



# Kodeks postępowania i etyki Labcorp

Podręcznik pomagający nam podejmować właściwe i mądre  
decyzje w zgodzie ze standardami etycznymi

**labcorp**

# Spis treści

3	List od Adama Schechtera	
4	Misja Labcorp	24
4	Zasady przewodnie programu zgodności	
5	Wprowadzenie	24
	<b>Własność</b>	
7	Kogo dotyczy Kodeks?	25
7	Czego się od nas oczekuje?	26
8	Dodatkowe obowiązki lidera zespołu	26
8	Przewodnik etycznego podejmowania decyzji	
	<b>Odwaga</b>	
10	Co robić w przypadku, gdy dowiem się lub mam podejrzenia dotyczące naruszeń Kodeksu?	28
10	Jak zgłaszać naruszenia?	29
11	Co się dzieje po zgłoszeniu problemu?	29
11	Zakaz działań odwetowych	30
	<b>Praca zespołowa</b>	
13	Równe szanse w zatrudnieniu	30
13	Zakaz dyskryminacji i nękania	30
14	Zażywanie środków odurzających, leczenie	
14	Analiza wcześniejszych doświadczeń i zakazów	
14	Przeciwdziałanie przemocy	
	<b>Doskonałość</b>	
16	Konkurencja i uczciwe postępowanie	
17	Gratyfikacje biznesowe, podarunki i rozrywka	
18	Prywatność, ochrona informacji i bezpieczeństwo	
19	Konflikty interesów	
20	Komunikacja zewnętrzna i media społecznościowe	
21	Ochrona i prawidłowe wykorzystywanie aktywów Labcorp	
21	Własność intelektualna	
22	Zakazy dotyczące fałszywych i nieuczciwych roszczeń	
22	Prowadzenie i przechowywanie rejestrów	
	<b>Prawość</b>	
	Regulacja dot. papierów wartościowych – transakcje z wykorzystaniem informacji poufnych	
	Regulacja dot. papierów wartościowych – zasady obowiązujące dyrektora generalnego i finansową kadrę kierowniczą wysokiego szczebla	
	Zapobieganie przekupstwu, korupcji i wywieraniu niewłaściwego wpływu	
	Jakość	
	Międzynarodowa wymiana handlowa i sankcje	
	<b>Inspiracje</b>	
	Prawa człowieka	
	Służba publiczna i finansowanie partii politycznych	
	Środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo	
	Zwolnienie z obowiązku przestrzegania Kodeksu postępowania i etyki, zmiany treści	
	Administracja	
	Kontakty i zasoby	



„Nasze niezachwiane zaangażowanie w działanie z zachowaniem najwyższych standardów etyki i uczciwości jest podstawą realizacji naszej misji”.

Szanowni Państwo,

Reakcja Labcorp na niezwykle wydarzenia z ostatnich dwóch lat pokazała wartość i znaczenie naszych mocnych stron w nauce, innowacji i technologii. Te mocne strony umożliwiły naszym zespołom postęp w realizacji naszej misji poprawy zdrowia i życia w czasach, gdy świat najbardziej nas potrzebował.

Nasze niezachwiane zaangażowanie w działanie z zachowaniem najwyższych standardów etyki i uczciwości jest podstawą realizacji naszej misji. Jestem dumny z przykładów, które widzę na co dzień — bycia inkluzywnym miejscem pracy, wspierania lekarzy w opiece nad pacjentami, zarządzania badaniami klinicznymi z najwyższymi standardami naukowymi, traktowania każdego pacjenta z szacunkiem, pionierstwa w kolejnym teście diagnostycznym lub technologii i nie tylko.

Nasze zobowiązanie do działania w sposób etyczny i uczciwy jest zawarte w standardach określonych w naszym Kodeksie postępowania i etyki. Każdy z nas odgrywa ważną rolę w realizacji naszego Kodeksu postępowania i etyki poprzez nasze działania i może to zrobić, postępując zgodnie z następującymi niezbędnymi krokami:

- przeczytanie, zrozumienie i przyjęcie niniejszego Kodeksu postępowania i etyki;
- wracanie do niego regularnie, aby odświeżyć swoją wiedzę;
- przestrzeganie standardów zawartych w Kodeksie postępowania i etyki oraz powiązanych politykach i procedurach; oraz
- zadawanie pytań, wyrażanie obaw i zabieranie głosu.

Sukces Labcorp, jako wiodącej globalnej firmy z branży nauk biomedycznych i opieki zdrowotnej, opiera się na zaufaniu, które zdobywamy, postępując właściwie, nawet jeśli może wydawać się to trudne. Każdy z nas ma odpowiedzialność za nadawanie pierwszeństwa Kodeksowi postępowania i etyki oraz jego przyjęcie i przestrzeganie, co stanowi dowód naszego szacunku do siebie nawzajem, jak również szacunku do naszych klientów, akcjonariuszy oraz społeczności, w których działamy oraz pacjentów na całym świecie.

Dziękuję za Wasze zaangażowanie na rzecz wzmocnienia promowanych przez Labcorp kultury i działania w oparciu o najwyższe normy etyczne i standardy uczciwości.

Z poważaniem,

Adam Schechter  
Prezes i dyrektor generalny Labcorp

# Misja Labcorp

Poprawa stanu zdrowia i jakości życia poprzez zapewnienie światowej klasy diagnostyki, szybsze dostarczanie innowacyjnych leków pacjentom i wykorzystywanie technologii w celu poprawy jakości opieki.

## Zasady przewodnie programu zgodności



Własność



Odwaga



Praca zespołowa



Doskonałość



Prawość



Inspiracje

# Wprowadzenie

Firma Labcorp przestrzega najwyższych standardów etycznych i oczekuje tego samego od wszystkich pracowników, kierowników i dyrektorów, a także pracowników tymczasowych, niezależnych kontrahentów, dostawców, sprzedawców, stażystów, partnerów biznesowych i przedstawicieli, którzy pracują w imieniu Labcorp. Niniejszy Kodeks postępowania i etyki (Kodeks) ma służyć jako swoisty podręcznik, który opisuje, jak podejmować odpowiednie decyzje i dokonywać wyborów zgodnych z najbardziej surowymi normami etycznymi.

Labcorp dostarcza istotnych informacji, aby uzyskać odpowiedzi na pytania, które pomogą lekarzom, szpitalom, firmom farmaceutycznym, badaczom i pacjentom. Wiemy, że nasza praca jest ważna, i staramy się osiągnąć doskonałość etyczną. Labcorp to wiodąca globalna firma z branży nauk biologicznych zatrudniająca ponad 70 000 pracowników, obsługująca klientów w ponad 100 krajach. Labcorp dba o różnicowanie w obrębie perspektyw, zwyczajów, ludzi i kultur. Staramy się pracować otwarcie i wspólnie, dzieląc się wiedzą i realizując misję Labcorp.

Labcorp bazuje na prawości w każdym aspekcie swojej działalności oraz odnośnie do relacji z klientami, dostawcami, usługodawcami, współpracownikami i społecznościami, w których funkcjonujemy i świadczymy usługi. W przypadku pytań dotyczących konkretnych przepisów prawa, zasad lub regulacji należy zasięgnąć porady swojego lidera, działu prawnego, działu ds. zgodności lub innego odpowiedniego personelu.

Przestrzeganie przepisów jest jednym z fundamentów, na których opierają się etyczne pryncypia firmy Labcorp. Każdy z nas musi respektować przepisy państwowe oraz te obowiązujące w miastach, stanach i krajach, w których prowadzimy działalność.

Kodeks powstał, by **(1)** upowszechnić uczciwe i etyczne zachowania, **(2)** gwarantować przestrzeganie obowiązujących przepisów, zasad i regulacji, **(3)** nie dopuszczać do wykroczeń oraz **(4)** zachęcać do niezwłocznego, pełnego, uczciwego i przejrzystego informowania o problemach lub naruszeniach. Każda osoba zatrudniona w firmie Labcorp ma obowiązek przestrzegania zapisów Kodeksu oraz promowania kultury prawości i zgodności.



**Co mam zrobić, jeśli Kodeks postępowania i etyki Labcorp jest bardziej restrykcyjny niż lokalne prawo, praktyka lub zwyczaje?**

Należy przestrzegać Kodeksu postępowania i etyki Labcorp.

**Co mam zrobić, jeśli lokalne prawo ma surowsze wymogi niż Kodeks postępowania i etyki Labcorp?**

Musisz przestrzegać prawa, lokalnych praktyk lub zwyczajów.

**W razie pytań dotyczących możliwych konfliktów należy zwrócić się do swojego lidera, działu prawnego lub działu ds. zgodności korporacyjnej.**



# Własność



- 7 Kogo dotyczy Kodeks?
- 7 Czego się od nas oczekuje?
- 8 Dodatkowe obowiązki lidera zespołu
- 8 Przewodnik etycznego podejmowania decyzji



# Oczekiwania względem pracowników zgodnie z Kodeksem

## Kogo dotyczy Kodeks?

O ile nie zaznaczono wyraźnie inaczej w konkretnej sekcji, Kodeks dotyczy wszystkich pracowników, kierowników i dyrektorów, a także pracowników tymczasowych, niezależnych kontrahentów, dostawców, sprzedawców, stażystów, partnerów biznesowych i przedstawicieli, którzy pracują w imieniu Labcorp. Każdy z nas musi zapoznać się z zapisami stosownych polityk i procedur firmy Labcorp oraz postanowieniami niniejszego Kodeksu, a następnie przestrzegać ich. Za zgodność z regulacjami odpowiada każda osoba.

## Czego się od nas oczekuje?

Niniejszy Kodeks, wraz z politykami i procedurami Labcorp, zawiera informacje potrzebne do wykonywania pracy w sposób etyczny oraz zgodny z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami.



## Staraj się robić to, co należy.

Nie ma możliwości uwzględnienia w Kodeksie wszystkich scenariuszy; niektóre sytuacje mogą być niejasne. Należy kierować się zdrowym rozsądkiem. Jeśli zauważysz coś, co wydaje się niewłaściwe, niezgodne z prawem lub sprzeczne z polityką bądź procedurą Labcorp, albo ktoś poprosi Cię o zrobienie takiej rzeczy, zwróć się o pomoc do właściwej osoby. Będziemy to omawiać bardziej szczegółowo w dalszej części Kodeksu.

## Proś innych o radę i nie bój się zadawania pytań.

Jeżeli coś wydaje się podejrzanе lub niejasne, porozmawiaj ze swoim liderem, starszym kierownictwem, działem prawnym lub działem ds. zgodności korporacyjnej.

## Zawsze informuj o problemach i niezgodnościach.

Jeśli zauważysz lub podejrzewasz naruszenie zapisów niniejszego Kodeksu, przepisów czy regulacji, masz obowiązek poinformować o tym (więcej szczegółów w dalszej części Kodeksu).

## Zapytania i/lub dochodzenia traktujemy poważnie.

Niezależnie od tego, czy Twoje codzienne obowiązki obejmują analizę potencjalnych naruszeń czy też poproszono Cię o udział w dochodzeniu, musisz podjąć współpracę, postarać się pomóc w rozwiązaniu danej kwestii.

## Wobec osób zgłaszających problem lub naruszenie nie wolno podejmować żadnych działań odwetowych.

LabCorp zabrania podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych (przez liderów zespołów, współpracowników oraz każdą inną osobę) wobec osób przekazujących w dobrej wierze informacje o podejrzanym naruszeniu Kodeksu, polityk LabCorp albo obowiązujących przepisów lub regulacji.

W ujęciu ogólnym zapisy niniejszego Kodeksu znajdują zastosowanie wobec działalności naszych filii na całym świecie. Nie zastępują jednak szczegółowych instrukcji zawartych w Podręczniku praktyk biznesowych Labcorp, Podręczniku nt. bezpieczeństwa i prywatności wg Ustawy o przenośności i odpowiedzialności w ubezpieczeniach zdrowotnych, materiałach działu HR ani innych stosownych politykach Firmy. Aby uzyskać dalsze wskazówki i omówić wiele z tematów poruszonych w niniejszym Kodeksie, należy skonsultować się z działem ds. zgodności korporacyjnej oraz sprawdzić w tym zakresie Podręcznik praktyk biznesowych. Zapoznaj się z wszelkimi konkretnymi politykami różnych spółek zależnych Labcorp, aby uzyskać wskazówki dotyczące konkretnych tematów i działań związanych z Twoimi obowiązkami.

**Nieprzestrzeganie zapisów Kodeksu może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, na podstawie wyłącznej decyzji Labcorp, które może obejmować zwolnienie z pracy, a nawet skierowanie sprawy do rozstrzygnięcia na drodze postępowania sądowego (karnego lub cywilnego).**

**Obowiązkiem każdego, kto znalazł się w sytuacji mogącej stanowić naruszenie Kodeksu albo prowadzącej do takiego naruszenia, jest niezwłoczne poinformowanie o niej zgodnie z procedurą opisaną w niniejszym Kodeksie.**





### Dodatkowe obowiązki lidera zespołu

Jako lider zespołu jesteś bardzo widoczny i wpływowy. Twoje zachowanie i działania są ważne dla pracowników i wpływają na ich wyniki i zaangażowanie. Oczekuje się, że:

- Będziesz wzorem do naśladowania poprzez demonstrowanie etycznego postępowania i przestrzeganie standardów zawartych w niniejszym Kodeksie;
- Poinformujesz pracowników objętych niniejszym Kodeksem o jego znaczeniu i upewnisz się, że rozumieją swoje obowiązki;
- Będziesz promować środowisko, w którym pracownicy czują się komfortowo, zadając pytania, i otrzymują wsparcie podczas zgłaszania problemów;
- Będziesz niezwłocznie zgłaszać potencjalne przypadki niewłaściwego postępowania oraz eskalować lub badać wszelkie zgłoszenia, jeśli jest to właściwe;
- Nie będziesz podejmować ani tolerować działań odwetowych wobec kogokolwiek za dzielenie się obawami w dobrej wierze lub wspieranie dochodzenia; oraz
- Będziesz upewniać się, że pracownicy ukończyli wymagane szkolenia.

### Podejmowanie etycznych decyzji

Możliwie najskuteczniejsze wdrożenie Kodeksu wymaga, by każdy pracownik zadawał pytania i informował o pojawiających się problemach. Polityka otwartych drzwi stosowana przez Labcorp gwarantuje wszystkim pracownikom możliwość kontaktu z każdą osobą z kadry kierowniczej, zadawania pytań i wyrażania wątpliwości na temat kwestii etycznych bądź dotyczących zgodności – bez obawy o działania odwetowe. Wszystkim nam powinno zależeć na niezwłocznym i prawidłowym reagowaniu na naruszenia Kodeksu czy łamanie prawa. Z racji tego, że nie ma możliwości uwzględnienia w Kodeksie każdej sytuacji, potrzebne nam spójne wypracowane podejście do pojawiających się pytań i wątpliwości. Warto zatem wziąć sobie do serca następujące rady:

- **Kieruj się zdrowym rozsądkiem i własną oceną sytuacji.** Jeśli coś wydaje się niezgodne z prawem, nieetyczne lub niestosowne, nie rób tego.
- **Omów sytuację ze swoim liderem lub innym odpowiednim personelem.** Są to podstawowe wytyczne dotyczące wszystkich sytuacji. W wielu przypadkach Twój lider będzie wiedział o sprawie więcej. Poza tym doceni na pewno, że chcesz go uwzględnić w procesie decyzyjnym. Jeśli nie czujesz się komfortowo, rozmawiając ze swoim liderem, porozmawiaj z innym członkiem kadry kierowniczej.
- **Skorzystaj z pomocy zasobów korporacyjnych.** Jeżeli nie chcesz porozmawiać o danej kwestii ze swoim liderem bądź Twój kontakt z nim nie przyniósł oczekiwanego skutku i nadal masz obawy, omów tę kwestię z przedstawicielem działu ds. zgodności korporacyjnej, działem zgodności korporacyjnej, działem prawnym lub działem HR.
- **Zawsze najpierw pytaj, potem działaj.** Jeśli nie wiesz, jak się zachować, lub czujesz się niezręcznie w jakiejś sytuacji, poproś o radę przed podjęciem działań. Zadawaj pytania.

Jeśli nie masz pewności co do „właściwego postępowania”, zanim podejmiesz działania, zadaj następujące pytania, które pomogą Ci podjąć decyzję w odniesieniu do trudnej sytuacji:



Jeśli odpowiedź na którekolwiek z tych pytań brzmi „nie”, należy ponownie rozważyć swoje działania i poprosić o pomoc w podjęciu właściwej decyzji.

### Więcej informacji

**Korporacyjny dział ds. zgodności z przepisami** – może dostarczyć wskazówek na temat Kodeksu, zachowania zgodności, sposobu przestrzegania przez nas przepisów prawa, regulacji i standardów branżowych.

**Liderzy zespołów i kierownictwo wyższego szczebla** – mogą udzielić porad na temat tego, jak Kodeks odnosi się do Twojej konkretnej roli w Labcorp.

**Dział prawny** – może doradzić, w jaki sposób Labcorp może prowadzić działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i zobowiązaniami umownymi.

**Dział HR** – może dostarczyć wyjaśnień i odpowiedzieć na pytania dotyczące świadczeń, zatrudnienia i problemów w miejscu pracy.



# Odwaga



- 10 Co robić w przypadku, gdy dowiem się lub mam podejrzenia dotyczące naruszeń Kodeksu?
- 10 Jak zgłaszać naruszenia?
- 11 Co się dzieje po zgłoszeniu problemu?
- 11 Zakaz działań odwetowych



# Zabierz głos

## Co robić w przypadku, gdy dowiem się lub mam podejrzenia dotyczące naruszeń Kodeksu?

Jeśli podejrzewasz, że doszło do złamania zapisów Kodeksu, zasad lub regulacji lub zapisów niniejszego Kodeksu, niezwłocznie poinformuj o zaistniałej sytuacji. Jeżeli masz wątpliwości, co należy zrobić w danych okolicznościach, zgłoś problem. Niezgłoszenie potencjalnego naruszenia może prowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego.

## Jak zgłaszać naruszenia?

Naruszenia i nieprawidłowości można zgłaszać, korzystając z następujących metod:

- Porozmawiaj ze swoim liderem;
- kontakt z działem HR za pośrednictwem mAPS lub AskHR;
- kontakt z działem prawnym, działem ds. zgodności korporacyjnej lub korporacyjnym działem audytu wewnętrznego;
- rozmowa z innym członkiem kadry kierowniczej; lub
- rozmowa telefoniczna albo zgłoszenie za pośrednictwem portalu internetowego infolinii firmy Labcorp.

Lider zespołu otrzymujący powiadomienie o naruszeniu lub potencjalnym naruszeniu zapisów Kodeksu ma obowiązek zgłosić je niezwłocznie dyrektorowi ds. prawnych lub w dziale ds. zgodności korporacyjnej. Zgłoszenia dotyczące księgowości, kontroli wewnętrznej rachunkowości i audytu przekazywane są do korporacyjnego działu audytu wewnętrznego.

Firma Labcorp uruchomiła specjalną infolinię, za pośrednictwem której można zadawać pytania i zgłaszać podejrzenia oraz przekazywać informacje dotyczące zachowań, które mogą być nielegalne lub nieetyczne, a także wszelkich naruszeń prawa, regulacji, niniejszego Kodeksu lub polityk wewnętrznych. Z infolinią Labcorp można się kontaktować 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu, w preferowanym języku, zgłaszając problem online na stronie [labcorp.ethicspoint.com](http://labcorp.ethicspoint.com) lub telefonicznie, korzystając z jednego z numerów podanych na portalu internetowym.

Jeśli zezwalają na to przepisy prawa, za pomocą infolinii Labcorp informacje można przekazywać anonimowo, ale zachęcamy do przedstawienia się i dokładnego opisanie problemu, co ułatwi nam przeprowadzenie dochodzenia. Niezależnie od tego, czy zgłaszający poda swoje nazwisko, wszystkie przekazane informacje są poufne i mogą zostać ujawnione wyłącznie w stopniu wymaganym do stosownego poinformowania zainteresowanych stron i przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego.

Oczekuje się, iż pracownicy będą pomagać w prowadzeniu postępowań wewnętrznych dotyczących podejrzewanych wykroczeń. Pracownikom uczestniczącym w postępowaniu wyjaśniającym, niezależnie od zajmowanego stanowiska, nie wolno omawiać ani ujawniać żadnych informacji innej osobie, która nie bierze udziału w tym postępowaniu, chyba że wymagają tego przepisy prawa lub pracownik uczestniczący w postępowaniu zabiega o poradę prawną.



## Wskazówka dla liderów

Liderzy zespołów mają obowiązek reagować na wątpliwości pracowników, w tym słuchać, rozmawiać, przekazywać sprawy do odpowiednich zasobów korporacyjnych i podejmować niezwłoczne działania w celu rozwiązania takich kwestii.

- Potwierdź, że sprawa została zgłoszona, lub zgłoś ją samodzielnie.
- Zachowaj poufność.
- Powstrzymaj się od prowadzenia dochodzenia, chyba że korporacyjny dział ds. zgodności, dział prawny lub dział HR wyda Ci takie wytyczne.
- Skontaktuj się z odpowiednimi osobami, jeśli potrzebujesz wskazówek.
- Zachęcaj do współpracy z osobą prowadzącą dochodzenie.
- Unikaj składania oświadczeń na temat wyniku dochodzenia.

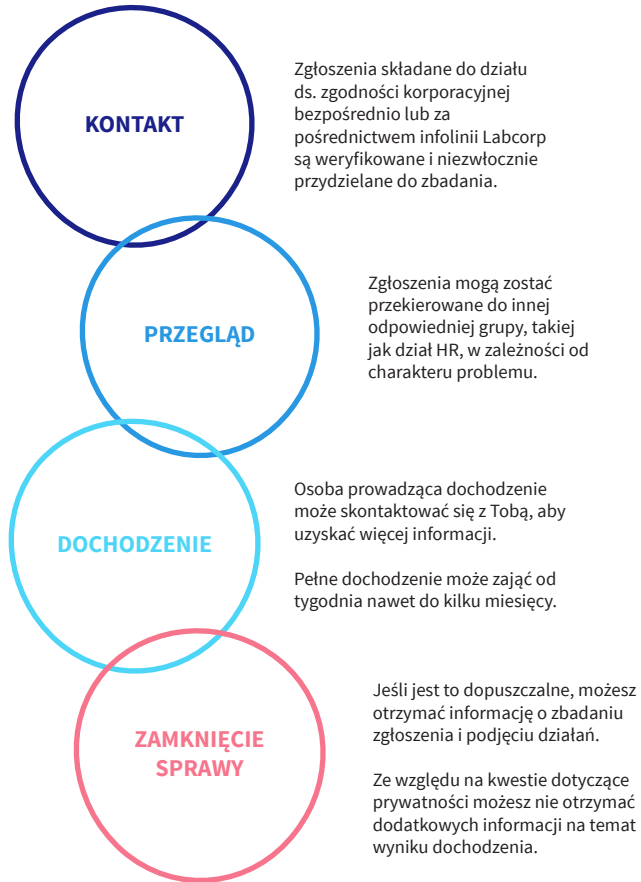
## Więcej informacji

[Polityka dotycząca infolinii \(BPM-10\)](#)

[Polityka dot. zgłaszania nieprawidłowości – Francja \(BPM-10.1\)](#)



## Co się dzieje po zgłoszeniu problemu?



## Zakaz działań odwetowych

**Labcorp zabrania podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych.** Działania odwetowe obejmują wszelkie niekorzystne działania związane z zatrudnieniem podejmowane przeciwko pracownikowi w celu ukarania lub odwetu wobec pracownika za (a) zgłoszenie w dobrej wierze wątpliwości dotyczących potencjalnego naruszenia obowiązującego prawa, regulacji, niniejszego Kodeksu lub innych polityk Firmy (b) uczestniczenie w zewnętrznym lub wewnętrznym dochodzeniu dotyczącym potencjalnego naruszenia polityki lub prawa, lub (c) bycie powiązaniem z osobą, która złożyła skargę w dobrej wierze lub uczestniczyła w dochodzeniu. Działanie w dobrej wierze oznacza szczerze lub uzasadnione przekonanie o zgłaszanych faktach, a nie działanie złośliwe.



### Wskazówka dla liderów

Jako lider zespołu musisz wykazać się zaangażowaniem w tworzenie miejsca pracy wolnego od działań odwetowych. Nigdy nie angażuj się w działania odwetowe i zabraniaj podejmowania takich działań wobec innych. Dowiedz się, jakie działania są uważane za odwetowe, i unikaj ich. Przykłady obejmują między innymi:

- Degradację;
- Zawieszenie;
- Rozwiązanie współpracy;
- Niezatrudnienie lub nierozważenie zatrudnienia lub awansu;
- Przyznawanie negatywnych ocen wyników w oparciu o nieuzasadnione lub nieudokumentowane problemy z wynikami;
- Nieuwzględnianie w równym stopniu w decyzjach dotyczących zatrudnienia lub formułowanie stronniczych rekomendacji dotyczących zatrudnienia;
- Niekorzystne wpływanie na warunki pracy lub odmawianie świadczeń pracowniczych pracownikowi; i/lub
- Tworzenie wrogiego lub zastraszającego środowiska pracy.

### Więcej informacji

Polityka dotycząca prowadzenia dochodzeń wewnętrznych (BPM-13)

# Praca zespołowa



- 13 Równe szanse w zatrudnieniu
- 13 Zakaz dyskryminacji i nękania
- 14 Zażywanie środków odurzających, leczenie
- 14 Analiza wcześniejszych doświadczeń i zakazów
- 14 Przeciwdziałanie przemocy



# Wzajemny szacunek

## Równe szanse w zatrudnieniu

Nasza różnorodność jest ogromnym atutem. Jesteśmy mocno zaangażowani w zapewnianie równych szans we wszystkich aspektach zatrudnienia oraz w przestrzeganie zasad integracji i szacunku. Zakazujemy dyskryminacji w zatrudnieniu, przy podejmowaniu decyzji związanych z zatrudnieniem oraz w ramach działań biznesowych na podstawie rasy danej osoby, koloru skóry, narodowości, pochodzenia, narodowości, obywatelstwa, religii, wyznania, wieku, płci (w tym ciąży), stanu cywilnego lub sytuacji rodzinnej, orientacji seksualnej, tożsamości i/lub ekspresji płciowej, stosunku do służby wojskowej/statusu weterynarza, niepełnosprawności, wykształcenia, przynależności politycznej, informacji genetycznych, statusu imigracyjnego lub jakichkolwiek cech chronionych w świetle obowiązującego prawa (zwanym dalej łącznie „Stanem chronionym”).

## Zakaz dyskryminacji i nękania

Labcorp nie toleruje bezprawnej dyskryminacji ani jakichkolwiek przejawów molestowania oraz działań odwetowych.

- Dyskryminację definiuje się jako każde działanie lub decyzję, która wpływa na warunki zatrudnienia danej osoby – na przykład wybór kandydatów do pracy, zatrudnienie, awanse, przydział pracy, wynagrodzenie, przyznawanie świadczeń, działania naprawcze, zwolnienia, rozwiązanie współpracy, urlopy lub zwolnienia – i podejmowana jest na podstawie statusu chronionej danej osoby.
- Nękanie obejmuje wszelkie niepożądane działania lub serie działań, które opierają się na chronionym statusie danej osoby, gdzie **(1)** tolerowanie uwłaczającego zachowania staje się warunkiem dalszego zatrudnienia lub **(2)** zachowanie jest na tyle poważne lub na tyle powszechne, że tworzy środowisko pracy, które rozsądna osoba uznałaby za zastraszające, wrogie lub obraźliwe.

Środowiska wrogie i sprzyjające nękanemu mogą tworzyć niepożądane lub uwłaczające komentarze, obelgi, obraźliwe gesty, żarty, prezentacje niewłaściwych przedmiotów, zdjęcia, kreskówki, kalendarze lub plakaty dotyczące statusu chronionego danej osoby. Na przykład molestowanie seksualne ma miejsce w wyniku niepożądanych lub niechcianych zalotów seksualnych, próśb o przystęgi seksualne lub innych werbalnych lub niewerbalnych zachowań o charakterze seksualnym, które są wystarczająco poważne lub powszechne, aby wpływać na zatrudnienie ofiary i tworzyć zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy.

**Labcorp nie toleruje nękania ani tworzenia wrogiego środowiska pracy przez kogokolwiek – współpracownika, lidera, dostawcę, klienta lub pacjenta.**



**Niedawno usłyszany komentarz mojego lidera na temat innego pracownika wywołał u mnie poczucie dyskomfortu. Zwykle rozmawiam o takich problemach z moim liderem, ale ponieważ to on jest źródłem problemu, co należy zrobić?**

To zrozumiałe, że możesz czuć się niekomfortowo, zwracając się do swojego lidera, ale należy zgłosić tę sytuację celem jej odpowiedniego przeanalizowania i podjęcia odpowiednich działań. Możesz skontaktować się z działem HR lub zgłosić tę sprawę za pośrednictwem infolinii Labcorp.

Jeśli uważasz, że jesteś ofiarą nękania, lub jesteś świadkiem nękania współpracownika, musisz zgłosić to swojemu liderowi, odpowiedniemu personelowi lub działowi HR. Opis dostępnych sposobów przestania zgłoszeń zawiera część „[Jak zgłaszać naruszenia?](#)”.

## Więcej informacji

Zasady te są dostępne za pośrednictwem [mAPS](#) lub [AskHR](#):

Globalna polityka dot. przeciwdziałania dyskryminacji i nękanemu w firmie

Przepisy dotyczące przeciwdziałania nękanemu w Stanach Zjednoczonych



### Zażywanie środków odurzających, leczenie

Twoje zdrowie i bezpieczeństwo są najważniejsze. Praca pod wpływem alkoholu lub narkotyków może narażać pracownika i inne osoby na wielkie niebezpieczeństwo. W związku z tym nie wolno:

- pracować pod wpływem alkoholu, nielegalnych narkotyków czy substancji odurzających – zarówno na terenie firmy Labcorp, jak i poza nim;
- posiadać, sprzedawać, zażywać, przekazywać ani rozprowadzać nielegalnych narkotyków lub substancji odurzających podczas pracy na terenie firmy Labcorp;
- pracować pod wpływem legalnie przepisanych leków lub medykamentów zakupionych bez recepty.

Osoby z problemem alkoholowym lub narkotykowym powinny poszukać specjalistycznej pomocy. Skontaktuj się z działem HR, by dowiedzieć się o dostępnych programach wsparcia.

Szczegóły dotyczące naszej polityki nt. testowania leków można znaleźć w Podręczniku dot. zarządzania politykami zatrudnieniowymi prowadzonym przez dział HR.

### Analiza wcześniejszych doświadczeń i zakazów

Przed zatrudnieniem w firmie i okresowo po zatrudnieniu – zgodnie z obowiązującymi przepisami – pracownicy mogą być przedmiotem analizy przeszłości zawodowej i możliwych wykluczeń. Masz obowiązek natychmiastowego ujawnienia wszelkich sankcji, zakazów i innych okoliczności (jak utrata licencji), które nie pozwalają Ci uczestniczyć w programach lub kontraktach rządowych. Osoby, na które nałożono sankcje w związku z programami/kontraktami rządowymi lub wyłączone z takich programów/kontraktów lub które straciły niezbędną licencję nie spełniają kryteriów kwalifikacyjnych i zostaną niezwłocznie usunięte z piastowanego stanowiska. Sprzedawcy i dostawcy Labcorp podlegają dodatkowej kontroli, zgodnie z prawem i wymogami określonymi w [Kodeksie postępowania dla dostawców Labcorp](#).

### Przeciwdziałanie przemocy

Labcorp nie toleruje przemocy w miejscu pracy. Nie wolno uczestniczyć w żadnych działaniach mogących stanowić zagrożenie dla innych osób. Mowa tu m.in. o atakach słownych, groźbach i wszelkich wyrazach wrogości, zastraszania, agresji czy nękania.

Labcorp zabrania również posiadania broni w miejscu pracy. W pełnym zakresie dopuszczonym przez prawo zakaz ten obejmuje także parkingi firmowe i wszystkie budynki przedsiębiorstwa. Polityka zerowej tolerancji dla przemocy w miejscu pracy dotyczy zarówno zachowań podejmowanych na terenie Firmy, jak i tych realizowanych w imieniu firmy Labcorp na całym świecie poza terenem organizacji.

Nie ociągaj się! Od razu informuj lokalne kierownictwo o zagrożeniach i wszelkich przejawach przemocy.



„Polityka zerowej tolerancji dla przemocy w miejscu pracy dotyczy zarówno zachowań podejmowanych na terenie Firmy, jak i tych realizowanych w imieniu firmy Labcorp na całym świecie poza terenem organizacji”.

### Więcej informacji

Weryfikacja wykluczeń i Polityka dot. weryfikacji stron niekwalifikowanych (BPM-03)

Polityka dot. warunków zatrudnienia w firmie dostępna za pośrednictwem [mAPS](#) lub [AskHR](#)

# Doskonałość



- 16 Konkurencja i uczciwe postępowanie
- 17 Gratyfikacje biznesowe, podarunki i rozrywka
- 18 Prywatność, ochrona informacji i bezpieczeństwo
- 19 Konflikty interesów
- 20 Komunikacja zewnętrzna i media społecznościowe
- 21 Ochrona i prawidłowe wykorzystywanie aktywów Labcorp
- 21 Własność intelektualna
- 21 Zakazy dotyczące fałszywych i nieuczciwych roszczeń
- 22 Prowadzenie i przechowywanie rejestrów





# Sposób, w jaki prowadzimy działalność

## Konkurencja i uczciwe postępowanie

Konkurujemy w sposób otwarty i uczciwy. Labcorp stosuje się do wszelkich przepisów antymonopolowych i norm dotyczących uczciwej konkurencji. Regulacje te mają wzmacniać konkurencyjność. Zachęcają firmę Labcorp i jej konkurentów do uczciwej i agresywnej konkurencji na rynku. Założeniem firmy jest dążenie do optymalnej wydajności, ale z wykluczeniem działań nieetycznych i niezgodnych z prawem praktyk biznesowych. Pracownicy powinni szczególnie uważać na te przepisy, jeśli wybierają się na zebranie, konferencję, imprezę organizowaną przez związek zawodowy lub zamierzają uczestniczyć w innym wydarzeniu, na którym będą prawdopodobnie obecni konkurenci i będzie okazja do kontaktów z nimi.

Zabrania się kradzieży informacji zastrzeżonych, posiadania tajemnic handlowych zdobytych bez zgody właściciela, namawiania pracowników (obecnych lub byłych) innych przedsiębiorstw do ujawniania tajemnic handlowych. Musisz szanować prawa klientów, dostawców i konkurentów Labcorp (oraz ich pracowników i filii), a także postępować z nimi w uczciwy sposób.

### Nigdy nie należy czerpać nieuczciwej korzyści poprzez:

- Manipulację;
- Ukrywanie;
- Nadużywanie informacji poufnych;
- Falszywe przedstawianie istotnych faktów; lub
- Wszelkie inne celowo nieuczciwe transakcje lub praktyki.

## Co należy robić, a czego nie wolno robić w kontaktach z konkurencją

### NALEŻY:

- Konsultować się z działem prawnym lub działem ds. zgodności korporacyjnej przed udziałem w spotkaniach, na których może dojść do ujawnienia informacji poufnych konkurentom.
- Odpowiednio reagować na konkurencyjne oferty, aby zdobyć klientów.
- Uzyskiwać informacje o konkurencji z publicznie dostępnych źródeł, takich jak strony internetowe, publikacje lub inne publiczne materiały marketingowe.

### NIE WOLNO:

- Omawiać ograniczania konkurencji, w tym:
  - przeszłych, obecnych i przyszłych planów cenowych;
  - podziału terytoriów, klientów lub rynków;
  - powstrzymywania się od składania ofert;
  - ograniczania rozwoju lub zdolności produkcyjnych.
- Prosić o informacje poufne od konkurentów lub byłych pracowników konkurentów.
- Wykorzystywać lub ujawniać poufne informacje o byłych pracodawcach w ramach pracy w Labcorp.



## Gratyfikacje biznesowe i podarunki

Celem rozrywki biznesowej i wręczania/otrzymywania podarunków w okolicznościach komercyjnych jest propagowanie dobrej woli i przyjaznych stosunków zawodowych, a nie zdobycie nieuczciwej przewagi. Firma Labcorp nie może oferować ani przekazywać żadnych płatności, podarunków ani innych form wynagrodzenia w celu wywarcia wpływu na decyzje osób trzecich. Obejmuje to wręczanie korzyści majątkowych pracownikom służby zdrowia w celu nakłonienia ich do zalecania lub przepisywania leczenia (niezależnie od tego, czy jest ono realizowane przez Labcorp, czy przez klientów firmy z branży farmaceutycznej lub urzędzeń). Wszelkie takie podarunki oraz formy rozrywki dla stron trzecich lub od stron trzecich powinny być zgodne z Polityką Labcorp dotyczącą wydatków związanych z klientami i stronami trzecimi oraz z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami.

### Gratyfikacje i podarunki mogą być przyjmowane, jeśli:

- jest to zgodne z prawem;
- nie mają formy gotówki ani ekwiwalentu gotówki (np. karty podarunkowej);
- mają uzasadnioną lub symboliczną wartość;
- są oferowane w sposób przejrzysty; oraz
- są przekazywane zgodnie z nadrzędnym celem biznesowym.



### Wskazówka dla liderów

#### Klient chce nagrodzić Twoich pracowników kartą upominkową za skuteczną i efektywną pracę nad projektem. Co należy zrobić?

Liderzy zespołów powinni szukać wewnętrznych sposobów docenienia pracowników, aby nagradzać pracowników Labcorp za dodatkowe wysiłki w zakresie dostarczania klientom pożądaných wyników.

Jeśli klient nalega, lider zespołu powinien rozważyć: (1) czy przyjęcie podarunku spowodowałoby konflikt interesów, (2) czy podarunek ma wartość symboliczną, jeśli zostanie ona rozłożona na całą populację pracowników, którzy mogą otrzymać część podarunku, oraz (3) czy w związku z otrzymaniem przez pracowników podarunku powstaje jakiś obowiązek podatkowy.



### Dostawca chce zabrać mnie na lunch. Czy mogę przyjąć zaproszenie?

Tak, o ile zaproszenie jest uzasadnione, otwarte, przejrzyste i nie ma na celu wpłynięcia ani pozoru wpłynięcia na Twoje decyzje biznesowe. Najlepszym rozwiązaniem jest przeprowadzenie spotkania w restauracji lub miejscu o umiarkowanych cenach, które jest odpowiednie do prowadzenia rozmów biznesowych. Wyraźnie poinformuj dostawcę o ograniczeniach polityki Labcorp w zakresie dopuszczalnych posiłków i rozrywki.

### Jadę na lunch z klientem, aby omówić potencjalne okazje biznesowe, i chcę po spotkaniu zaprosić go na partię golfa. Czy jest to dozwolone?

Firma Labcorp nie może zapewniać ani opłacać jakichkolwiek form gościnności (w tym zajęć rekreacyjnych) dla jakiegokolwiek klienta lub strony trzeciej, niezależnie od (1) wartości danej aktywności lub (2) tego, czy rekreacja ma charakter drugorzędny względem celów naukowych, biznesowych lub edukacyjnych, chyba że zostanie uzyskana wstępna zgoda dyrektora ds. zgodności.

### Więcej informacji

Polityka dotycząca wydatków związanych z klientami i stronami trzecimi (BPM-08)

Polityka przeciwdziałania korupcji i łapownictwu (BPM-05)

Polityka Labcorp dotycząca podróży i rozrywki

Polityka Labcorp dotycząca kart zakupowych

Polityka Labcorp dotycząca zgodności diagnostyki (Część 2, BPM-LCD)



## **Prywatność, ochrona informacji i bezpieczeństwo**

Firma Labcorp szanuje prawa do prywatności osób, z którymi współpracuje, w tym pacjentów, uczestników badania, pracowników, klientów i dostawców. Ochrona prywatności i bezpieczeństwa danych pacjenta jest niezmiernie ważna dla firmy Labcorp. Stanowi ona warunek utrzymania zaufania pacjentów, uczestników badań i klientów

Labcorp wymaga od Ciebie postępowania z danymi osobowymi (w tym dotyczącymi pacjentów, uczestników badań i pracowników) w ściśle poufny sposób, zgodnie z zobowiązaniami umownymi, standardami etycznymi i wszystkimi przepisami prawa obowiązującymi w systemach prawnych, w których prowadzimy swoją działalność biznesową, w tym w szczególności z amerykańską ustawą o przenośności i odpowiedzialności w ubezpieczeniach zdrowotnych HIPAA z 1996 r. i Ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO) Unii Europejskiej.

Labcorp wymaga od Ciebie postępowania z danymi osobowymi (w tym dotyczącymi pacjentów, uczestników badań i pracowników) w ściśle poufny sposób, zgodnie z zobowiązaniami umownymi, standardami etycznymi i wszystkimi przepisami prawa obowiązującymi w systemach prawnych, w których prowadzimy swoją działalność biznesową, w tym w szczególności z amerykańską ustawą o przenośności i odpowiedzialności w ubezpieczeniach zdrowotnych HIPAA z 1996 r. i Ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych (RODO) Unii Europejskiej.

Masz obowiązek chronić bezpieczeństwo wszelkich danych osobowych, nad którymi masz kontrolę lub do których masz dostęp. Musisz poznać i zrozumieć zapisy wszelkich polityk i zasady odnoszące się do bezpieczeństwa informacji, a także odpowiednio się do nich stosować. To samo dotyczy ujawniania, przekazywania i/lub przechowywania danych pacjenta.

Masz obowiązek bezwzględnego powiadomienia dyrektora ds. prywatności w Labcorp lub Biura ds. bezpieczeństwa Informacji (OIS) o wszelkich przypadkach związanych z nieupoważnionym dostępem, wykorzystaniem bądź ujawnieniem danych osobowych, a także niedostępnością systemów lub aplikacji przechowujących dane osobowe.

Pracownicy, członkowie organów i członkowie zarządu muszą zachować poufność informacji powierzonych im przez spółkę Labcorp oraz jej klientów, chyba że Dyrektor Labcorp ds. Prawnych albo dział prawny udzieli zgody na ujawnienie albo takie ujawnienie jest wymagane na mocy przepisów prawa. Informacje poufne obejmują wszelkie dane niepodane do publicznej wiadomości, które mogą okazać się przydatne dla konkurentów albo szkodliwe dla firmy Labcorp bądź jej klientów w razie ujawnienia. Mowa tu również o informacjach przekazywanych nam przez dostawców i klientów. Obowiązek zachowania poufności informacji nie ustaje po rozwiązaniu stosunku pracy z firmą Labcorp.



### **Więcej informacji**

[Polityka prywatności \(BPM-19\)](#)

[Biuro ds. bezpieczeństwa informacji](#)

[Podręcznik nt. bezpieczeństwa i prywatności wg ustawy HIPAA](#)

[Zasoby o krytycznym znaczeniu](#)



## Konflikty interesów

Należy unikać wszelkich – faktycznych i potencjalnych – konfliktów interesów, a nawet ich pozorów.

Z „konfliktem interesów” mamy do czynienia, gdy czyjeś prywatne interesy wpywają – faktycznie lub potencjalnie (tudzież sprawiają taki pozór) – na interes firmy Labcorp, tak że utrudniają któremuś z pracowników wykonywanie służbowych obowiązków w sposób obiektywny i wydajny. Konflikty interesów nie zawsze są oczywiste, więc jeśli nasunie Ci się pytanie albo uważasz, że nie da się uniknąć konfliktu, porozmawiaj ze swoim liderem lub inną właściwą osobą. Można też zwrócić się do działu ds. zgodności korporacyjnej, działu prawnego albo działu HR.

### Konflikt interesów może dotyczyć obszarów takich jak:

1. zatrudnienie przez inną firmę lub zasiadanie w radzie nadzorczej innej organizacji;
2. znacząca inwestycja w aktywa konkurenta, klienta, dystrybutora lub dostawcy;
3. wykorzystanie czasu i majątku Labcorp dla własnej korzyści;
4. przyjmowanie podarunków i rozrywki biznesowej;
5. bezpośredni lub pośredni nadzór nad członkami rodziny i innymi osobami (albo negocjacje z nimi), z którymi wiąże pracownika bliskie osobiste stosunki;
6. wykorzystywanie potencjalnych możliwości biznesowych Labcorp dla własnej korzyści.

Każdy członek kadry kierowniczej i pracownik jest zobowiązany powiadomić dział ds. relacji z globalnymi instytucjami rządowymi i dział ds. polityki publicznej firmy Labcorp oraz uzyskać pozwolenie od działu ds. zgodności korporacyjnej przed ubieganiem się o jakiekolwiek stanowisko publiczne lub powołaniem na takie stanowisko (za wynagrodzeniem lub bez). Musimy mieć pewność, że objęcie takiej funkcji nie wpłynie negatywnie na służbowe obowiązki pracownika/kierownika.



### Wskazówka dla liderów

#### Co mam zrobić, gdy pracownik zgłasza mi potencjalny konflikt interesów?

- Patrz Polityka dotycząca konfliktów interesów (BPM-17).
- Zbierz wszystkie niezbędne informacje, w tym:
  - Czy szansa związana jest z obecnym lub potencjalnym klientem, dostawcą lub konkurentem?
  - Czy przysługuje za nią wynagrodzenie?
  - Czy szansa może odebrać Labcorp potencjalną okazję biznesową?
- W razie potrzeby przełącz zgłoszenie do działu ds. zgodności korporacyjnej.



### Co należy wziąć pod uwagę, jeśli chcę ubiegać się o stanowisko polityczne?

- Nie wolno używać nazwy Labcorp.
- Nie wolno wykorzystywać funduszy Labcorp na kampanię.
- Należy jasno zaznaczyć, że każda komunikacja (w tym oświadczenia składane w mediach społecznościowych) jest Twoim prywatnym zdaniem i nie wyrażasz jej jako pracownik Labcorp.
- Przed ZABIEGANIEM O nominację na stanowisko publiczne lub jej ZAAKCEPTOWANIEM należy uzyskać zgodę działu ds. zgodności korporacyjnej.
- Należy powiadomić dział ds. relacji z globalnymi instytucjami rządowymi i dział ds. polityki publicznej firmy Labcorp.

### Co należy wziąć pod uwagę, jeśli chcę dołączyć do Rady nadzorczej?

- Czy Twoje osobiste interesy mogą utrudniać lub kolidować z możliwościami lub działalnością Labcorp?
- Czy szansa związana jest z obecnym lub potencjalnym dostawcą, klientem lub konkurentem?
- Czy wypłacane będzie wynagrodzenie?
- Czy masz czas, aby zaangażować się w działania na rzecz Rady poza godzinami pracy dla Labcorp?
- Czy będzie to obejmować uprawnienia do podejmowania decyzji lub obowiązków, które mogą mieć wpływ na firmę Labcorp lub firmę podlegającą Radzie nadzorczej, gdyby firma ta miała konkurować lub współpracować z firmą Labcorp?

### Więcej informacji

Polityka dotycząca konfliktów interesów (BPM-17)



## Komunikacja zewnętrzna i media społecznościowe

**Media:** W przypadku, gdy skontaktuje się z Tobą przedstawiciel mediów, inwestor lub analityk rynku i poprosi o wypowiedź na temat spraw dotyczących Labcorp, nie udzielaj żadnych informacji. Grzecznie powiedz tej osobie, że nie masz prawa omawiać tego tematu, i skieruj ją do rzecznika wskazanego w naszej Polityce dot. zapytań ze strony mediów oraz informacji prasowych.

**Media społecznościowe:** Media społecznościowe stanowią integralną część naszego życia prywatnego i zawodowego. Dozwolone jest świętowanie i rozmawianie na temat Labcorp, jednocześnie chroniąc prywatność, bezpieczeństwo i godność znajomych, klientów i współpracowników. Nie wolno zamieszczać na stronach mediów społecznościowych czy blogach żadnych wrażliwych, zastrzeżonych, poufnych i nieopublikowanych informacji finansowych na temat Labcorp. To samo dotyczy chronionych informacji zdrowotnych (PHI). Ujawnianie informacji poufnych i/lub zastrzeżonych dot. Labcorp lub PHI jest surowo zabronione. Złamanie tego zakazu grozi natychmiastowym zakończeniem współpracy. Zakaz nie dotyczy rozmów o warunkach zatrudnienia.

Nie wolno wykorzystywać sieci społecznościowych do promowania ani reklamowania firmy Labcorp bądź podmiotów od niej zależnych bez stosownego zezwolenia od Labcorp. Regulacje opracowane przez Federalną Komisję Handlową odnoszą się do publikowania treści promocyjnych online, w tym treści służących lansowaniu, promowaniu i reklamowaniu Labcorp oraz jej produktów i usług, a także udzielaniu innych form wsparcia. Z tego powodu osoby korzystające z sieci społecznościowych w celach prywatnych muszą zaznaczyć, iż przedstawiane przez nich opinie są ich prywatnym zdaniem i nie muszą odzwierciedlać stanowiska Labcorp.

Podczas korzystania z mediów społecznościowych trzeba wyraźnie zaznaczyć, iż wypowiadasz się we własnym imieniu, a nie w imieniu Labcorp. Należy zawsze:

- przypominać, że publikowane materiały i opinie są prywatne i nie wyrażają stanowiska Labcorp;
- dbać o ochronę danych poufnych i uważać, by nie zostały ujawnione;
- powstrzymać się od korzystania z logotypów i znaków towarowych firm zewnętrznych bez uzyskania stosownego pozwolenia.

### NALEŻY:

- udostępniać, podawać dalej na Twitterze lub promować informacje udostępniane za pośrednictwem zweryfikowanych kanałów społecznościowych Labcorp;
- dzielić się możliwościami w zakresie zatrudnienia z osobistymi i zawodowymi kontaktami społecznymi;
- Jeśli nie masz pewności co do publikacji, poproś o wyjaśnienie, kontaktując się z [zespołem ds. mediów społecznościowych](#).

### NIE WOLNO:

- publikować danych osobowych pacjentów, pracowników, klientów ani innych osób;
- publikować treści znalezionych w jakichkolwiek wewnętrznych sieciach lub źródłach, jeśli nie są publicznie dostępne;
- publikować zdjęć lub filmów zawierających wizerunki klientów lub pacjentów, informacje umożliwiające identyfikację tożsamości, chronione informacje zdrowotne, informacje poufne lub treści, które naruszają polityki Labcorp.



### Wskazówka dla liderów

Na całej kadrze kierowniczej i liderach spoczywa szczególna odpowiedzialność związana z umieszczaniem komunikatów, gdyż jej opinie mogą zostać uznane za oficjalne stanowisko LabCorp.

### Więcej informacji

[Polityka dot. zapytań ze strony mediów oraz informacji prasowych](#)

[Polityka Labcorp dotycząca mediów społecznościowych](#)



## Ochrona i prawidłowe wykorzystywanie aktywów Labcorp

Każdy z nas ma obowiązek chronić aktywa Firmy przed kradzieżą, zagubieniem, nieprawidłowym wykorzystaniem, nieuwagą i marnotrawstwem. Każdy podejrzany przypadek oszustwa lub kradzieży trzeba od razu zgłosić celem umożliwienia przeprowadzenia dochodzenia. Wszelkie aktywa LabCorp należy wykorzystywać do uzasadnionych celów służbowych, a nie celów pozasłużbowych. W określonych sytuacjach lider może jednak udzielić jednorazowej zgody na wykorzystanie ich w celach osobistych. Wydatki służbowe i związane z podróżą wymagają uzasadnienia i zgodności z [Polityką dot. podróży i rozrywki](#).

W przypadku braku pewności, czy określony wydatek zostanie objęty zwrotem kosztów, należy skonsultować się ze swoim liderem lub działem księgowym.

Obowiązek ten obejmuje ochronę informacji zastrzeżonych Labcorp. Informacje zastrzeżone to m.in. własność intelektualna taka jak: tajemnice handlowe, patenty, znaki towarowe, prawa autorskie, plany biznesowe, marketingowe i serwisowe, idee inżynierskie i produktowe, projekty, bazy danych, rejestry, wykazy klientów, dane handlowe odbiorców, informacje o wynagrodzeniu oraz wszelkie nieopublikowane dane finansowe i raporty. Nieautoryzowane użycie lub rozpowszechnianie takich danych stanowi pogwałcenie polityki Labcorp. Może stanowić poważne wykroczenie i skutkować nalożeniem sankcji przewidzianych w kodeksie cywilnym bądź karnym.

## Własność intelektualna

Własność intelektualna Labcorp jest cennym majątkiem i wymaga bezwzględnej ochrony. Własnościami intelektualną są m.in. znaki towarowe, marki, logotypy, prawa autorskie, wynalazki, patenty, wiedza fachowa, poufne informacje biznesowe i tajemnice handlowe. Nie wolno zezwalać stronom trzecim na korzystanie z naszych znaków towarowych i innych form własności intelektualnej bez odpowiedniego pozwolenia i umowy licencyjnej zatwierdzonej przez dział prawny. Znaków towarowych i innych form własności intelektualnej używamy zawsze w sposób wyważony i rozsądny. Poza tym zabrania się korzystania ze znaków towarowych w sposób poniżający, zniesławiający lub obraźliwy.

W skład własności intelektualnej wchodzi także rezultaty pracy naszego personelu. O ile nie obowiązuje w tym zakresie żaden wyjątek lub pisemna umowa, wszelkie wyniki pracy powstające, w całości lub części, w związku z wysiłkiem podjętym przez pracowników Firmy w czasie pracy i przy wykorzystaniu materiałów oraz danych przedsiębiorstwa, są własnością Labcorp. Przykłady: wynalazki, idee, odkrycia, usprawnienia, efekty pracy artystycznej, procesy, projekty, oprogramowanie oraz inne materiały powstałe przy udziale pracownika w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych – są własnością Labcorp i są uznawane za pracę na zlecenie. Należy jak najszybciej ujawniać wszelkie wynalazki, tak by można było je objąć taką samą ochroną, jaka obowiązuje w stosunku do pozostałej własności intelektualnej Labcorp.

**„Masz obowiązek chronić aktywa Labcorp, w tym informacje zastrzeżone”.**

## Zakazy dotyczące fałszywych i nieuczciwych roszczeń

Wszelkie roszczenia płatnicze oraz faktury wystawiane przez Labcorp muszą być autentyczne i dokładne. Powinny zawierać odpowiednie kody odnoszące się do odpowiednio udokumentowanych pozycji i usług dostarczonych lub zrealizowanych przez Labcorp. Terminowo korygujemy wszelkie błędy na rachunkach i na czas regulujemy kwoty wymagające zapłaty. W szczególności w USA niektóre z naszych usług mogą być fakturowane w ramach federalnych programów ochrony zdrowia (np. Medicare i Medicaid) lub innych programów rządowych obejmujących usługi kontraktowe.

Amerykańska ustawa o fałszywych roszczeniach (FCA) i regulacje przyjęte przez wiele stanów USA zawierają konkretne zakazy składania fałszywych roszczeń w ramach programów rządowych. Przewidują też sankcje cywilne, karne i administracyjne za takie działania. Oprócz egzekwowania przepisów przez amerykański Departament Sprawiedliwości, ustawa FCA zezwala osobom fizycznym na składanie pozwów w imieniu rządu amerykańskiego przeciwko osobom lub podmiotom za naruszenie prawa. Takie pozwy nazywane są sprawami typu qui tam. Ustawa FCA i wiele przepisów stanowych USA zapewnia określoną ochronę osobom, które składają pozwy qui tam. Zgodnie z polityką dotyczącą zakazu działań odwetowych Labcorp zabrania podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych wobec osób, które podejmują takie działania w dobrej wierze.

Nasz standard dot. autentycznych i dokładnych rachunków znajduje zastosowanie nie tylko wobec faktur wystawianych w związku z programami opieki zdrowotnej oraz płatnikom zewnętrznym za świadczenie usług medycznych, ale także wobec faktur dla klientów za testy w ramach badań klinicznych i za inne wykonane usługi świadczone przez Labcorp.

## Więcej informacji

Zgodność z ustawą o fałszywych roszczeniach w ramach Polityki dotyczącej przepisów federalnych i stanowych (BPM-04)





## Prowadzenie i przechowywanie rejestrów

Z myślą o podejmowaniu odpowiedzialnych decyzji biznesowych Labcorp stawia wymóg uczciwego i prawidłowego rejestrowania i przekazywania informacji Labcorp przestrzega wszelkich obowiązujących przepisów podatkowych oraz standardów rachunkowości i sprawozdawczości finansowej, w tym ogólnie przyjętych zasad rachunkowości obowiązujących w Stanach Zjednoczonych oraz regulacji opublikowanych przez Amerykańską Komisję Giełd i Papierów Wartościowych, w tym ustawy Sarbanes-Oxleya.

Informacje finansowe przekazywane przez Labcorp opinii publicznej muszą być dokładne. Wszelkie księgi, rejestry, konta i oświadczenia finansowe Labcorp należy przechowywać przy zapewnieniu odpowiedniego stopnia szczegółowości. Muszą one właściwie odzwierciedlać transakcje Labcorp, spełniać obowiązujące wymogi prawne i odpowiadać mechanizmom kontroli wewnętrznej stosowanym przez Labcorp.

Obowiązkiem każdego pracownika jest powiadomienie Labcorp o wszelkich zauważonych przypadkach wątpliwych praktyk rachunkowych lub audytowych. Opis dostępnych sposobów przesłania zgłoszeń zawiera część „[Jak zgłaszać naruszenia?](#)”. Rejestry i komunikaty biznesowe są często podawane do publicznej wiadomości. Musimy unikać przesadnych stwierdzeń, obraźliwych komentarzy, domysłów oraz niestosownych, potencjalnie prowadzących do nieporozumień opisów osób i firm. W równym stopniu dotyczy to komunikacji elektronicznej, okólników wewnętrznych i formalnych sprawozdań.

Rejestry firmowe, w tym w formie komunikacji elektronicznej, rekordy finansowe i inne dane, powinny być generowane, utrzymywane, archiwizowane i niszczone zgodnie z obowiązującymi przepisami, zasadami, regulacjami, odpowiednimi politykami wewnętrznymi oraz powiadomieniami o prawnym obowiązku przechowywania dokumentacji. Nie wolno niszczyć rejestrów przed upłynięciem terminu ich obowiązkowego przechowywania. Przed usunięciem jakiegokolwiek dokumentu, który może być potrzebny w rozwiązywaniu sporów lub prowadzeniu dochodzeń (wewnętrznych lub państwowych), należy skonsultować się z działem prawnym.



„Informacje finansowe przekazywane przez Labcorp opinii publicznej muszą być dokładne”.



### Chyba mam błąd w moim raporcie wydatków. Co należy zrobić?

Musisz poprawić raport wydatków. Skontaktuj się ze swoim liderem lub lokalnym kontrolerem, aby omówić sposób jego korekty. Nawet niewielkie błędy mogą być sygnałem ostrzegawczym dla audytorów i organów regulacyjnych.

### Więcej informacji

Polityka dot. przechowywania i niszczenia dokumentacji oraz harmonogramy przechowywania (BPM-21)



# Prawość



- 24 Regulacja dot. papierów wartościowych – transakcje z wykorzystaniem informacji poufnych
- 24 Regulacja dot. papierów wartościowych – zasady obowiązujące dyrektora generalnego i finansową kadrę kierowniczą wysokiego szczebla
- 25 Przeciwdziałanie korupcji i łapówkarstwu
- 26 Jakość
- 26 Międzynarodowa wymiana handlowa i sankcje



# Zgodność z wymogami regulacyjnymi

## Regulacja dot. papierów wartościowych – transakcje z wykorzystaniem informacji poufnych

Nie wolno wykorzystywać informacji niejawnych w celu osiągnięcia prywatnej korzyści. Niewłaściwe korzystanie z takich danych może stanowić poważne naruszenie amerykańskich przepisów dotyczących obrotu papierami wartościowymi i podobnych regulacji obowiązujących w innych państwach. Pracownikom, kierownikom i dyrektorom posiadającym dostęp do poufnych danych firmowych nie wolno ich wykorzystywać ani ujawniać w celach związanych z inwestowaniem na giełdzie papierów wartościowych, tudzież w innych celach niezwiązanych z działalnością Labcorp. Wszelkie niepubliczne informacje dotyczące Labcorp należy traktować jak informacje poufne. Wykorzystanie informacji niepodanych do publicznej wiadomości dla własnej korzyści finansowej oraz „podpowiadanie” innym osobom, które mogą podjąć decyzję biznesową na podstawie tych informacji, jest surowo zabronione i może stać w sprzeczności z prawem. Ograniczenia dotyczące transakcji z wykorzystaniem informacji poufnych obejmują również papiery wartościowe klientów, dostawców, partnerów i filii Labcorp.

### Uważaj przy:

- Zakupie, sprzedaży lub innym obrocie:
  - akcji Labcorp, będąc w posiadaniu wewnętrznych lub niepublicznych informacji na temat Labcorp;
  - akcji konkurencji, dostawców lub klientów, będąc w posiadaniu informacji poufnych na temat danego podmiotu;
- Ujawnianiu informacji wewnętrznych innej osobie, jeśli nie jest to wymagane w ramach zwykłych obowiązków służbowych.

Obejmuje to udostępnianie informacji bliskim osobom, takim jak członkowie rodziny i znajomi.



## Czy grozi mi kara za wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi, jeśli nie mieszkam w Stanach Zjednoczonych?

Tak, możesz podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy. Mogą również zostać nałożone grzywny, zobowiązania do zapłaty odszkodowania pieniężnego lub inne konsekwencje prawne.

## Regulacja dot. papierów wartościowych – zasady obowiązujące dyrektora generalnego i finansową kadre kierowniczą wysokiego szczebla

Dyrektorzy generalni, dyrektorzy finansowi, szefowie działów księgowych, kontrolerzy oraz inne osoby zajmujące podobne funkcje lub uczestniczące w opracowywaniu sprawozdań finansowych (albo certyfikatów stanowiących podstawę ich przygotowania) mają szczególny obowiązek – oprócz przestrzegania innych zapisów niniejszego Kodeksu – wynikający z ustawy Sarbanes-Oxleya nakazujący im pełne, uczciwe, dokładne i zrozumiałe ujawnienie istotnych faktów w raportach i dokumentach przesyłanych przez Labcorp do Amerykańskiej Komisji Giełd i Papierów Wartościowych, a także w innych publicznych komunikatach wydawanych przez Labcorp.

### Więcej informacji

Polityka dotycząca wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi (BPM-16)



## Zapobieganie łapownictwu, korupcji i wywieraniu niewłaściwego wpływu

Łapownictwo i korupcja stanowią zaprzeczenie naszej prawości i wyznawanych przez nas zasad, utrudniając osiągnięcie sukcesu w perspektywie długoterminowej. Konkurujemy z innymi i staramy się wygrać w oparciu o jakość i wartość naszych pracowników oraz oferowanych produktów i usług. Firma Labcorp surowo zabrania przekazywania oraz zabiegania o jakiegokolwiek korzyści majątkowe w celu uzyskania nieuczciwej przewagi biznesowej. Chodzi tu zarówno o urzędników państwowych, jak i klientów oraz podmioty komercyjne. Obietnica, oferta lub dostarczenie подарunku, przysługi lub innej płatności w celu wywarcia niewłaściwego wpływu na decyzję biznesową nie tylko naruszałaby politykę Labcorp, ale może również stanowić przestępstwo. Z racji tego, że płatności (i inne korzyści majątkowe, takie jak uprzejmości biznesowe, подарunki czy formy rozrywki) na rzecz urzędników państwowych w każdym państwie są kwestią niezmiernie delikatną. Objęliśmy je surowym zakazem. Nie wolno ich przekazywać bez odbycia wcześniejszych konsultacji z dyrektorem ds. zgodności (lub wyznaczoną osobą) i otrzymania stosownego zezwolenia na piśmie. Ponadto wszelkie umowy finansowe z klientem lub potencjalnym klientem powinny być starannie ustrukturyzowane zgodnie z obowiązującymi wymogami Labcorp dotyczącymi zgodności i zawierania umów.

Amerykańska ustawa o zagranicznych praktykach korupcyjnych zakazuje wręczania prezentów, korzyści i innych korzyści majątkowych – bezpośrednio i pośrednio – przedstawicielom zagranicznych rządów, kandydatom na stanowiska polityczne w innych krajach, państwowym organizacjom międzynarodowym, takim jak Światowa Organizacja Zdrowia lub ONZ, a także pracownikom służby zdrowia zatrudnionym w podmiotach państwowych celem uzyskania nieuczciwej przewagi biznesowej. Inne państwa wprowadziły podobne ograniczenia – np. Wielka Brytania stosuje własną ustawę antykorupcyjną – dotyczące pracowników sektora państwowego i prywatnego.

Analogicznie Labcorp przestrzega wszystkich federalnych i stanowych przepisów prawa i regulacji, które regulują nasze relacje finansowe z amerykańskimi pracownikami służby zdrowia, którzy mogą zalecać nasze produkty lub generować możliwości biznesowe. Nie angażujemy się w żadne porozumienia, które mają na celu wywarcie niewłaściwego wpływu na ocenę medyczną pracownika służby zdrowia lub mogą być postrzegane jako takie. Obowiązujące przepisy prawa obejmują federalne przepisy antykorupcyjne i prawo Starka, które dotyczą skierowań wydawanych przez lekarzy i innych amerykańskich pracowników służby zdrowia do laboratoriów klinicznych w celu przeprowadzenia badań diagnostycznych refundowanych w ramach programów Medicare i Medicaid. Naruszenie tych przepisów stanowych i federalnych może skutkować poważnymi sankcjami karnymi i cywilnymi zarówno dla zaangażowanych firm, jak i osób.

### Co warto wiedzieć

- Nigdy nie wręczaj, nie oferuj, nie przyjmuj ani nie obiecuj łapówek.
- Upewnij się, że wszystkie płatności i podarunki są odpowiednio dokumentowane.
- Strony trzecie nie mogą wręczać łapówek ani żadnych korzyści majątkowych w imieniu Labcorp w celu wywarcia niewłaściwego wpływu na osobę podejmującą decyzje.
- Wszyscy zewnętrzni dostawcy, sprzedawcy lub inne osoby otrzymujące płatności od Labcorp muszą przestrzegać [Kodeksu postępowania dla dostawców](#).
- Dowiedz się, jak identyfikować sygnały ostrzegawcze – zapoznaj się z listą przykładów w politykach wymienionych w części Więcej informacji poniżej.

### Definicja urzędnika państwowego jest bardzo szeroka. Obejmuje ona:

- Pracowników, urzędników, kandydatów lub członków agencji rządowych, departamentów lub organów, niezależnie od tego, czy zostali wybrani, czy mianowani, w tym między innymi:
  - lekarzy i pracowników służby zdrowia (w tym pielęgniarki, personel laboratorium i ich personel) pracujących w szpitalach i na uniwersytetach państwowych;
  - funkcjonariuszy służby zdrowia;
  - urzędników celnych i zajmujących się importem;
  - organy regulacyjne opieki zdrowotnej; oraz
  - publiczne organizacje międzynarodowe.

### Więcej informacji

[Polityka przeciwdziałania korupcji i łapownictwu \(BPM-05\)](#)

[Polityka dot. analizy due diligence zagranicznych podmiotów zewnętrznych \(BPM-07\)](#)



## Jakość

Labcorp przestrzega najwyższych standardów etycznych, naukowych i medycznych we wszystkich działaniach diagnostycznych, badawczych i rozwojowych.

Firma Labcorp utrzymuje systemy zarządzania jakością, aby stale spełniać wymogi regulacyjne i wymagania klientów oraz aktywnie promować kulturę koncentracji na jakości. Systemy zarządzania jakością obejmują polityki, procedury, szkolenia i procesy ciągłego doskonalenia, które koncentrują się na zapewnieniu zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami i wytycznymi. Obejmuje to usprawnienia wdrażane w laboratoriach klinicznych (Clinical Laboratory Improvement Amendments, CLIA), wymagania stowarzyszenia zawodowego dotyczące patologii i klinicznych badań laboratoryjnych, Dobre Praktyki Kliniczne (GCP) oraz Dobre Praktyki Laboratoryjne (GLP) i Dobre Praktyki Produkcyjne (GMP), jeśli dotyczy. Naszym obowiązkiem jest zrozumienie i przestrzeganie odpowiednich polityk i procedur oraz wzięcie odpowiedzialności za jakość naszej pracy.

Uczciwość Labcorp ma fundamentalne znaczenie dla zapewnienia jakości i integralności wyników i danych dostarczanych klientom i pacjentom. Integralność danych jest zasadniczym elementem systemu zarządzania jakością Labcorp. Jesteśmy odpowiedzialni za utrzymywanie kompletnych, spójnych i dokładnych danych od momentu ich utworzenia do archiwizacji i zniszczenia.

Badania na zwierzętach często mają kluczowe znaczenie dla opracowania nowych, bezpiecznych i skutecznych leków, urządzeń i produktów. Na ile to możliwe Labcorp stosuje alternatywne metody naukowe zastępujące badania na zwierzętach i wspiera opracowywanie i stosowanie alternatywnych metod. Jeśli konieczne jest przeprowadzenie testów na zwierzętach, Labcorp przestrzega surowych standardów etycznego postępowania i wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących traktowania zwierząt. Labcorp zobowiązuje się traktować zwierzęta w sposób humanitarny i z szacunkiem.

## Międzynarodowa wymiana handlowa i sankcje

Posiadając globalny zasięg i placówki na całym świecie, Labcorp przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji w zakresie kontroli importu, eksportu i handlu w jurysdykcjach, w których działa. Obejmuje to:

1. Amerykańskie i inne obowiązujące przepisy dotyczące kontroli handlu – embarga ograniczają nasze możliwości zawierania transakcji z określonymi krajami, z zastrzeżeniem wymogów licencyjnych, natomiast inne regulacje ograniczają nasze interakcje z określonymi osobami lub podmiotami.
2. Regulacje dotyczące kontroli eksportu – mogą nakładać ograniczenia na przesyłanie niektórych towarów, usług i technologii (zarówno w formie eksportu, jak i ponownego eksportu lub wykorzystania), jeśli dane materiały są wytwarzane w USA i wysyłane za granicę.
3. Przepisy antybojkotowe – zobowiązują nas do powstrzymania się od udziału w bojkotach niezatwierdzonych przez rząd Stanów Zjednoczonych (na przykład klient odmawia współpracy z Labcorp, ponieważ Labcorp nie uczestniczy w bojkocie Izraela).
4. Przepisy eksportowo-importowe i inne regulacje mogą ograniczać handel z niektórymi państwami.

### Więcej informacji

[Diagnostyka Labcorp – Krajowe Biuro ds. Jakości](#)

[Dział Labcorp ds. jakości rozwoju leków](#)

[Kodeks szacunku dla zwierząt w badaniach i rozwoju \(BPM-LEG-P-LG-012\)](#)

[Zasady zgłaszania i badania obaw dotyczących dobrostanu zwierząt \(BPM-LEG-P-LG-011\)](#)

[Polityka dotycząca międzynarodowych przepisów handlowych \(BPM-06\)](#)

# Inspiracje



- 28 Prawa człowieka
- 29 Służba publiczna i finansowanie partii politycznych
- 29 Środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo



# Społeczność

## Prawa człowieka

Labcorp zdaje sobie sprawę ze znaczenia przestrzegania i upowszechniania podstawowych praw człowieka w każdym aspekcie działalności biznesowej i w całym łańcuchu dostaw. Bazując na zasadach i wytycznych zdefiniowanych przez ONZ, MOP i Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Labcorp wdraża programy i polityki zapewniające:

- uczciwe i godziwe wynagrodzenie, premie oraz pozostałe warunki zatrudnienia – zgodnie z prawem lokalnym;
- przestrzeganie prawa pracowników do zrzeszania się;
- godne i bezpieczne warunki pracy;
- wsparcie dla środowiska pracy, w którym nie może być mowy o handlu ludźmi, handlu usługami seksualnymi, pracy przymusowej czy niewolniczej oraz pracy nieletnich;
- promocję miejsca pracy wolnego od dyskryminacji czy molestowania; i
- przestrzeganie praw człowieka oraz dbałość o kwestie środowiskowe odnośnie do wydobycia surowców pochodzących z obszarów objętych konfliktami (oraz handlu nimi).



## Więcej informacji

Polityka dot. etycznej pracy i zwalczania handlu ludźmi (BPM-18)

Oświadczenie o zwalczaniu współczesnego niewolnictwa

Oświadczenie dotyczące minerałów z regionów objętych konfliktami



### Służba publiczna i finansowanie partii politycznych

Firma Labcorp odgrywa ważną rolę w procesie politycznym, przekazując instytucjom rządowym i ich przedstawicielom odpowiednie informacje oraz prowadząc z nimi ścisłą współpracę w zakresie przyjmowania praw, przepisów i polityk na rzecz realizacji interesów Firmy, a finalnie w celu poprawy zdrowia i życia pacjentów. Wszelkie działania związane z relacjami z instytucjami rządowymi oraz darowiznami na cele polityczne, które są podejmowane w imieniu Firmy, muszą być wykonywane przez, koordynowane za pośrednictwem lub realizowane we współpracy bądź na żądanie działu ds. relacji z globalnymi instytucjami rządowymi i dział ds. polityki publicznej firmy Labcorp, zgodnie z Polityką i Procedurami firmy Labcorp dotyczącymi relacji z instytucjami rządowymi.

Zachęcamy do aktywności w życiu polityczno-obywatelskim społeczności. Dotyczy to także organizacji charytatywnych i edukacyjnych. W takich sytuacjach oraz we wszelkiej komunikacji publicznej należy wyraźnie zaznaczyć, że wygłaszane poglądy stanowią własne opinie i nie są przedstawiane z punktu widzenia pracownika Labcorp, chyba że uzyskano upoważnienie na mocy Polityki i procedur dotyczących relacji firmy Labcorp z instytucjami rządowymi.

Jeżeli nie określono inaczej w Polityce i procedurach dotyczących relacji firmy Labcorp z instytucjami rządowymi, zakazuje się przekazywania darowizn na cele polityczne przez przedstawicieli Labcorp. To samo dotyczy lobbingu (oraz działań mogących przypominać lobbying) prowadzonego jako przedstawiciel firmy Labcorp w jakimkolwiek organie rządowym lub u jakiegokolwiek urzędnika państwowego. Należy pamiętać, że niniejsza polityka nie zakazuje kierownictwu wyższego szczebla składania okresowych próśb o kontakt z instytucjami rządowymi lub przedstawicielami ds. przepisów pracowniczych na podstawie wcześniej zatwierdzonej zgody i nie uznaje tych działań za lobbying.

Zarówno kierownikom, jak i pracownikom nie wolno przekazywać ani autoryzować nielegalnych datków, wydatków ani korzystać z funduszy/aktywów korporacyjnych na cele polityczne.

### Środowisko, zdrowie i bezpieczeństwo

Firmie Labcorp zależy na tworzeniu bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Bardziej szczegółowe informacje można znaleźć w Raporcie odpowiedzialności korporacyjnej Labcorp dostępnym [tutaj](#). Twoim obowiązkiem jest utrzymywanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy dla wszystkich poprzez:

- przestrzeganie wszystkich zasad i reguł odnoszących się do zdrowia i bezpieczeństwa w pracy;
- informowanie o wszelkich wypadkach, incydentach, zranieniach, usterkach wyposażenia i niebezpiecznych warunkach, a także opracowywanie właściwych działań naprawczych i prewencyjnych; i
- stosowanie wszystkich uzasadnionych środków ostrożności przy pracach z materiałami niebezpiecznymi.



**„Jeżeli nie określono inaczej w Polityce i procedurach dotyczących relacji firmy Labcorp z instytucjami rządowymi, zakazuje się przekazywania darowizn na cele polityczne przez przedstawicieli Labcorp. To samo dotyczy lobbingu (oraz działań mogących przypominać lobbying)”.**

#### Więcej informacji

Polityka i procedury dotyczące relacji firmy Labcorp z instytucjami rządowymi

Korporacyjne zasady i procedury dotyczące darowizn na cele charytatywne



## Zwolnienie z obowiązku przestrzegania Kodeksu postępowania i etyki, zmiany zapisów

Jakiegokolwiek zniesienie obowiązku przestrzegania Kodeksu oraz wszelkie wprowadzane do niego zmiany odnoszące się do dyrektorów firmy mogą zostać dokonane wyłącznie przez Zarząd lub Komitet Zarządu Labcorp. Poza tym należy je niezwłocznie ujawnić akcjonariuszom Labcorp lub innym podmiotom zgodnie z obowiązującymi przepisami, regulacjami Komisji Papierów Wartościowych i Giełd lub regulaminem Giełdy Papierów Wartościowych.

## Administracja

### Zarząd

Nad prawidłowym wdrażaniem postanowień Kodeksu czuwa Zarząd firmy przekazujący stosowne umocowanie Komitetowi ds. zgodności i jakości oraz Komitetowi ds. audytu. Komitet ds. audytu odpowiada za monitoring zgodności z perspektywy finansowej, zaś Komitet ds. zgodności i jakości monitoruje zgodność z perspektywy uwarunkowań regulacyjnych. Komitet ds. audytu we współpracy z Komitetem ds. zgodności i jakości odpowiada za przeprowadzenie raz w roku przeglądu stosowanych procedur zgodności i sprawdzenie, czy wdrażane są postanowienia niniejszego Kodeksu. Przedstawia także do zatwierdzenia pełnemu Zarządowi rekomendacje w zakresie wyjaśnień i niezbędnych korekt zapisów Kodeksu.



### Wskazówka dla liderów

Cała kadra kierownicza i liderzy mają obowiązek udzielania odpowiedzi na pytania zadawane przez pracowników na temat niniejszego Kodeksu. Zobowiązani są oni ponadto do uważnej analizy stosowanych praktyk i procedur w dbałości o zgodność z postanowieniami Kodeksu.

## Kontakty:

### Dział zgodności korporacyjnej

#### Ogólne adresy e-mail:

- Kwestie związane z prywatnością w ramach ustawy HIPAA/USA
- Globalne sprawy związane z prywatnością
- Wszystkie inne kwestie

### Biuro ds. prywatności

### Dział prawny ds. rozwoju leków

### Dział prawny ds. korporacyjnych i diagnostyki

### Specjalista ds. zgodności z przepisami w zakresie papierów wartościowych

### Misja OIS:SAFE

## Zasoby:

### AskHR

### mAPS

### The Point— Polityki korporacyjne

### Biuro ds. bezpieczeństwa informacji

### Infolinia Labcorp: [labcorp.ethicspoint.com](http://labcorp.ethicspoint.com)

