



Globale Ethische
Gedragscode

Inhoud

| | | | |
|---|-----------|--|-----------|
| Inleiding en boodschap van onze CEO | 4 | | |
| 1. Hoe doen wij zaken? | 5 | 3. Informatiebeveiliging | 14 |
| Ethisch gedrag | 5 | Vertrouwelijke informatie | 14 |
| Bestrijding van omkoping, corruptie en fraude | 5 | Handel met voorkennis en effectenwet | 14 |
| Schorsing en uitsluitingen | 6 | Intellectueel eigendom | 14 |
| Persoonlijke integriteit en belangenconflicten | 6 | Documenten van het bedrijf | 15 |
| Antismeergeldwetten | 7 | Bescherming van persoonsgegevens | 16 |
| Verkopers en leveranciers | 7 | Gebruik van eigendom en activa van ICON | 16 |
| Geschenken en gastvrijheid | 8 | | |
| Regelgeving inzake gezondheidszorg en klinische proeven | 9 | 4. Advies inwinnen en bezorgdheid uiten | 17 |
| Politieke activiteiten | 10 | Vragen in verband met de Code | 17 |
| Contracten met de overheid | 10 | Melden van vermoedelijke schendingen | 17 |
| Internationaal handels- en sanctierecht | 10 | Opendeurbeleid | 18 |
| Mededingingsrecht | 10 | Disciplinaire acties | 18 |
| Sociale media | 10 | Wijzigingen van de Code | 18 |
| 2. Onze werkplek | 11 | | |
| Respect voor collega's, eerlijke behandeling en non-discriminatie | 11 | | |
| Ongepaste arbeid | 11 | | |
| Verboden stoffen | 11 | | |
| Gezondheid en veiligheid | 12 | | |
| Duurzaamheid en ons leefmilieu | 13 | | |

Inleiding

De Globale Ethische Gedragscode van ICON plc (de “Code”) gaat over de kernbeginselen die de basis vormen voor het gedrag dat van elk van ons wordt gevraagd in onze interne interacties met elkaar en in onze externe omgang met patiënten, klanten, zorgverleners, toezichthouders, investeerders, verkopers en andere derden.

De Code is fundamenteel voor de cultuur van verantwoordelijkheidszin van ICON en voor de nakoming van zijn wettelijke en contractuele verplichtingen. Hij geldt voor alle kaderleden, bestuurders (met inbegrip van een niet-uitvoerend bestuurder bij de uitvoering van zijn/haar taken als bestuurder van ICON plc), werknemers, consultants en agenten wereldwijd (gezamenlijk “Gedekte Personen” genoemd ten behoeve van deze Code) van ICON plc, diens dochterondernemingen en filialen. Alle Gedekte Personen moeten de inhoud van de Code zorgvuldig lezen en zich ervan vergewissen dat zij hem begrijpen en er ten allen tijde naar handelen.

Het Nominating and Governance Committee (Benoemings- en Bestuurscomité) van de Raad van Bestuur van ICON plc (het “Comité”) is verantwoordelijk voor het toezicht op deze Code. Het Comité heeft de dagelijkse verantwoordelijkheid gedelegeerd aan relevante leden van het kader van ICON om ervoor te zorgen dat het beleid en de procedures die in de Code worden genoemd, zowel gepast zijn alsof effectief worden uitgevoerd.

De Code is een levend document, dat regelmatig wordt herzien om ervoor te zorgen dat het blijft voldoen aan onze wettelijke verplichtingen en de beste praktijken weerspiegelt.

De Code biedt niet op elke situatie die zich mogelijk kan voordoen een antwoord en is geen vervanging voor onze individuele verantwoordelijkheid om juist te oordelen, ons ethisch te gedragen en ons gezond verstand te gebruiken. Als u niet zeker bent over het correcte gedrag in elke situatie, moet u zichzelf de volgende vragen stellen:

- Is mijn gedrag legaal?
- Is het in overeenstemming met de Code?
- Is het in overeenstemming met de andere beleidsonderdelen en procedures van ICON?
- Zijn mijn acties eerlijk en oprecht?
- Kan het negatieve gevolgen hebben voor ICON of voor mij?
- Wat zouden mijn familie en vrienden denken over wat ik aan het doen was?
- Zou ik het prettig vinden als het openbaar werd gemaakt?
- Zijn er alternatieven voor mijn acties?
- Is er iemand met wie ik contact moet opnemen alvorens een actie te ondernemen?

Vaak bieden de antwoorden op deze vragen al het advies dat u nodig hebt. Als u weet of vermoedt dat uw acties verkeerd zijn, doe ze dan niet. Bij twijfel is het de verantwoordelijkheid van ons allemaal om advies of verduidelijking te vragen aan onze manager, andere leden van het lijnmanagement of werknemers die over de juiste deskundigheid beschikken. Zie voor meer informatie “Een vraag stellen” hieronder.

Boodschap van onze CEO

Onze kernwaarden en gedeelde verantwoordelijkheid

Wij van ICON engageren ons voor onze kernwaarden van verantwoordingsplicht en levering, samenwerking en integriteit in alles wat wij doen.

Om deze waarden hoog te houden, moeten wij allemaal werken volgens de hoogste ethische normen en blijk geven van een engagement voor eerlijkheid, transparantie en kwaliteit. Om onze kernwaarden consequent hoog te houden, moeten wij bij het uitvoeren van onze taken namens ICON alle toepasselijke wetten, normen, regels en reglementen naleven. De Raad van Bestuur van ICON plc en het kader kijken naar elk van ons en naar alle managementniveaus; het is immers de verantwoordelijkheid van ons allemaal om elkaar te steunen bij het vervullen van dit gezamenlijke engagement, van waaruit de reputatie en het succes van ICON op de markt verder kunnen worden verbeterd.



1. Hoe doen wij zaken?

Ethisch gedrag

Wij moeten ethisch handelen en alle toepasselijke wetten, reglementen, praktijkcodes van de sector en het bedrijfsbeleid en de beleidsprocedures naleven die van toepassing zijn op de interacties van ICON met onze zakenpartners en andere externe partijen. Externe partijen zijn onder andere zorgaanbieders, zorginstellingen, regelgevings- regerings- en overheidsfunctionarissen, verkopers, leveranciers, klanten en elke andere entiteit of persoon die geen deel uitmaakt van de ICON plc-groep. Wij moeten interageren met externe partijen op een manier die geen ongepaste invloed heeft op hun beslissingen of daar zelfs niet de schijn van heeft.

In verband met interacties met zorgaanbieders en regeringsfunctionarissen gelden vaak specifieke wetten en reglementen. Bijzondere zorg en waakzaamheid zijn dan ook geboden bij omgang met deze externe partijen. U moet ervoor zorgen dat uw acties:

- in overeenstemming zijn met ons beleid en onze procedures;
- een legitiem zakelijk doel dienen; en
- het onafhankelijke medische oordeel of de uitvoering van taken van een regeringsfunctionaris niet verstoren of lijken te verstoren.

Nader advies over interacties met zorgverleners staat gedetailleerd beschreven in ons Global Policy on Interactions with Healthcare Professionals (Globaal Beleid inzake Interacties met Zorgverleners), LEG003-POL.

Bestrijding van omkoping, corruptie en fraude

ICON tolereert geen enkele vorm van corruptie of fraude. Het aanbieden of aanvaarden van steekpenningen, smeergeld of onwettige betalingen is ten strengste verboden.

ICON en alle Gedekte Personen moeten handelen in overeenstemming met internationale wetten en reglementen in verband met omkoping, corruptie en onwettige betalingen, inclusief de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act en de Britse Bribery Act 2010.

Als onderdeel van deze verplichtingen mag geen enkele Gedekte Persoon een betaling of stimulans doen, aanbieden of beloven aan een functionaris, politicus of politieke partij of enige persoon of entiteit (i) in een poging om een resultaat of beslissing te beïnvloeden of (ii) met de bedoeling om op ongepaste wijze zaken te verkrijgen of te behouden voor ICON of (iii) met de bedoeling een ongepast voordeel te verkrijgen of te behouden.

- Betaal externe partijen alleen voor legitieme diensten.
- Betalingen moeten redelijk zijn of een eerlijke marktwaarde voor legitieme diensten vertegenwoordigen en er moet nauwkeurige documentatie worden aangemaakt en bewaard om deze betalingen te staven.
- Betalingen aan regeringsfunctionarissen die worden verricht om de uitvoering van routinematige, niet-discretionaire regeringsacties te versnellen of te verkrijgen, ook bekend als faciliterende betalingen, zijn verboden.

Nader advies over de anticorruptie-/ antismeergeldvereisten van ICON staat gedetailleerd beschreven in ons Global Anti-Corruption Compliance Policy (Globaal beleid inzake naleving van de anticorruptieregels), LEG001-POL.



Schorsing en uitsluitingen

Een persoon die is veroordeeld voor bepaalde misdrijven in verband met het geneesmiddelengoedkeuringsproces of het reglement van de Amerikaanse Food & Drug Administration (FDA) kan door de FDA worden geschorst. Een persoon die geschorst is, mag niet meer werken voor een bedrijf dat zoekt naar een in behandeling zijnde of goedgekeurde geneesmiddelentoeepassing van de FDA.

Het US Office of Inspector General is bevoegd om individuen en entiteiten uit te sluiten van federaal gefinancierde gezondheidszorgprogramma's. Er kan worden beslist iemand uit te sluiten die is veroordeeld voor bepaalde strafbare feiten zoals gezondheidszorgfraude, diefstal of veroordelingen voor misdrijven in verband met het onwettig vervaardigen, distribueren, voorschrijven of uitreiken van gereguleerde stoffen.

Elk bedrijf dat een persoon of entiteit in dienst neemt die van dergelijke deelname is uitgesloten, kan het voorwerp zijn van burgerlijke boetes en sancties.

Gelijkwaardige of vergelijkbare beperkingen kunnen bestaan in andere landen waar ICON zaken doet en/of waar zijn klanten goedkeuringen voor het in de handel brengen van geneesmiddelen of medische hulpmiddelen aanvragen.

Daarom verbiedt ICON de indienstneming of aanwerving van alle personen of entiteiten die zijn uitgesloten, geschorst, geweerd of op een andere manier ongeschikt zijn verklaard door een overheidsorgaan, agentschap of Amerikaanse federale gezondheidszorg- of aankoop- of niet-aankoopprogramma's of iedereen die is veroordeeld of naar wie een onderzoek loopt, maar nog niet is uitgesloten, geschorst, geweerd of ongeschikt is verklaard.

Gedekte Personen van ICON en onze dienstverleners mogen ook niet in een situatie van verlies of beperking van een vereiste beroepslicentie of daarmee verband houdende certificaties of privileges verkeren.

Als u bent uitgesloten, geschorst of geweerd of op een andere manier ongeschikt bent verklaard, of als er onderzoek naar u wordt gevoerd voor dergelijke zaken, dan moet u deze informatie onmiddellijk meedelen aan uw plaatselijke HR-

lijnmanager, die ICON Legal op de hoogte moet brengen.

Persoonlijke integriteit en belangenconflicten

Een "belangenconflict" bestaat als de private of persoonlijke belangen van een Gedekte Persoon (of die van (een) familielid/ leden van een Gedekte Persoon) de belangen van ICON verstoren of op welke manier ook de indruk wekken deze te verstoren. Dergelijke belangenconflicten kunnen het moeilijk maken om objectief en doeltreffend werk te verrichten voor ICON.

Gedekte Personen moeten situaties vermijden waarin persoonlijke belangen, activiteiten buiten het bedrijf of relaties in conflict zijn of de indruk wekken in conflict te zijn met de bedrijfsbelangen van ICON. Bedrijfsbeslissingen mogen alleen ingegeven zijn door de belangen van ICON, zonder dat daarbij rekening wordt gehouden met persoonlijke, familiale of andere overwegingen die niets met het bedrijf te maken hebben.

Gedekte Personen die tewerkgesteld of betrokken zijn bij ICON mogen met name niet (behalve als een vertegenwoordiger of aangestelde van ICON of anderszins met de voorafgaande schriftelijke toestemming van het kader) rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken zijn bij of belangen hebben of een eigendomsbelang hebben (behalve een nominaal eigendomsbelang) in een ander bedrijf dat volledig of deels concurreert met de door ICON uitgevoerde activiteiten of een leverancier of klant is van ICON. Een "nominaal eigendomsbelang" is een belang van minder dan één procent van de uitstaande effecten van een concurrent, leverancier of klant.

Bij gelegenheid mogen werknemers een tweede job hebben of een zelfstandige activiteit uitoefenen terwijl zij voor ICON werken. Het professioneel werk en de betrokkenheid van onze werknemers bij externe organisaties mogen niet interfereren met hun taken en verantwoordelijkheden ten aanzien van ICON en mogen de belangen van ICON niet schaden of een ongunstige invloed hebben op de uitvoering van uw job of op de nakoming van uw contractuele verantwoordelijkheid ten aanzien van ICON.

U moet de goedkeuring verkrijgen van de VP en van de HR-zakenpartner van uw afdeling alvorens te zetelen in de raad van

bestuur van een commercieel bedrijf of op regelmatige basis diensten te verlenen of advies te verstrekken aan een externe organisatie of een ander bedrijf.

Als u wilt bepalen of er een belangenconflict ontstaat, moet u zichzelf de volgende vragen stellen:

- Zal ik persoonlijk iets winnen of zal een familielid voordeel halen uit mijn betrokkenheid bij deze activiteit op basis van mijn functie bij ICON?
- Ben ik betrokken bij een bedrijf dat op welke wijze ook concurreert met ICON?
- Wordt mijn bekwaamheid om gedegen en onbevooroordeelde zakelijke beslissingen te nemen beïnvloed door deze activiteit?

Communicatie/Melding van belangenconflicten

Het is niet altijd duidelijk of een activiteit een belangenconflict veroorzaakt. Het is echter de verantwoordelijkheid van elke Gedekte Persoon om elk werkelijk of mogelijk belangenconflict (hoe klein ook) te melden aan:

1. in het geval van een Gedekte Persoon (behalve de CEO, de CFO of een niet-uitvoerend bestuurder van ICON plc), de onmiddellijke lijnmanager van de Gedekte Persoon of, indien de onmiddellijke lijnmanager geen objectieve derde zou zijn, de CFO, het hoofd Interne Audit of het Kantoor van de CAO & Algemeen Adviseur van ICON;
2. in het geval van de CEO, de Voorzitter van het Auditcomité van de Raad van Bestuur van ICON plc. (het "Auditcomité");
3. in het geval van de CFO, de CEO of, indien de CEO geen objectieve derde zou zijn, de Voorzitter van het Auditcomité; en
4. in het geval van een niet-uitvoerend bestuurder van ICON plc gelden er specifieke regelingen in verband met belangenconflicten zoals vermeld in het arbeidscontract van de niet-uitvoerend bestuurder.

Antismeergeldwetten

ICON en alle Gedekte Personen moeten de antismeergeldwetten naleven, die verbieden dat een persoon iets van waarde wordt aangeboden om hem/haar te beïnvloeden of aan te zetten een gezondheidszorgproduct of -dienst aan te kopen of voor te schrijven dat/die mogelijk door de desbetreffende nationale of plaatselijke overheid wordt terugbetaald (zoals Medicare of Medicaid in de VS).

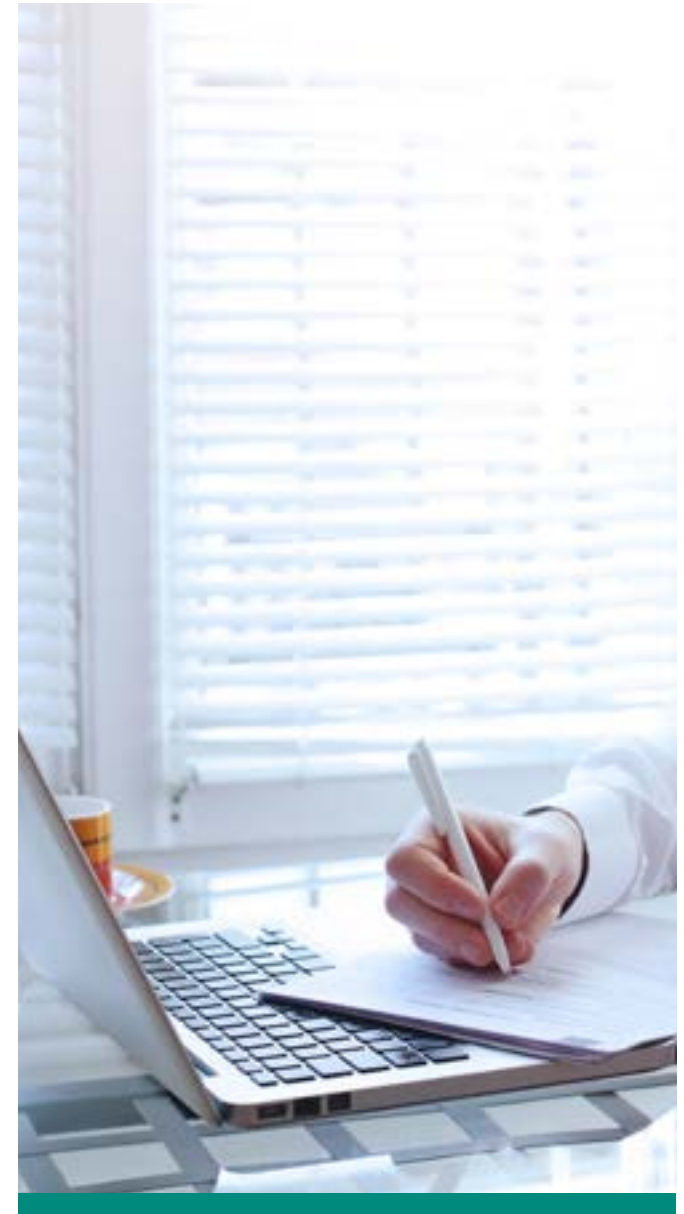
Verkopers en leveranciers

Alle verkopers en leveranciers moeten zaken doen namens ICON overeenkomstig de normen en waarden die stroken met de beginselen in deze Code.

Wij kiezen onze leveranciers en verkopers op basis van kwaliteits- en nalevingsnormen, prijs, levering, service en reputatie. Verkopers moeten ermee instemmen de beginselen van onze “Global Supplier Code of Conduct (Globale gedragscode voor leveranciers)” te volgen. Opleiding over de beginselen van de gedragscode voor leveranciers is beschikbaar in iLearn onder cursuscode GG1790.

Bij de omgang met een leverancier of verkoper:

- moet u ervoor zorgen dat hij/zij voldoende gekwalificeerd is;
- moet u de vereisten van ICON SOP voor het evalueren en goedkeuren ervan naleven;
- mag u leveranciers alleen betalen voor diensten waarvoor een contract is gesloten;
- moet u ervoor zorgen dat de overeengekomen vergoedingen duidelijk gedocumenteerd zijn;
- moet u ervoor zorgen dat vergoedingen redelijkerwijze overeenstemmen met de marktprijs;
- moet u vermijden dat u een werkelijk of schijnbaar belangenconflict doet ontstaan ;
- mag u leveranciers pas betalen na ontvangst van een redelijkerwijze gedetailleerde factuur en in overeenstemming met interne financiële goedkeuringsmachtigingen;
- mag u geen enkele leverancier of verkoper dwingen of toestaan betalingen te doen waarvan u denkt dat ze kunnen leiden tot een steekpenning; en
- moet u over de nodige bevoegdheden en goedkeuringen beschikken en de juiste interne deskundigen inschakelen alvorens transacties met verkopers en leveranciers aan te gaan.



Geschenken en horeca

Gedekte Personen mogen geen geschenken, betalingen, kortingen, gastvrijheid, gunsten of persoonlijke diensten geven aan of aanvaarden van derden indien deze hen op ongepaste wijze zouden beïnvloeden, of daarvan de schijn zouden wekken, in verband met hun werk.

Met gastvrijheid worden maaltijden, reizen, logies en andere aanverwante, incidentele uitgaven bedoeld, evenals uitnodigingen of tickets voor sociale of entertainmentevenementen.

Dit is een gebied waar perceptie cruciaal is. Als het geschenk of de gastvrijheid kan worden gepercipieerd als iets wat uw oordeel of beslissingen die u neemt wanneer u zaken doet namens ICON waarschijnlijk zal beïnvloeden, dan is het geschenk ongepast.

In alle gevallen moeten geschenken en gastvrijheid:

- occasioneel, niet-repetitief en gepast zijn;
- van bescheiden waarde zijn;
- duidelijk en correct gedocumenteerd zijn;
- in overeenstemming zijn met de interne goedkeuringsvereisten;
- toegestaan zijn door de plaatselijke wet.

Geschenken en gastvrijheid mogen niet worden verstrekt aan zorgverleners, regerings- of overheidsfunctionarissen, politici of politieke partijen, tenzij ze:

- toegestaan zijn door de plaatselijke wet.
- Niet frequent zijn
- Van nominale (vs. bescheiden) waarde zijn. Geschenken van “nominale waarde” hebben een waarde van 50 USD of minder, of een bedrag gelijk aan het equivalent in plaatselijke koopkracht;
- uit beleefdheid worden gegeven, gebruikelijk voor de gelegenheid;
- duidelijk en correct gedocumenteerd en genoteerd zijn;
- in overeenstemming zijn met de interne goedkeuringsvereisten;

Geschenken en gastvrijheid mogen nooit:

- worden aangeboden of aanvaard als tegenprestatie voor het ontvangen of geven van iets in ruil;
- worden aangeboden of aanvaard om een ongepast voordeel te verkrijgen;
- cash of cashequivalenten zijn;
- overdreven zijn.

Bepaalde plaatselijke, staats- nationale wetten en/of in de sector geldende gedragscodes kunnen geschenken en gastvrijheid volledig verbieden of er strenge vereisten aan koppelen als het gaat om zorgverleners of regerings-/overheidsfunctionarissen. U moet er dan ook voor zorgen dat u de plaatselijke of regionale vereisten of beperkingen begrijpt alvorens geschenken of gastvrijheid aan te bieden, te geven of te aanvaarden.

Daarenboven is het ook mogelijk dat ICON-klienten geschenken en/of gastvrijheid onder bepaalde omstandigheden verbieden; een dergelijk verbod moet strikt worden nageleefd. Het is de verantwoordelijkheid van alle werknemers, ICON-consultants en -agenten om ervoor te zorgen dat zij de vereisten van de klant begrijpen en naleven.

Als er een conflict ontstaat tussen deze Code, de plaatselijke wetten of de in de sector geldende gedragscodes, de plaatselijke ICON-codes of de vereisten van de klant, moet de meest beperkende norm worden gevolgd.

Als u twijfelt over wanneer een geschenk, gastvrijheid of iets anders mogelijk ongepast is, bespreek dit dan met uw onmiddellijke lijnmanager alvorens het te geven of te aanvaarden. Als uw onmiddellijke lijnmanager u geen objectief advies kan geven, moet u contact opnemen met uw HR-vertegenwoordiger; of het Legal Compliance & Ethics team van ICON op: legalcompliance@iconplc.com.

Nader advies:

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

MYICON Juridische startpagina voor nadere informatie over specifieke lokale niveaubeperkingen

Regelgeving inzake gezondheidszorg en klinische proeven

ICON engageert zich voor de ontwikkeling van geneesmiddelen en hulpmiddelen overeenkomstig alle toepasselijke wetten, regels en reglementen, met inbegrip van de United States Food Drug en Cosmetic Act en de International Conference on Harmonisation Guidelines.

Gedekte Personen moeten de normen, procedures en processen volgen in geneesmiddelen- en hulpmiddelendocumenten en in documenten over klinische proeven, inclusief alle toepasselijke regelgeving inzake gezondheidszorg, standaardwerkprocedures en standaardstudieprocedures.

ICON moet te allen tijde klaar zijn voor inspectie met betrekking tot huidige Goede Laboratoriumpraktijken, Goede Klinische Praktijken, Goede Onderzoekspraktijken, GPhVP, Medische Hulpmiddelen en alle andere vereisten die van toepassing zijn op de bedrijfsactiviteiten van ICON. Wij moeten onze standaardwerkprocedures in stand houden door toepasselijke regelgevingsvereisten voor Goede Laboratoriumpraktijken, Goede Klinische Praktijken zoals van toepassing toe te passen, en ons houden aan andere regelgevingsvereisten zoals van toepassing en gepast.

Nader advies:

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



Politieke activiteiten

Het aanbieden of gebruiken van middelen, eigendom of werknemersdiensten van het bedrijf ter ondersteuning van een politieke partij, functionaris of comité of een kandidaat voor een politiek ambt is ten strengste verboden zonder goedkeuring van het uitvoerend management voor een dergelijke uitgave.

Dergelijke financiële steun en betrokkenheid kunnen alleen worden goedgekeurd als ze door de plaatselijke wet zijn toegestaan. Werknemers kunnen ervoor kiezen een politieke partij te steunen door hun eigen persoonlijke tijd, geld of andere middelen te gebruiken. ICON zal dergelijke bijdragen van werknemers niet terugbetalen.

Contracten met de overheid

Van overheidscontractanten wordt verwacht dat zij hoge gedragsnormen hanteren. ICON voldoet aan de unieke en ethische normen die vervat zijn in reglementen voor contracten met de overheid en overheidsaanbestedingen zoals bepaalde Federal Acquisition Regulations (federale inkoopreglementen - FAR) en Agency Supplements (bijlagen) bij de FAR. Bepaalde financiële openbaarmakingen kunnen worden gevraagd door mensen die werken met door de overheid gefinancierde projecten. Als u vragen hebt, neem dan contact op met uw manager, de Legal-contactpersoon van uw team of het Legal Compliance & Ethics team bij legal.compliance@iconplc.com.

Internationaal handels- en sanctierecht

Wij moeten alle export-/import- en handelswetten naleven die van toepassing zijn in landen waar wij zaken doen.

Er kunnen verschillende vereisten inzake uitklaring van export en het bijhouden van documenten gelden voor export vanuit elk rechtsgebied waar ICON actief is. Op dezelfde wijze moeten alle goederen die worden geïmporteerd, nauwkeurig worden geclassificeerd om te bepalen of er accijnzen verschuldigd zijn.

Aan bepaalde landen, bedrijven en personen zijn handels- en economische sancties opgelegd door de regeringen van landen waar ICON actief is, waarbij in veel gevallen zelfs gewone verkoops-, onderzoeks-, productie- en andere commerciële relaties verboden zijn.

ICON verbiedt ten strengste zakendoen met drugstraffikanten en terroristische organisaties. ICON verbiedt dat Gedekte Personen, leveranciers en verkopers betrokken zijn bij activiteiten zoals de ontwikkeling van chemische of biologische wapens of de proliferatie van wapens.

Vragen over exportcontroles, handelssancties, bijbehorende vereisten inzake het bijhouden van documenten of bezorgdheden inzake naleving van de handelsregels moeten worden gesteld aan het ICON Legal Compliance & Ethics team op legal.compliance@iconplc.com.

Mededingingsrecht

ICON leeft alle toepasselijke antitrust- en concurrentiewetten, die van land tot land verschillen, na. Antitrust- en concurrentiewetten beschermen het vrije ondernemerschap. De wetten op dit gebied zijn op zijn minst verbodsovereenkomsten tussen ICON en onze concurrenten die de handel of eerlijke concurrentie beperken.

Gedekte Personen mogen zich niet inlaten met concurrentieverstorende activiteiten, zoals samenwerken met concurrenten om prijsafspraken te maken of prijzen vast te stellen, een concurrerend biedproces te omzeilen of markten en klanten onderling te verdelen of toe te wijzen.

Alle vragen in verband met concurrentiewetten moeten worden gesteld aan het Legal Compliance & Ethics team op legal.compliance@iconplc.com.

Sociale media

Via sociale media kunnen mensen online content, profielen, meningen, inzichten en ervaringen delen. Ook conversaties en interacties online tussen groepen mensen verlopen er vlotter mee. Dergelijke interacties kunnen zich voordoen op platforms zoals Twitter, Facebook, LinkedIn en Instagram.

Wanneer Gedekte Personen sociale media gebruiken, moeten zij altijd hun gezond verstand gebruiken, professioneel en beleefd zijn, zorgvuldig nadenken over wat zij posten en nooit vertrouwelijke, persoonlijke of gepatenteerde informatie delen over ICON of onze Sponsors.

Maak uw banden met ICON openbaar en maak duidelijk dat de standpunten die u uit, uw eigen standpunten zijn en niet die van ICON. Laat u niet in met 'trollen' (zeer negatieve commentaren). Als u online iets opmerkt dat mogelijk zorgwekkend is, breng dan het Marketing & Communications-team van ICON op de hoogte (ICON heeft geen tools om de sociale media te monitoren).

U bent persoonlijk aansprakelijk voor alles wat u online post of voorstelt.

Nader advies:

[ICON Social Media Guidelines op de Merkportal](#)



2. Onze werkplek

Respect voor werknemers, eerlijke behandeling & non-discriminatie

ICON erkent dat zijn succes wordt bereikt via de kennis, ervaring en inspanningen van onze werknemers. Wij waarderen de bijdrage van iedereen afzonderlijk en moeten elkaar met waardigheid en respect behandelen, ongeacht positie, werkplek of relatie.

Wij geloven in gelijke kansen voor alle werknemers, ongeacht gender, ras, etniciteit, seksuele geaardheid, fysieke of mentale handicap, leeftijd, zwangerschap, religie, veteranenstatus, nationale herkomst of een andere wettelijk beschermde status.

Werknemers moeten respect tonen voor hun collega's door ongepast gedrag of gedrag dat als ongepast of beledigend kan worden beschouwd, of dat kan neerkomen op pesten, intimidatie of discriminatie, te vermijden. ICON tolereert niet dat zijn werknemers het slachtoffer zijn van fysieke, seksuele, raciale, psychologische, verbale of elke andere vorm van intimidatie. Wij tolereren geen ongewenste seksuele avances of fysiek contact, seksueel getinte gebaren en uitlatingen en het tonen of laten rondgaan van seksueel getinte prenten, cartoons, grappen of ander materiaal. Werknemers moeten dit soort wangedrag onmiddellijk melden aan hun lijnmanager of plaatselijke Human Resources-vertegenwoordiger. ICON verbiedt vergeldingsmaatregelen tegen een werknemer die onwettige discriminatie of intimidatie verwerpt, ertegen protesteert of erover klaagt.

Om werknemers een duidelijker begrip bij te brengen van de praktijken en normen van ICON die van u worden verwacht, heeft ICON Werknemershandboeken voor zijn vestigingen wereldwijd, die beschikbaar zijn op het HR-portaal op myICON. In de Werknemershandboeken staan minimumnormen voor alle werknemers in elke vestiging.

Ongepaste arbeid

ICON hanteert een nultolerantiebeleid inzake gedwongen arbeid, slavernij en mensenhandel.

ICON verbiedt ten strengste het gebruik van kinderarbeid overeenkomstig het IAO-verdrag 138 betreffende de minimumleeftijd en overeenkomstig Verdrag 182 ter uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid. In het IAO-verdrag 138 betreffende de minimumleeftijd staat dat geen enkel kind jonger dan 15 jaar (of 14 in bepaalde ontwikkelingslanden) mag werken, behoudens uitzonderingen die zijn toegestaan door de IAO of het nationale recht.

Verboden stoffen

Werknemers mogen tijdens het werk niet onder invloed zijn van alcohol of een gereguleerde stof. Tijdens een ICON-evenement of -maaltijd kan er alcohol worden gedronken als dat gepast is of is goedgekeurd door het plaatselijke management en alleen als u daar uzelf of anderen niet mee in gevaar brengt, het uw bekwaamheid om uw job te doen niet vermindert of ICON niet in een slecht daglicht plaatst. Het gebruik van drugs, alcohol en geneesmiddelen, met of zonder voorschrift, op het werk wordt niet getolereerd.

Gezondheid en veiligheid

ICON engageert zich voor een veilige en beveiligde werkomgeving voor alle werknemers. Hiervoor moeten wij allemaal actief ons steentje bijdragen.

Werknemers moeten veilig en verantwoordelijk werken en daarbij zichzelf, hun collega's, bezoekers en het milieu in het algemeen beschermen. ICON doet er alles aan om bestaande en opkomende gezondheids- of milieurisico's te identificeren, te matigen en te monitoren die in verband kunnen worden gebracht met onze bedrijfsactiviteiten, zoals de gezondheid en veiligheid van onze werknemers en anderen die in onze gebouwen werken of er op bezoek zijn. Werknemers moeten ook vertrouwd zijn met en voldoen aan de plaatselijke veiligheids- en milieureglementen en met alle bijkomende opleidingen, afhankelijk van hun functie en verantwoordelijkheden.

- Geen enkele werknemer mag zich inlaten met vijandig fysiek contact, intimidatie, bedreigingen of geweld.
- Wij moeten de nodige veiligheidsvoorzorgen nemen om te vermijden dat mensen gewond raken.
- Wij moeten gevaarlijke situaties of andere risico's onmiddellijk melden aan de juiste persoon in elke vestiging.
- Werknemers moeten altijd alle beschermingsmiddelen of beschermende kledij dragen die aan hun werk is toegewezen.
- Het bezit van vuur- of andere wapens op of tijdens het werk is verboden.

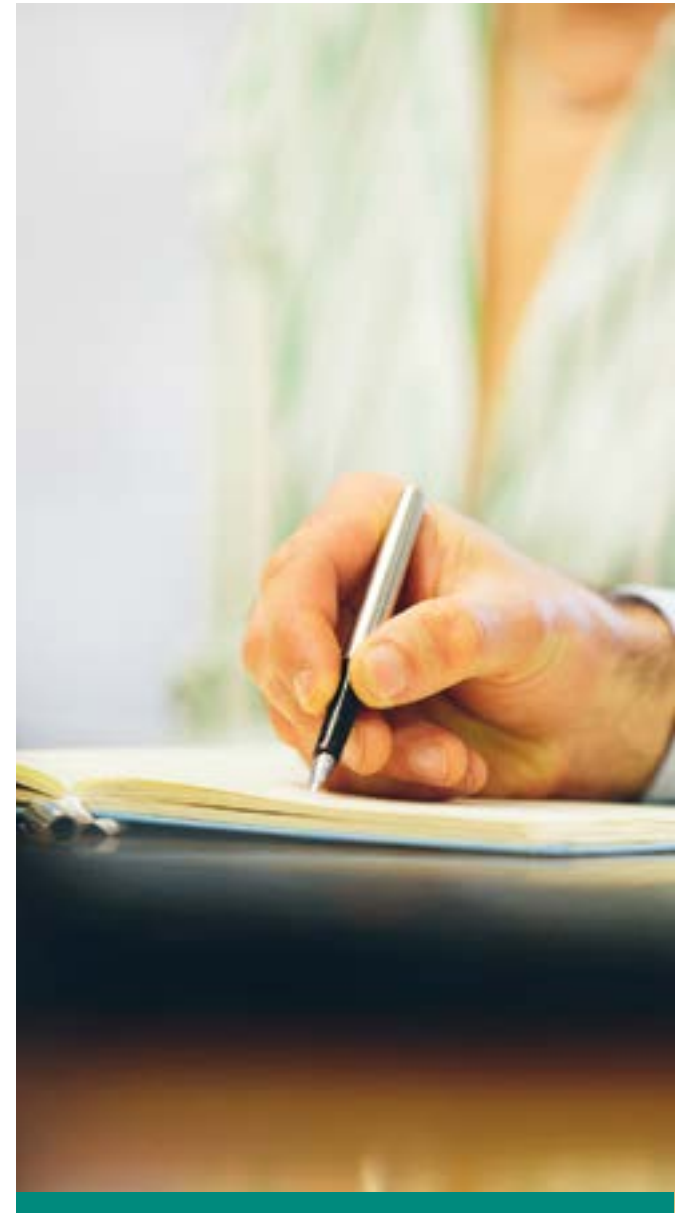
Werknemers zijn verantwoordelijk voor het informeren van het management of de beveiliging in de vestiging over:

1. elke gezondheidstoestand die invloed kan hebben op hun bekwaamheid om hun vereiste taken uit te voeren;
2. alle persoonlijke letsels die zich op het werk voordoen;
3. elke verdachte activiteit, onbevoegde personen, veiligheids bedreigingen, echte of potentiële noodsituaties of persoonlijke letsels waarvoor spoedeisende hulp nodig is; en
4. Alle bekende of vermoede diefstallen, hetzij van activa van een derde, hetzij van apparatuur of activa van ICON, hetzij fysiek, hetzij in de vorm van informatie, of alle andere onwettige activiteiten in verband met bedrijfsactiva.

Managers en oversten zijn verantwoordelijk voor het correcte gedrag van de mensen die aan hen rapporteren en pakken elke bezorgdheid en elk probleem in verband met naleving onmiddellijk aan. Het management is verantwoordelijk voor het opzetten en uitvoeren van gepaste milieu-, gezondheids- en veiligheidsprogramma's. Het management moet ervoor zorgen dat werknemers de gepaste opleiding krijgen om het milieu te beschermen en ervoor te zorgen dat de regels inzake gezondheid en veiligheid op het werk worden nageleefd.

Nader advies:

Global Safety Management Policy – FM003-POL
Office Safety Statement
Employee Handbook
ICON Faciliteiten- & administratieafdeling



Duurzaamheid en ons milieu

ICON beschouwt milieubescherming, evenals persoonlijke gezondheid en volksgezondheid en -veiligheid, als essentiële onderdelen van onze dagelijkse bedrijfsvoering. Werknemers moeten het beleid en de initiatieven van ICON op dit gebied naleven; zij moeten ook vertrouwd zijn met de milieuwetten en -reglementen en ze naleven.

Wij mogen het milieu of de gezondheid en veiligheid van onszelf of anderen nooit in gevaar brengen om de zaken sneller te laten verlopen.

ICON geeft om de gemeenschappen waarin wij actief zijn. Wij doen zaken op een milieuvriendelijke manier en leven alle milieuwetten na.

Nader advies:

Afdeling personeelszaken
Lokale faciliteiten- & administratieafdeling
ICON Employee Handbook
ICON Environmental Management Policy



3. Informatiebeveiliging

Vertrouwelijke informatie

Wij zijn allemaal verantwoordelijk voor en contractueel verplicht tot de bescherming van vertrouwelijke informatie van ICON en van de klanten tegen ongepaste of ongeoorloofde toegang of bekendmaking buiten de ICON-groep. Wij moeten de nodige voorzorgsmaatregelen nemen om niet-openbare informatie over het bedrijf vertrouwelijk te houden. Toegang tot bedrijfsinformatie en -documenten is alleen toegestaan voor legitieme zakelijke doeleinden.

Gedekte Personen kunnen weet krijgen van informatie betreffende de bedrijfsvoering van ICON en de bedrijfsvoering van onze klanten en derden, met inbegrip van werkelijke of potentiële klanten, leveranciers, commerciële transacties of voorwaarden, technische informatie, strategieën, activiteiten, plannen en financiële informatie. Dergelijke informatie is vertrouwelijk en is exclusief eigendom van ICON. Gedekte Personen moeten deze informatie strikt vertrouwelijk behandelen en de beveiliging ervan beschermen, zowel tijdens als na hun tewerkstelling of aanwerving bij ICON.

Handel met voorkennis en effectenwet

ICON voldoet aan alle toepasselijke Amerikaanse en niet-Amerikaanse effectenwetten en -reglementen, met inbegrip van wetten inzake handel met voorkennis.

ICON verbiedt het kopen, verkopen of op een andere manier overdragen van effecten van ICON of andere bedrijfseffecten aan personen die in het bezit zijn van wezenlijke niet-openbare informatie over de bedrijfsvoering van ICON of de bedrijfsvoering van een ander bedrijf. Materiële, niet-openbare informatie zou informatie zijn die niet openbaar is gemaakt en die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houdt met ICON of een ander bedrijf dat relaties heeft met ICON en die, als ze openbaar zou worden gemaakt, waarschijnlijk invloed zou hebben op de marktprijs van de effecten van ICON of op de effecten van een ander bedrijf dat relaties heeft met ICON.

ICON verbiedt het gebruik van materiële niet-openbare informatie die is verkregen in verband met tewerkstelling of een andere contractuele regeling met ICON voor persoonlijke winst. Naast onze hiervoor genoemde vertrouwelijkheidsverplichtingen moeten Gedekte Personen de openbaarmaking van informatie betreffende de bedrijfsvoering, strategieën, activiteiten en plannen van ICON vermijden, waarvan de openbaarmaking beleggers die handelen in effecten van ICON zou kunnen beïnvloeden.

Het verbod op handel met voorkennis is van toepassing op transacties, tips en aanbevelingen door zo goed als iedereen, met inbegrip van alle personen die verbonden zijn met ICON, indien de betrokken informatie “materieel” en “niet-openbaar” is. Het verbod is van toepassing op iedereen die aandelen van ICON koopt of verkoopt op basis van materiële niet-openbare informatie die hij of zij heeft verkregen over ICON, diens klanten, diens leveranciers of andere bedrijven waarmee ICON contractuele relaties onderhoudt of mogelijk onderhandelingen voert over transacties.

Nader advies:

[ICON plc Share Trading Policy](#)

Intellectueel Eigendom

Het Intellectueel Eigendom van ICON omvat diens octrooien, handelsgeheimen, auteursrechten, handelsmerken, wetenschappelijke en technische kennis en knowhow die in de loop van de bedrijfsactiviteiten zijn ontwikkeld. Wij moeten het Intellectueel Eigendom van ICON en van onze klanten beschermen tegen verlies, diefstal en ander misbruik en de vertrouwelijke informatie en het Intellectueel Eigendom van concurrenten of andere externe partijen respecteren. Deze verantwoordelijkheid is van fundamenteel belang voor de rol van ICON als vertrouwde partner van onze klanten.

Het Intellectueel Eigendom van ICON is cruciaal voor onze servicemogelijkheden en is zeer vertrouwelijk van aard. Het is onze collectieve en individuele verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat ons Intellectueel Eigendom te allen tijde wordt beschermd.

Gebruik geen Intellectueel Eigendom van anderen zonder eerst toelating te krijgen. Het staat u vrij om informatie over bedrijven in te winnen uit openbare bronnen. Zakelijke informatie over andere bedrijven mag alleen worden verzameld en op ethische wijze worden gebruikt, op een manier die geen enkele wet of vertrouwelijkheidsverplichting schendt.

Het Intellectueel Eigendom van ICON behoort uitsluitend toe aan ICON en mag uitsluitend worden gebruikt voor de commerciële belangen van de ICON-groep.

Documenten van het bedrijf

Aangezien ICON een beursgenoteerd bedrijf is, moet het:

- strenge boekhoudkundige wetten, beginselen en normen naleven;
- financiële informatie volledig en eerlijk aangeven;
- de juiste interne controles en processen toepassen om ervoor te zorgen dat de boekhoudkundige en financiële verslaglegging in overeenstemming is met wetten, reglementen en noterings vereisten; en
- boeken, documenten en rekeningen maken en bijhouden die onze uitgaven en andere transacties voldoende gedetailleerd, nauwkeurig en eerlijk weerspiegelen.

Elke Gedekte Persoon moet ervoor zorgen dat alle door hem/haar verstrekte informatie voor opname in en/of in verband met de jaarrekening van ICON en/of de verslagen en documenten die ICON indient bij of overlegt aan de SEC, de Beurs, het Irish Companies Registration Office of in andere openbare communicatie volledig, eerlijk, tijdig en begrijpelijk is. Dit geldt niet enkel voor Gedekte Personen die verantwoordelijk zijn voor de voorbereiding van de financiële informatie of het indienen van documenten bij regelgevende organen. Informatie die beschikbaar is op alle informatiesystemen van ICON kan worden gebruikt bij de opstelling van verslagen, inkomstenverklaringen of andere officiële documenten; daarom moeten alle bedrijfsdocumenten van ICON correct en betrouwbaar zijn. Gedekte Personen mogen geen valse, onjuiste of misleidende informatie opnemen in een document of verslag, om welke reden dan ook, en mogen nooit uitgaven indienen, terugbetalen of goedkeuren die niet zijn gemaakt voor legitieme doeleinden, niet naar behoren zijn bewezen of waarvoor geen ontvangstbewijs is verkregen.

Wij moeten ook voldoen aan alle toepasselijke wetten, relevante boekhoudkundige normen en het internationale en plaatselijke beleid en de procedures van ICON in verband

met de aanmaak en bewaring van bedrijfsdocumenten om te zorgen voor naleving van de wetten en frauduleuze activiteiten te voorkomen. Men moet zorgvuldig tewerk gaan bij de opslag van bedrijfsdocumenten of vertrouwelijke informatie op draagbare mediatoestellen, aangezien zij gevoelig zijn voor verlies of diefstal. Informatie moet worden beschermd door middel van ingewikkelde wachtwoorden en encryptie.

Gedekte Personen moeten samenwerken met interne en externe auditeurs en met regelgevingsagentschappen die de bedrijfsboeken en -documenten onderzoeken. Gooi geen documenten weg die het voorwerp zijn van een lopend(e) of ophanden zijnd(e) dagvaarding, geschil, onderzoek door de regering, een regelgevingsorgaan of andere instantie of belastingaudits.

Nader advies:

[ICON Fiscale & financiële afdeling](#)



Bescherming van persoonsgegevens

Persoonsgegevens betekent informatie over om het even welke persoon, met inbegrip van Gedekte Personen, klanten, patiënten, zorgverleners, contractanten of verkopers waarmee de persoon kan worden geïdentificeerd. Door ICON verwerkte persoonsgegevens moeten vertrouwelijk en met de nodige zorg worden behandeld.

Verzamel persoonlijke informatie alleen voor legitieme zakelijke doeleinden en hou ze maar zo lang bij als nodig is voor die doeleinden en om te voldoen aan wettelijke verplichtingen. Deel geen persoonsgegevens met personen die niet van deze gegevens op de hoogte moeten zijn voor de bedrijfsvoering van ICON. Laat persoonsgegevens nooit onbeveiligd achter op een desktop of op een plaats die toegankelijk is voor personen die niet van deze gegevens op de hoogte moeten zijn voor de bedrijfsvoering van ICON. Zorg er, indien nodig en overeenkomstig plaatselijke wetten, voor dat u kennisgeving doet en/of goedkeuring verkrijgt wanneer u de persoonlijke informatie van een persoon verzamelt, verwerkt, doorgeeft en opslaat. Meld alle incidenten in verband met verlies, vernietiging of onwettige verwerking van persoonsgegevens aan de Global Data Privacy Officer.

Nader advies:

[ICON Employee Handbook](#)

[Persoonlijke arbeidsovereenkomsten](#)

[Afdeling personeelszaken](#)

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

[Personal Data Breach and Response Process, EXPGL08](#)
[iLearn trainingsmodules inzake gegevensbescherming en -beveiliging](#)

Gebruik van eigendom en activa van ICON

ICON verleent Gedekte Personen inzage in en/of bezorgt hen een waaier aan IT- en andere apparatuur, met inbegrip van communicatietoestellen, computers en internettoegang.

Deze activa van ICON mogen alleen worden gebruikt voor de bedrijfsvoering van ICON en niet voor persoonlijk gebruik, behalve als dit minimaal van aard is en geen enkele impact heeft op de uitvoering van de job.

Gedekte Personen moeten elektronische communicatietechnologie op verantwoorde en professionele wijze gebruiken en mogen geen materiaal inkijken of doorgeven dat discriminerende inhoud, seksuele inhoud, beledigend taalgebruik of ander materiaal bevat waardoor ICON in een negatief daglicht kan komen te staan of dat bij wet verboden is.

Alle Gedekte Personen moeten ervoor zorgen dat eigendom, middelen en informatiesystemen van ICON te allen tijde beschermd zijn tegen schade of openbaarmaking of ongeoorloofd gebruik. Met name de IT-middelen van ICON, inclusief zijn communicatienetwerk, moeten te allen tijde beschermd en beveiligd zijn. Dit betekent bijvoorbeeld dat Gedekte Personen hun wachtwoord nooit mogen onthullen en dat het wachtwoord onmiddellijk moet worden gewijzigd als het op welke manier ook gecompromitteerd raakt. Ongeoorloofde software mag niet worden geïnstalleerd op apparatuur van ICON IT. Daarnaast mogen IT-systemen van ICON niet worden gebruikt om ongepast of beledigend materiaal te tonen of door te geven.

Elke ongepaste actie moet zo spoedig mogelijk worden gemeld, zodat er een onderzoek kan worden gestart en er indien nodig gepaste actie kan worden ondernomen. Disciplinaire procedures zoals beschreven in de HR-handboeken zijn van toepassing op alle ongepaste acties door de Werknemers.

Gedekte Personen moeten weten dat ICON zich het recht voorbehoudt om al zijn systemen, documenten, dossiers, IT-apparatuur en communicatietoestellen op gepaste wijze te monitoren.

Nader advies:

[ICON Employee Handbook](#)

[Persoonlijke arbeidsovereenkomsten](#)

[Afdeling personeelszaken](#)

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

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

[IT Security Policy IT035-POL](#)

4. Advies inwinnen en bezorgdheid uiten

Vragen in verband met de Code

Nadere details ter staving van de beginselen van de Code zijn te vinden in onze interne beleidslijnen, normen en andere materialen die beschikbaar zijn op MylICON, Veeva Vault en op gebieden waar functiespecifieke beleidslijnen, normen en andere materialen opgeslagen zijn. Indien nodig verstrekt ICON ook bijkomende jobspecifieke informatie en opleiding aan Werknemers, voor hun verantwoordelijkheden.

Elke Gedekte Persoon (met uitzondering van niet-uitvoerend bestuurders van ICON plc) die vragen heeft over de gepaste te ondernemen juridische of ethische actie of over hoe de Code moet worden geïnterpreteerd, moet advies vragen aan zijn/haar onmiddellijke lijnmanager of, als uw onmiddellijke lijnmanager geen objectieve derde zou zijn, en afhankelijk van de aard van uw vraag, een lid van de Human Resources-, Legal- of Internal Audit-groepen van ICON of via de ICON Ethics Line langs het portaal “Ask a question” : <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/101886/index.html>

Een niet-uitvoerend bestuurder van ICON plc die vragen heeft over de te ondernemen gepaste juridische of ethische actie of over hoe de Code moet geïnterpreteerd worden, moet advies vragen aan de Voorzitter of Bedrijfssecretaris van ICON plc.

Als u vermoedt of denkt dat er een conflict is tussen plaatselijke wettelijke vereisten en de globale vereisten van deze Code, moet u advies vragen aan de Legal-contactpersoon van uw team of, via de ICON Ethics Line, langs het portaal “Ask a question”. Vragen die worden gesteld via de ICON Ethics Line kunnen worden doorgestuurd naar het Auditcomité van ICON plc.

Melden van vermoedelijke schendingen

Bepaalde hooggeplaatste Gedekte Personen met management- en/of operationele verantwoordelijkheid wordt minstens jaarlijks gevraagd te bevestigen of zij zich niet schuldig hebben gemaakt aan een schending of weet hebben van een schending van de Code. Alle tijdens dat proces gemelde afwijkingen worden in overeenstemming met onderstaande procedure voor onderzoek doorgestuurd naar Legal en naar Internal Audit.

Alle Gedekte Personen delen de verantwoordelijkheid voor het behouden van de goede normen zoals in deze Code beschreven. Een gedeelte van die gedeelde verantwoordingsplicht is het melden van alle vermoedelijke schendingen van de Code. Als Gedekte Personen zich zorgen maken over de naleving, dan moeten zij dit melden om ICON te helpen onze kernwaarden en onze cultuur van naleving hoog te houden.

Om een vermoede schending van deze Code te melden, moet u contact opnemen met:

1. uw lijnmanager;
2. als het voor u ongemakkelijk aanvoelt om een specifieke bezorgdheid inzake naleving met uw lijnmanager te bespreken, dan kunt u contact opnemen met een lid van de HR- / QA- / Legal- (legalcompliance@iconplc.com) / Internal Audit-teams;
3. u kunt een schending of vermoedelijke schending ook vertrouwelijk (of anoniem, indien toegestaan) melden in overeenstemming met ons Ethics Line Charter via de ICON Ethics Line <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/101886/index.html>

De ICON Ethics Line wordt gemonitord door gemachtigde hooggeplaatste leden van de Legal- en Internal Audit-teams van ICON. Als er vertrouwelijk of anoniem een bezorgdheid wordt geuit, zal al het nodige worden gedaan om ervoor te zorgen dat informatie in verband met een gemelde schending vertrouwelijk wordt gehouden en alleen wordt meegegeeld als dat strikt noodzakelijk is.

Het Auditcomité van de Raad van ICON plc (het “Auditcomité”) is verantwoordelijk voor het onderzoek van gemelde schendingen van de Code en voor de behandeling van Gedekte Personen die schendingen melden.

ICON heeft specifieke wettelijke en contractuele verplichtingen ten aanzien van zijn klanten die van toepassing zijn op de melding van bepaalde zaken. In dergelijke gevallen is het bijzonder belangrijk dat er onmiddellijk melding wordt gedaan aan het Legal Compliance & Ethics Team van ICON op legalcompliance@iconplc.com of de ICON Ethics Line. De volgende zaken zouden door een redelijke persoon worden beschouwd als:

1. een strafbare schending;
2. fraude;
3. een schending van de anticorruptie- of anti-omkopingwetten of
4. een wettelijke schending van welomschreven Amerikaanse gezondheidszorgprogramma's, zoals een frauduleuze facturatie van ziekteverzekeringstelsel van de overheid, een ongepaste vergoeding voor doorverwijzingen van patiënten of de indienstneming/aanwerving van uitgesloten personen.

Alle meldingen van potentiële schendingen van de Code zullen ernstig worden genomen en ICON engageert zich voor een volledig en correct onderzoek van alle aantijgingen. Als er een melding wordt gedaan en een onderzoek wordt gestart, zijn Gedekte Personen verplicht aan een dergelijk onderzoek mee te werken. Mogelijk wordt u gevraagd documenten, e-mails en bewijzen van interacties te verstrekken. ICON zal onmiddellijk de gepaste correctieve acties ondernemen wanneer en indien dat geoorloofd is naar het oordeel van het kader en/of het Audit Committee van ICON (indien nodig). ICON houdt een logboek bij van alle gemelde schendingen van de Code, waarin de ontvangst, het onderzoek en de oplossing ervan worden genoteerd en stelt een periodiek samenvattend verslag op van meldingen voor het Auditcomité. Kopieën van gemelde schendingen worden overeenkomstig de toepasselijke wetten bijgehouden door ICON.

Opendeurbeleid

ICON heeft een opendeurbelid als het gaat om het uiten van bezorgdheden en het melden van schendingen of potentiële schendingen van de Code. Zelfs als u alleen maar vermoedt dat er sprake is van wangedrag, dan moet u dat melden. Iedereen die te goeder trouw een bezorgdheid uit over een mogelijke schending van de naleving, zal door het management worden gesteund. De managers van ICON zijn verantwoordelijk voor het ondersteunen van de Code en andere onderdelen van het nalevingsbeleid en hanteren daarom een “opendeurbelid” voor hun rechtstreekse meldingen en voor ander personeel dat hen mogelijk benadert.

ICON zal geen vergeldingsmaatregelen nemen en verbiedt elke Gedekte Persoon vergeldingsmaatregelen te nemen tegen een te goeder trouw gedane melding van een schending van de Code. Het uitvoeren van of dreigen met vergeldingsmaatregelen tegen een melding van een schending van de Code te goeder trouw zal op zichzelf worden beschouwd als een ernstige schending van deze Code. Alle te kwader trouw gedane meldingen kunnen leiden tot een gepaste disciplinaire actie.

Disciplinaire acties

Door een werknemer gesteld gedrag dat strijdig is met deze Code is strijdig met de algemene voorwaarden van tewerkstelling bij ICON.

Als na een onderzoek blijkt dat er sprake is van een schending, kan de schending aanleiding geven tot disciplinaire actie. Die gevolgen zijn onder andere een loonsverlaging, de toewijzing van andere verantwoordelijkheden, het verlies van het huidige kantoor van de betrokken werknemer of het ontslag uit ICON. Bij het nemen van een dergelijke beslissing wordt rekening gehouden met alle relevante factoren, waaronder het soort en de ernst van de schending.

Wijzigingen van de Code

De Code kan (naar eigen goeddunken) op elk ogenblik door ICON worden gewijzigd.





Hoofdzetel van ICON plc

South County Business Park
Leopardstown, Dublin 18
Ierland
T: (VS) +1 215 616 3000
T: (IRL) +353 1 291 2000
F: +353 1 247 6260

info@ICONplc.com
ICONplc.com