanowią wyłączną własność firmy ICON. Osoby objęte Kodeksem muszą zachować te informacje w ścisłej tajemnicy i chronić je zarówno w trakcie, jak i po zakończeniu zatrudnienia lub współpracy z firmą ICON.

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

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

Firma ICON zabrania kupowania, sprzedawania lub innego przekazywania papierów wartościowych firmy ICON lub innych firm pracownikom będącym w posiadaniu istotnych niepublicznych informacji o działalności firmy ICON lub innej firmy. Istotne informacje niepubliczne to informacje, które nie zostały podane do publicznej wiadomości, dotyczące bezpośrednio lub pośrednio firmy ICON lub jakiegokolwiek innej firmy mającej relację z firmą ICON i które, gdyby zostały upublicznione, prawdopodobnie miałyby wpływ na cenę rynkową papierów wartościowych firmy ICON plc lub papierów innej firmy, która jest powiązana z firmą ICON.

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

Zakazy wykorzystywania informacji poufnych dotyczą transakcji, wskazówek i rekomendacji praktycznie każdej osoby, w tym wszystkich osób związanych z firmą ICON, jeśli informacje te są istotne i niepubliczne. Zakazy dotyczą każdej osoby, która kupuje lub sprzedaje akcje firmy ICON na podstawie istotnych niepublicznych informacji, które uzyskała o firmie ICON, jej klientach, dostawcach lub innych firmach, z którymi firma ICON ma stosunki umowne lub może negocjować transakcje.

#### Dalsze wskazówki:

ICON plc Share Trading Policy

#### Własność intelektualna

Własność intelektualna firmy ICON obejmuje patenty, tajemnice handlowe, prawa autorskie, znaki towarowe, wiedzę naukową i techniczną oraz wiedzę specjalistyczną wypracowane w toku działalności gospodarczej. Musimy chronić Własność intelektualną firmy ICON i jej klientów przed utratą, kradzieżą lub innym niewłaściwym wykorzystaniem oraz szanować informacje poufne i Własność intelektualną posiadaną przez konkurencję lub inne podmioty zewnętrzne. Ta odpowiedzialność ma fundamentalne znaczenie dla roli firmy ICON jako zaufanego partnera dla naszych klientów.

Własność intelektualna firmy ICON ma kluczowe znaczenie dla naszych możliwości usługowych i jest z natury ściśle poufna. Naszym zbiorowym i indywidualnym obowiązkiem jest zapewnienie stałej ochrony naszej Własności intelektualnej.

Nie wolno wykorzystywać Własności intelektualnej innych podmiotów bez uprzedniego uzyskania zgody. Można zbierać informacje o firmach ze źródeł publicznych. Informacje biznesowe dotyczące innych firm powinny być gromadzone i wykorzystywane wyłącznie w sposób etyczny, który nie narusza żadnych przepisów ani zobowiązań dotyczących poufności.

Własność intelektualna firmy ICON należy wyłącznie do firmy ICON i nie może być wykorzystywana do celów innych niż komercyjne interesy grupy ICON.

## Dokumentacja firmy

Jako spółka notowana na giełdzie, firma ICON ma obowiązek:

- przestrzegać rygorystycznych przepisów, zasad i standardów rachunkowości;
- ujawniać informacje finansowe w sposób pełny i rzetelny;
- wdrożyć odpowiednie kontrole wewnętrzne i procesy zapewniające, że sprawozdawczość księgowa i finansowa jest zgodna z przepisami prawa, regulacjami i wymogami giełdowymi; oraz
- prowadzić i przechowywać księgi, rejestry i rachunki, które z odpowiednim poziomem szczegółowości, dokładnie i uczciwie odzwierciedlają nasze wydatki i inne transakcje.

Każda Osoba objęta kodeksem musi zapewnić, że wszelkie informacje dostarczone przez nią w celu włączenia i/lub związane ze sprawozdaniami finansowymi firmy ICON i/lub raportami i dokumentami, które firma ICON składa do komisji SEC, Giełdy Papierów Wartościowych, Biura Rejestru Spółek Irlandzkich lub zawiera w innych komunikatach publicznych są kompletne, prawdziwe, aktualne i zrozumiałe. Nie dotyczy to tylko Osób objętych Kodeksem, które są odpowiedzialne za przygotowywanie informacji finansowych lub składanie wniosków do organów regulacyjnych. Informacje dostępne we wszystkich systemach informacyjnych firmy ICON mogą być wykorzystywane do sporządzania raportów, zestawień zarobków lub innych oficjalnych dokumentów, dlatego cała dokumentacja biznesowa firmy ICON musi być dokładna i rzetelna. Osobom objętym Kodeksem nie wolno dokonywać żadnych fałszywych, niedokładnych lub wprowadzających w błąd wpisów w jakichkolwiek rejestrach lub sprawozdaniach z jakiegokolwiek powodu i nigdy nie mogą one przedstawiać, opłacać ani zatwierdzać wydatków, które nie są zgodne z uzasadnionymi celami, prawidłowo potwierdzone lub poświadczone.

Musimy również przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów, odpowiednich standardów rachunkowości oraz globalnych i lokalnych zasad oraz procedur firmy ICON dotyczących tworzenia i przechowywania dokumentacji firmy, aby zapewnić zgodność z prawem i zapobiegać nieuczciwym działaniom. Należy zachować ostrożność podczas przechowywania dokumentacji firmy lub informacji poufnych na przenośnych urządzeniach multimedialnych, ponieważ są one podatne na utratę lub kradzież. Informacje powinny być chronione przy użyciu złożonych haseł i szyfrowania.

Osoby objęte Kodeksem są zobowiązane do współpracy z wewnętrznymi i zewnętrznymi audytorami oraz organami regulacyjnymi badającymi księgi i rejestry firmy. Nie wolno wyrzucać dokumentacji, która jest przedmiotem trwającego lub grożącego pozwu, postępowania sądowego, rządowego, regulacyjnego lub innego dochodzenia bądź audytu podatkowego.

### Dalsze wskazówki:

[Działy ds. podatkowych i finansowych ICON](#)



## Ochrona danych osobowych

Dane osobowe to informacje o dowolnej osobie, w tym o Osobach objętych Kodeksem, klientach, pacjentach, pracownikach służby zdrowia, wykonawcach lub dostawcach, które są w stanie zidentyfikować daną osobę. Dane osobowe przetwarzane przez firmę ICON muszą być traktowane z należytą starannością jako informacje poufne.

Należy zbierać dane osobowe wyłącznie w uzasadnionych celach biznesowych i przechowywać je tylko tak długo, jak długo jest to konieczne do realizacji tych celów i wypełnienia zobowiązań prawnych. Nie wolno udostępniać danych osobowych osobom, które nie muszą znać tych informacji na potrzeby działalności biznesowej firmy ICON. Nigdy nie wolno pozostawiać niezabezpieczonych danych osobowych na komputerze stacjonarnym lub w dowolnym miejscu dostępnym dla osób, które nie muszą znać tych informacji na potrzeby działalności biznesowej firmy ICON. W stosownych przypadkach i zgodnie z lokalnymi przepisami należy wystosować odpowiednie powiadomienie i/lub uzyskać zgodę podczas zbierania, przetwarzania, przekazywania i przechowywania danych osobowych danej osoby. Należy zgłaszać wszelkie incydenty związane z utratą, zniszczeniem lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem danych osobowych do globalnego specjalisty ds. ochrony danych.

### Dalsze wskazówki:

[ICON Employee Handbook](#)

[Indywidualne umowy o pracę](#)

[Dział kadr](#)

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

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

[Moduły szkoleniowe iLearn z zakresu ochrony i bezpieczeństwa danych](#)

## Korzystanie z własności i aktywów firmy ICON

Firma ICON zapewnia dostęp i/lub dostarcza Osobom objętym Kodeksem różne urządzenia informatyczne i inne, w tym urządzenia komunikacyjne, komputery i dostęp do Internetu.

Te zasoby firmy ICON mogą być wykorzystywane wyłącznie do celów biznesowych firmy ICON, a nie do użytku osobistego, z wyjątkiem przypadków, gdy ma to charakter minimalny i nie wpływa w żaden sposób na wydajność pracy.

Osoby objęte Kodeksem muszą korzystać z technologii komunikacji elektronicznej w sposób odpowiedzialny i profesjonalny i nie mogą uzyskiwać dostępu ani przysyłać żadnych materiałów zawierających treści dyskryminujące, treści seksualne, zawierające obraźliwy język lub inne materiały, które mogłyby negatywnie wpłynąć na firmę ICON lub które są zabronione przez prawo.

Wszystkie osoby objęte Kodeksem muszą zapewnić, że własność, zasoby i systemy informatyczne firmy ICON są przez cały czas chronione i zabezpieczone przed uszkodzeniem, ujawnieniem lub nieuprawnionym użyciem. W szczególności zasoby firmy ICON, w tym sieć komunikacyjna, muszą być przez cały czas chronione i zabezpieczone. Oznacza to na przykład, że Osoby objęte Kodeksem nigdy nie powinny ujawniać swojego hasła, a hasło powinno zostać natychmiast zmienione, jeśli zostanie w jakikolwiek sposób upublicznione. Nie wolno instalować nieautoryzowanego oprogramowania na sprzęcie informatycznym firmy ICON. Ponadto systemy informatyczne firmy ICON nie mogą być używane do wyświetlania ani przysyłania nieodpowiednich lub obraźliwych materiałów.

Wszelkie niewłaściwe działania należy zgłaszać tak szybko, jak to możliwe, aby w razie potrzeby można było wszcząć dochodzenie i podjąć odpowiednie działania. Procedury dyscyplinarne określone w Podręcznikach działu kadr mają zastosowanie do wszelkich niewłaściwych działań ze strony pracowników.

**Osoby objęte Kodeksem powinny mieć świadomość, że firma ICON zastrzega sobie prawo do odpowiedniego monitorowania wszystkich swoich systemów, dokumentów, zapisów, sprzętu informatycznego i urządzeń komunikacyjnych.**

### Dalsze wskazówki:

[ICON Employee Handbook](#)

[Indywidualne umowy o pracę](#)

[Dział kadr](#)

[Binding Corporate Code of Conduct on](#)

[Data Protection, EX005-POL](#)

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

[IT Security Policy IT035-POL](#)

## 4. Zasięganie porad i zgłaszanie wątpliwości

### Zapytania dotyczące Kodeksu

Dalsze informacje uzupełniające zapisy Kodeksu można znaleźć w naszych wewnętrznych politykach, standardach oraz innych materiałach dostępnych w portalu MyICON, Veeva Vault, a także w obszarach, w których przechowywane są polityki, standardy, procedury i inne materiały dotyczące poszczególnych funkcji. Firma ICON zapewnia również dodatkowe informacje i szkolenia dla pracowników, w zależności od ich obowiązków.

Każda Osoba objęta Kodeksem (z wyłączeniem dyrektorów niewykonawczych firmy ICON plc), która ma pytania dotyczące odpowiednich działań prawnych bądź etycznych lub sposobu interpretacji Kodeksu, powinna zwrócić się o poradę do swojego bezpośredniego przełożonego lub, jeśli bezpośredni przełożony nie byłby obiektywną osobą trzecią oraz, w zależności od charakteru zapytania, do członka działu kadr, działu prawnego lub działu kontroli wewnętrznych firmy ICON lub za pośrednictwem ICON Ethics Line w portalu „Zadaj pytanie”: <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/101886/index.html>

Dyrektor niewykonawczy firmy ICON plc, który ma pytania dotyczące odpowiednich działań prawnych lub etycznych, czy też sposobu interpretacji Kodeksu, powinien zasięgnąć porady Prezesa lub Sekretarza firmy ICON plc.

W przypadku podejrzenia lub przekonania, że istnieje konflikt między lokalnymi wymogami prawnymi a globalnymi wymogami niniejszego Kodeksu, należy zgłosić się po poradę do specjalisty ds. prawnych swojego zespołu lub za pośrednictwem ICON Ethics Line w portalu „Zadaj pytanie”. Zapytania zgłaszane przez ICON Ethics Line można kierować do Komisji Rewizyjnej firmy ICON plc.

### Zgłaszanie podejrzewanych naruszeń

Co najmniej raz w roku niektóre Osoby objęte Kodeksem zajmujące wyższe stanowiska i odpowiedzialne za zarządzanie i/lub działalność operacyjną są proszone o potwierdzenie, czy popełniły naruszenie lub czy wiedzą o jakimkolwiek naruszeniu Kodeksu. Wszelkie odchylenia zgłoszone podczas tego procesu są przekazywane do zbadania do Działu prawnego i kontroli wewnętrznych zgodnie z poniższą procedurą.

Wszystkie Osoby objęte Kodeksem ponoszą odpowiedzialność za utrzymanie dobrych standardów określonych w niniejszym Kodeksie. Częścią tej wspólnej odpowiedzialności jest zgłaszanie wszelkich podejrzeń naruszenia Kodeksu. Osoby objęte Kodeksem muszą zgłaszać wszelkie wątpliwości dotyczące zgodności z przepisami, aby pomóc firmie ICON w utrzymaniu jej podstawowych wartości i kultury zgodności z przepisami.

Aby zgłosić podejrzenie naruszenia niniejszego Kodeksu, należy skontaktować się z:

1. Bezpośrednim przełożonym;
2. Jeśli pracownik czuje się niekomfortowo, omawiając konkretny problem dotyczący zgodności z przepisami ze swoim bezpośrednim przełożonym, może skontaktować się z członkiem działu kadr/kontroli jakości/prawnego ([legalcompliance@iconplc.com](mailto:legalcompliance@iconplc.com))/kontroli wewnętrznych;
3. Można również zgłosić naruszenie lub podejrzenie naruszenia w sposób poufny (lub anonimowy, jeśli jest to dozwolone) zgodnie z naszą Kartą infolinii ds. etyki za pośrednictwem ICON Ethics Line <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/101886/index.html>

ICON Ethics Line jest monitorowana przez upoważnionych starszych stażem członków działu prawnego i działu kontroli wewnętrznych firmy ICON. W przypadku zgłoszenia wątpliwości w sposób poufny lub anonimowy dołożymy wszelkich starań, aby informacje dotyczące zgłoszonego naruszenia były poufne i przekazywane wyłącznie na zasadzie niezbędnej wiedzy.

Komisja Rewizyjna Zarządu firmy ICON plc („Komisja Rewizyjna”) nadzoruje dochodzenie w sprawie zgłoszonych naruszeń Kodeksu oraz postępowanie z Osobami objętymi Kodeksem, które zgłaszają naruszenia.

Firma ICON ma określone prawne i umowne zobowiązania wobec klientów, które mają zastosowanie do zgłaszania niektórych spraw. W takich przypadkach szczególnie ważne jest, aby nie było opóźnień w składaniu natychmiastowych zgłoszeń do Zespołu ds. zgodności z przepisami i etyki firmy ICON na adres [legalcompliance@iconplc.com](mailto:legalcompliance@iconplc.com) lub za pośrednictwem ICON Ethics Line. Są to sprawy, które rozsądna osoba może uznać za:

1. Przestępstwo karne;
2. Oszustwo;
3. Naruszenie przepisów antykorupcyjnych lub przeciwdziałających przekupstwu; lub
4. Naruszenie prawne określonych amerykańskich programów opieki zdrowotnej, takie jak oszukańcze rozliczanie państwowych programów ubezpieczeniowych, niewłaściwe wynagrodzenie za skierowania pacjentów lub zatrudnianie/angażowanie osób objętych zakazem.

Wszystkie zgłoszenia potencjalnych naruszeń Kodeksu będą traktowane poważnie, a firma ICON zobowiązuje się do pełnego i właściwego zbadania wszystkich zarzutów. W przypadku złożenia zgłoszenia i wszczęcia dochodzenia Osoby objęte Kodeksem są zobowiązane do współpracy przy takim dochodzeniu. Pracownik może zostać poproszony o dostarczenie dokumentów, korespondencji e-mail i zapisów interakcji. Niezwłoczne i odpowiednie działania naprawcze zostaną podjęte przez firmę ICON zgodnie z osądem kierownictwa wyższego szczebla firmy ICON i/lub Komisji Rewizyjnej (w stosownych przypadkach). Firma ICON prowadzi rejestr wszystkich zgłoszonych naruszeń Kodeksu, śledząc ich otrzymanie, dochodzenie i rozwiązanie oraz sporządza okresowe sprawozdania podsumowujące sprawozdań dla Komisji Rewizyjnej. Kopie zgłoszonych naruszeń są przechowywane przez firmę ICON zgodnie z obowiązującymi przepisami.



### **Polityka otwartych drzwi**

Firma ICON prowadzi politykę otwartych drzwi w odniesieniu do zgłaszania wątpliwości oraz naruszeń lub potencjalnych naruszeń Kodeksu. Nawet jeśli pracownik tylko podejrzewa naruszenie, powinien je zgłosić. Każda osoba, która w dobrej wierze zgłosi obawy dotyczące możliwego naruszenia przepisów, będzie wspierana przez kierownictwo. Kierownictwo firmy ICON odpowiada za wspieranie przestrzegania Kodeksu oraz innych polityk zgodności poprzez utrzymywanie otwartych drzwi dla swoich bezpośrednich podwładnych i innych pracowników, którzy mogą się z nimi skontaktować.

Firma ICON nie będzie podejmować działań odwetowych i zabrania jakiegokolwiek Osobie objętej Kodeksem podejmowania działań odwetowych w związku ze zgłoszeniem naruszenia Kodeksu dokonany w dobrej wierze. Wszelkie działania lub groźby odwetu za zgłoszenie naruszenia Kodeksu w dobrej wierze będą same w sobie uznawane za poważne naruszenie Kodeksu. Wszelkie zgłoszenia dokonane w złej wierze mogą skutkować odpowiednim postępowaniem dyscyplinarnym.

### **Działania dyscyplinarne**

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

Jeżeli w wyniku dochodzenia stwierdzono, że doszło do naruszenia; naruszenie może stanowić podstawę do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. Takie konsekwencje mogą obejmować obniżenie wynagrodzenia, zmianę przydziału obowiązków, utratę dotychczasowego stanowiska pracownika lub rozwiązanie stosunku pracy z firmą ICON. Przy dokonywaniu takiego ustalenia uwzględnia się wszystkie istotne czynniki, w tym rodzaj i wagę naruszenia.

### **Zmiany w Kodeksie**

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







**Centrala firmy ICON plc**

South County Business Park  
Leopardstown, Dublin 18  
Irlandia  
Tel.: (USA) +1 215 616 3000  
Tel.: (IRLANDIA) +353 1 291 2000  
Faks: +353 1 247 6260

[info@ICONplc.com](mailto:info@ICONplc.com)  
[ICONplc.com](http://ICONplc.com)