

Codice di condotta Illumina

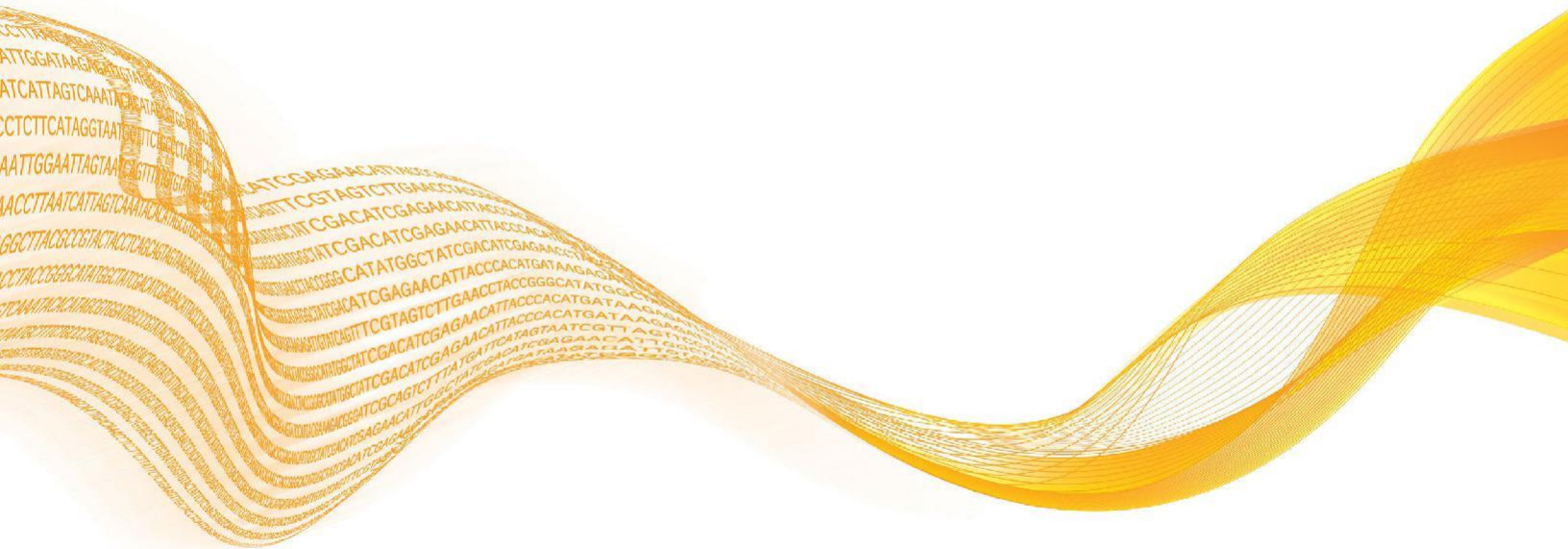


TABELLA DEI CONTENUTI

3	Introduzione Chi è coperto da questo Codice Principi generali da seguire Supervisione del Codice Responsabilità dei manager e supervisori	20	Gestione delle informazioni privilegiate
6	Come conduciamo le nostre attività Conflitti di interesse Conformità alla legge Corruzione Rapporti con gli operatori sanitari e le organizzazioni Segnalazione pubblica Concorrenza leale Business Intelligence Dichiarazioni di marketing e vendita Impegno di Illumina per i diritti umani che collabora con i fornitori Conformità commerciale internazionale	21	Comunicazioni al di fuori di la Società Investimento e coinvolgimento della comunità finanziaria con i media Social media
17	Qualità e sicurezza del prodotto	23	Il nostro personale Anti-discriminazione Anti-molestie
17	Comunità Sostenibilità ambientale Interazioni con il governo e Attività politica	25	Salute, sicurezza e ambiente sul posto di lavoro
18	Gestione dei beni e delle informazioni aziendali Informazioni riservate su beni e risorse aziendali	26	Privacy di dipendenti, clienti e pazienti
		27	Risorse aggiuntive Segnalazione di potenziali violazioni o dubbi che impediscono le ritorsioni Applicazione del Codice in collaborazione con le indagini
		29	Appendice
		30	Riferimenti

INTRODUZIONE

In Illumina abbiamo il privilegio di avere un impatto profondo sulla vita di molte persone. I pazienti si fidano delle loro decisioni mediche e sanitarie per noi, i nostri clienti si fidano di noi per alimentare la loro ricerca e reputazione e i dipendenti e i partner si fidano di noi per il loro sostentamento. Questa fiducia si è guadagnata grazie a molti anni di duro lavoro. Lavoriamo sodo ogni giorno per mantenere questa fiducia. Per farlo, ci impegniamo a operare con i più elevati standard in tutto ciò che facciamo.

Illumina si impegna a condurre la propria attività in conformità a tutte le leggi e normative applicabili e ai più elevati standard etici. Sulla base di questo impegno, il nostro Consiglio di amministrazione ha adottato questo Codice di condotta che si applica a tutti i nostri dipendenti, consulenti, lavoratori temporanei, funzionari e membri del Consiglio di amministrazione, indipendentemente dalla sede, dal livello di anzianità, dall'unità aziendale, dalla funzione o dalla regione.

Il Codice ha lo scopo di promuovere una condotta onesta ed etica, la conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili e di garantire la protezione dei nostri interessi commerciali, compresi i beni e le informazioni aziendali. Il Codice non riassume tutte le leggi o i regolamenti applicabili, né affronta o può affrontare ogni problema o situazione in cui devono essere prese decisioni etiche. Piuttosto, questo Codice stabilisce i principi guida chiave della condotta aziendale che chiunque lavori presso o con Illumina è tenuto a seguire.

Rivedere attentamente il Codice e acquisire familiarità con le sue disposizioni. Lei è responsabile della comprensione del Codice e di come esso influisce sulle Sue attività quotidiane. Se ha domande, ha l'obbligo di cercare risposte.

Se si notano violazioni del presente Codice, della politica di Illumina o della legge applicabile, insistere affinché vengano risolte e segnalarle internamente per l'azione e il follow-up.

Il rispetto del Codice di condotta di Illumina è una responsabilità che tutti condividiamo, a partire dal mio ufficio e fino a tutti noi. Insieme ci impegniamo a essere un'azienda che rifletta il meglio di Illumina, le sue persone, le sue pratiche e il suo scopo.

Chi è coperto da questo Codice

Il presente Codice si applica a tutti i nostri dipendenti, consulenti, lavoratori temporanei, funzionari e membri del Consiglio di amministrazione, indipendentemente dalla sede, dal livello di anzianità, dall'unità aziendale, dalla funzione o dalla regione (tutti, se non diversamente indicato, sono indicati come "personale" nel presente Codice).

Fornitori e partner commerciali fungono da estensione della Società. Quando lavorano per la Società, sono tenuti a rispettare lo spirito di questo Codice, nonché qualsiasi disposizione contrattuale applicabile.

Principi generali da seguire

Seguire sempre questi principi per assicurarsi di aiutare l'azienda a mantenere i più elevati standard etici:

- Rispettare pienamente tutte le leggi applicabili. In caso di dubbi sulla legalità di un'azione, chiedere consiglio prima di procedere.
- Conoscere le informazioni contenute in questo Codice. Siete tenuti a rispettare questo Codice e tutte le politiche e le procedure che si applicano alle vostre responsabilità lavorative.
- Completare tempestivamente tutte le attività di formazione assegnate.
- Segnalare immediatamente qualsiasi dubbio relativo a possibili violazioni della legge, delle normative, della politica aziendale o di questo Codice al proprio supervisore, alle risorse umane o all'Ufficio legale all'indirizzo compliance@illumina.com. Le preoccupazioni possono anche essere segnalate in forma anonima tramite la Hotline per la prevenzione della conformità e delle frodi su Internet tramite il link anonimo alla hotline disponibile nella [Homepage sulla conformità](#) aziendale [Insider](#) . Questo sito web offre numeri verdi globali dove [possono essere segnalati i dubbi](#).
- Collaborare sempre e dire la verità completa quando si risponde a un'indagine o a una verifica. Non alterare o distruggere mai i documenti in risposta a un'indagine o quando è prevista un'indagine.

Supervisione del Codice

Abbiamo istituito un Comitato per la conformità per dirigere e supervisionare le nostre attività di conformità, compresa l'amministrazione di questo Codice. Il Comitato per la conformità è composto da dirigenti senior, uno dei quali è il nostro Chief Compliance Officer.



Responsabilità di manager e supervisori

Se ti trovi in una posizione in cui gestisci gli altri, hai anche le seguenti responsabilità:

- Dare l'esempio. I manager sono tenuti a esemplificare i più elevati standard di condotta aziendale etica.
- Contribuire a creare un ambiente di lavoro che si concentri sulla costruzione di relazioni, che riconosca la condotta etica e che valorizzi il rispetto reciproco e la comunicazione aperta.
- Essere una risorsa per gli altri. Comunicate ai vostri team come questo Codice e le nostre politiche e procedure si applicano al loro lavoro quotidiano e cosa è richiesto loro.
- Siate proattivi. Cercare opportunità per discutere e affrontare correttamente le domande e le situazioni difficili con gli altri.
- Creare un ambiente in cui tutti si sentano a proprio agio nel porre domande e segnalare potenziali violazioni della legge, del presente Codice o delle politiche e procedure aziendali. Non effettuare mai ritorsioni contro coloro che in buona fede sollevano problemi o dubbi.
- Non chiedete mai a nessuno di fare qualcosa che vi sarebbe vietato fare da soli.
- Essere consapevoli dei limiti della propria autorità e non intraprendere alcuna azione che superi tali limiti. Delegare l'autorità solo ove consentito e non delegare mai l'autorità a qualsiasi individuo che si ritiene possa essere coinvolto in una condotta illegale o non etica.

I responsabili, ovvero tutto il personale di supervisione di Illumina, sono un punto di contatto integrato per il Personale di Illumina per segnalare problemi di conformità effettivi o sospetti. I manager sono inoltre responsabili del monitoraggio del personale che supervisionano.

In qualità di manager, se venite a conoscenza di una condotta che potrebbe violare la legge, le politiche o le procedure della Società o il presente Codice, siete responsabili di comunicare la questione relativa alla conformità al Responsabile della conformità o ad altri membri senior dell'Ufficio conformità entro quarantotto (48) ore.

COME CONDUCIAMO L'ATTIVITÀ

Spetta a ciascuno di noi, ogni giorno, e in tutto ciò che facciamo per rispettare gli standard più elevati e sostenere i nostri valori fondamentali mentre svolgiamo la nostra attività.

Conflitti di interesse

Un conflitto di interessi si verifica quando il personale intraprende un'azione o instaura rapporti che si oppongono agli interessi della Società o interferiscono con le proprie prestazioni o il proprio giudizio indipendente nello svolgimento delle proprie mansioni. Il personale e i loro familiari stretti non possono intraprendere alcuna azione o avere o instaurare alcun rapporto che possa creare un conflitto di interessi senza la previa revisione e approvazione da parte della Conformità in conformità con il Processo di divulgazione e valutazione dei conflitti di interessi della Società ("Processo dei conflitti di interessi"). I conflitti di interesse effettivi richiedono la rinuncia da parte del Responsabile della conformità.

Sebbene non sia possibile elencare ogni conflitto immaginabile, di seguito sono riportati alcuni esempi di scenari comuni.

Vantaggi personali impropri

I conflitti di interesse possono sorgere quando voi o un membro della vostra famiglia, o qualcuno con cui avete un rapporto personale, ricevete benefici personali impropri a seguito della vostra posizione presso la Società. Per prevenire tali conflitti, è necessario evitare la ricezione di doni, pagamenti, compensi, prestiti, garanzie di obblighi personali o altri benefici significativi da qualsiasi persona o entità che fa affari o cerca di fare affari con la Società, inclusi, ad esempio, fornitori, consulenti, partner commerciali, distributori e clienti. In nessuna circostanza è consentito utilizzare la proprietà, le informazioni o l'influenza della propria posizione nella Società per ottenere un guadagno personale improprio.

Relazioni personali

Alcune relazioni personali (come una parentela stretta o una relazione intima) tra voi e un dipendente di un concorrente o di un'entità che fa affari con la Società possono creare un conflitto di interessi effettivo o percepito. Siete responsabili della segnalazione tempestiva al vostro supervisore e alle Risorse umane e dell'ottenimento della revisione e dell'approvazione della Conformità in conformità con il Processo di conflitto di interessi della Società, se siete in una relazione che potrebbe costituire un conflitto di interessi effettivo o percepito.

Interessi finanziari o di impiego in altre attività

Non potete avere un rapporto di lavoro, consulenza o altro rapporto finanziario con qualsiasi altra impresa se tale interesse compromette, o sembra compromettere, la vostra lealtà o obiettività nei confronti della Società. Ad esempio, non è consentito essere impiegati o assunti come consulenti da un'azienda o da un'azienda in concorrenza con la Società. Non potete essere impiegati, consultare o possedere un interesse in un'impresa o un'azienda che fa affari con la Società laddove siate coinvolti nella decisione di mantenere tale attività. Né è possibile stabilire o mantenere un interesse finanziario in qualsiasi società pre-IPO che ha attualmente o precedentemente partecipato al Programma Acceleratore di Illumina.



Segnalare potenziali conflitti di interesse

Dovresti usare il buon senso per decidere se stai affrontando un potenziale conflitto di interessi o se altri potrebbero credere che vi sia la parvenza di un conflitto di interessi. Se vi trovate in una situazione del genere, comunicatela immediatamente al vostro supervisore e alle Risorse umane e ottenete la revisione e l'approvazione della Conformità in conformità con il Processo di conflitto di interessi della Società.

Rinunce ai conflitti di interesse effettivi

Tutti i conflitti di interesse effettivi richiedono la rinuncia del Responsabile della conformità. Le deroghe alla disposizione sul conflitto di interessi del presente Codice per i funzionari esecutivi nominati della Società e i membri del Consiglio di amministrazione possono essere fatte solo dal Comitato di nomina e di governance aziendale del Consiglio di amministrazione della Società.

Le nostre responsabilità

- Prendere sempre decisioni aziendali che siano nel migliore interesse della Società.
 - Non cogliere mai un'opportunità commerciale o di investimento a proprio vantaggio personale se si sono ottenute informazioni su tale opportunità nel corso delle proprie mansioni presso la Società.
 - Seguire sempre le politiche e i processi di approvvigionamento della Società e ottenere la revisione e l'approvazione della Conformità prima di coinvolgere o indirizzare l'attività a fornitori o altri partner commerciali quando si sa che sono di proprietà o gestiti dai propri familiari. I familiari includono coniugi, figli, genitori, suoceri, fratelli e sorelle e coloro che vivono nel Suo nucleo familiare.
 - Ottenere sempre l'approvazione preventiva del proprio supervisore e delle Risorse umane prima di accettare qualsiasi impiego esterno da svolgere mentre si lavora presso la Società. Se l'impiego secondario potrebbe creare un conflitto di interessi, è necessario anche ottenere la revisione e l'approvazione della conformità.
 - Divulgare alla Conformità qualsiasi interesse di proprietà che si ha in un fornitore o altro partner commerciale della Società, a meno che tale proprietà non sia attraverso azioni di una società quotata in borsa.
-

- Non sollecitare regali, favori, intrattenimenti o servizi personali.
- Non è mai consentito accettare regali in contanti o equivalenti, come buoni regalo da fornitori, clienti o altri partner commerciali.
- Ottenere l'approvazione del proprio supervisore, delle Risorse umane e della Conformità prima di partecipare a qualsiasi comitato, consiglio o consiglio esterno. Il fatto di far parte di un consiglio di amministrazione esterno può anche richiedere l'approvazione del CEO ai sensi delle Linee guida sulla governance aziendale della Società.
- Se pensate di avere un conflitto di interessi o vi trovate in una situazione che potrebbe essere percepita come un conflitto di interessi, segnalatelo immediatamente al vostro supervisore e alle Risorse umane e ottenete la revisione e l'approvazione della Conformità in conformità con il Processo sul conflitto di interessi.

Conformità alla legge

Siete tenuti a seguire elevati standard etici e a rispettare pienamente sia lo spirito che la lettera di tutte le leggi e normative applicabili. In particolare, è necessario osservare questi standard quando si affrontano i requisiti speciali spesso associati alle transazioni governative o quando si tratta con funzionari, rappresentanti o agenzie governative che regolano i mercati in cui operiamo. Quando una legge o un regolamento non è chiaro o sembra essere in conflitto con un'altra legge o qualsiasi disposizione del presente Codice o altra politica o procedura della Società, è necessario chiedere chiarimenti al proprio supervisore. Se il supervisore non è in grado di fornire assistenza, è necessario chiedere chiarimenti all'Ufficio legale.

Corruzione

Vietiamo la corruzione in qualsiasi forma, inclusa la concessione, l'offerta, l'accettazione o l'autorizzazione diretta o indiretta di tangenti in qualsiasi parte del mondo. Rispettiamo le leggi anticorruzione di ogni Paese in cui operiamo. Ciò include le leggi che vietano la corruzione di funzionari e dipendenti governativi, nonché di dipendenti di organizzazioni commerciali.

Non offriamo tangenti a funzionari governativi, operatori sanitari o chiunque altro. Nessun personale, distributore, agente, partner di canale di vendita o altro rappresentante della Società in tutto il mondo può offrire, promettere, pagare, dare o autorizzare direttamente o indirettamente la concessione di qualsiasi vantaggio finanziario o di altro tipo, o qualsiasi cosa di valore, a qualsiasi altra persona o organizzazione, al fine di esercitare un'influenza impropria sul destinatario, indurre il destinatario a violare i propri doveri, assicurarsi un vantaggio improprio per la Società o ricompensare impropriamente il destinatario per una condotta passata.

Ci aspettiamo che tutti i nostri partner commerciali (ad es. distributori, agenti, partner di canale di vendita e consulenti) mantengano gli stessi standard quando agiscono per nostro conto. Non dobbiamo mai fare nulla attraverso una terza parte che non siamo autorizzati a fare noi stessi.

Risorse aggiuntive

Visitate la pagina [Conflitti di interesse Insider](#) .

Fare riferimento alla Politica sull'[offerta e la ricezione di omaggi aziendali, doni e onorari](#) .

Fare riferimento alle Linee guida sulla governance aziendale disponibili all'indirizzo www.illumina.com.

Inviare le domande a compliance@illumina.com.

Le nostre responsabilità

- Non dare o accettare tangenti o bustarelle o qualsiasi altro tipo di pagamento improprio, che può includere, ad esempio, denaro contante, regali o qualsiasi altra cosa di valore.
- Prestare attenzione prima di fornire qualsiasi cosa di valore a un funzionario governativo o a un operatore sanitario e assicurarsi di seguire tutte le politiche aziendali applicabili e le leggi locali.
- Considerare la nostra politica e le nostre procedure anticorruzione quando si selezionano i partner commerciali e monitorarne il comportamento.

Rapporti con gli operatori sanitari e le organizzazioni

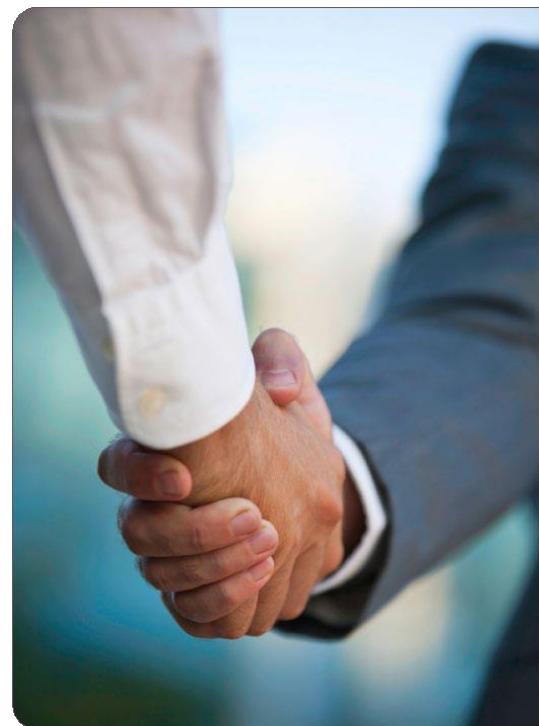
Molti Paesi in cui operiamo hanno leggi e normative che vietano o regolano determinati pagamenti, donazioni e rapporti con gli operatori sanitari (ad es. medici, direttori di laboratori clinici) e le organizzazioni sanitarie (ad es. ospedali, laboratori di test clinici). La nostra politica è di rispettare tutte queste leggi e normative. Tutto il personale che interagisce con gli operatori sanitari (“HCP”) o le organizzazioni sanitarie (“HCO”) è tenuto a conoscere e rispettare tali leggi e normative, nonché le nostre politiche.

Le nostre responsabilità

- Acquisire familiarità con le leggi, i regolamenti e le politiche e le procedure aziendali pertinenti che regolano le interazioni con gli operatori sanitari e le organizzazioni, e fare attenzione a seguirle.
- Non chiedere mai a terzi di impegnarsi in attività che violerebbero le politiche aziendali.
- Rispettare tutti i requisiti di conservazione dei registri e i controlli finanziari.
- Segnalare tempestivamente al proprio supervisore o all'Ufficio legale qualsiasi sospetta violazione di questa politica da parte del personale o di terze parti che operano per nostro conto.

Rapporto operatore sanitario-paziente

Rispettiamo la relazione, la collaborazione e la fiducia che esistono tra i pazienti e gli operatori sanitari. Ci aspettiamo che gli operatori sanitari agiscano con integrità e onestà e mettano il benessere dei pazienti al di sopra del proprio interesse personale, professionale o istituzionale. Gli operatori sanitari devono utilizzare i servizi e i prodotti Illumina esclusivamente in base alle esigenze mediche dei pazienti. Non ci impegneremo con gli operatori sanitari in un modo che potrebbe compromettere l'integrità del rapporto tra operatore sanitario e paziente.



Risorse aggiuntive

Visitare la home page del [programma di conformità su Illumina Insider](#) .

Fare riferimento al [Codice di integrità per le interazioni con gli operatori sanitari e i funzionari pubblici](#) .

Ricerca clinica

I nostri studi clinici sono progettati e condotti in conformità con tutte le leggi, i regolamenti e gli standard applicabili. Rispettiamo i principi delineati in ICH E6 Good Clinical Practices, uno standard internazionale di qualità etica e scientifica per la progettazione, la conduzione, la registrazione e la segnalazione di sperimentazioni che coinvolgono i partecipanti di soggetti umani o dati.

Sostegno del paziente

Cerchiamo un coinvolgimento significativo con i singoli pazienti e i gruppi che li rappresentano (“gruppi di sostegno dei pazienti”) al fine di creare prove e sostenere l’impatto positivo dell’utilizzo della genomica nella clinica. Per raggiungere questo obiettivo, il nostro impegno si basa su quattro pilastri:

- **Scopo condiviso:** La tutela dei pazienti è all’intersezione tra il punto in cui la nostra tecnologia incontra i pazienti. Il nostro obiettivo è creare un ambiente di comprensione reciproca tra i nostri team interni, le parti interessate esterne e l’esperienza del paziente. Traducendo l’esperienza dei pazienti, sviluppiamo basi etiche comuni per migliorare l’accesso alla genomica.
- **Autonomia dei pazienti e gruppi di sostegno ai pazienti:** Rispettiamo il diritto dei pazienti di prendere decisioni autonome relative alla loro assistenza sanitaria e sosteniamo la loro agenzia indipendente per farlo.
- **Trasparenza:** Le nostre interazioni con i pazienti e i gruppi di sostegno ai pazienti sono aperte e oneste.
- **Continuità e sostenibilità:** Apprezziamo le collaborazioni a lungo termine con i pazienti e i gruppi di sostegno ai pazienti. Lavoriamo in modo collaborativo per sviluppare progetti che contribuiscano a creare resilienza personale e organizzativa. Il nostro impegno è costruire relazioni di azione e fiducia basate sull’esperienza del paziente.

Segnalazione pubblica

Le informazioni accurate sono essenziali per la Società in modo da poter prendere buone decisioni aziendali ed esternamente in modo che i clienti, gli investitori e il governo possano valutare accuratamente la Società. Questo è il motivo per cui richiediamo che tutti i libri e i registri della Società siano equi, accurati, tempestivi, completi e comprensibili.

Ciò richiede che manteniamo l’integrità del nostro sistema di contabilità e controllo interno, che tutte le transazioni siano valide, accurate, complete e supportate e che siano registrate tempestivamente nei libri contabili della Società. I nostri report e documenti presentati o presentati alla Securities and Exchange Commission e alle altre comunicazioni pubbliche della Società includeranno una divulgazione completa, equa, accurata, tempestiva e comprensibile. Tutto il personale è responsabile di fare del proprio meglio per garantire che la Società soddisfi questi requisiti.

Risorse aggiuntive

Visitare la home page del [programma di conformità su Illumina Insider](#) .

Fare riferimento alla [Politica anticorruzione](#) .

Le nostre responsabilità

- Essere sempre sinceri nel fare qualsiasi documento o segnalazione per la Società. Ciò richiede che tutte le affermazioni siano veritiere, complete e non siano mai fuorvianti o inappropriatamente allusive.
- Tutti i registri e i report della Società devono riflettere accuratamente la verità della transazione o dell'evento sottostante. Non registrare mai vendite o spedizioni false, non dichiarare o sovrastimare le passività e le attività note o posticipare le voci di registrazione che devono essere spese.
- Tutte le registrazioni finanziarie devono essere conformi sia ai principi contabili generalmente accettati che ai sistemi di controllo interno della Società.
- Implementare controlli interni appropriati, tra cui la corretta separazione delle mansioni lavorative, il monitoraggio dei processi aziendali per elementi o attività insolite e la limitazione e il controllo dell'accesso alle risorse aziendali.
- Segnalare attività fraudolente, illegali o non etiche note o sospette, tra cui, ad esempio, errata applicazione o furto di fondi, scorrettezza rispetto alla segnalazione di transazioni finanziarie, falsificazione o alterazione di documenti, uso improprio di informazioni riservate della Società.
- Firmare solo i documenti, inclusi i contratti, che si è autorizzati a firmare e che si ritiene siano accurati.
- In caso di dubbi sull'adeguatezza della conservazione dei documenti o sulla distruzione dei documenti, contattare l'Ufficio legale.

Concorrenza leale

Lavoriamo per competere e avere successo in un mercato equo e onesto. Non intratteniamo comunicazioni non etiche, sleali o illegali con i concorrenti. Ci comportiamo sempre in modo equo con clienti, fornitori, concorrenti e dipendenti. Non sfruttiamo ingiustamente nessuno attraverso la manipolazione, l'occultamento, l'abuso di informazioni privilegiate, la falsa dichiarazione o qualsiasi altra pratica di sleale negoziazione. Non stipuliamo accordi formali o informali con i concorrenti per adottare comportamenti anticoncorrenziali, inclusa la determinazione dei prezzi o la divisione di clienti, fornitori o mercati.

Rispettiamo tutte le leggi relative alla concorrenza, all'antitrust e alla raccolta di informazioni sulla concorrenza.

Al fine di promuovere una concorrenza leale e onesta, è necessario ridurre al minimo i contatti con i concorrenti ed evitare sempre argomenti sensibili, compresi quelli relativi alla concorrenza tra la Società e altri.

Le nostre responsabilità

- Non stipulare accordi, intese o accordi formali o informali con i concorrenti che fissano i prezzi, ruotano o assegnano le offerte, confrontano le offerte, boicottano un fornitore o un cliente o allocano produzione, territori di vendita, prodotti, clienti o fornitori.

Risorse aggiuntive

Visitare la [home page dell'Ufficio legale su Illumina Insider](#) .

Fare riferimento a [Global Politica sui contratti](#) .

Fare riferimento alla [Politica sull'autorità di firma](#) .

- Consultare l'Ufficio legale prima di assegnare territori di vendita, prodotti o clienti tra distributori, agenti di vendita e altri partner di canale di vendita.
- Non scambiare informazioni sensibili con i concorrenti che potrebbero cambiare il modo in cui il concorrente si comporta sul mercato.
- Non partecipare a conversazioni con i concorrenti che potrebbero essere percepite come limitanti la concorrenza. Se inizia una conversazione su tale argomento, lasciare immediatamente la riunione e segnalare l'incidente a un supervisore o a un membro della dirigenza appropriato.
- Chiedere all'Ufficio legale di rivedere gli accordi con clienti, distributori, agenti di vendita e altri partner di canale di vendita e fornitori che stabiliscono il prezzo di rivendita di un prodotto, limitano il diritto di un cliente di vendere un prodotto o condizionano la vendita di prodotti a un accordo per l'acquisto di altri prodotti della Società.
- Chiedere all'Ufficio legale di esaminare i casi in cui si propone di addebitare ai clienti concorrenti prezzi diversi per gli stessi prodotti.

Business Intelligence

Le informazioni sui concorrenti sono una risorsa preziosa, ma vietiamo severamente al personale di commettere frodi, travisamenti o inganni per ottenere tali informazioni. Prestare attenzione quando si accettano informazioni da terze parti. Dovete conoscere e fidarvi delle loro fonti e assicurarvi che le conoscenze che forniscono non siano protette dalle leggi sui segreti commerciali o dagli accordi di riservatezza.

Le nostre responsabilità

- Ottenere informazioni sulla concorrenza solo con mezzi legali ed etici; non commettere frodi o false dichiarazioni al fine di ottenere informazioni sulla concorrenza.
- Verificare in modo indipendente qualsiasi rivendicazione da parte di terzi che abbiano ottenuto correttamente la business intelligence.
- Rispettare gli obblighi di altri, compresi gli attuali dipendenti che erano precedentemente dipendenti dei concorrenti, di mantenere riservate le informazioni sensibili dei loro ex datori di lavoro.

Dichiarazioni di marketing e vendita

Le affermazioni che facciamo sui nostri prodotti devono essere veritiere e accurate. Tutte le informazioni che forniamo ai nostri clienti, comprese quelle che sono coinvolte nella fornitura di servizi sanitari, sui nostri prodotti devono essere coerenti con l'etichetta applicabile e con i requisiti legali e normativi locali.

Le nostre responsabilità

- Rappresentare i nostri prodotti e servizi in modo equo, veritiero e accurato. Promuovili solo per gli usi approvati.
- Non creare per dichiarazione o omissione alcuna impressione fuorviante in qualsiasi materiale pubblicitario, di marketing o di vendita o in qualsiasi presentazione.

Risorse aggiuntive

Visitare la [home page dell'Ufficio legale](#) su [Illumina Insider](#).



- Non esagerare l'efficacia dei nostri prodotti, non ridurre o ridurre al minimo i rischi associati ai nostri prodotti, né fare affermazioni false o illegali o confronti con i prodotti o i servizi di un concorrente.
- Tutti i materiali pubblicitari e promozionali devono rispettare le nostre linee guida e politiche sui materiali pubblicitari e promozionali.
- Non utilizzare messaggi o materiali di marketing che non siano stati adeguatamente esaminati e approvati in base alla politica e alla procedura della Società.

Impegno di Illumina per i diritti umani

Illumina si impegna a tutelare i diritti umani e a trattare ogni parte interessata con dignità e rispetto.

Illumina riconosce e rispetta i principi fondamentali contenuti nella Carta internazionale dei diritti (ovvero, Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, Patto internazionale sui diritti civili e politici e Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali), Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro, e i Principi guida delle Nazioni Unite sulle imprese e sui diritti umani. In qualità di membro del Global Compact delle Nazioni Unite, Illumina si impegna a integrare questi principi nella nostra strategia, nella nostra cultura e nelle nostre operazioni.

Gli impegni chiave della Politica sui diritti umani di Illumina includono: Condotta etica aziendale; Protezione della privacy; Codice di condotta per i fornitori; Luogo di lavoro sicuro; Diritto di esercitare la libertà di associazione; Eliminazione di minori, lavoro forzato e traffico di esseri umani; Pari opportunità e non discriminazione e salari equi e orari di lavoro.

Eliminazione del lavoro minorile, del lavoro forzato e del traffico di esseri umani

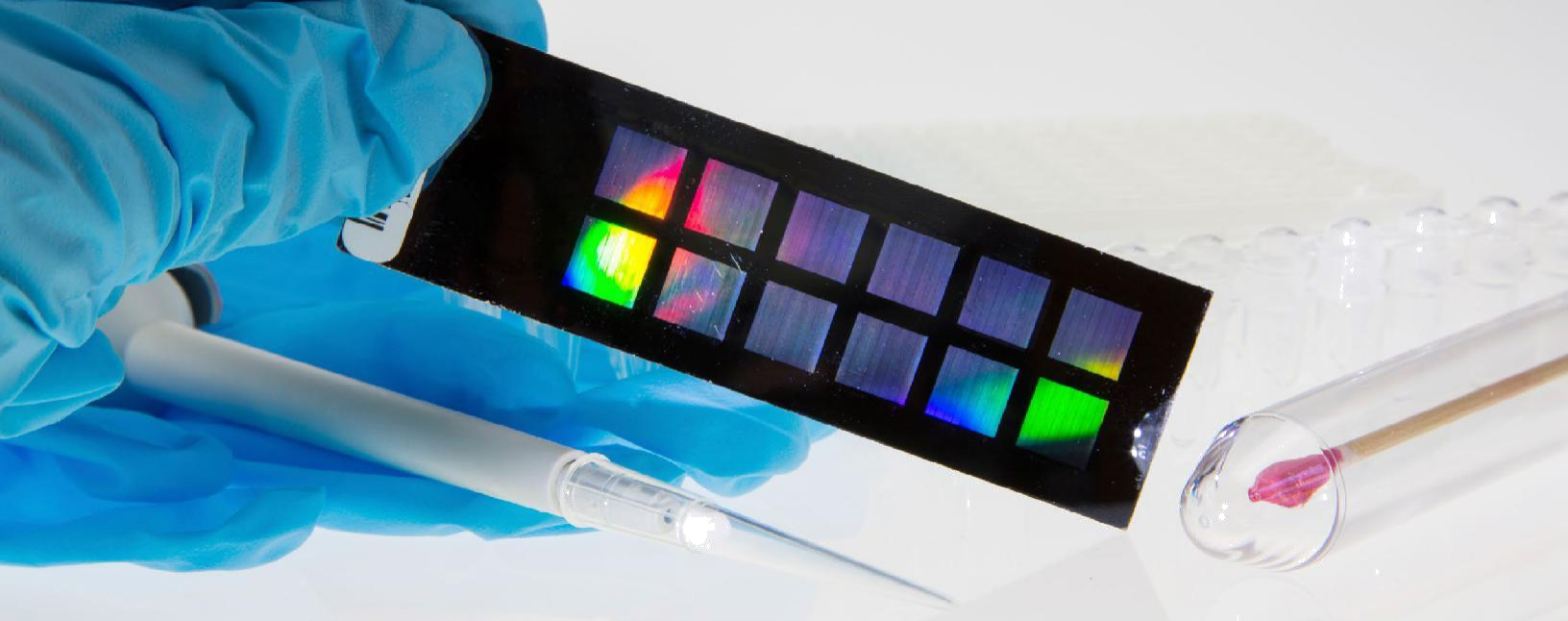
- Illumina condanna tutte le forme di sfruttamento dei bambini.
- Illumina non recluterà il lavoro minorile e sosterrà l'eliminazione del lavoro minorile sfruttativo.
- Illumina supporta l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato, vincolato, vincolato, involontario e traffico di esseri umani.
- Illumina non utilizzerà mai consapevolmente un fornitore, un appaltatore, un partner di canale, un partner commerciale, ecc. impegnato in lavoro minorile, forzato o in schiavitù, né condonerà tali pratiche.

Pari opportunità e non discriminazione

- Illumina supporta l'eliminazione delle pratiche discriminatorie relative all'impiego.
- Ci impegniamo a garantire un trattamento equo e rispettoso di tutti i dipendenti.
- Ci impegniamo e promuoviamo le pari opportunità e la diversità sul posto di lavoro e in tutti gli aspetti delle nostre operazioni aziendali.
- Forniremo opportunità di impiego e avanzamento alle persone in base al merito, alle qualifiche e alle capacità e non tollereremo atti di discriminazione.
- Le nostre politiche vietano la discriminazione basata su razza, colore, età, sesso, orientamento sessuale, stato civile, identità ed espressione di genere, etnia, religione, disabilità fisica o mentale, condizione medica, informazioni genetiche, stato di veterano, origine nazionale, nonché qualsiasi classe protetta.
- Il nostro impegno per la diversità, l'inclusione e l'equità è al centro della nostra cultura aziendale e si estende oltre la nostra forza lavoro nella nostra catena di fornitura, nella nostra filantropia e nelle comunità attraverso il nostro Programma di diversità dei fornitori Illumina e le nostre Linee guida sulle donazioni.

Luogo di lavoro sicuro

- Illumina mantiene un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo che cerca di promuovere una cultura di cura in tutte le nostre operazioni.
- Il nostro programma di prevenzione di infortuni e malattie e la salute ambientale e La Politica del sistema di gestione della sicurezza (EHS) gestisce in modo proattivo i rischi e coinvolge i dipendenti.
- Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro privo di violenza e molestie di qualsiasi tipo che minacci, intimidisca o coerci un'altra persona.



Lavorare con i fornitori

La Società instaura rapporti con fornitori, venditori e altre terze parti che condividono il nostro impegno a soddisfare tutti gli obblighi legali ed etici. Non faremo consapevolmente affari con fornitori che impiegano persone di età inferiore a anni, impiegano lavoro forzato o utilizzano punizioni corporali per disciplinare i dipendenti, indipendentemente dal fatto che tali pratiche siano consentite dalla legge applicabile. Preferiremo fornitori competitivi che siano proattivi nel contribuire alla formazione continua e al miglioramento dei dipendenti e che forniscano pari opportunità di impiego. Ci aspettiamo che i nostri fornitori rispettino gli standard di comportamento inclusi nel Codice di condotta per i fornitori: Guida all'integrità di Illumina per fornitori, appaltatori e consulenti.

Le nostre responsabilità

- Documentare tutte le relazioni con i fornitori in appositi contratti scritti.
- Discutere il nostro Codice e le aspettative per la condotta legale ed etica con tutti i fornitori. Eseguire la due diligence quando si scelgono i partner commerciali per assicurarsi che soddisfino i nostri standard.
- Prestare attenzione a eventuali segnali che indicano che terze parti violano i requisiti legali o etici, comprese le leggi locali in materia di ambiente, impiego e sicurezza. I fornitori sono tenuti ad allinearsi alla Politica sui diritti umani di Illumina, anche sostenendo le norme internazionali sui diritti umani e sul lavoro.
- Rispettare e proteggere le informazioni riservate e proprietarie dei nostri fornitori.

Risorse aggiuntive

Fare riferimento a [Global Politica sui contratti](#) .



Conformità commerciale internazionale

Molte leggi regolano il commercio transfrontaliero, comprese le leggi che sono progettate per garantire che le transazioni non siano utilizzate per il riciclaggio di denaro o non coinvolgano Paesi o persone sanzionati. Altre leggi vietano alle aziende di collaborare con boicottaggi non autorizzati o di regolamentare le esportazioni. Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi applicabili.

Le nostre responsabilità

- Quando necessario, chiedere indicazioni al dipartimento Trade Compliance per garantire che le spedizioni di informazioni, prodotti, servizi o altri articoli oltre confine siano conformi alle leggi che regolano le importazioni e le esportazioni e ottenere le licenze e i permessi di esportazione-importazione quando richiesto.
- Mantenere i registri di importazione, esportazione e doganali richiesti.
- Conoscere i clienti e gli altri partner commerciali con cui trattiamo e assicurarsi di non trattare con parti sanzionate o Paesi sottoposti a embargo, a meno che non sia autorizzato a farlo.
- Per aiutare a prevenire e rilevare il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo, prestare attenzione a eventuali pagamenti sospetti, che possono includere contanti o equivalente (quando gli assegni sono la norma); pagamenti effettuati da conti personali invece che da conti aziendali; e fondi da istituzioni finanziarie o terze parti senza un rapporto logico con il cliente o il partner commerciale.
- Identificare eventuali richieste di boicottaggio vietate o penalizzabili e chiedere indicazioni al dipartimento Trade Compliance su come rispondere.

QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO

Abbiamo obblighi legali ed etici per garantire che i nostri prodotti siano sicuri e affidabili, sia nella loro progettazione che nella loro produzione. La sicurezza e il benessere dei nostri clienti e pazienti sono una priorità assoluta. Faremo tutto il possibile per garantire che i nostri prodotti soddisfino tutti i requisiti stabiliti dalle agenzie governative e dal nostro monitoraggio interno della qualità coerente con la Politica sulla qualità della Società.

Le nostre responsabilità

- Prestare attenzione alla qualità e alla sicurezza della nostra catena di fornitura e delle merci che stiamo producendo.
- Tutti i prodotti devono soddisfare gli standard governativi di sicurezza e qualità come descritto nel nostro Manuale di qualità aziendale.
- Segnalare sempre i reclami e le preoccupazioni sui prodotti in merito alla qualità o alla sicurezza dei prodotti, compresi i potenziali eventi avversi derivanti dall'uso dei nostri prodotti e servizi di cui si viene immediatamente a conoscenza all'indirizzo techsupport@illumina.com.

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

La visione di Responsabilità sociale d'impresa (Corporate Social Responsibility, CSR) di Illumina è di approfondire il nostro impatto sulla salute umana fungendo da campione per i pazienti, la comunità e il nostro pianeta.

Abbiamo organizzato la nostra strategia CSR intorno a tre priorità fondamentali: Accelerare l'accesso alla genomica, Responsabilizzare le comunità e Proteggere l'ambiente. Abbiamo anche identificato due elementi fondamentali che supportano tutto ciò che facciamo. Questi includono il nostro personale e la nostra governance ed etica.

Sostenibilità ambientale

Prendiamo seriamente il nostro obbligo di condurre gli affari in modo da proteggere e migliorare lo stato dell'ambiente per le generazioni future. Ci impegniamo a rispettare o superare le leggi e le normative ambientali applicabili e a migliorare continuamente le nostre prestazioni ambientali.

Le nostre responsabilità

- Comprendere e seguire tutte le leggi, le normative, le politiche e le procedure aziendali applicabili in materia di ambiente.
- Rispettare e proteggere l'ambiente preservando le risorse naturali, riducendo le emissioni di gas serra, riutilizzando e riciclando i materiali e riducendo al minimo ed eliminando gli sprechi.
- Migliorare la sostenibilità durante lo sviluppo e la progettazione di nuovi prodotti, processi e strutture.

Risorse aggiuntive

Fare riferimento alla [Politica sulla qualità](#) .

Fare riferimento al Manuale del sistema di [gestione della qualità Illumina](#) .

Risorse aggiuntive

[Sociale aziendale](#)
[Politica di responsabilità](#)

[Gestione EHS](#)
[Politica del sistema](#)

[Cambiamento climatico](#)
[Dichiarazione della posizione](#)

[Pagina Web CSR](#)

Interazioni governative e attività politica

Ci impegniamo a trattare con governi, agenzie governative e funzionari pubblici in base ai più elevati standard etici e in conformità con tutte le leggi applicabili.

Rispettiamo i diritti delle persone di partecipare volontariamente al processo politico; tuttavia, dovete sempre chiarire che le vostre opinioni e azioni sono vostre e non della Società. Non utilizzare le risorse della Società per supportare la scelta personale di partiti politici, cause o candidati.

Le nostre responsabilità

- Qualsiasi attività di lobbying, contatto politico o governativo per conto della Società deve essere coordinata con il dipartimento Affari governativi.
- Ottenere la previa approvazione del dipartimento Affari governativi prima di impegnare la Società in qualsiasi spesa politica aziendale, inclusa la donazione di prodotti, servizi, trasporti o strutture a politici o organizzazioni politiche.
- La detenzione o la campagna per una carica politica non deve creare, o dare l'impressione di creare, un conflitto di interessi con i vostri doveri presso la Società.
- Quando esprimete attività politiche personali o svolgete attività politiche, dovete essere chiari sul fatto che non state agendo per conto della Società.
- Non fare mai pressione su un collega affinché contribuisca, supporti o si opponga a qualsiasi candidato politico, partito o sforzo politico.
- Non dare mai un contributo politico o di beneficenza con l'intento di influenzare qualcuno in modo improprio o ottenere vantaggi inappropriati per la Società.

GESTIONE DELLE RISORSE E DELLE INFORMAZIONI AZIENDALI

Tutti noi abbiamo l'obbligo di proteggere i beni della Società, comprese le informazioni, e di garantirne l'uso efficiente. Le risorse e le informazioni della Società devono essere utilizzate solo per scopi aziendali legittimi della Società.

Risorse e beni aziendali

Tutto il personale è responsabile di utilizzare il buon senso per garantire che i nostri beni non vengano persi, rubati, usati in modo improprio o sprecati. I beni aziendali includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, opportunità commerciali aziendali, risorse finanziarie, strutture fisiche e apparecchiature, applicazioni come la posta e il sistema ERP, proprietà intellettuale, le nostre informazioni riservate, le informazioni dei nostri clienti e partner commerciali, i nostri file e documenti, nonché l'inventario, le reti informatiche e le forniture. A causa di problemi di privacy e sicurezza dei dati, è necessario prestare particolare attenzione all'elettronica portatile come computer portatili e dispositivi mobili.

Risorse aggiuntive

Fare riferimento alla [Politica anticorruzione](#).



Risorse aggiuntive

Fare riferimento alla [Politica globale sulla sicurezza](#).

Le informazioni create, consultate, trasmesse o archiviate utilizzando le risorse tecnologiche fornite dalla Società, come messaggi e-mail, file di computer, messaggi telefonici o siti Web nella cronologia di navigazione, sono risorse e risorse della Società. Nella misura consentita dalla legge, possiamo accedere, monitorare o ispezionare qualsiasi risorsa, bene e proprietà della Società in qualsiasi momento senza previa approvazione o conoscenza o il consenso dell'utente. Ciò include il monitoraggio e il recupero delle informazioni archiviate o trasmesse su dispositivi elettronici, apparecchiature informatiche, applicazioni e sistemi della Società.

Le nostre responsabilità

- Utilizzare i beni, le risorse e le proprietà della Società solo per scopi aziendali legittimi.
- Segnalate immediatamente qualsiasi sospetto di furto, appropriazione indebita, uso improprio o appropriazione indebita di qualsiasi proprietà della Società.
- L'uso personale limitato delle risorse informatiche fornite dalla Società (ad es., computer portatile e/o telefono forniti dalla Società) è consentito purché non abbia alcun effetto negativo sulla produttività o sull'ambiente di lavoro.
- Altri beni, risorse e proprietà della Società sono limitati all'uso aziendale (ad es., telecamere, mobili, attrezzature, ecc).

Informazioni riservate

Le nostre informazioni riservate e proprietarie sono una risorsa preziosa della Società. Ad eccezione di quanto richiesto per il corretto svolgimento delle proprie mansioni, non è consentito utilizzare o fornire ad altri segreti commerciali o informazioni riservate della Società o dei nostri partner commerciali, inclusi fornitori, clienti e altri partner commerciali. Le informazioni riservate includono, ad esempio, qualsiasi informazione

non noto agli esterni o la cui divulgazione prematura aiuterebbe i concorrenti o sarebbe altrimenti dannosa per la Società.

Le informazioni riservate della Società includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: piani aziendali, informazioni finanziarie della Società, proprietà intellettuale inclusi brevetti e segreti commerciali, cifre su vendite e profitti, prezzi, nuovi piani di prodotto o di marketing, idee di ricerca e sviluppo, processi di produzione, informazioni su potenziali acquisizioni, cessioni e investimenti, file dei dipendenti e dati sulla retribuzione e informazioni di terze parti che ci hanno fornito in via riservata.

Ognuno di noi deve proteggere le nostre informazioni riservate. Ciò significa mantenerlo sicuro, limitare l'accesso a coloro che hanno la necessità di sapere per svolgere il proprio lavoro ed evitare la discussione di informazioni riservate in aree pubbliche, tra cui non condividere le informazioni aziendali con le società di ricerche di mercato.

L'obbligo di preservare le informazioni riservate della Società è in corso e si estende anche al termine del rapporto di lavoro.

Risorse aggiuntive

Fare riferimento a [Global Politica sulla sicurezza](#) .

Visitare la home page dell'[Ufficio legale](#) su [Illumina Insider](#) .

Le nostre responsabilità

- Utilizzare e divulgare informazioni riservate solo per scopi aziendali legittimi.
- Non lasciare le informazioni riservate incustodite su fax o stampanti.
- Evitare di discutere informazioni riservate in cui altri potrebbero essere in grado di ascoltare.
- Conservare tutte le informazioni riservate utilizzando le nostre risorse informatiche designate.
- Contrassegnare i documenti contenenti informazioni riservate con una dichiarazione di riservatezza chiara e visibile.
- Proteggere le informazioni riservate quando non sono in uso: non lasciarle sulla scrivania.

GESTIONE DELLE INFORMAZIONI INTERNE

Le informazioni non pubbliche non possono essere utilizzate a vantaggio personale, anche nella negoziazione delle nostre azioni o delle azioni di altre società. È vietato negoziare titoli di qualsiasi società quando si possiedono informazioni rilevanti non pubbliche su tale società.

Vi è inoltre vietato “fare una mancia”, ovvero trasferire informazioni rilevanti non pubbliche ad altri che potrebbero quindi acquistare o vendere titoli prima che le informazioni siano rese pubblicamente disponibili agli investitori ordinari.

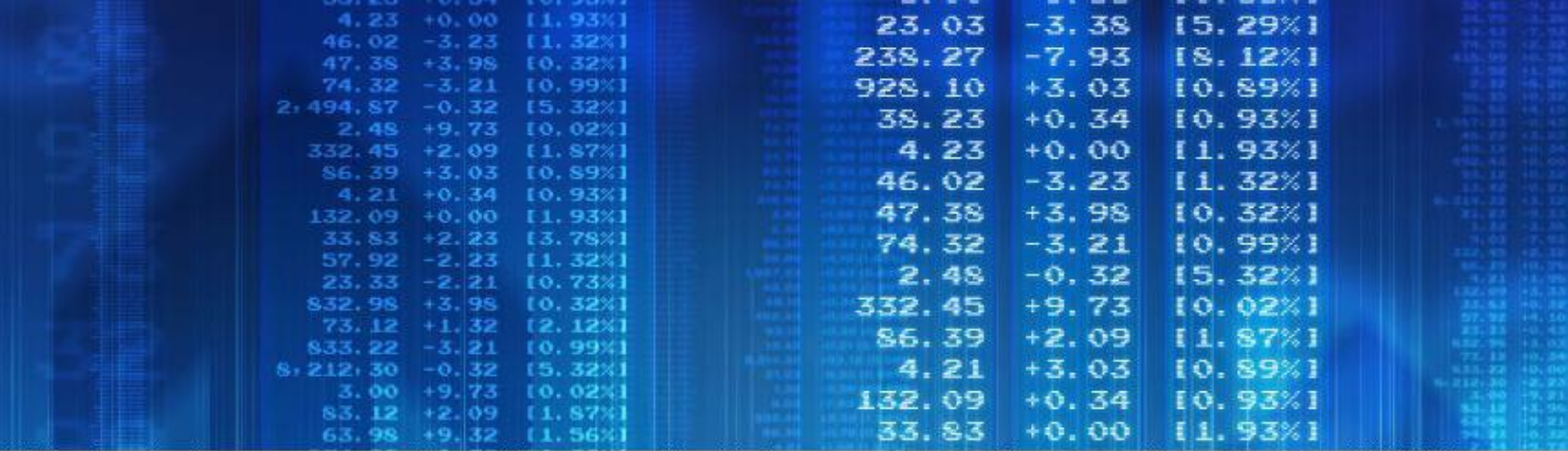
Le informazioni sono “materiali” se esiste una sostanziale probabilità che un investitore ragionevole le trovi utili per decidere se acquistare, vendere o detenere un’azione. Ciò può includere informazioni sulle acquisizioni, sui risultati finanziari, sulle modifiche della gestione, nonché informazioni sulle prestazioni finanziarie di una società. Le informazioni sono “non pubbliche” se non sono state divulgate pubblicamente.

Le nostre responsabilità

- Non acquistare o vendere le azioni della Società o le azioni di altre società quando si è in possesso di informazioni rilevanti non pubbliche su di esse.
- Non comunicare informazioni materiali non pubbliche esternamente o internamente con altro personale, a meno che non abbia bisogno di conoscere tali informazioni per svolgere le proprie mansioni lavorative.
- Fare attenzione a non impegnarsi in attività di “tipping”: anche se una conversazione sembra casuale, assicurarsi di non divulgare informazioni riservate sulla Società o sui nostri partner commerciali.
- In caso di dubbi sul fatto che le informazioni siano rilevanti o non pubbliche, evitare di negoziare azioni della Società fino a quando non si è consultato il nostro Responsabile della conformità per l'Insider Trading, come identificato nella nostra Politica sull'Insider Trading.

Risorse aggiuntive

Fare riferimento alla
Politica sull'[insider trading](#) .



COMUNICAZIONI AL DI FUORI DELL'AZIENDA

Per garantire che la Società parli con una voce chiara e coerente quando fornisce informazioni al pubblico e ai media, solo le persone autorizzate possono parlare per conto della Società.

Non dare mai l'impressione di parlare per conto della Società in qualsiasi comunicazione che potrebbe diventare pubblica se non si è specificamente autorizzati a farlo.

Se ricevete una richiesta relativa alle attività, ai risultati finanziari, ai piani aziendali o alla posizione della Società su questioni pubbliche e non siete specificatamente autorizzati a rispondere, segnalate la richiesta ai nostri dipartimenti Pubbliche relazioni o Relazioni con gli investitori, a seconda dei casi.

Risorse aggiuntive

Contattare il reparto relazioni con gli investitori all'indirizzo ir@illumina.com.

Fare riferimento all'[Investitore](#) [Politica di interazione](#).

Comunità finanziaria e di investimento

Solo il CEO, il CFO, il dipartimento Relazioni con gli investitori o altre persone specificamente autorizzate dal CEO possono comunicare con la comunità degli investitori, inclusi gli analisti istituzionali e di vendita al dettaglio e sell-side. Questo serve a proteggere la Società e le sue informazioni riservate e a rispettare le leggi applicabili.

Le nostre responsabilità

- Non partecipare a riunioni con la comunità degli investitori, a meno che non sia specificamente autorizzato a farlo.
- Nel caso in cui tu sia a una conferenza, le tue interazioni con gli investitori devono essere limitate a rispondere a domande relative al prodotto o alla tecnologia.
- Non condividere mai pubblicamente le informazioni riservate della Società, a meno che non sia espressamente autorizzato a farlo.
- Riferire le domande degli investitori o degli analisti al reparto Relazioni con gli investitori.

Coinvolgimento con i media

Solo il CEO, il CFO o il dipartimento Pubbliche Relazioni possono comunicare con i membri dei media, tra cui, ad esempio, la stampa commerciale del settore, la stampa aziendale generale, i mezzi di informazione radiotelevisivi e televisivi, i mezzi di informazione online, le riviste di interesse speciale e i blog giornalistici.

Le nostre responsabilità

- Ottenere l'approvazione del dipartimento Pubbliche Relazioni prima di tenere discorsi pubblici, scrivere articoli per riviste professionali o impegnarsi in altre comunicazioni pubbliche quando si parla per conto della Società.
- Informare in anticipo il dipartimento Pubbliche Relazioni di tutte le interazioni con i media.
- Riferire le domande di giornalisti, blogger o altri membri dei media al dipartimento Pubbliche Relazioni.
- Informare il dipartimento Pubbliche Relazioni di eventuali articoli che travisano la Società o contengono informazioni inesatte.

Social media

Nelle interazioni esterne, dobbiamo essere consapevoli se possiamo essere identificati come affiliati con la Società e considerare come qualsiasi dichiarazione relativa al nostro lavoro possa riflettere sulla Società. Ciò è particolarmente cruciale nel contesto dei social media in cui le interazioni sono rapide, dinamiche e possono diventare altamente visibili. Le comunicazioni non accurate possono rappresentare un rischio significativo per la nostra reputazione. Di conseguenza, solo le persone designate sono autorizzate a pubblicare sui social media per conto della Società.

Le nostre responsabilità

- Non dare l'impressione di parlare per conto della Società quando si utilizzano i social media per uso personale.
- Non condividere o pubblicare mai le informazioni riservate della Società o le informazioni riservate dei nostri clienti, fornitori o altri partner commerciali.
- Ottenere l'approvazione del dipartimento Pubbliche Relazioni prima di avviare un nuovo account sui social media per conto della Società.
- Se siete autorizzati a pubblicare sugli account di social media della Società, dovete seguire le Linee guida per i social media della Società e aver ricevuto la formazione sui social media.
- Informate il dipartimento Pubbliche Relazioni se vedete qualcosa sui social media che potrebbe essere potenzialmente preoccupante per la Società.

Risorse aggiuntive

Contattare il dipartimento Pubbliche Relazioni all'indirizzo pr@illumina.com.



LE NOSTRE PERSONE

Ci impegniamo a promuovere un luogo di lavoro innovativo, alimentato da persone appassionate, per fornire il potere trasformativo della genomica. La nostra cultura è alimentata da apertura, collaborazione, attenzione e innovazione. Apprezziamo l'ampia gamma di esperienze, talenti e background culturali che i nostri dipendenti portano al lavoro ogni giorno. Riconosciamo che la diversità di background è preziosa sul posto di lavoro. La strategia Diversità, inclusione ed equità di Illumina si concentra sulla coltivazione organica e programmatica di un ambiente in cui tutti contribuiscono pienamente alla nostra missione. Siete tenuti a trattare i vostri colleghi con rispetto e civiltà.

Vietiamo le molestie e la discriminazione sul posto di lavoro.

Non adottare mai una condotta verbale o fisica che possa minacciare, bullizzare, intimidire o danneggiare un'altra persona. Non tolleriamo minacce o violenza fisica.

Anti-discriminazione

Promuoviamo l'uguaglianza di opportunità e diversità all'interno del luogo di lavoro, riconoscendo e valorizzando i contributi che gli individui apportano. Ci impegniamo a garantire un trattamento equo e rispettoso e pari opportunità nelle nostre decisioni di impiego. I nostri colleghi e candidati hanno il diritto di rispettare e devono essere giudicati solo in base alle loro qualifiche, competenze dimostrate e risultati.

Crediamo che tutti meritino l'opportunità di lavorare in un ambiente privo di discriminazioni illegali. Sappiamo che la diversità nella nostra azienda genera creatività e innovazione. È severamente vietata la discriminazione basata su sesso, razza, credo, colore, identità di genere, orientamento sessuale, religione, stato civile, età, origine o discendenza nazionale, disabilità, condizione medica, gravidanza, stato di veterano, stato di cittadinanza o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge applicabile.

Le nostre responsabilità

- Trattare gli altri come si desidera essere trattati. Siate rispettosi.
- Se gestisci gli altri o sei coinvolto nel reclutamento e nell'assunzione, rivedi le tue decisioni per assicurarti che solo il merito oggettivo e le considerazioni aziendali guidino le tue azioni.
- Aspettatevi che gli altri con cui lavorate, anche al di fuori della Società, agiscano in modo coerente con il nostro senso di equità e pari opportunità.
- Parlate apertamente se assistete a eventuali colleghi che non osservano questa politica.

Anti-molestie

Ci impegniamo a creare e mantenere un luogo di lavoro professionale e privo di intimidazioni, molestie e abusi. Le molestie per qualsiasi motivo e su qualsiasi base sono vietate. Non tollereremo comportamenti molesti, di bullismo o di disturbo. Qualsiasi comportamento che crei un luogo di lavoro intimidatorio, offensivo, offensivo o ostile è vietato presso la Società.

Una forma comune di molestia è la molestia sessuale, che in generale si verifica quando:

- Un collega richiede una data, un favore sessuale o simili come condizione di impiego o come base per le decisioni di impiego.
- Un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile è creato da avance sessuali indesiderate, battute o altri comportamenti verbali o fisici offensivi di natura sessuale. Ciò può includere richieste ripetute ma sgradite per una data.

Le nostre responsabilità

- Se vedete o sentite un collega che si comporta in modo inappropriato, segnalate la vostra preoccupazione al collega in modo chiaro e rispettoso e/o segnalate l'incidente alle risorse umane.
- Le battute o i commenti sessuali, razziali o di altro tipo offensivi non sono appropriati sul posto di lavoro, sia che siano parlati o inviati tramite e-mail. Sii consapevole di come vengono ricevute le tue battute o i tuoi commenti.
- Non impegnarsi in comunicazioni che denigrano una particolare razza, etnia, religione, sesso, sesso, identità di genere o altre caratteristiche protette.

Risorse aggiuntive

In caso di domande o dubbi, contattare le Risorse Umane.

Fare riferimento al [Manuale del dipendente](#) .



AMBIENTE DI LAVORO, SALUTE E SICUREZZA

La salute e la sicurezza della nostra forza lavoro e la protezione del nostro ambiente sono una priorità assoluta per la Società. Rispetteremo tutte le leggi e le normative vigenti in materia di salute, sicurezza e ambiente. Ci impegneremo continuamente a prevenire infortuni sul posto di lavoro, malattie e rilasci ambientali.

Le nostre responsabilità

- Valutare e gestire in modo proattivo i rischi per la salute, la sicurezza e l'ambiente.
- Comprendere e seguire tutte le leggi, le normative, le politiche e le procedure aziendali applicabili in materia di salute, sicurezza e ambiente. Aspettatevi che terze parti e visitatori facciano lo stesso e assisteteli se necessario.
- Segnalare immediatamente al proprio supervisore o al rappresentante locale del reparto Ambiente, salute e sicurezza (Environment, Health, and Safety, "EHS") eventuali infortuni e malattie sul lavoro e qualsiasi altro problema (ad es., condizioni di lavoro non sicure, potenziale non conformità, comportamento non sicuro, ecc.) che potrebbe influire sulla salute, sulla sicurezza o sull'ambiente.
- Comportarsi in modo sicuro e responsabile.
- Valutare gli impatti su salute, sicurezza e ambiente durante lo sviluppo e la progettazione di nuovi prodotti, processi e strutture.
- Non consentire l'uso di alcol, farmaci su prescrizione o da banco o qualsiasi altro intossicante che interferisca con le prestazioni sul lavoro. Se siete preoccupati per l'effetto dei farmaci prescritti o da banco, parlatene con il vostro supervisore prima di iniziare il lavoro.
- Non portare armi da fuoco o altre armi al lavoro.
- Mostrare sempre il badge identificativo in modo chiaro mentre ci si trova nei locali della Società e sempre il badge quando si accede alle nostre strutture.

Risorse aggiuntive

Fare riferimento a
[Manuale del dipendente](#) .

PRIVACY DI DIPENDENTI, CLIENTI E PAZIENTI

La protezione della privacy delle informazioni personali è un principio fondamentale dell'attività di Illumina. Le "Informazioni personali" includono qualsiasi informazione che può essere utilizzata per identificare un individuo. Alcuni esempi possono includere: nomi, indirizzi, e-mail e alcune informazioni genomiche.

Potremmo essere obbligati a proteggere la privacy delle informazioni personali raccolte, create o gestite dalla Società, comprese le informazioni sui nostri clienti, dipendenti, pazienti e partner commerciali. Ciò include il rispetto delle leggi applicabili in materia di privacy e protezione dei dati, comprese le leggi sulla privacy medica, nonché qualsiasi accordo tra la Società e i suoi clienti e partner commerciali in merito alla gestione di informazioni specifiche. Come le informazioni riservate, le informazioni personali richiedono particolare attenzione.

In tutte le nostre attività aziendali, Illumina cerca di gestire le informazioni personali in base alle leggi applicabili e a quattro principi guida fondamentali:

- Trasparenza
- Gestione responsabile
- Uso etico
- Responsabilità

Siete tenuti a seguire tutte le politiche e le procedure aziendali relative alla raccolta, all'uso, al trasferimento, alla conservazione o allo smaltimento delle informazioni personali. Ciò contribuisce a creare un ambiente di fiducia e integrità con i nostri clienti e a garantire che la Società mantenga la propria conformità alle leggi applicabili in materia di privacy e protezione dei dati.

Le nostre responsabilità

- Proteggere le informazioni personali, gestirle in modo sicuro e utilizzarle solo per gli scopi per cui sono state raccolte e solo per scopi aziendali legittimi.
- Condividere le informazioni personali solo con altre persone della Società o terze parti in conformità con la politica e le procedure della Società.
- Disporre sempre di un contratto scritto che richieda ai responsabili del trattamento dei dati di terze parti di proteggere qualsiasi informazione personale fornita da Illumina con adeguate misure di salvaguardia.
- Limitare i trasferimenti internazionali di dati e mettere in atto meccanismi di trasferimento appropriati che rispettino la legge applicabile.
- Osservare eventuali periodi di conservazione dei documenti applicabili e distruggere le informazioni personali che non siamo più tenuti o che abbiamo la necessità aziendale di conservare.
- Segnalate tempestivamente qualsiasi potenziale incidente di sicurezza e violazione dei dati di cui venite a conoscenza.

Risorse aggiuntive

Fare riferimento alla pagina Web [Privacy di Illumina](#) per [l'Informativa sulla privacy aziendale](#), i Principi sulla privacy e le risorse aggiuntive.

Fare riferimento all'[Informativa sulla privacy dei dipendenti](#).

Fare riferimento alla [Politica sulla conservazione delle informazioni \(dati\)](#).

RESPONSABILITÀ AGGIUNTIVE

Segnalazione di potenziali violazioni o dubbi

Tutti hanno la responsabilità di segnalare tempestivamente qualsiasi violazione delle leggi o delle normative applicabili, del presente Codice, nonché di qualsiasi politica e procedura della Società. In generale, sarà fatto ogni sforzo per mantenere la riservatezza delle segnalazioni su potenziali violazioni; tuttavia, a seconda delle circostanze, in tutti i casi potrebbe non essere possibile proteggere l'identità della persona che effettua la segnalazione.

Sono disponibili diverse opzioni per segnalare potenziali violazioni:

- Parlare con il proprio responsabile o con il reparto Risorse umane. I responsabili e il personale del reparto Risorse umane che vengono a conoscenza di una condotta che potrebbe violare la legge, le politiche o le procedure della Società o il presente Codice sono responsabili di trasmettere la questione relativa alla conformità al Responsabile della conformità o ad altri membri senior del Reparto conformità entro quarantotto (48) ore.
- Potete inviare le vostre preoccupazioni all'Ufficio legale via e-mail all'indirizzo compliance@illumina.com.
- È possibile inviare i dubbi direttamente al Responsabile della conformità o ad altri membri senior dell'Ufficio conformità aziendale.
- È inoltre possibile inviare un dubbio tramite la Hotline per la conformità e la prevenzione delle frodi gestita da terze parti
 - Tramite Internet tramite il link anonimo alla hotline disponibile sulla home page [Insider Corporate Compliance](#) .
 - Chiamando uno dei numeri verdi globali disponibili su quel sito web.

Le segnalazioni effettuate tramite la Hotline per la conformità e la prevenzione delle frodi possono essere effettuate in forma anonima, a meno che non sia vietato dalla legge locale.

Tutti hanno l'obbligo di segnalare le violazioni. La mancata segnalazione di una violazione quando ne sei a conoscenza può comportare provvedimenti disciplinari fino al licenziamento.

Prevenzione delle ritorsioni

Al fine di garantire la conformità legale e creare fiducia, dobbiamo ascoltare apertamente le preoccupazioni che il nostro personale porta alla nostra attenzione, rispondere in modo appropriato e non dobbiamo mai compiere ritorsioni contro qualsiasi individuo in relazione a un problema o a una preoccupazione sollevata in buona fede.

Prendiamo sul serio le denunce di ritorsioni. Tutte queste rivendicazioni saranno esaminate e, se comprovate, le ritorsioni saranno disciplinate fino al licenziamento. Se ritenete di essere stati oggetto di ritorsioni, dovete segnalare immediatamente tale azione alle Risorse Umane.

Applicazione del Codice

Ci assumiamo l'obbligo di indagare molto seriamente sulle segnalazioni di potenziali violazioni della legge, non conformità al Codice di condotta e alle Politiche aziendali di Illumina, conflitti di interesse e condotta non etica. La Società si impegna a indagare in modo imparziale su tutte le segnalazioni ove giustificato e a porre rimedio a tali violazioni in modo equo e coerente.

Collaborazione con le indagini

È politica di Illumina esaminare e, se necessario, indagare su tutte le accuse di violazioni sospette o note di tutte le leggi, normative, questo Codice e la politica aziendale applicabili. È responsabilità di ogni individuo coperto dal presente Codice collaborare pienamente con qualsiasi indagine condotta da o per conto di Illumina.

Siete tenuti a collaborare alle indagini:

- Fornire tempestivamente resoconti veritieri e documentazione pertinente in risposta alle domande dello sperimentatore e alle relative richieste di informazioni.
- Essere disponibili per le riunioni con le persone che conducono l'indagine.
- Mantenere la riservatezza dell'indagine, compresa la riservatezza dell'esistenza dell'indagine e di qualsiasi informazione trasmessa nel corso dell'indagine, a meno che non sia indicato dalle autorità legali.
- Conservazione di tutti i documenti e le informazioni pertinenti relativi all'indagine.

I dipendenti che non collaborano o che altrimenti impediscono un'indagine interna possono essere soggetti ad azioni disciplinari, fino al licenziamento. Collaborando con le indagini, si garantisce che Illumina continui a operare secondo gli standard più elevati.

- Se siete coinvolti in un'indagine, non dovete discutere l'indagine con altri, a meno che lo sperimentatore non dica esplicitamente altrimenti.
- Non subirai ritorsioni per la tua piena partecipazione a un'indagine.

APPENDICE

Solo le seguenti sezioni e sottosezioni del Codice sono considerate il codice di condotta ai fini degli standard di quotazione del NASDAQ o il codice di condotta per i funzionari senior ai sensi delle regole SEC:

- Conflitti di interesse
- Conformità alle leggi applicabili
- Segnalazione pubblica
- Gestione delle risorse aziendali
- Gestione delle informazioni aziendali riservate
- Gestione delle informazioni interne
- Segnalazione di potenziali violazioni

RIFERIMENTI

Le politiche e le procedure a cui si fa riferimento in questo Codice sono disponibili in SAP o tramite il Portale delle politiche e delle procedure aziendali [ICE](#) .

Politica anticorruzione (CP500.05)

Politica sulla privacy dei dipendenti (CP500.03)

Politica globale di revisione e approvazione dei contratti (CP500.09)

Politica sulla sicurezza globale (CP300.01)

Politica sulla gestione dei dati personali (documento n. 1000000057378)

Politica sulla privacy aziendale di Illumina (CP500.04)

Manuale del sistema di gestione della qualità Illumina (documento SAP n. 11204017)

Politica sull'insider trading (CP500.02)

Politica sulle interazioni con gli investitori (documento n. 1000000018465)

Codice di integrità per le interazioni con gli operatori sanitari e i funzionari pubblici (CP500.16)

Fornire e ricevere omaggi, doni e onorari aziendali (CP500.13)

Politica sulla qualità (documento n. 15028065)

Politica sull'autorità di firma (CP200.02)

