

TABELA DE CONTEÚDO

3	Introdução	20	Manuseio de informações privilegiadas
	Quem está coberto por este Código	21	Comunicações fora de a empresa
	Princípios gerais a seguir		Comunidade financeira e de investimento envolvida com a mídia
	Supervisão do Código		Mídia social
	Responsabilidades dos gerentes e supervisores	23	Nosso pessoal
6	Como conduzimos os negócios		Antidiscriminação
	Conflitos de interesses		Antiassédio
	Conformidade com a lei	25	Saúde, segurança e meio ambiente no local de trabalho
	Suborno e corrupção	26	Privacidade do funcionário, cliente e paciente
	Relações com profissionais e organizações de saúde	27	Recursos adicionais
	Relatórios públicos		Denúncia de possíveis violações ou preocupações que previnem retaliação
	Concorrência justa		Aplicação do Código
	Inteligência de negócios		Cooperando com Investigações
	Reivindicações de marketing e vendas	29	Apêndice
	Compromisso da Illumina com os direitos humanos trabalhando com fornecedores	30	Referências
	Conformidade comercial internacional		
17	Qualidade e segurança do produto		
17	Comunidade		
	Sustentabilidade ambiental		
	Interações governamentais e Atividade política		
18	Manuseio de ativos e informações da empresa		
	Informações confidenciais de recursos e ativos da empresa		

Para versões traduzidas do Código, visite este [site](#) .

INTRODUÇÃO

Na Illumina, temos o privilégio de impactar profundamente a vida de muitas pessoas. Os pacientes confiam em suas decisões médicas e de saúde para nós, nossos clientes confiam em nós para impulsionar suas pesquisas e reputações, e os funcionários e parceiros confiam em nós seus meios de subsistência. Essa confiança foi conquistada por muitos anos de trabalho árduo. Trabalhamos arduamente todos os dias para manter essa confiança. Para isso, temos o compromisso de operar com os mais altos padrões em tudo o que fazemos.

A Illumina está comprometida em conduzir seus negócios em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis e com os mais altos padrões éticos. Com base nesse compromisso, nosso Conselho de Administração adotou este Código de Conduta que se aplica a todos os nossos funcionários, consultores, trabalhadores temporários, executivos e membros do Conselho de Administração, independentemente da localização, nível de senioridade, unidade de negócios, função ou região.

O Código destina-se a promover a conduta honesta e ética, a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e a garantir a proteção de nossos interesses comerciais, incluindo ativos e informações corporativas. O Código não resume todas as leis ou regulamentos aplicáveis, nem pode abordar todas as questões ou situações em que decisões éticas devem ser tomadas. Em vez disso, este Código estabelece os principais princípios orientadores de conduta empresarial que qualquer pessoa que trabalhe na Illumina ou com ela deve seguir.

Revise o Código cuidadosamente e familiarize-se com suas disposições. Você é responsável por entender o Código e como ele afeta suas atividades diárias. Se tiver dúvidas, você tem a obrigação de buscar respostas.

Se você vir violações deste Código, da política da Illumina ou da lei aplicável, insista que elas sejam resolvidas e relate-as internamente para ação e acompanhamento.

Seguir o Código de Conduta da Illumina é uma responsabilidade que todos nós compartilhamos, começando no meu escritório e estendendo-se a cada um de nós. Juntos, temos o compromisso de ser uma empresa que reflete o melhor da Illumina, seu pessoal, práticas e propósito.

Quem está coberto por este Código

Este Código se aplica a todos os nossos funcionários, consultores, trabalhadores temporários, executivos e membros do Conselho de Administração, independentemente da localização, nível de senioridade, unidade de negócios, função ou região (todos, salvo indicação em contrário, são referidos como “pessoal” neste Código).

Fornecedores e parceiros de negócios atuam como uma extensão da Empresa. Espera-se que eles cumpram o espírito deste Código, bem como quaisquer disposições contratuais aplicáveis, ao trabalhar para a Empresa.

Princípios gerais a seguir

Sempre siga estes princípios para garantir que você esteja ajudando a empresa a manter os mais altos padrões éticos:

- Cumprir integralmente todas as leis aplicáveis. Em caso de dúvida sobre a legalidade de uma ação, busque orientação antes de prosseguir.
- Conheça as informações contidas neste Código. Espera-se que você cumpra este Código e todas as políticas e procedimentos que se aplicam às suas responsabilidades profissionais.
- Conclua imediatamente todas as atividades de treinamento atribuídas a você.
- Comunique imediatamente quaisquer preocupações sobre possíveis violações da lei, regulamentos, política da empresa ou deste Código ao seu supervisor, ao departamento de recursos humanos ou ao departamento jurídico em compliance@illumina.com. As preocupações também podem ser relatadas anonimamente através da Linha Direta de Prevenção de Fraude e Conformidade na Internet através do link anônimo da linha direta encontrado na Página [Inicial de Conformidade](#) Corporativa com [Informações Privilegiadas](#). Este site oferece números de telefone gratuitos globais onde preocupações podem ser relatadas.
- Sempre coopere e diga a verdade completa ao responder a uma investigação ou auditoria. Nunca altere ou destrua registros em resposta a uma investigação ou quando uma investigação é prevista.

Supervisão do Código

Estabelecemos um Comitê de Conformidade para direcionar e supervisionar nossas atividades de conformidade, incluindo a administração deste Código. O Comitê de Conformidade é composto por executivos seniores, um dos quais é nosso diretor de conformidade.



Responsabilidades dos gerentes e supervisores

Se você estiver em uma posição em que gerencia outras pessoas, também terá as seguintes responsabilidades:

- Liderar pelo exemplo. Espera-se que os gerentes exemplifiquem os mais altos padrões de conduta ética nos negócios.
- Ajudar a criar um ambiente de trabalho que se concentre na construção de relacionamentos, que reconheça a conduta ética e que valorize o respeito mútuo e a comunicação aberta.
- Ser um recurso para os outros. Comunique às suas equipes como este Código e nossas políticas e procedimentos se aplicam ao trabalho diário delas e o que é exigido delas.
- Seja proativo. Procure oportunidades para discutir e abordar adequadamente questões e situações desafiadoras com outras pessoas.
- Crie um ambiente onde todos se sintam à vontade para fazer perguntas e denunciar possíveis violações da lei, deste Código ou das políticas e procedimentos da Empresa. Nunca retaliar aqueles que, de boa-fé, levantam questões ou preocupações.
- Nunca peça ou pressione alguém a fazer algo que você seria proibido de fazer sozinho.
- Esteja ciente dos limites de sua autoridade e não tome nenhuma medida que exceda esses limites. Delegue autoridade somente quando permitido e nunca delegue autoridade a qualquer pessoa que você acredite que possa se envolver em conduta ilegal ou antiética.

Os gerentes, ou seja, todo o pessoal de supervisão da Illumina, são um ponto de contato integral para o pessoal da Illumina relatar problemas de conformidade reais ou suspeitos. Os gerentes também são responsáveis por monitorar o pessoal que supervisionam.

Como gerente, se você tomar conhecimento de uma conduta que possa violar a lei, as políticas ou os procedimentos da Empresa ou este Código, você é responsável por transmitir a preocupação de conformidade ao Diretor de

Conformidade ou a outros membros seniores do Departamento de Conformidade dentro de quarenta e oito (48) horas.

COMO REALIZAMOS OS NEGÓCIOS

Cabe a cada um de nós, todos os dias, e em tudo o que fazemos para nos mantermos nos mais altos padrões e manter nossos valores fundamentais à medida que realizamos nossos negócios.

Conflitos de interesses

Um conflito de interesses surge quando o pessoal toma medidas ou entra em relacionamentos que se opõem aos interesses da Empresa ou interferem com seu desempenho ou julgamento independente ao desempenhar suas funções. O Pessoal e seus familiares imediatos não podem tomar nenhuma medida ou ter ou entrar em qualquer relacionamento que possa criar um conflito de interesses sem a análise e aprovação prévias do departamento de Conformidade, de acordo com o Processo de Divulgação e Avaliação de Conflitos de Interesses da Empresa (“Processo de Conflito de Interesses”). Conflitos de interesses reais exigem renúncia do diretor de conformidade.

Embora não seja possível listar todos os conflitos concebíveis, a seguir estão exemplos de alguns cenários comuns.

Benefícios pessoais impróprios

Conflitos de interesses podem surgir quando você ou um membro da sua família, ou alguém com quem você tem um relacionamento pessoal, recebe benefícios pessoais impróprios como resultado do seu cargo na Empresa. Para evitar tais conflitos, você deve evitar o recebimento de presentes, pagamentos, remuneração, empréstimos, garantias de obrigações pessoais ou outros benefícios significativos de qualquer pessoa ou entidade que faça negócios ou busque fazer negócios com a Empresa, incluindo, por exemplo, fornecedores, consultores, parceiros de negócios, distribuidores e clientes. Em nenhuma circunstância você pode usar a propriedade, as informações ou a influência de sua posição na empresa para ganho pessoal impróprio.

Relacionamentos pessoais

Certos relacionamentos pessoais (como uma família próxima ou relacionamento íntimo) entre você e um funcionário de um concorrente ou uma entidade que faz negócios com a Empresa podem criar um conflito de interesses real ou aparente. Você é responsável por comunicar imediatamente ao seu supervisor e ao departamento de Recursos Humanos, e obter a análise e aprovação de Conformidade de acordo com o Processo de Conflito de Interesses da Empresa, se você estiver em qualquer relacionamento que possa constituir um conflito de interesses real ou aparente.

Interesses financeiros ou de emprego em outros negócios

Você não pode ter um emprego, consultoria ou outro relacionamento financeiro com qualquer outra empresa se esse interesse comprometer, ou parecer comprometer, sua fidelidade ou objetividade com a Empresa. Por exemplo, você não pode ser empregado ou contratado como consultor por uma empresa ou negócio que concorra com a Empresa. Você não pode ser empregado, consultar ou possuir participação em uma empresa ou negócio que faça negócios com a Empresa onde você tenha qualquer envolvimento na decisão de manter esse negócio. Você também não pode estabelecer ou manter uma participação financeira em qualquer empresa pré-IPO que tenha participado atualmente ou anteriormente do Programa Acelerador da Illumina.



Relatar possíveis conflitos de interesses

Você deve usar o bom senso ao decidir se está enfrentando um possível conflito de interesses ou se outras pessoas podem acreditar que há a aparência de um conflito de interesses. Se você estiver em tal situação, divulgue-a imediatamente ao seu supervisor e ao departamento de Recursos Humanos e obtenha análise e aprovação de Conformidade de acordo com o Processo de Conflito de Interesses da Empresa.

Isonções de conflitos de interesses reais

Todos os conflitos de interesses reais exigem renúncia do diretor de conformidade. As renúncias à disposição de conflito de interesses deste Código para os executivos nomeados da Empresa e membros do Conselho de Administração só podem ser feitas pelo Comitê de Nomeação e Governança Corporativa do Conselho de Administração da Empresa.

Nossas responsabilidades

- Sempre tome decisões de negócios que sejam do melhor interesse da Empresa.
 - Nunca aproveite uma oportunidade de negócios ou investimento para sua vantagem pessoal se você obteve informações sobre essa oportunidade no decorrer de suas funções na Empresa.
 - Sempre siga as políticas e processos de compras da empresa e obtenha análise e aprovação de conformidade antes de envolver ou direcionar negócios para fornecedores ou outros parceiros de negócios quando souber que eles são de propriedade ou gerenciados por membros da sua família. Os membros da família incluem cônjuges, filhos, pais, sogros, irmãos e aqueles que moram em sua casa.
 - Sempre obtenha aprovação prévia do seu supervisor e do departamento de Recursos Humanos antes de aceitar qualquer emprego externo a ser realizado enquanto estiver empregado pela Empresa. Se o emprego secundário puder criar um conflito de interesses, você também deve obter análise e aprovação de conformidade.
 - Divulgar à Conformidade qualquer participação acionária que você tenha em um fornecedor ou outro parceiro de negócios da Empresa, a menos que essa propriedade seja por meio de ações de uma empresa de capital aberto.
-

- Não solicite presentes, favores, entretenimento ou serviços pessoais.
- Nunca é aceitável aceitar presentes em dinheiro ou equivalentes a dinheiro, como vales-presente de fornecedores, clientes ou outros parceiros de negócios.
- Obtenha a aprovação do seu supervisor, dos Recursos Humanos e de Conformidade antes de participar de qualquer comitê, conselho ou conselho externo. Atuar em um conselho externo também pode exigir a aprovação do CEO de acordo com as Diretrizes de Governança Corporativa da Empresa.
- Se você achar que pode ter um conflito de interesses ou se estiver em uma situação que possa ser percebida como um conflito de interesses, informe imediatamente ao seu supervisor e ao departamento de Recursos Humanos e obtenha análise e aprovação de conformidade de acordo com o Processo de Conflito de Interesses.

Conformidade com a lei

Você deve seguir altos padrões éticos e cumprir integralmente o espírito e a letra de todas as leis e regulamentos aplicáveis. Em particular, você deve observar esses padrões ao abordar os requisitos especiais frequentemente associados a transações governamentais ou ao lidar com funcionários públicos, representantes ou agências que regulam os mercados nos quais fazemos negócios. Sempre que uma lei ou regulamento não estiver claro ou parecer entrar em conflito com outra lei ou com qualquer disposição deste Código ou de outra política ou procedimento da Empresa, você deve buscar esclarecimentos de seu supervisor. Se o seu supervisor não puder ajudar, você deve buscar esclarecimentos do departamento Jurídico.

Suborno e corrupção

Proibimos suborno e corrupção de qualquer forma, incluindo direta ou indiretamente dar, oferecer, aceitar ou autorizar subornos em qualquer lugar do mundo. Cumprimos as leis anticorrupção de todos os países em que conduzimos negócios. Isso inclui leis que proíbem o suborno de funcionários públicos, bem como de funcionários de organizações comerciais.

Não oferecemos subornos a funcionários públicos, profissionais de saúde ou qualquer outra pessoa. Nenhum funcionário, distribuidor, agente, parceiro de canal de vendas ou outro representante da Empresa em todo o mundo pode, direta ou indiretamente, oferecer, prometer, pagar, dar ou autorizar a oferta de qualquer vantagem financeira ou outra vantagem, ou qualquer coisa de valor, a qualquer outra pessoa ou organização, a fim de exercer influência indevida sobre o destinatário, induzir o destinatário a violar suas obrigações, garantir uma vantagem indevida para a Empresa ou recompensar indevidamente o destinatário por conduta anterior.

Esperamos que todos os nossos parceiros de negócios (por exemplo, distribuidores, agentes, parceiros de canal de vendas e consultores) mantenham os mesmos padrões ao agir em nosso nome. Nunca devemos fazer nada por meio de terceiros que não tenhamos permissão para fazer.

Recursos adicionais

Visite a página de informações [privilegiadas sobre conflitos de interesses](#).

Consulte a Política de [fornecimento e recebimento de cortesias comerciais, presentes e honorários](#).

Consulte as Diretrizes de Governança Corporativa disponíveis em www.illumina.com.

Envie perguntas para compliance@illumina.com.

Nossas responsabilidades

- Não dê ou aceite subornos ou propinas ou qualquer outro tipo de pagamento impróprio, que pode incluir, por exemplo, dinheiro, presentes ou qualquer outra coisa de valor.
- Tenha cuidado antes de fornecer qualquer coisa de valor a um funcionário público ou profissional de saúde e certifique-se de seguir todas as políticas aplicáveis da Empresa e a lei local.
- Considere nossa política e procedimentos antissuborno ao selecionar parceiros de negócios e monitore seu comportamento.

Relações com profissionais e organizações de saúde

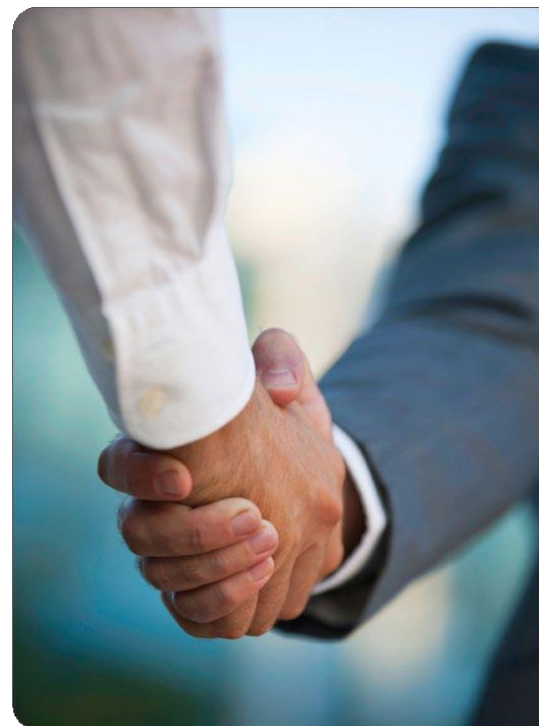
Muitos países nos quais fazemos negócios têm leis e regulamentos que proíbem ou regulam certos pagamentos, doações e relacionamentos com profissionais de saúde (por exemplo, médicos, diretores de laboratórios clínicos) e organizações de saúde (por exemplo, hospitais, laboratórios de testes clínicos). Nossa política é cumprir todas essas leis e regulamentos. Todos os funcionários que interagem com profissionais de saúde (“HCPs”) ou organizações de saúde (“HCOs”) devem estar familiarizados e cumprir tais leis e regulamentos, bem como nossas políticas.

Nossas responsabilidades

- Familiarize-se com as leis, regulamentos e políticas e procedimentos relevantes da Empresa que regem suas interações com profissionais e organizações de saúde e tenha cuidado para segui-los.
- Nunca peça a terceiros para se envolverem em atividades que violariam as políticas da Empresa.
- Cumprir todos os requisitos de manutenção de registros e controles financeiros.
- Comunique imediatamente ao seu supervisor ou ao departamento Jurídico qualquer suspeita de violação desta política por pessoal ou terceiros que façam negócios em nosso nome.

Relação profissional de saúde-paciente

Respeitamos o relacionamento, a colaboração e a confiança que existe entre pacientes e profissionais de saúde. Esperamos que os profissionais de saúde ajam com integridade e honestidade e coloquem o bem-estar dos pacientes acima de seu próprio interesse pessoal, profissional ou institucional. Os profissionais de saúde devem usar os serviços e produtos da Illumina com base exclusivamente na consideração das necessidades médicas dos pacientes. Não nos envolveremos com profissionais de saúde de forma que possa comprometer a integridade da relação entre profissional de saúde e paciente.



Recursos adicionais

Visite a página inicial do [Programa de Conformidade no Illumina Insider](#) .

Consulte o [Código de Integridade para Interações com Profissionais de Saúde e Funcionários Públicos](#).

Pesquisa clínica

Nossos estudos clínicos são projetados e conduzidos de acordo com todas as leis, regulamentações e normas aplicáveis. Cumprimos os princípios descritos nas Boas Práticas Clínicas ICH E6, um padrão internacional de qualidade ética e científica para projetar, conduzir, registrar e relatar estudos clínicos que envolvam participantes de participantes humanos ou dados.

Defesa do paciente

Buscamos envolvimento significativo com pacientes individuais e os grupos que os representam (“grupos de defesa de pacientes”) para construir evidências e defender o impacto positivo da utilização genômica na clínica. Para conseguir isso, nosso engajamento é baseado em quatro pilares:

- Finalidade compartilhada: A defesa do paciente está na intersecção entre a nossa tecnologia e os pacientes. Nosso objetivo é criar um ambiente de compreensão mútua entre nossas equipes internas, partes interessadas externas e experiência do paciente. Ao traduzir a experiência do paciente, desenvolvemos bases éticas comuns para melhorar o acesso à genômica.
- Autonomia de pacientes e grupos de defesa de pacientes: Respeitamos o direito dos pacientes de tomar decisões autônomas relacionadas aos seus cuidados de saúde e apoiamos sua agência independente para fazê-lo.
- Transparência: Nossas interações com pacientes e grupos de defesa de pacientes são abertas e honestas.
- Continuidade e sustentabilidade: Valorizamos colaborações de longo prazo com pacientes e grupos de defesa de pacientes. Trabalhamos colaborativamente para desenvolver projetos que contribuem para a construção de resiliência pessoal e organizacional. Nosso compromisso é construir relacionamentos de ação e confiança com base na experiência do paciente.

Relatórios públicos

Informações precisas são essenciais para a empresa, para que possamos tomar boas decisões de negócios e externamente, para que clientes, investidores e o governo possam avaliar a empresa com precisão. É por isso que exigimos que todos os livros e registros da Empresa sejam justos, precisos, oportunos, completos e compreensíveis.

Isso exige que mantenhamos a integridade do nosso sistema de contabilidade e controle interno, que todas as transações sejam válidas, precisas, completas e compatíveis e que sejam prontamente registradas nos livros da Empresa. Nossos relatórios e documentos arquivados ou enviados à Comissão de Valores Mobiliários e outras comunicações públicas da Empresa devem incluir divulgação completa, justa, precisa, oportuna e compreensível. Todo o pessoal é responsável por fazer o possível para garantir que a empresa atenda a esses requisitos.

Recursos adicionais

Visite a página inicial do

[Programa de Conformidade no Illumina Insider](#) .

Consulte a Política

[Antissuborno e Anticorrupção](#)

Nossas responsabilidades

- Seja sempre verdadeiro ao fazer registros ou relatórios para a Empresa. Isso exige que todas as declarações sejam verdadeiras, completas e nunca enganosas ou inadequadamente sugestivas.
- Todos os registros e relatórios da Empresa devem refletir com precisão a verdade da transação ou evento subjacente. Nunca registre vendas ou remessas falsas, subestime ou exagere passivos e ativos conhecidos, ou adie o registro de itens que devem ser contabilizados como despesa.
- Todos os registros financeiros devem estar em conformidade com os princípios contábeis geralmente aceitos e com os sistemas de controles internos da Empresa.
- Implementar controles internos apropriados, incluindo a segregação adequada de deveres de trabalho, monitoramento de processos de negócios para itens ou atividades incomuns, e limitar e controlar o acesso aos recursos da Empresa.
- Denunciar atividades fraudulentas, ilegais ou antiéticas conhecidas ou suspeitas, incluindo, por exemplo, má aplicação ou roubo de fundos, impropriedade em relação à comunicação de transações financeiras, falsificação ou alteração de documentos, uso indevido de informações confidenciais da Empresa.
- Assine apenas documentos, incluindo contratos, que você esteja autorizado a assinar e que acredite serem precisos.
- Entre em contato com o departamento Jurídico se houver alguma dúvida sobre a adequação da retenção ou destruição de documentos.

Concorrência justa

Trabalhamos para competir e ter sucesso em um mercado justo e honesto. Não nos envolvemos em comunicações antiéticas, injustas ou ilegais com concorrentes. Sempre lidamos de forma justa com clientes, fornecedores, concorrentes e funcionários. Não tiramos vantagem injusta de ninguém por meio de manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, deturpação ou qualquer outra prática de negociação injusta. Não celebramos acordos formais ou informais com concorrentes para nos envolvermos em qualquer comportamento anticompetitivo, incluindo a definição de preços ou divisão de clientes, fornecedores ou mercados.

Cumprimos todas as leis relacionadas à concorrência, antitruste e coleta de informações sobre a concorrência.

Para promover a concorrência justa e honesta, você deve minimizar os contatos com concorrentes e sempre evitar assuntos sensíveis, incluindo aqueles relacionados à concorrência entre a Empresa e outros.

Nossas responsabilidades

- Não celebre acordos, entendimentos ou acordos formais ou informais com concorrentes que fixem preços, alternem ou aloquem ofertas, comparem ofertas, boicotem um fornecedor ou cliente ou aloquem produção, territórios de vendas, produtos, clientes ou fornecedores.

Recursos adicionais

Visite a [página inicial do Departamento Jurídico no Illumina Insider](#) .

Consulte o [Global Política de contratos](#) .

Consulte a [Política de autoridade de assinatura](#) .

- Consulte o departamento Jurídico antes de alocar territórios de vendas, produtos ou clientes entre distribuidores, agentes de vendas e outros parceiros de canal de vendas.
- Não troque informações confidenciais com concorrentes que possam mudar a forma como o concorrente se comporta no mercado.
- Não participe de nenhuma conversa com concorrentes que possa ser percebida como limitante da concorrência. Se uma conversa sobre tal tópico começar, saia imediatamente da reunião e relate o incidente a um supervisor ou membro da gerência apropriado.
- Peça ao departamento Jurídico para analisar os acordos com clientes, distribuidores, agentes de vendas e outros parceiros de canal de vendas e fornecedores que estabelecem o preço de revenda de um produto, limitam o direito de um cliente de vender o produto ou condicionam a venda de produtos a um acordo para comprar outros produtos da Empresa.
- Peça ao departamento Jurídico para analisar as instâncias em que você propõe cobrar preços diferentes dos clientes concorrentes pelos mesmos produtos.

Inteligência de negócios

Informações sobre concorrentes são um ativo valioso, mas proibimos estritamente o pessoal de se envolver em fraude, deturpação ou fraude para obter tais informações. Deve-se tomar cuidado ao aceitar informações de terceiros. Você deve conhecer e confiar nas fontes deles e garantir que o conhecimento que eles fornecem não seja protegido por leis de segredos comerciais ou acordos de confidencialidade.

Nossas responsabilidades


- Obter informações sobre a concorrência apenas por meios legais e éticos; não se envolver em fraude ou deturpação para obter informações sobre concorrentes.
- Verificar de forma independente quaisquer reivindicações de terceiros de que obtiveram inteligência comercial adequadamente.
- Respeite as obrigações de outras pessoas, incluindo funcionários atuais que eram ex-funcionários de concorrentes, para manter confidenciais as informações confidenciais de seus ex-empregadores.

Reivindicações de marketing e vendas

As afirmações que fazemos sobre nossos produtos devem ser verdadeiras e precisas. Todas as informações que fornecemos aos nossos clientes, incluindo as que estão envolvidas na prestação de serviços de saúde, sobre nossos produtos devem ser consistentes com o rótulo aplicável e com os requisitos legais e regulatórios locais.

Nossas responsabilidades

- Representar nossos produtos e serviços de forma justa, verdadeira e precisa. Promova-os apenas para seus usos aprovados.
- Não crie, por declaração ou omissão, impressões enganosas em qualquer publicidade, marketing ou materiais de vendas, ou em qualquer apresentação.



Recursos adicionais

Visite a página [inicial do Departamento Jurídico no Illumina Insider](#) .



- Não exagere na eficácia dos nossos produtos, não reduza nem minimize os riscos associados aos nossos produtos, nem faça alegações falsas ou ilegais ou comparações com os produtos ou serviços de um concorrente.
- Todos os materiais publicitários e promocionais devem aderir às nossas diretrizes e políticas de materiais publicitários e promocionais.
- Não use mensagens ou materiais de marketing que não tenham sido devidamente revisados e aprovados seguindo a política e o procedimento da empresa.

Compromisso da Illumina com os direitos humanos

A Illumina está comprometida com os direitos humanos e com o tratamento de todas as partes interessadas com dignidade e respeito.

A Illumina reconhece e respeita os princípios fundamentais contidos na Declaração Internacional dos Direitos Humanos (ou seja, Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, Acordo Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos e Acordo Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Como membro do Pacto Global das Nações Unidas, a Illumina está comprometida em integrar esses princípios em nossa estratégia, nossa cultura e nossas operações.

Os principais compromissos da Política de Direitos Humanos da Illumina incluem: Conduta Ética nos Negócios; Proteção da Privacidade; Código de Conduta do Fornecedor; Local de Trabalho Seguro; Direito de Exercer a Liberdade de Associação; Eliminação de Crianças, Trabalho Forçado e Tráfico Humano; Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação e Salários Justos e Horário de Trabalho.

Eliminação do trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico humano

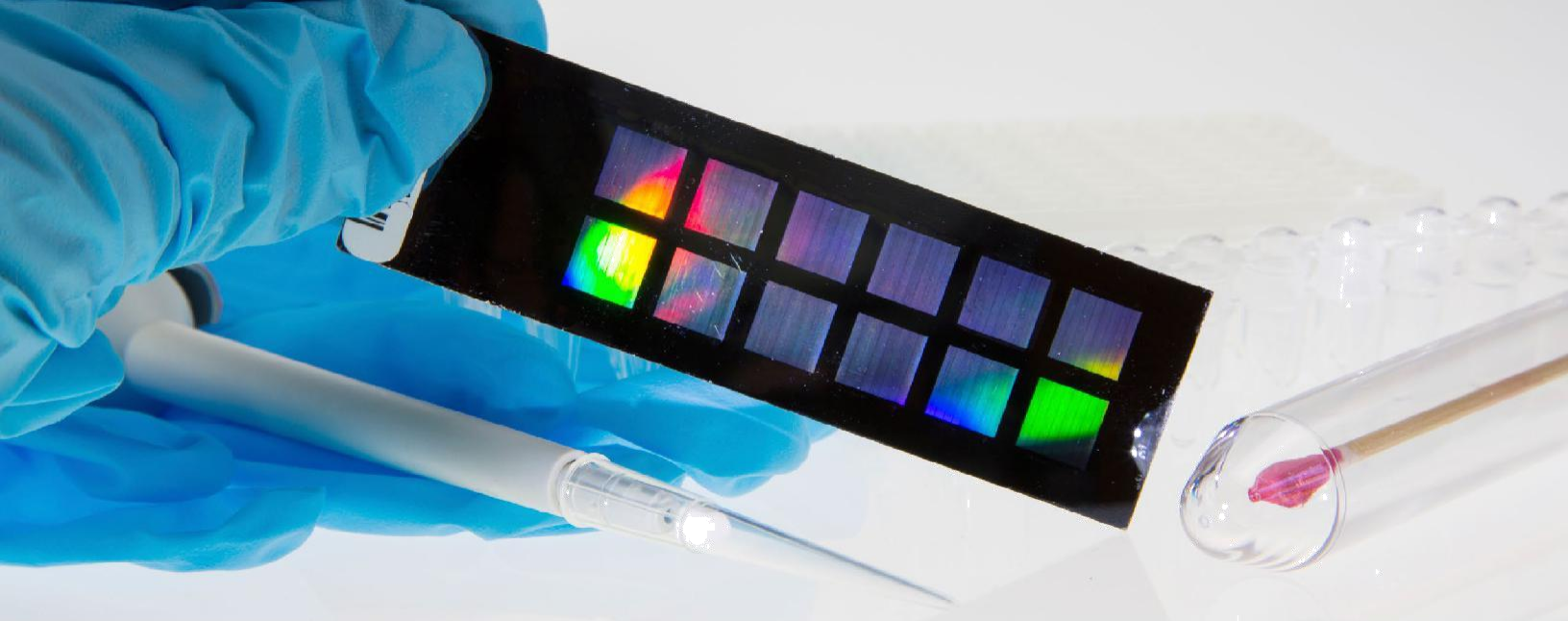
- A Illumina condena todas as formas de exploração das crianças.
- A Illumina não recrutará trabalho infantil e apoia a eliminação do trabalho infantil explorador.
- A Illumina apoia a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, servidão, escravo, involuntário e tráfico humano.
- A Illumina nunca usará conscientemente um fornecedor, contratado, parceiro de canal, parceiro de negócios, etc. envolvido em trabalho infantil, forçado ou escravo, nem toleraremos tais práticas.

Igualdade de oportunidades e não discriminação

- A Illumina apoia a eliminação de práticas discriminatórias com relação ao emprego.
- Estamos comprometidos com o tratamento justo e respeitoso de todos os funcionários.
- Temos o compromisso e promovemos oportunidades iguais e diversidade no local de trabalho e em todos os aspectos de nossas operações comerciais.
- Forneceremos oportunidades de emprego e promoção a indivíduos com base em mérito, qualificações e habilidades, e não toleraremos atos de discriminação.
- Nossas políticas proíbem a discriminação com base em raça, cor, idade, gênero, orientação sexual, estado civil, identidade e expressão de gênero, etnia, religião, deficiência física ou mental, condição médica, informações genéticas, status de veterano, nacionalidade, bem como qualquer classe protegida.
- Nosso compromisso com a diversidade, inclusão e justiça está no centro da cultura da nossa empresa e vai além da nossa força de trabalho até a nossa cadeia de suprimentos, nossa filantropia e comunidades por meio do nosso Programa de diversidade de fornecedores Illumina e nossas Diretrizes de doações.

Local de trabalho seguro

- A Illumina mantém um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo que busca promover uma cultura de cuidado em todas as nossas operações.
- Nosso programa de prevenção de lesões e doenças e saúde ambiental e A Política do Sistema de Gestão de Segurança (SSMA) gerencia proativamente os riscos e envolve os funcionários.
- Temos o compromisso de criar um ambiente de trabalho livre de violência e assédio de qualquer tipo que ameace, intimide ou coagir outra pessoa.



Trabalhando com fornecedores

A Empresa constrói relacionamentos com fornecedores e outros terceiros que compartilham nosso compromisso de satisfazer todas as obrigações legais e éticas. Não faremos negócios conscientemente com fornecedores que empregam indivíduos menores de idade, empregam trabalho forçado ou usam punição corporal para disciplinar funcionários, independentemente de tais práticas serem permitidas pela lei aplicável. Favoreceremos fornecedores competitivos que sejam proativos na contribuição para a educação contínua e melhoria dos funcionários e que ofereçam oportunidades iguais de emprego. Esperamos que nossos fornecedores cumpram os padrões de comportamento incluídos no Código de Conduta do Fornecedor: Guia de Integridade do Illumina para Fornecedores, Contratados e Consultores.

Nossas responsabilidades

- Documentar todas as relações com fornecedores em contratos escritos apropriados.
- Discutir nosso Código e expectativas de conduta legal e ética com todos os fornecedores. Realize a devida diligência ao escolher parceiros de negócios para garantir que eles atendam aos nossos padrões.
- Esteja atento a quaisquer sinais de que terceiros estão violando requisitos legais ou éticos, incluindo leis ambientais, trabalhistas e de segurança locais. Espera-se que os fornecedores se alinhem com a Política de Direitos Humanos da Illumina, inclusive ao manter os direitos humanos e as normas trabalhistas internacionais.
- Respeite e proteja as informações confidenciais e proprietárias de nossos fornecedores.

Recursos adicionais

Consulte o [Global Política de contratos](#) .



Conformidade comercial internacional

Muitas leis regem o comércio entre fronteiras, incluindo leis criadas para garantir que as transações não estejam sendo usadas para lavagem de dinheiro ou não envolvam países ou pessoas sancionadas. Outras leis proíbem as empresas de cooperar com boicotes não sancionados ou de regular as exportações. Temos o compromisso de cumprir todas as leis aplicáveis.

Nossas responsabilidades

- Busque orientação do departamento de conformidade comercial quando necessário para garantir que as remessas de informações, produtos, serviços ou outros itens entre fronteiras cumpram as leis que regem as importações e exportações e obtenham licenças e permissões de exportação e importação quando necessário.
 - Manter os registros de importação, exportação e alfândega necessários.
 - Conhecer clientes e outros parceiros de negócios com quem negociamos e garantir que não negociamos com partes sancionadas ou países embargados, a menos que autorizado a fazê-lo.
 - Para ajudar a prevenir e detectar lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo, preste atenção a quaisquer pagamentos suspeitos, que podem incluir dinheiro ou equivalente (quando cheques são a norma); pagamentos feitos de contas pessoais em vez de contas comerciais; e fundos de instituições financeiras ou terceiros sem uma relação lógica com o cliente ou parceiro de negócios.
 - Identificar quaisquer solicitações de boicote proibidas ou penalizáveis e buscar orientação do departamento de Conformidade Comercial sobre como responder.
-

QUALIDADE E SEGURANÇA DO PRODUTO

Temos obrigações legais e éticas para garantir que nossos produtos sejam seguros e confiáveis, tanto em seu design quanto em sua produção. A segurança e o bem-estar de nossos clientes e pacientes é uma prioridade. Faremos tudo o que pudermos para garantir que nossos produtos atendam a todos os requisitos estabelecidos pelas agências governamentais e pelo nosso monitoramento interno da qualidade, de acordo com a Política de Qualidade da Empresa.

Nossas responsabilidades

- Esteja atento à qualidade e segurança da nossa cadeia de suprimentos e dos produtos que estamos produzindo.
- Todos os produtos devem atender aos padrões de segurança e qualidade do governo, conforme descrito em nosso Manual de Qualidade Corporativa.
- Sempre relate reclamações e preocupações sobre a qualidade ou segurança do produto, incluindo possíveis eventos adversos resultantes do uso de nossos produtos e serviços de que você ouve falar imediatamente para techsupport@illumina.com.

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

A visão de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) da Illumina é aprofundar nosso impacto na saúde humana, servindo como um defensor dos pacientes, da comunidade e do nosso planeta.

Organizamos nossa estratégia de CSR em torno de três prioridades principais: acelerar o acesso à genômica, capacitar comunidades e proteger nosso meio ambiente. Também identificamos dois elementos fundamentais que apoiam tudo o que fazemos. Isso inclui nosso pessoal, governança e ética.

Sustentabilidade ambiental

Levamos a sério nossa obrigação de conduzir negócios de uma forma que proteja e melhore o estado do meio ambiente para as gerações futuras. Temos o compromisso de cumprir ou exceder as leis e regulamentos ambientais aplicáveis e de melhorar continuamente nosso desempenho ambiental.

Nossas responsabilidades

- Compreender e seguir todas as leis, regulamentos, políticas e procedimentos ambientais aplicáveis.
- Respeite e proteja o meio ambiente conservando os recursos naturais, reduzindo as emissões de gases de efeito estufa, reutilizando e reciclando materiais e minimizando e eliminando o desperdício.
- Melhorar a sustentabilidade durante o desenvolvimento e projeto de novos produtos, processos e instalações.

Recursos adicionais

Consulte a Política de [Qualidade](#) .

Consulte o Manual do Sistema de [Gerenciamento da Qualidade Illumina](#) .

Recursos adicionais

[Social corporativo](#)
[Política de responsabilidade](#)

[Gestão de EHS](#)
[Política do sistema](#)

[Mudança climática](#)
[Declaração de posição](#)

[Página da web de CSR](#)

Interações com o governo e atividade política

Temos o compromisso de lidar com governos, agências governamentais e funcionários públicos de acordo com os mais altos padrões éticos e em conformidade com todas as leis aplicáveis.

Respeitamos os direitos dos indivíduos de participar voluntariamente do processo político; no entanto, você sempre deve deixar claro que suas opiniões e ações são suas e não da Empresa. Não use os recursos da Empresa para apoiar sua escolha pessoal de partidos políticos, causas ou candidatos.

Nossas responsabilidades

- Qualquer atividade de lobby, contatos políticos ou governamentais em nome da Empresa deve ser coordenada com o departamento de Assuntos Governamentais.
- Obter aprovação prévia do departamento de Assuntos Governamentais antes de comprometer a Empresa com qualquer gasto político corporativo, incluindo a doação de produtos, serviços, transporte ou instalações para políticos ou organizações políticas.
- Manter ou fazer campanhas para cargos políticos não deve criar, ou parecer criar, um conflito de interesses com suas funções na Empresa.
- Você deve ser claro ao expressar atividades políticas pessoais ou se envolver em atividades políticas que não está agindo em nome da Empresa.
- Nunca pressione um colega a contribuir, apoiar ou se opor a qualquer candidato político, partido ou esforço político.
- Nunca faça uma contribuição política ou beneficente com a intenção de influenciar indevidamente alguém ou obter vantagens inadequadas para a Empresa.

Recursos adicionais

Consulte a Política

[Antissuborno e Anticorrupção](#)



LIDAR COM ATIVOS E INFORMAÇÕES DA EMPRESA

Todos nós temos a obrigação de proteger os ativos da Empresa, incluindo informações, e garantir seu uso eficiente. Os ativos e informações da Empresa devem ser usados apenas para fins comerciais legítimos da Empresa.

Ativos e recursos da empresa

Todo o pessoal é responsável por usar o bom senso para garantir que nossos ativos não sejam perdidos, roubados, usados indevidamente ou desperdiçados. Os ativos da empresa incluem, entre outros, oportunidades de negócios corporativos, recursos financeiros, instalações e equipamentos físicos, aplicativos como o sistema de correio e ERP, propriedade intelectual, nossas informações confidenciais, informações de nossos clientes e parceiros de negócios, nossos arquivos e documentos, bem como inventário, redes de computadores e suprimentos. Devido a questões de privacidade e segurança de dados, você deve ter cuidado especial com eletrônicos portáteis, como laptops e dispositivos móveis.

Recursos adicionais

Consulte a Política

[de segurança](#)

global .

As informações criadas, acessadas, transmitidas ou armazenadas usando recursos tecnológicos fornecidos pela Empresa, como mensagens de e-mail, arquivos de computador, mensagens telefônicas ou sites em seu histórico de navegação, são recursos e ativos da Empresa. Na medida permitida por lei, podemos acessar, monitorar ou inspecionar quaisquer recursos, ativos e propriedades da Empresa a qualquer momento sem aprovação ou conhecimento prévios ou seu consentimento. Isso inclui monitorar e recuperar informações armazenadas ou transmitidas em dispositivos eletrônicos, equipamentos de computador, aplicativos e sistemas da Empresa.

Nossas responsabilidades

- Use ativos, recursos e propriedades da Empresa apenas para fins comerciais legítimos.
- Comunique imediatamente qualquer suspeita que você tenha sobre roubo, desfalque, uso indevido ou apropriação indevida de qualquer propriedade da Empresa.
- O uso pessoal limitado de recursos de tecnologia da informação fornecidos pela Empresa (ou seja, seu laptop e/ou telefone emitido pela Empresa) é permitido desde que não tenha efeito adverso na produtividade ou no ambiente de trabalho.
- Outros ativos, recursos e propriedades da empresa são limitados ao uso comercial (ou seja, câmeras, móveis, equipamentos etc).

Informações confidenciais

Nossas informações confidenciais e proprietárias são um ativo valioso da empresa. Exceto conforme necessário para o desempenho adequado de suas funções, você não pode usar ou dar a terceiros segredos comerciais ou informações confidenciais da Empresa ou de nossos parceiros de negócios, incluindo fornecedores, clientes e outros parceiros de negócios. Informações confidenciais incluem, por exemplo, qualquer informação não conhecidos por estranhos ou cuja divulgação prematura ajudaria os concorrentes ou seria prejudicial para a empresa.

Informações confidenciais da Empresa incluem, entre outras: planos de negócios, informações financeiras da Empresa, propriedade intelectual, incluindo patentes e segredos comerciais, números de vendas e lucros, preços, novos produtos ou planos de marketing, ideias de pesquisa e desenvolvimento, processos de fabricação, informações sobre possíveis aquisições, alienações e investimentos, arquivos de funcionários e dados de remuneração e informações de terceiros que eles nos forneceram em sigilo.

Cada um de nós deve proteger nossas informações confidenciais. Isso significa mantê-la segura, limitar o acesso àqueles que precisam saber para fazer seu trabalho e evitar a discussão de informações confidenciais em áreas públicas, incluindo não compartilhar informações da Empresa com empresas de pesquisa de mercado.

A obrigação de preservar as informações confidenciais da Empresa é contínua e se estende mesmo após o término do emprego.

Recursos adicionais

Consulte o [Global Política de segurança](#) .

Visite a página inicial do [Departamento Jurídico no Illumina Insider](#) .

Nossas responsabilidades

- Usar e divulgar informações confidenciais apenas para fins comerciais legítimos.
- Não deixe informações confidenciais sem supervisão em máquinas de fax ou impressoras.
- Evite discutir informações confidenciais onde outras pessoas possam ouvir.
- Armazene todas as informações confidenciais usando nossos recursos de tecnologia da informação designados.
- Marque os documentos que contêm informações confidenciais com uma declaração de confidencialidade clara e evidente.
- Proteja as informações confidenciais quando não estiverem em uso - não as deixe em sua mesa.

LIDAR COM INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS

Informações não públicas não podem ser usadas para benefício pessoal, inclusive na negociação de nossas ações ou de outras empresas. Você está proibido de negociar títulos de qualquer empresa quando possuir informações relevantes não públicas sobre essa empresa.

Você também está proibido de “dar dicas” – que são passar informações relevantes não públicas para outras pessoas que possam comprar ou vender títulos antes que as informações sejam disponibilizadas publicamente para investidores comuns.

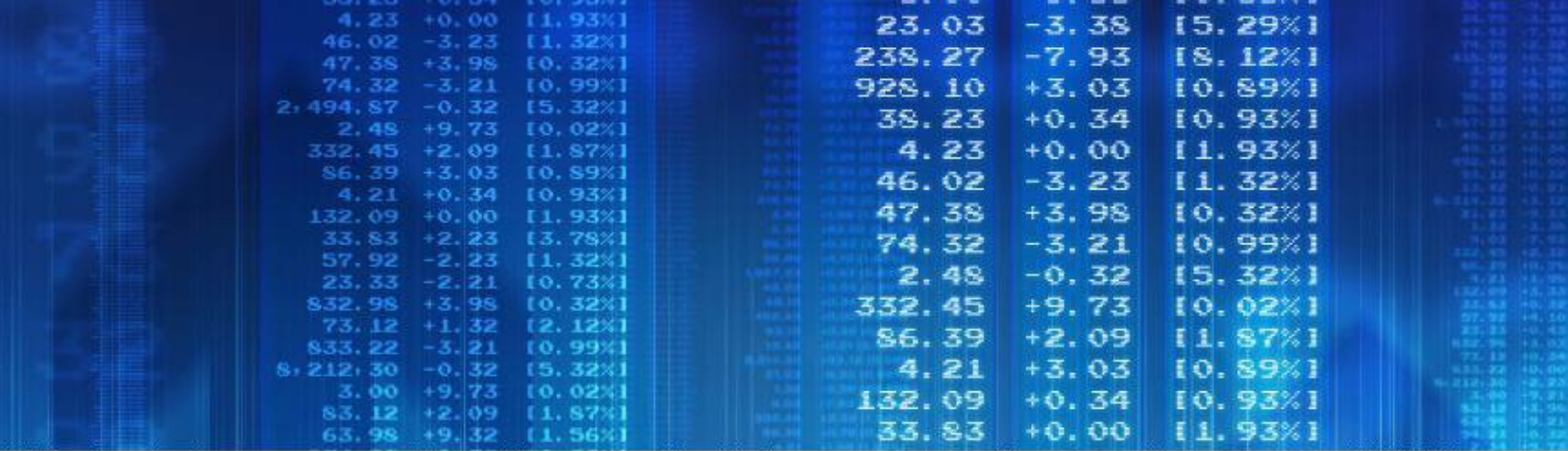
As informações são “relevantes” se houver uma probabilidade substancial de que um investidor razoável as considere úteis para decidir comprar, vender ou manter uma ação. Isso pode incluir informações sobre aquisições, resultados financeiros, mudanças de gestão, bem como informações sobre o desempenho financeiro de uma empresa. As informações são “não públicas” se não tiverem sido divulgadas publicamente.

Nossas responsabilidades

- Não compre ou venda ações da Empresa ou ações de outras empresas quando estiver de posse de informações relevantes não públicas sobre elas.
- Não comunique informações relevantes não públicas externa ou internamente com outros funcionários, a menos que eles precisem saber dessas informações para desempenhar suas funções.
- Tenha cuidado para não se envolver em “dicas” - mesmo que uma conversa pareça casual, certifique-se de não divulgar informações confidenciais sobre a Empresa ou nossos parceiros de negócios.
- Em caso de dúvida sobre se as informações são relevantes ou não públicas, evite negociar ações da Empresa até consultar nosso diretor de conformidade de informações privilegiadas, conforme identificado em nossa Política de informações privilegiadas.

Recursos adicionais

Consulte a Política de Informações Privilegiadas .



COMUNICAÇÕES FORA DA EMPRESA

Para garantir que a Empresa fale com uma voz clara e consistente ao fornecer informações ao público e à mídia, apenas pessoas autorizadas podem falar em nome da Empresa.

Nunca dê a impressão de que você está falando em nome da Empresa em qualquer comunicação que possa se tornar pública se você não estiver especificamente autorizado a fazê-lo.

Se você receber uma consulta sobre as atividades, resultados financeiros, planos de negócios ou posição da Empresa em questões públicas e não estiver especificamente autorizado a responder, encaminhe a solicitação aos nossos departamentos de Relações Públicas ou com Investidores, conforme aplicável.

Recursos adicionais

Entre em contato com o departamento de relações com investidores pelo e-mail ir@illumina.com.

Consulte o [investidor](#) [Política de interação](#) .

Comunidade financeira e de investimento

Somente o CEO, CFO, departamento de Relações com Investidores ou outras pessoas especificamente autorizadas pelo CEO podem se comunicar com a comunidade de investimentos, incluindo analistas institucionais e de varejo e de sell-side. Isso é para proteger a Empresa e suas informações confidenciais e para cumprir as leis aplicáveis.

Nossas responsabilidades

- Não participe de reuniões com a comunidade de investimentos, a menos que especificamente autorizado a fazê-lo.
- Caso você esteja em uma conferência, suas interações com investidores devem ser limitadas a responder perguntas relacionadas a produtos ou tecnologia.
- Nunca compartilhe informações confidenciais da Empresa publicamente, a menos que expressamente autorizado a fazê-lo.
- Encaminhe perguntas de investidores ou analistas para o departamento de Relações com Investidores.

Envolvimento com a mídia

Apenas o CEO, CFO ou o departamento de Relações Públicas podem se comunicar com membros da mídia, incluindo, por exemplo, imprensa comercial do setor, imprensa de negócios em geral, canais de notícias de rádio e televisão, canais de notícias on-line, revistas de interesse especial e blogs jornalísticos.

Nossas responsabilidades

- Obtenha aprovação do departamento de Relações Públicas antes de fazer discursos públicos, escrever artigos para periódicos profissionais ou se envolver em outras comunicações públicas quando estiver falando em nome da Empresa.
- Informe o departamento de Relações Públicas com antecedência sobre todas as interações com a mídia.
- Encaminhe perguntas de repórteres, blogueiros ou outros membros da mídia para o departamento de Relações Públicas.
- Informe o departamento de Relações Públicas sobre quaisquer artigos que deturpem a Empresa ou contenham informações imprecisas.

Mídia social

Em interações externas, devemos estar cientes se podemos ser identificados como afiliados à Empresa e considerar como quaisquer declarações relacionadas ao nosso trabalho podem refletir sobre a Empresa. Isso é especialmente crucial no contexto das mídias sociais, onde as interações são rápidas, dinâmicas e podem se tornar altamente visíveis. Comunicações descuidadas podem representar um risco significativo para nossa reputação. Como resultado, apenas pessoas designadas têm permissão para publicar em mídias sociais em nome da Empresa.

Nossas responsabilidades

- Não dê a impressão de que você está falando em nome da Empresa ao usar mídias sociais para uso pessoal.
- Nunca compartilhe ou publique informações confidenciais da Empresa ou informações confidenciais de nossos clientes, fornecedores ou outros parceiros de negócios.
- Obtenha aprovação do departamento de Relações Públicas antes de iniciar uma nova conta de mídia social em nome da Empresa.
- Se você estiver autorizado a publicar nas contas de mídia social da Empresa, você deve seguir as Diretrizes de mídia social da Empresa e ter recebido treinamento em mídia social.
- Informe o departamento de Relações Públicas se você vir algo nas mídias sociais que possa ser preocupante para a Empresa.

Recursos adicionais

Entre em contato com o departamento de Relações Públicas pelo e-mail pr@illumina.com.



NOSSA PESSOA

Nós nos esforçamos para promover um local de trabalho inovador, impulsionado por pessoas apaixonadas, para entregar o poder transformador da genômica. Nossa cultura é alimentada por abertura, colaboração, cuidado e inovação. Valorizamos a ampla variedade de experiências, talentos e origens culturais que nossos funcionários trazem para o trabalho todos os dias. Reconhecemos que a diversidade de origens é valiosa no local de trabalho. A estratégia de diversidade, inclusão e justiça da Illumina está focada no cultivo orgânico e programático de um ambiente no qual todos contribuam plenamente para nossa missão. Espera-se que você trate seus colegas com respeito e civilidade.

Proibimos assédio e discriminação no local de trabalho.

Nunca se envolva em conduta verbal ou física que possa ameaçar, intimidar ou prejudicar outra pessoa. Não toleramos ameaças ou violência física.

Antidiscriminação

Promovemos a igualdade de oportunidades e diversidade no local de trabalho, reconhecendo e valorizando as contribuições que as pessoas fazem. Estamos comprometidos com um tratamento justo e respeitoso e com a igualdade de oportunidades em nossas decisões de emprego. Nossos colegas e candidatos a emprego têm o direito de respeitar e devem ser julgados apenas com base em suas qualificações, habilidades demonstradas e realizações.

Acreditamos que todos merecem a oportunidade de trabalhar em um ambiente livre de discriminação ilegal. Entendemos que a diversidade em nossa empresa gera criatividade e inovação. É estritamente proibida a discriminação com base em sexo, raça, credo, cor, identidade de gênero, orientação sexual, religião, estado civil, idade, nacionalidade ou ascendência, deficiência, condição médica, gravidez, status de veterano, status de cidadania ou qualquer outra característica protegida pela lei aplicável.

Nossas responsabilidades

- Trate os outros como você deseja ser tratado. Seja respeitoso.
- Se você gerencia outras pessoas ou está envolvido no recrutamento e na contratação, analise suas próprias decisões para garantir que apenas o mérito objetivo e as considerações de negócios impulsionem suas ações.
- Espere que outras pessoas com quem você trabalha, inclusive fora da empresa, ajam de forma consistente com nosso senso de justiça e igualdade de oportunidades.
- Manifeste-se se testemunhar qualquer colega de trabalho que não esteja observando esta política.

Antiassédio

Nós nos esforçamos para construir e manter um local de trabalho profissional e livre de intimidação, assédio e abuso. Assédio por qualquer motivo e em qualquer base é proibido. Não toleraremos assédio, bullying ou comportamento perturbador. Qualquer comportamento que crie um local de trabalho intimidador, ofensivo, abusivo ou hostil é proibido na Empresa.

Uma forma comum de assédio é o assédio sexual, que em geral ocorre quando:

- Um colega de trabalho faz solicitações de um encontro, favor sexual ou similar como condição de emprego ou como base para decisões de emprego.
- Um ambiente de trabalho intimidador, ofensivo ou hostil é criado por investidas sexuais indesejáveis, piadas insultantes ou outro comportamento verbal ou físico ofensivo de natureza sexual. Isso pode incluir solicitações repetidas, mas indesejadas, para uma data.

Nossas responsabilidades

- Se você vir ou ouvir um colega se comportando de maneira inadequada, informe sua preocupação ao colega de maneira clara e respeitosa e/ou relate o incidente ao departamento de recursos humanos.
- Piadas ou comentários sexuais, raciais ou outros ofensivos não são apropriados no local de trabalho, sejam eles falados ou enviados por e-mail. Esteja ciente de como suas piadas ou comentários são recebidos.
- Não se envolva em comunicação denigrando uma raça, etnia, religião, sexo, gênero, identidade de gênero ou outra característica protegida específica.

Recursos adicionais

Entre em contato com Recursos Humanos se tiver dúvidas ou preocupações.

Consulte o [Manual do funcionário](#).



AMBIENTE DE TRABALHO, SAÚDE E SEGURANÇA

A saúde e a segurança da nossa força de trabalho e a proteção do meio ambiente são uma prioridade na empresa. Cumpriremos todas as leis e regulamentos aplicáveis de saúde, segurança e meio ambiente. Nós nos esforçaremos continuamente para evitar lesões, doenças e liberações ambientais no local de trabalho.

Nossas responsabilidades

- Avaliar e gerenciar proativamente os riscos à saúde, segurança e meio ambiente.
- Compreender e seguir todas as leis, regulamentos, políticas e procedimentos aplicáveis de saúde, segurança e meio ambiente. Espere que terceiros e visitantes façam o mesmo e ajude-os conforme necessário.
- Comunique imediatamente ao seu supervisor ou representante do departamento de Meio Ambiente, Saúde e Segurança (Environment, Health, and Safety, “EHS”) local quaisquer lesões e doenças no trabalho e quaisquer outros problemas (por exemplo, condições de trabalho inseguras, não conformidade potencial, comportamento inseguro etc.) que possam afetar a saúde, a segurança ou o meio ambiente.
- Agir de forma segura e responsável.
- Avaliar os impactos na saúde, segurança e meio ambiente durante o desenvolvimento e projeto de novos produtos, processos e instalações.
- Não permita que o uso de álcool, medicamentos vendidos com ou sem receita médica ou qualquer outro tóxico interfira no seu desempenho no trabalho. Se você estiver preocupado com o efeito de medicamentos prescritos ou de venda livre, fale com seu supervisor antes de começar a trabalhar.
- Não leve armas de fogo ou outras armas com você para o trabalho.
- Sempre exiba seu crachá de identificação em uma visão clara enquanto estiver nas instalações da empresa e sempre o crachá ao entrar em nossas instalações.

Recursos adicionais

Consulte o
[Manual do funcionário](#) .

PRIVACIDADE DE FUNCIONÁRIOS, CLIENTES E PACIENTES

Proteger a privacidade das informações pessoais é um princípio fundamental dos negócios da Illumina. “Informações pessoais” incluem qualquer informação que possa ser usada para identificar um indivíduo. Alguns exemplos podem incluir: nomes, endereços, e-mails e certas informações genômicas.

Podemos ser obrigados a proteger e proteger a privacidade das informações pessoais coletadas, criadas ou gerenciadas pela Empresa, incluindo informações sobre nossos clientes, funcionários, pacientes e parceiros de negócios. Isso inclui aderir às leis de privacidade e proteção de dados aplicáveis, incluindo leis de privacidade médica, bem como qualquer acordo entre a Empresa e seus clientes e parceiros de negócios com relação ao tratamento de informações específicas. Assim como as informações confidenciais, as informações pessoais exigem cuidados especiais.

Em todas as nossas atividades de negócios, a Illumina busca lidar com informações pessoais de acordo com as leis aplicáveis e quatro princípios orientadores fundamentais:

- Transparência
- Gestão responsável
- Uso ético
- Responsabilidade

Você deve seguir todas as políticas e procedimentos da Empresa com relação à coleta, uso, transferência, armazenamento ou descarte de informações pessoais. Isso ajuda a criar um ambiente de confiança e integridade com nossos clientes e ajuda a garantir que a Empresa mantenha sua conformidade com as leis aplicáveis de privacidade e proteção de dados.

Nossas responsabilidades

- Proteja as informações pessoais, manuseie-as com segurança e use-as apenas para os fins para os quais foram coletadas e apenas para fins comerciais legítimos.
- Apenas compartilhe informações pessoais com outras pessoas na Empresa ou terceiros de acordo com a política e os procedimentos da Empresa.
- Sempre tenha um contrato por escrito que exija que os processadores de dados terceirizados protejam qualquer informação pessoal fornecida pela Illumina com as proteções apropriadas.
- Limitar as transferências internacionais de dados e implementar mecanismos de transferência apropriados que cumpram a lei aplicável.
- Observe quaisquer períodos de retenção de registros aplicáveis e destrua informações pessoais que não sejam mais necessárias ou que tenham uma necessidade comercial de manter.
- Comunique imediatamente quaisquer possíveis incidentes de segurança e violações de dados dos quais você tome conhecimento.

Recursos adicionais

Consulte a página da Internet de [Privacidade da Illumina](#) para obter a [Política de Privacidade Corporativa](#), os Princípios de Privacidade e recursos adicionais.

Consulte a [Política de privacidade do funcionário](#).

Consulte a [Política de retenção de informações \(dados\)](#).

RESPONSABILIDADES ADICIONAIS

Relato de possíveis violações ou preocupações

Todos são responsáveis por relatar imediatamente quaisquer violações das leis ou regulamentos aplicáveis, deste Código, bem como de quaisquer políticas e procedimentos da Empresa. De modo geral, todos os esforços serão feitos para manter a confidencialidade das denúncias sobre possíveis violações; no entanto, dependendo das circunstâncias, pode não ser possível, em todos os casos, proteger a identidade da pessoa que fez a denúncia.

Você tem várias opções para denunciar possíveis violações:

- Fale com seu gerente ou com o departamento de Recursos Humanos. Os gerentes e o pessoal do departamento de Recursos Humanos que tomarem conhecimento de uma conduta que possa violar a lei, as políticas ou os procedimentos da Empresa ou este Código são responsáveis por transmitir a preocupação de conformidade ao Diretor de Conformidade ou a outros membros seniores do Departamento de Conformidade dentro de quarenta e oito (48) horas.
- Você pode enviar suas preocupações para o Departamento Jurídico pelo e-mail compliance@illumina.com.
- Você pode enviar preocupações diretamente ao diretor de conformidade ou a outros membros seniores do departamento de conformidade corporativa.
- Você também pode enviar uma preocupação por meio da Linha Direta de Prevenção de Fraudes e Conformidade gerenciada por terceiros
 - Pela Internet através do link anônimo da linha direta encontrado na página inicial de conformidade [corporativa com](#) informações privilegiadas.
 - Ligando para um dos números de telefone gratuitos globais disponíveis nesse site.

As denúncias feitas por meio da Linha Direta de Prevenção de Fraude e Conformidade podem ser feitas anonimamente, a menos que proibido pela lei local.

Todos têm a obrigação de denunciar violações. Não denunciar uma violação quando você souber disso pode resultar em ação disciplinar, inclusive demissão.

Prevenção de retaliação

Para garantir a conformidade legal e construir confiança, devemos ouvir abertamente as preocupações que nosso pessoal leva à nossa atenção, responder adequadamente e nunca devemos retaliar qualquer indivíduo em conexão com um problema ou preocupação levantada de boa-fé.

Levamos a sério as alegações de retaliação. Todas essas alegações serão investigadas e, se comprovadas, os retaliadores serão punidos, inclusive demissão. Se você acredita que sofreu retaliação, deve denunciar essa ação imediatamente ao departamento de Recursos Humanos.

Aplicação do Código

Assumimos a obrigação de investigar denúncias de possíveis violações da lei, não conformidade com o Código de Conduta e as Políticas Corporativas da Illumina, conflitos de interesses e conduta antiética com muita seriedade. A Empresa tem o compromisso de investigar imparcialmente todas essas denúncias, quando justificado, e de remediar tais violações de maneira justa e consistente.

Cooperação com investigações

É política da Illumina analisar e, se necessário, investigar todas as alegações de violações suspeitas ou conhecidas de todas as leis, regulamentos, deste Código e da política da Empresa aplicáveis. É responsabilidade de todos os indivíduos abrangidos por este Código cooperar plenamente com qualquer investigação realizada pela Illumina ou em nome dela. Espera-se que você coopere com as investigações ao:

- Fornecer imediatamente contas verdadeiras e documentação relevante em resposta às perguntas do investigador e solicitações de informações relacionadas.
- Estar disponível para reuniões com os indivíduos que conduzem a investigação.
- Manter a confidencialidade da investigação, incluindo manter confidencial a existência da investigação e qualquer informação transmitida durante o curso da investigação, a menos que orientado pelas autoridades legais.
- Preservar todos e quaisquer documentos e informações relevantes referentes à investigação.

Os funcionários que não cooperarem ou impedirem uma investigação interna podem estar sujeitos a ação disciplinar, inclusive demissão. Ao cooperar com as investigações, você garante que a Illumina continue a operar nos mais altos padrões.

- Se você estiver envolvido em uma investigação, você não deve discutir a investigação com outras pessoas, a menos que o investigador diga explicitamente o contrário.
- Você não sofrerá retaliação por sua participação total em uma investigação.

ANEXO

Apenas as seguintes seções e subseções do Código são consideradas o código de conduta para os fins dos padrões de listagem da NASDAQ ou o código de conduta para executivos seniores de acordo com as regras da SEC:

- Conflitos de interesses
- Conformidade com as leis aplicáveis
- Relatórios públicos
- Manuseio de ativos da empresa
- Tratamento de informações confidenciais da empresa
- Tratamento de informações privilegiadas
- Denúncia de possíveis violações

REFERÊNCIAS

As políticas e procedimentos mencionados neste Código estão disponíveis no SAP ou através do Portal de políticas e procedimentos corporativos do [ICE](#).

Política Antissuborno e Anticorrupção (CP500.05)

Política de privacidade do funcionário (CP500.03)

Política global de revisão e aprovação de contratos (CP500.09)

Política de segurança global (CP300.01)

Política de tratamento de dados pessoais (Documento n.o 1000000057378)

Política de privacidade corporativa da Illumina (CP500.04)

Manual do sistema de gestão de qualidade Illumina (documento SAP n.o 11204017)

Política de informações privilegiadas (CP500.02)

Política de interação com investidores (Documento n.o 1000000018465)

Código de integridade para interações com profissionais de saúde e funcionários públicos (CP500.16)

Fornecimento e recebimento de cortesias comerciais, presentes e honorários (CP500.13)

Política de qualidade (Documento n.o 15028065)

Política de autoridade de assinatura (CP200.02)

