

illumina 行为 守则

illumina®

目录

引言	3	员工	26
» 本《守则》的适用人群		» 反歧视	
» 应遵循的一般原则		» 反骚扰	
» 《守则》的监督			
» 经理和主管的职责		工作场所环境、健康和安全	29
我们如何开展业务	6	Illumina 致力于保护隐私	30
» 利益冲突		其他责任	31
» 守法		» 报告潜在的违规或疑虑	
» 贿赂和腐败		» 防止报复	
» 与医疗保健专业人员和组织的关系		» 《守则》的执行	
» 公开报告		» 配合调查	
» 公平竞争		附录	33
» 商业情报		参考	33
» 营销和销售陈述			
» Illumina 致力于人权			
» 与供应商合作			
» 国际贸易合规			
产品质量与安全	19		
企业社会责任	19		
» 环境可持续性			
» 政府互动与政治活动			
处理公司资产和信息	21		
» 公司资产和资源			
» 机密信息			
处理内幕信息	23		
公司的对外传播	24		
» 投资和金融界			
» 与媒体接触			
» 社交媒体			

引言

在 Illumina，我们有幸能深刻影响许多人的生活。患者把医疗和健康决策托付给我们，客户相信我们能推动他们的研究和声誉，而员工与合作伙伴把他们的生计托付给我们。这种信任是经过多年艰辛工作赢得的。我们每天都在努力保持这种信任。为此，我们承诺在一切工作中按最高标准运作。

Illumina 承诺按照所有适用的法律法规和最高道德标准开展业务。基于这一承诺，董事会通过了本《行为守则》，它适用于我们的所有员工、顾问、临时工、高管和董事会成员，而不论其所处的地点、资历级别、业务部门、职能或地区。

《守则》旨在促进诚实和道德行为，遵守适用的法律和法规，并确保我们的商业利益得到保护，包括公司资产和信息。《守则》没有概述每一项适用的法律或条例，没有也无法涉及必须做出道德决定的所有事项或情景，而是规定了商业行为的主要指导原则，是在 Illumina 工作或与合作的任何人都应该遵循的。

请仔细阅读《守则》，熟悉其规定。您有责任理解《守则》及其如何影响您的日常活动。如果有疑问，您有义务寻找答案。

如果您发现有人违反本《守则》、Illumina 政策或适用法律，要坚持要求解决问题，并在内部举报问题，以便采取措施和后续行动。

遵循《Illumina 行为守则》是我们的共同责任——从我的办公室开始，延伸到我们每个人。我们携手共进，致力于打造一家展现 Illumina 及其人员、实践和宗旨最佳风采的公司。

本《守则》的适用人群

本《守则》适用于我们的所有员工、顾问、临时工、高管和董事会成员，而不论其所处的地点、资历级别、业务部门、职能或区域（在本《守则》中，除另有说明外，全部称为“人员”）。

供应商和业务伙伴是公司的延伸。他们在为公司工作时，必须遵守本《守则》的精神，以及任何适用的合同条款。

应遵循的一般原则

始终遵循这些原则，确保您帮助公司秉持最高道德标准：

完全遵守所有适用的法律。对一项行动的合法性有怀疑时，应在继续行动之前寻求建议。

了解本《守则》中包含的信息。您应该遵守本《守则》，以及适用于您工作职责的所有政策和程序。

及时完成所有指派给您的培训活动。

立即向您的主管、人力资源部或法律部报告可能违反法律、法规、公司政策或本《守则》的任何疑虑，电子邮件是：compliance@illumina.com。也可通过[内部人员网站公司合规首页](#)上的匿名热线链接，通过合规与欺诈预防热线，在网上匿名报告相关疑虑。该网站提供用来报告疑虑的全球免费电话号码。

回应调查或审计时，始终配合并告知全部实情。决不能为了应对调查或在预期会有调查时涂改或销毁记录。

《守则》的监督

我们成立了一个合规委员会来指导和监督我们的合规活动，包括本《守则》的实施。合规委员会由高管组成，其中包括首席合规官。

经理和主管的职责

如果您处于管理他人的职位，您还有以下职责：

- 以身作则。经理应该是体现道德商业行为最高标准的典范。
- 帮助营造一个良好的工作环境，注重建立关系，认可道德行为，重视相互尊重和坦诚沟通。
- 成为他人的资源。向您的团队传达本《守则》及我们的政策和程序如何适用于他们的日常工作以及对他们有哪些要求。
- 积极主动。寻找机会与其他人讨论并妥善解决问题和富于挑战的情景。
- 营造一个良好的环境，使人人都能轻松地提出问题并报告有可能违反法律、本《守则》或公司政策和程序的行为。决不对那些善意提出问题或疑虑的人进行报复。

- 决不要求或迫使任何人做您自己也被禁止的事情。
- 注意您的权限范围，不要采取任何超过权限的行动。仅在允许的情况下放权，切勿向任何您认为可能会从事非法或不道德行为的个人下放权限。

经理，指的是 Illumina 的所有主管人员，是 Illumina 员工报告实际或涉嫌合规问题不可或缺的联络点。经理还负责监控其下属的情况。

作为经理，如果您注意到可能违反法律、公司政策和程序或本《守则》的行为，您有责任在四十八(48)小时内将合规问题传达给首席合规官或合规部的其他高级成员。





我们如何开展业务

在我们开展业务的过程中，我们每一个人每天都有责任在我们所做的每一件事情中，秉持最高标准，坚持我们的核心价值观。

利益冲突

当员工采取的行动或建立的关系有悖公司利益，或干扰其履行职责时的表现或独立判断时，就会产生利益冲突。未经合规部根据公司的利益冲突披露和评估流程（“利益冲突流程”）进行的事先审查和批准，员工及其直系亲属不得采取可能会导致利益冲突的任何行动，也不得建立任何可能会导致利益冲突的关系。实际的利益冲突需要得到首席合规官的豁免。

虽然无法列出所有能想到的冲突，下面列举一些常见情景的例子。

不当个人利益

当您或您的家庭成员，或与您有私人关系的人，由于您在公司的职位而获得不当个人利益时，就会发生利益冲突。为防止此类冲突，您应避免从任何与公司做生意或寻求与公司做生意的个人或实体（例如供应商、顾问、业务伙伴、分销商和客户）那里获取任何礼物、付款、酬劳、贷款、个人义务的担保或其他重大利益。在任何情况下，您都不得利用公司财产、信息或您在公司所处职位的影响力来谋取不当私利。

个人关系

您和竞争对手的雇员之间，或者您和一家与公司做生意的实体的雇员之间的某些个人关系，如近亲关系或亲密关系，可能会产生实际或疑似的利益冲突。如果您所处的关系可能构成实际或疑似的利益冲突，则您有责任及时向您的主管和人力资源部汇报，并由合规部根据公司的利益冲突流程进行审查和批准。

在其他企业拥有的财务利益或雇用利益

您不得与其他企业建立损害或可能损害您对公司的忠诚或客观性的雇佣、顾问或其他财务关系。例如，您不得以顾问身份受雇或受聘于一个与公司有竞争关系的企业或公司。如果您在公司参与某项业务的存留决策，那么您也不得受雇于与公司有该业务往来的企业或公司，或为该企业或公司提供顾问服务，或在该企业或公司拥有利益。

报告潜在的利益冲突

您应该运用良好的判断力，判定您是否正面临潜在的利益冲突，或其他人是否可能会认为有利益冲突之嫌。如果您处于这种境地，则应立即向您的主管和人力资源部披露，并由合规部根据公司的利益冲突流程进行审查和批准。

豁免实际的利益冲突

所有实际的利益冲突都需要得到首席合规官的豁免。只有公司董事会的提名与公司治理委员会才能对公司的指定高管和董事会成员豁免本《守则》的利益冲突规定。

我们的责任

- 商业决策应始终符合公司的最佳利益。
- 如果您在公司任职期间获得有关商务机会或投资机会的信息，切勿利用该机会谋取个人好处。
- 当您知道供应商或其他业务伙伴是由您的家庭成员所有或管理的时候，在聘用他们或将业务派发他们之前，始终要遵循公司的采购政策和流程，并由合规部进行审查和批准。家庭成员包括配偶、子女、父母、姻亲、兄弟姐妹以及那些住在您家里的人。
- 在公司任职期间，员工接受任何有待执行的外部工作之前，都应始终事先获得主管和人力资源部的批准。如果第二职业可能导致利益冲突，您还必须获取合规部的审查和批准。
- 向合规部披露您在公司供应商或其他业务伙伴那里所持的任何所有者权益，除非该所有权是通过上市公司的股票获得的。
- 不要索取任何个人礼物、恩惠、娱乐或服务。
- 决不允许收受供应商、客户或其他业务伙伴的现金或现金等价物等礼物，如礼品卡。
- 参与任何外部委员会、董事会、科学顾问委员会或理事会之前，应取得主管、人力资源部与合规部的批准。根据公司的《公司治理指引》，在外部董事会任职也可能需要首席执行官批准。
- 如果您认为您可能有利益冲突，或您的处境可能被视为存在利益冲突，应立即向您的主管和人力资源部报告，并由合规部按照利益冲突流程进行审查和批准。

其他资源

访问：

[利益冲突内部人员页面](#)

参考：

《提供和接受商业礼遇、礼品和酬金政策》

《公司治理指引》，可在此访问：

www.illumina.com

如有疑问，请发送到：

compliance@illumina.com

守法

您必需奉行道德高标准，完全遵守所有适用法律法规的精神和字面意义。在处理往往与政府交易相关的特殊要求时，或者在与监管我们业务所在地市场的政府官员、代表或机构打交道时，您都必须遵守这些标准。在法律或法规不明确或者似乎与另一项法律或本《守则》的任何条款或公司其他政策或程序相抵触时，您应该要求您的主管作出澄清。如果您的主管无法协助，则应该要求法律部门作出澄清。

贿赂和腐败

我们禁止任何形式的贿赂和腐败，包括在世界任何地方直接或间接给予、提议、接受或授权贿赂。我们遵守每个业务所在国的反腐败法律。这包括禁止贿赂政府官员和雇员以及商业组织雇员的法律。

我们不向政府官员、医疗保健专业人员或任何其他人行贿。世界各地的公司员工、分销商、代理商、销售渠道伙伴或其他代表不得直接或间接向任何其他个人或组织提议、许诺、支付、给予或授权给予任何财务利益、其他好处或任何有价值物，以便对收受者施加不当影响，诱使收受者违背其职责，为公司获得不当优势，或不当奖赏收受者过去的行为。

我们期望所有业务伙伴（如分销商、代理商、销售渠道伙伴和顾问）在代表我们行事时秉持相同的标准。凡是不允许我们自己做的事，均不得通过第三方进行。

我们的责任

- 不要给予或接受贿赂、回扣或任何其他形式的不正当支付，包括现金、礼物或任何其他有价值物。
- 在向政府官员或医疗保健专业人员提供任何有价值物之前，请谨慎行事，并确保遵守所有适用的公司政策和当地法律。
- 在选择业务伙伴时，应考虑我们的反贿赂政策和程序，并监控他们的行为。



与医疗保健专业人员和组织的关系

我们开展业务的许多国家都有法律法规禁止或监管对医疗保健专业人员（例如医生、临床实验室主任）和医疗保健组织（例如医院、临床测试实验室）的某些支付、捐赠以及关系。我们的政策是遵守所有这些法律法规。与医疗保健专业人员或医疗保健组织互动的所有人员都必需熟悉并遵守这些法律法规以及我们的政策。

我们的责任

- 熟悉各类管限您与医疗保健专业人员和组织之互动的有关法律、法规以及公司政策和程序。
- 切勿要求第三方从事会违反公司政策的活动。
- 遵守所有记录保存要求和财务控制。
- 代表我们开展业务的人员或第三方如有任何涉嫌违反本政策的行为，请及时向您的主管或合规部报告。

其他资源

访问：

[Illumina 内部人员网站合规计划首页](#)

参考：

[《与医疗保健专业人员和政府官员互动的诚信守则》](#)

医患关系

我们尊重患者与医疗保健提供者之间存在的关系、合作及信任。我们希望医疗保健提供者行事正直诚实，将患者的福利置于其个人、专业或机构的利益之上。医疗保健提供者在使用 Illumina 的服务和产品时，应完全基于患者医疗需求的考虑。我们与医疗保健提供者的接触不会有损医患关系诚信。

临床研究

我们按照所有适用的法律、法规和标准设计和开展临床研究。我们遵守 ICH E6《临床试验管理规范》(GCP) 中列出的原则。该规范是设计、开展、记录和报告涉及人类受试者或数据的试验所应遵循的国际伦理和科学质量标准。

患者权益

我们寻求与个人患者和代表患者的团体（“患者权益团体”）进行有意义的接触，以便为基因组学临床应用的积极影响建立证据并进行倡导。为达成这一目标，我们的接触基于四个支柱：

- 共同目的：患者权益处在我们的科技与患者的交汇点上。我们的目标是在我们的内部团队、外部利益相关者和患者体验之间创造一个相互理解的环境。通过转化患者体验，我们发展共同的伦理基础，来改善基因组学的普及。
- 患者和患者权益团体的自主权：我们尊重患者自主做出医疗保健决定的权利，我们支持他们的独立代理人这样做。
- 透明度：我们与患者和患者权益团体的互动是公开和诚实的。
- 连续性：我们重视与患者和患者权益团体的长期合作。我们合作发展有助于构建个人和组织韧性的项目。我们致力于在患者体验的基础上构建行动和信任的关系。

其他资源

访问：

[Illumina 内部人员网站合规计划首页](#)

参考：

《与医疗保健专业人员和政府官员互动的诚信守则》



公开报告

准确的信息对公司做出明智的商业决策至关重要，而对外则便于客户、投资者和政府对公司做出准确评估。为此，我们要求公司的所有账簿和记录都做到公允、准确、及时、完整和易懂。

这要求我们保持会计和内部控制系统的完整性，所有交易都有效、准确、完整和有据可查，并及时记录在公司的账簿中。我们向证券交易委员会备案或提交的报告和文件以及公司的其他公开传播材料应包括全面、公允、准确、及时和易懂的披露信息。所有人员都有责任尽最大努力确保公司达到这些要求。

我们的责任

- 在为公司制作任何记录或报告时，始终都应实事求是。这要求所有陈述都真实完整，决不能误导或作出不恰当的暗示。
- 公司的所有记录和报告都必须准确反映深层交易或事件的真相。决不能记录虚假的销售或发货，少报或多报已知的负债和资产，或者递延记录应该计入费用的项目。
- 所有财务记录必须符合公认的会计原则和公司的内部控制制度。
- 实施恰当的内部控制，包括不同工作职责的适当隔离，监控异常项目或活动的业务流程，限制和控制对公司资源的获取。
- 报告已知或怀疑的欺诈、非法或不道德的活动，例如误用或盗窃资金、财务交易报告方面的不当行为、伪造或篡改文件、滥用公司机密信息。
- 只签署您有权签署以及您认为准确的文件，包括合同在内。
- 如果对保留文件或销毁记录的恰当性有任何怀疑，请联系法律部门。

其他资源

访问：

[Illumina 内部人员网站合规计划首页](#)

参考：

[《反贿赂和反腐败政策》](#)

公平竞争

我们力求在公允诚实的市场上开展竞争并取得成功。我们不与第三方进行不道德、不公平或非法的沟通。我们始终公允对待客户、供应商、竞争对手和雇员。我们不会通过操纵、隐瞒、滥用享有特权的信息、虚假陈述或任何其他不公允的交易行为而不公平地占任何人的便宜。我们不与任何第三方达成正式或非正式协议，参与任何反竞争行为，包括合谋定价或分割客户、供应商或市场。

我们遵守所有与竞争、反垄断和第三方商业信息的收集相关的法律。

为了促进公平诚实竞争，您应该尽量少和竞争对手接触，并始终避免敏感话题，包括与公司与他人之间的竞争有关的话题。

我们的责任

- 不要与竞争对手达成任何正式或非正式的安排、谅解或协议，合谋定价、轮流或分配投标、对比投标、抵制某家供应商或客户，或分配产量、销售区域、产品、客户或供应商。
- 分销商、销售代理和其他销售渠道伙伴之间分配销售区域、产品或客户之前，请咨询法律部门。
- 不要与竞争对手交换任何可能会改变竞争对手在市场上的行为方式的信息。
- 不要与第三方进行任何可能被视为限制竞争的谈话。如果有人说起此类话题，您应退出会议，并向适当的主管或管理层成员报告此事。
- 与客户、分销商、销售代理和其他销售渠道伙伴以及供应商的协议，凡规定了产品的转售价格、限制客户销售产品的权利，或者以同意购买其他 Illumina 产品作为产品销售条件的，均应要求法律部门审核这些协议。
- 要求法律部门审核您提议就相同产品向互相竞争的不同客户收取不同价格的情况。

其他资源

访问：

[Illumina 内部人员网站法律部首页](#)

参考：

[《全球合同政策》](#)

[《签名权限政策》](#)

商业情报

Illumina 严禁员工为获取第三方商业信息而从事欺诈、不实陈述、欺骗或类似活动。接受或以其他方式获取任何此类信息时应小心谨慎。您应该知晓并信任信息来源，并确保所提供的信息并非专有信息，且不受商业秘密法律或保密协议的保护。

我们的责任

- 仅通过合法道德手段获取第三方的信息；不要为了获取此类信息而参与欺诈、不实陈述或其他类似活动。
- 独立核实第三方关于其恰当获取商业情报的任何表述，且该等表述不受保密义务的制约。
- 尊重其他人为前雇主的敏感信息保密的义务，包括先前为竞争对手工作的现任雇员。
- 对任何根据保密义务收到的商业情报进行保密。

营销和销售陈述

我们就产品作出的陈述必须真实准确。我们向客户（包括参与提供医疗保健服务的客户）提供的关于我们产品的所有信息，都必须符合适用的标签，并符合当地法律和监管要求。

我们的责任

- 公允、如实、准确地作出有关产品和服务的声明。
仅推广其批准的用途。
- 不要在任何广告、营销材料、销售材料或任何演示中，通过陈述或疏忽，造成任何误导性印象。
- 不要夸大我们产品的功效，不要对产品的相关风险轻描淡写或尽量少提，也不要对竞争对手的产品或服务进行虚假或非法的表述或比较。
- 所有广告和推广材料都必须遵循我们的广告和推广材料准则和政策。
- 不要使用尚未按公司政策和程序加以适当审核与批准的讯息或营销材料。

其他资源

访问：

[Illumina 内部人员网站法律部首页](#)



Illumina 致力于人权

Illumina 承诺尊重人权，以尊严和尊重对待每一个人，并希望其业务伙伴也能做到这一点。

Illumina 认识到只有政府才有权成为国际协议的缔约方并受其约束，因此尊重“国际人权法案”（即《联合国世界人权宣言》、《公民及政治权利国际公约》、《经济、社会及文化权利国际公约》）、国际劳工组织《关于工作中的基本原则和权利宣言》以及《联合国企业与人权指导原则》中包含的基本原则。作为联合国全球契约组织的一员，Illumina 致力于将这些原则融入到我们的策略、文化和运营以及我们与业务伙伴的关系中。

Illumina 人权政策的主要承诺包括：道德商业行为；隐私保护；供应商行为守则；安全工作场所；行使结社自由的权利；消除童工、强迫劳工和人口贩运；机会平等和禁止歧视以及公平的工资和工作时间。

其他资源

联络道德与人权团队：

HumanRights@illumina.com

参考：

[Illumina 致力于人权](#)

消除童工、强迫劳工和人口贩运

- Illumina 谴责一切形式的剥削儿童行为。
- Illumina 不会使用童工，并支持消除剥削童工的现象。
- Illumina 支持消除一切形式的强迫劳工、抵债劳工、契约劳工、非自愿监狱劳工和人口贩运。
- Illumina 绝不会在明知供应商、承包商、供货商、渠道合作伙伴、业务合作伙伴等任用童工、强迫劳工或奴工的情况下使用他们，也不会容忍此类做法。

机会平等和禁止歧视

- Illumina 支持在就业方面消除歧视性做法。
- 我们致力于公平对待和尊重所有员工。
- 我们致力于在工作场所和业务运营的各个方面促进机会平等和多元化。
- 我们将依据个人的长处、资质和能力为其提供就业和晋升机会，不会容忍歧视行为。
- 我们的政策禁止基于种族、原籍国、祖籍、肤色、族裔、公民身份、年龄、生物性别、性取向、怀孕和相关身体状况、婚姻状况、社会性别、性别认同和性别表达、宗教、信仰、身体或精神残疾、医疗状况、遗传信息、军人或退伍军人身份以及任何其他受适用法律保护的身份实施歧视。
- 我们对多元化、包容和公平的承诺是我们公司文化的核心，通过我们的《Illumina 供应商多元化计划》和我们的《赠予指引》，经由我们的员工队伍，延伸到我们的供应链、公益事业和社区。

安全工作场所

- Illumina 维持一个健康、安全和高效的工作环境，力求通过我们的企业运营营造一种关爱文化。
- 我们的伤病预防计划以及环境健康和安全管理 (EHS) 管理体系政策主动管理风险并让员工参与其中。
- 我们致力于创造一个没有任何形式的暴力和骚扰来威胁、恐吓或胁迫他人的工作环境。



与供应商合作

公司与那些和我们同样致力于履行所有法律和道德义务的供应商、厂商和其他第三方建立关系。我们不会明知故犯地与雇用未到法定年龄的人、雇用强迫劳工或使用体罚来惩罚雇员的供应商开展业务，而不考虑此类做法是否为适用法律所允许。我们将优先考虑那些主动积极促进员工的继续教育和进修并提供平等就业机会的有竞争力的供应商。我们要求供应商遵守《供应商行为守则：Illumina 供应商、承包商及顾问诚信指南》中包含的行为标准。

我们的责任

- 以适当的书面合同记录所有供应商关系。
- 与所有供应商讨论我们的《守则》以及我们对合法道德行为的期望。选择业务伙伴时要执行尽职调查，确保他们符合我们的标准。
- 警惕任何第三方违反法律或道德要求的迹象，包括当地环境法、就业法和安全法。供应商应遵守 Illumina 的人权政策，包括维护国际人权和劳工规范。
- 尊重和保护供应商的机密专有信息。
- 供应商应遵守 Illumina 的《供应商行为守则》，因为我们寻求与致力于可持续发展、公平和负责任的业务伙伴合作。

其他资源

参考：
[《全球合同政策》](#)

国际贸易合规

许多法律和法规管辖跨境贸易，包括旨在确保交易不涉及被限制的产品、不被用于洗钱或不涉及被制裁国家或个人的法律和法规。其他法律禁止公司配合未经批准的抵制。我们承诺遵守所有适用的法律和法规。

我们的责任

- 必要时寻求贸易合规部的指导，确保产品的国际运输、软件和源代码的共享和/或传输以及服务的交付符合进出口法律。
- 在需要时取得进出口执照和许可证。
- 维护规定的进出口和海关记录。
- 了解客户和其他与我们打交道的业务伙伴，并确保我们不会与任何受制裁方或禁运国家打交道，除非获得授权。
- 为帮助预防和侦查洗钱和恐怖分子筹集资金，应留意任何可疑的支付，其中可包括现金或等价物（当支票是常规支付方式时）；从个人账户而不是公司账户作出支付；以及资金来自与客户或业务伙伴没有合理关系的金融机构或第三方。
- 确定任何被禁止或应予处罚的抵制请求，并寻求贸易合规部有关如何应对的指导。



产品质量与安全

我们有法律和道德义务确保我们的产品在整个生命周期内安全可靠。客户和患者的安全和福祉是重中之重。我们确保我们的产品符合适用的法律、法规和标准。

我们的责任

- 对我们的产品及其供应链、安装和服务的质量和安全性保持警惕。
- 始终如一地交付符合客户和适用要求的产品和服务，并根据《Illumina 质量政策》和《质量手册》的规定确定改进措施。
- 如果您听到有关产品质量或安全的投诉和疑虑，或因使用我们的产品和服务而导致的潜在不良事件，请立即向techsupport@illumina.com报告。

企业社会责任

在 Illumina，我们以基因组学的力量为动力，主动积极地影响世界，为所有人塑造一个更可持续、更公平的未来。Illumina 的企业社会责任愿景是通过为患者、我们的社区、我们的员工和我们的星球提供支持，来加深我们对人类健康的影响。

我们的企业社会责任工作优先围绕最重要的环境、社会和治理 (ESG) 主题开展行动，为我们的业务、利益相关者和星球带来最大的积极影响。

我们围绕以下重点领域组织 ESG 策略：加速基因组学的普及、培养我们的员工、整合可持续发展以及以负责任的方式开展运营。

环境可持续性

我们致力于将环境管理融入我们的运营结构中。人类健康与环境健康息息相关，将我们的使命与我们负责任及可持续运营的承诺联系在一起。我们的环境可持续做法优先考虑应对气候变化，并在我们的设施、产品和整个价值链中实施可持续解决方案。我们致力于符合或高于适用的环境法律法规要求，并持续改善我们的环境绩效。

其他资源

参考：

《质量政策》
《Illumina 质量管理体系手册》

其他资源

《企业社会责任政策》
《EHS 管理系统政策》
《气候变化立场声明》
《企业社会责任网页》

我们的责任

- 了解并遵守所有适用的环境法律、法规、公司政策和程序。
- 通过保护自然资源、减少温室气体排放、重复利用和回收材料以及尽量减少和消除浪费，来尊重和保护环境。
- 在新产品、流程和设施的开发和设计过程中加强可持续性。
- 在我们的整个价值链中确定并管理环境风险和机会。



政府互动与政治活动

我们致力于按照最高道德标准和所有适用法律与政府、政府机构和公职人员打交道。

我们尊重个人自愿参与政治进程的权利；然而，您必须始终明确一点：您的观点和行动只代表您自己，而不代表公司。不要用公司资源来支持您个人选择的政治党派、事业或候选人。

其他资源

参考：

[《反贿赂和反腐败政策》](#)

我们的责任

- 凡是代表公司进行的任何游说活动、政治接触或政府接触都必须与政府事务部门协调。
- 在让公司承诺任何企业政治支出 (包括向政界人士或政治组织捐赠产品、服务、交通工具或设施) 之前, 应获得政府事务部门的事先批准。
- 担任或竞选政治职务不得与您在公司的职责产生利益冲突或给人造成这种印象。
- 在表达个人政治观点或参与政治活动时, 您必须清楚地表明您并非代表公司行事。
- 切勿向同事施压, 要求其向任何政治候选人、政党或政治活动捐款, 支持或反对任何政治候选人、政党或政治活动。
- 切勿以不当影响他人或为公司获取不恰当优势为意图做出政治或慈善捐献。

处理公司资产和信息

我们所有人都有义务保护公司的资产 (包括信息), 并确保其有效使用。公司资产和信息只能用于公司的正当业务目的。

公司资产和资源

所有人员都有责任运用良好的判断力来确保我们的资产不会遭受损失、遭到盗窃、滥用或浪费。公司资产包括但不限于公司发放的移动设备、笔记本电脑或台式电脑、公司商机、财务资源、实体设施和设备、邮件和 ERP 系统等应用程序、知识产权、我们的机密信息、我们客户和业务伙伴的信息、我们的文件和文档, 以及库存、电脑网络和物料。由于数据隐私和安全问题, 您必须特别小心便携式电子设备, 如笔记本电脑和移动设备。

用公司提供的技术资源创建、访问、传输或存储的信息, 如电子邮件、电脑文件、电话消息或浏览记录中的网站, 皆为公司资源和资产。在法律允许的范围内, 我们可以随时访问、监控或检查任何公司资源、资产和财产, 而无需事先批准、知情或您的同意。这包括监控和检索在公司电子设备、电脑设备、应用程序和系统上存储或传输的信息。

其他资源

参考:

[《全球安全政策》](#)

[《允许使用方法政策》](#)

我们的责任

- 仅将公司资产、资源和财产用于正当的业务目的。
- 立即报告您对盗窃、侵占、误用或挪用公司财产的任何怀疑。
- 在不会对生产力或工作环境造成负面影响的前提下，允许个人有限使用公司提供的信息技术资源（即公司发的笔记本电脑和/或手机）。
- 公司的其他资产、资源和财产仅限于业务用途（即相机、家具、设备等）。

机密信息

我们的机密专有信息是公司的宝贵资产。除非为了恰当履行您在公司的职责，否则您不得使用或向他人提供公司或我们业务伙伴（包括供应商、客户和其他业务伙伴）的商业秘密或机密信息。举例而言，机密信息包括外人不知道的信息，或过早披露会对竞争对手有利或对公司不利的信息。

公司机密信息包括但不限于：商业计划，公司财务信息，包括专利和商业秘密在内的知识产权，销售和利润数字，定价，新产品或营销计划，研发理念，制造流程，有关潜在收购、资产剥离和投资的信息，员工档案和薪酬数据，以及第三方秘密交给我们的信息。

我们每个人都必须保护我们的机密信息。这意味着要确保机密信息不被公司外部的实体获取，在公司内部仅限于需要知道信息来完成本职工作的人访问机密信息，并避免在公共区域讨论机密信息，包括不与市场调研公司分享公司信息。

对公司机密信息的保密义务是持续的，甚至到雇佣关系结束后也仍延续。

其他资源

参考：

[《全球安全政策》](#)

访问：

[Illumina 内部人员网站法律部首页](#)

我们的责任

- 仅出于正当的业务目的使用和披露机密信息。
- 切勿将机密信息留在传真机或打印机上无人看管。
- 避免在其他人在无意中听到的地方讨论机密信息。
- 使用我们指定的信息技术资源存储所有机密信息。
- 在包含机密信息的文件上标记清晰显著的机密声明。
- 机密信息不使用时要安全保管，不要将其留在您的办公桌上。

处理内幕信息

非公开信息不得用于谋取私利，包括交易我们的股票或其他公司的股票。当您掌握任何公司的重要非公开信息时，您被禁止交易该公司的证券。

您还被禁止“泄密”。这是指在向普通投资者公开信息之前，向其他人传递重大非公开信息，而这些人此后可能会买入或卖出证券。

如果理性的投资者很有可能会发觉信息在决定是买入、卖出或持有股票时有用，则该信息就属“重大”信息。这可包括有关收购、财务结果、管理层变动的信息，以及有关公司财务绩效的信息。如果信息尚未公开披露，即属“非公开”信息。

我们的责任

- 当您掌握关于本公司或任何其他公司的重大非公开信息时，切勿买卖本公司股票或该等其他公司的股票。
- 不要在外部或内部与其他人员交流重大非公开信息，需要了解此类信息来履行其工作职责的情况除外。
- 小心不要参与“泄密”。即使谈话似乎很随意，也要确保不泄露公司或我们业务伙伴的机密信息。
- 在对信息是否属重大或非公开信息有疑问时，在咨询《内幕交易政策》中指定的内幕交易合规官之前，不要交易公司股票。

其他资源

参考：

[《内幕交易政策》](#)

公司的对外传播

为确保公司在向公众和媒体提供信息时作出明确而统一的表述，只有经授权的人员才能代表公司发言。

如果您没有得到明确授权，切勿在可能会公开的任何交流中给人以您代表公司发言的印象。

如果您收到关于公司活动、财务结果、商业计划或公众议题立场的查询，并且没有得到明确的授权来回应该查询，请将该查询请求转给公共关系部或投资者关系部（视具体情况而定）。

投资和金融界

只有首席执行官、首席财务官、投资者关系部或投资者关系部特别授权的其他人员可以与投资界（包括机构和零售投资者以及卖方分析师）进行交流。这是为了保护公司及其机密信息，以及遵守适用法律。

我们的责任

- 除非得到明确授权，否则不要出席投资界会议。
- 如果您正在参加会议、客户活动或有投资界人士出席的其他活动，那么您与投资界的互动应仅限于回答产品规格或技术相关问题。与产品定价、折扣或其他推广活动、产品上市时间、销售量或可能对公司产生财务影响的其他信息有关的其他问题，应严格限于 Illumina 以前公开宣布或以其他方式披露的信息。
- 除得到明确授权外，切勿公开分享公司机密信息。
- 将投资者或分析师提出的问题转交给投资者关系部。

其他资源

联络投资者
关系部，电子邮件：
ir@illumina.com

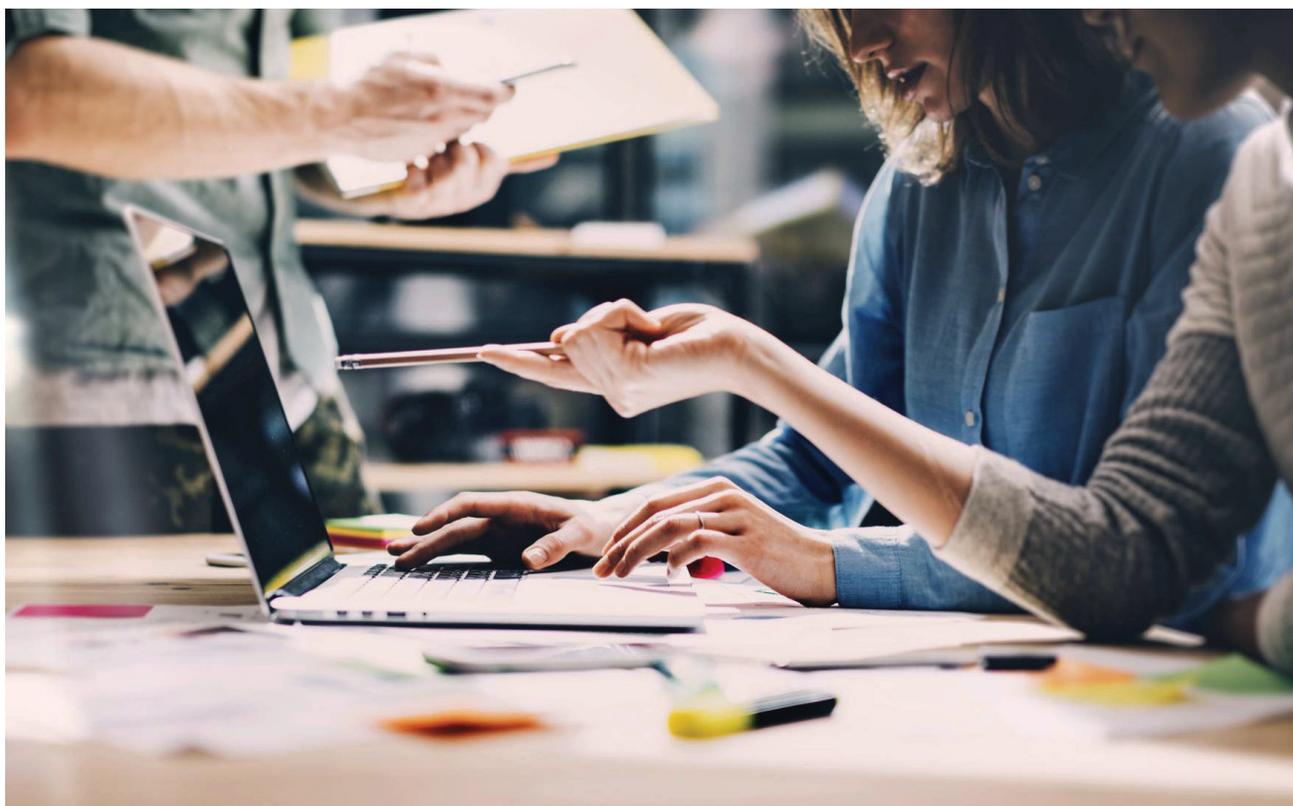
参考：
《投资者互动政策》

与媒体接触

只有公共关系部或通过公共关系部工作的员工可以与媒体成员沟通，包括行业贸易新闻、一般商业新闻、广播电台和电视新闻渠道、在线新闻渠道、特殊兴趣杂志和新闻博客。

我们的责任

- 当您代表公司发言时，在发表公开演讲、为专业期刊撰文或参与其他公共交流之前，要获得公共关系部的批准。
- 凡与媒体的互动都要提前通知公共关系部，在获得公共关系部批准之前不得与媒体互动。
- 将记者、博主或其他媒体从业人员提出的问题转给公共关系部。
- 将误述公司信息或包含不准确信息的任何文章告诉公共关系部。



社交媒体

在外部互动中，我们必须注意我们是否会被认定与公司有关联，并考虑任何陈述（特别是与我们的工作相关的陈述）可能会对公司形象造成何种影响。这在社交媒体背景下尤为重要，因为这种互动是快速的、动态的，可能会变得非常引人注目。沟通不慎会对我们的声誉造成显著风险。因此，只允许指定的人员代表公司在社交媒体上发帖。

我们的责任

- 以个人身份使用社交媒体时，不要给人以您代表公司发言的印象。
- 切勿分享或发布公司的机密信息或客户、供应商或其他业务伙伴的机密信息。
- 为公司开设新的社交媒体账户之前，应获得公共关系部的批准。
- 如果您被授权在公司的社交媒体账户上发帖，则您必须遵守公司的《社交媒体指引》，并接受过社交媒体培训。
- 如果您在社交媒体上看到可能会对公司造成潜在影响的事情，请告知公共关系和社交媒体部门。

员工

Illumina 的每个人都在基因组学的力量推动下，对世界产生积极影响。我们寻求机会。我们迎接挑战。我们孜孜不倦地推动基因组学和人类向前发展。

我们相信公平和归属感的力量。我们的环境帮助人们充分发挥潜能，明白在个人差异的推动下，自己有基于绩效获得成长和成功的平等机会。

我们努力营造一个创新工作场所，在满怀热情的员工推动下，发挥基因组学的变革力量。我们的文化以开放、协作、关爱和创新为动力。我们珍视员工每天带到工作中的广泛经验、才能和背景。我们认识到，在职场，背景多元化弥足珍贵。Illumina 专注于以有机而有计划的方式营造一种环境，使人人都能对我们的使命作出充分的贡献。

我们期望员工尊重同事。

员工不得采取可能威胁、霸凌、恐吓或伤害其他人的语言或身体行为。我们决不容忍工作场所的威胁或身体暴力。我们禁止工作场所的骚扰和歧视行为。

其他资源

联络公共
关系部 · 电子邮件：
pr@illumina.com

联络社交
媒体部 · 电子邮件：
socialmedia@illumina.com



反歧视

我们促进职场机会平等，认可并重视个人做出的贡献。我们承诺在雇用决策中提供公平和尊重的待遇以及平等机会。我们的同事和求职者有权得到尊重，并且只应基于他们的资格、所展现的技能和成就加以评估。

我们致力于公平对待和尊重所有员工，并在工作场所和我们业务的各个方面促进平等机会以及经验、才能和背景的多元化。Illumina 基于优点、资格和能力为求职者和员工提供就业和晋升机会。我们的政策禁止基于种族、原籍国、祖籍、肤色、族裔、公民身份、年龄、生物性别、性取向、怀孕和相关身体状况、婚姻状况、社会性别、性别认同和表达、宗教、信仰、身体或精神残疾、医疗状况、遗传信息、军人和退伍军人身份以及任何其他受适用法律保护的地位实施歧视。

我们认为，每个人都应该有机会在没有非法歧视的环境中工作。我们明白，公司的多元化会形成创造力和创新。严格禁止基于种族、原籍国、祖籍、肤色、族裔、公民身份、年龄、生物性别、性取向、怀孕和相关身体状况、婚姻状况、社会性别、性别认同和表达、宗教、信仰、身体或精神残疾、医疗状况、遗传信息、军人或退伍军人身份或任何其他受适用法律保护的标志实施歧视。

我们的责任

- 己所不欲·勿施于人。
- 如果您管理其他人·或者参与招聘和雇用·那么请审视自己的决定·确保只有客观的优点和业务考虑才是您的行动动力。
- 期望与您共事的其他人(包括公司外部的人)行事方式合乎我们对公平及平等机会的承诺。
- 如果您看到任何个人不遵守这项政策·请坦诚相告。

反骚扰

我们力求建立和维护专业的工作场所·免于恐吓、骚扰和虐待。禁止出于任何理由和依据进行骚扰。我们不会容忍骚扰、霸凌或破坏行为。凡是在工作场所制造令人生畏、令人反感、出言不逊或敌意氛围的行为·公司一律禁止。

骚扰的一种形式是性骚扰·可在以下情况发生:

- 同事提出约会、性恩惠或类似行动的要求·作为雇用的条件或雇用决策的依据。
- 不受欢迎的性挑逗、侮辱人的笑话或其他具有性性质的令人反感的言语或身体行为造成令人生畏、令人反感或充满敌意的工作环境。这可包括重复但不受欢迎的约会请求。

我们的责任

- 如果您看到或听到某位同事或工作中与您互动的其他个人行为不当·则应以明确而直接的方式向此人表达您的担忧·并且立即向人力资源部报告此事。
- 无论是口头还是书面·工作场所或现场活动均不宜出现黄色、种族性或其他冒犯性的笑话或言论。注意别人对您的笑话或言论作何反应。
- 不要发表不尊重特定种族、族裔、宗教、生物性别、社会性别、性别认同或其他受保护特征的言论。

其他资源

如果您有疑问或疑虑·请联系人力资源部。

参考:

[《员工手册》](#)

工作场所环境、健康和安

员工的健康安全以及环境保护是公司的头等大事。我们将遵守所有适用的健康、安全和环境法律法规。我们将持续努力，防止工作场所的伤病和环境排放。

其他资源

参考：

[《员工手册》](#)

我们的责任

- 主动评估和管理健康、安全和环境风险。
- 了解并遵守所有适用的健康、安全和环境方面的法律、法规、公司政策和程序。要求第三方和访客也这样做，并在必要时给予协助。
- 立即向您的主管或当地环境、健康和安全 (EHS) 部门代表报告工作中的任何伤病，以及可能会影响健康、安全或环境的任何其他问题 (例如不安全的工作条件、潜在的违规行为、不安全行为等)。
- 以安全和负责任的方式行事。
- 在开发和设计新的产品、流程和设施期间评估健康、安全和环境的影响。
- 不允许使用酒精、处方药、非处方药或任何其他致醉物干扰您的工作表现。如果您担心处方药或非处方药，请在开始工作之前，先和您的主管谈谈。
- 禁止携带枪支或其他武器进入工作场所。
- 在公司办公场所，始终清晰展示您的身份识别门禁卡，并在进入我们的工厂时，始终出示门禁卡。
- 完成并坚持环境、健康和安全教育。
- 努力减少危险废物，以安全、负责任的方式进行管理，遵守适用的法律法规。

Illumina 致力于保护隐私

保护个人数据的隐私是 Illumina 业务的基本原则。“个人数据”是指识别、涉及、描述、能够直接或间接与特定个人或家庭关联或合理相联的信息。与机密信息一样，个人数据需要特别关注。

Illumina 管理客户、员工、患者、业务伙伴和其他利益相关者的个人数据。维护我们所拥有的个人数据的安全性和隐私性，对于履行我们的法律和道德义务、维护我们作为一家值得利益相关者信赖的公司的声誉是不可或缺的。这包括遵守适用的隐私和数据保护法律，包括医疗隐私法，以及与客户、业务伙伴和其他利益相关者签订协议管辖个人数据的处理。

在我们的各项业务活动中，Illumina 致力于根据适用法律和以下基本隐私原则处理个人数据：

- 透明
- 负责任的管理
- 用途合乎道德
- 问责

您必须遵守公司有关收集、使用、转移、存储或处置个人数据的所有政策和程序。这有助于我们与客户建立信任和诚信的环境，并有助于确保公司遵守适用的数据隐私和保护法。

您的责任

先思考，正确行动

运用常识做出负责任的选择，保护您使用的个人数据。不要害怕挑战现状！

需要了解，有权共享

只与有正当业务需要来访问或使用个人数据的个人（包括其他 Illumina 员工）共享个人数据，并确保您有权共享个人数据。

最低限度的必要

只访问或共享完成当前业务任务所必需的最低数量的个人数据。如果可以限制使用或共享个人数据的数量，请这样做。

其他资源

参考 Illumina 的：

[隐私网页](#)

[内部人员网页](#)

[Illumina 内容引擎 \(ICE\)](#)

参考：

[隐私原则](#)

[《隐私策略》](#)

[《处理个人数据政策》](#)

[《信息（数据）保留政策》](#)

[《员工隐私政策》](#)

[《透明度报告》](#)

发现不对劲？如实反映！

如果您发现个人数据被滥用，收到隐私投诉，或者发现某些事情不对劲，请联系道德与隐私团队，电子邮件：privacy@illumina.com，以及 GIS 信息安全团队，电子邮件：infosec@illumina.com。

不断学习

不断更新您的培训。法规要求定期完成数据隐私和安全的培训。

报告潜在的违规或疑虑

其他责任

每个人都有责任及时报告任何违反适用法律或法规、本《守则》以及任何公司政策和程序的行为。一般而言，我们会竭尽所能为潜在违规行为的举报保密；但是，视具体情况而定，或许无法为举报人的身份保密。

您报告潜在违规行为有若干选择：

- 与您的经理或人力资源部交谈。经理和人力资源部人员，获悉某种行为可能违反法律、公司政策或程序或本《守则》后，有责任在四十八（48）小时内将合规问题传达给首席合规官或合规部的其他高级成员。
- 您可以通过电子邮件向合规部提交疑虑，电子邮件地址：compliance@illumina.com。
- 您可以将疑虑直接传达给首席合规官或公司合规部的其他高级成员。
- 您也可以通过第三方管理的合规和预防欺诈热线提交疑虑
 - » 通过网络渠道，通过[内部人员网站公司合规首页](#)上的匿名热线链接。
 - » 通过拨打该网站上列出的全球免费电话号码之一。

除非当地法律禁止，否则可通过合规和预防欺诈热线匿名举报。

人人都有义务举报违规行为。 明知有违规行为而不举报可能会导致纪律处分，重则解雇。

防止报复

为了确保遵守法律和建立信任，我们必须坦诚听取我们的人员提请我们注意的问题，做出适当回应，决不能对善意提出问题或疑虑的个人实施报复。

我们严肃对待报复指控。所有此类指控都将受到调查，一经证实，报复者将受到纪律处分，重则解雇。如果您认为您遭到了报复，您应该立即向人力资源部门报告这种行为。

《守则》的执行

我们非常重视对潜在违法行为、不遵守 Illumina 的《行为守则》和公司政策、利益冲突和不道德行为的举报开展调查的义务。公司致力于在必要时对所有此类举报开展公正的调查，并以公平一致的方式补救任何此类违规行为。

配合调查

Illumina 的政策是审查所有涉嫌或已知违反所有适用法律、法规、本《守则》和公司政策的指控并在必要时开展调查。适用本《守则》的每个人都有责任全力配合由 Illumina 或其代表开展的任何调查。您应通过以下方式配合调查：

- 及时提供真实的陈述和相关文件资料，以此回应调查员的提问和索取相关信息的要求。
- 随时与开展调查的人会面。
- 维护调查的机密性，包括对调查的存在和调查过程中传递的任何信息进行保密，除非有法律机构的指示。
- 保存与调查有关的所有相关文件和信息。

未能配合调查或以其他方式阻碍内部调查的员工可能会受到纪律处分，重则解雇。您通过配合调查，确保 Illumina 继续按最高标准营运。

- 如果您被卷入某项调查，则您不应该和其他人讨论该调查，除非调查员明确表示可以讨论。
- 您不会因为全面参与调查而遭到报复。

附录

就纳斯达克的上市标准或美国证监会规则所指的高管行为守则而言，只有本《守则》的以下章节被视为行为守则：

- 利益冲突
- 遵守适用法律
- 公开报告
- 处理公司资产
- 处理公司机密信息
- 处理内幕信息
- 报告潜在违规行为

参考

本《守则》中引用的政策和程序可在 SAP 中或经由[ICE 公司政策和程序门户](#)获得。

《允许使用政策》(300.05)

《反贿赂和反腐败政策》(CP500.05)

《员工隐私政策》(CP500.03)

《全球合同审查与批准政策》(CP500.09)

《全球安全政策》(CP300.01)

《处理个人数据政策》(文件编号1000000057378)

《Illumina 公司隐私政策》(CP500.04)

《Illumina 质量管理体系手册》(SAP 文件编号11204017)

《内幕交易政策》(CP500.02)

《投资者互动政策》(文件编号 1000000018465)

《与医疗保健专业人员和政府官员互动的诚信守则》(CP500.16)

《提供和接受商业礼遇、礼品和酬金》(CP500.13)

《质量政策》(文件编号 15028065)

《签名授权政策》(CP200.02)

