

Code de conduite d'Illumina

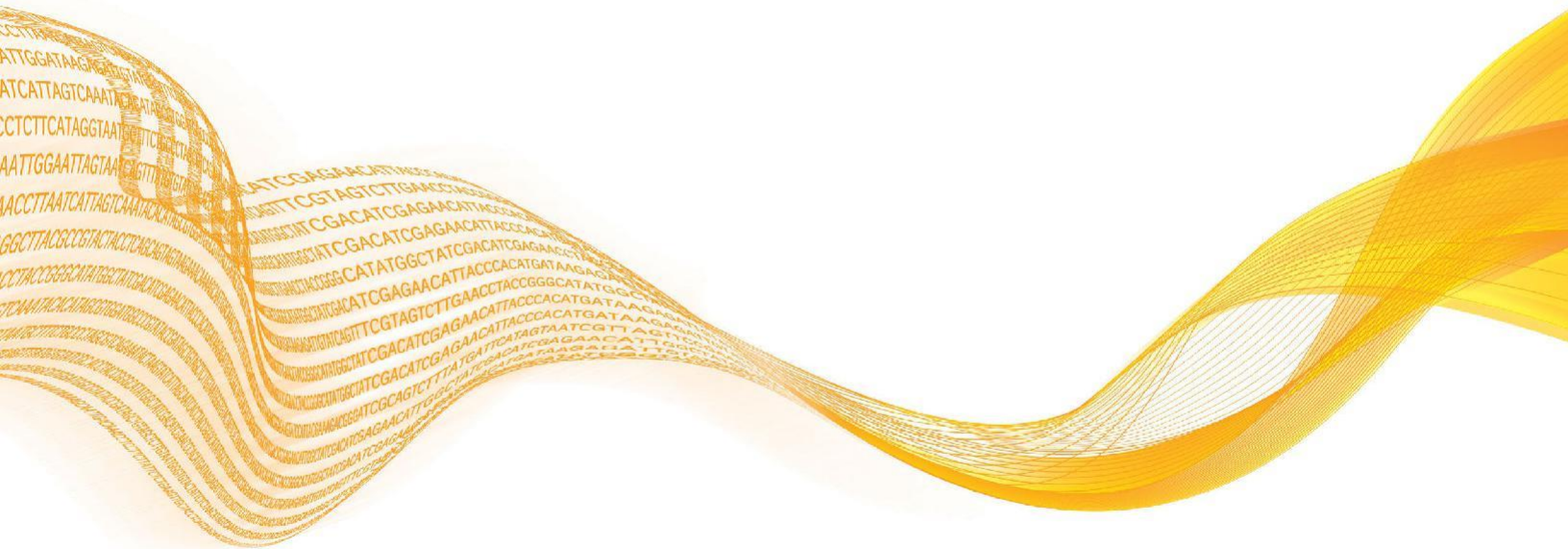


TABLEAU DES CONTENUS

3	Introduction	20	Gestion des informations privilégiées
	Qui est couvert par le présent Code	21	Communications en dehors de la Société
	Principes généraux à suivre		Investissement et engagement de la communauté financière auprès des médias
	Supervision du Code		Réseaux sociaux
	Responsabilités des responsables et superviseurs	23	Nos collaborateurs
6	Comment nous menons nos activités		Lutte contre la discrimination
	Conflits d'intérêts		Lutte contre le harcèlement
	Conformité à la loi	25	Santé, sécurité et environnement sur le lieu de travail
	Pots-de-vin et corruption	26	Confidentialité des employés, des clients et des patients
	Relations avec les professionnels de santé et les organisations	27	Ressources supplémentaires
	Rapports publics		Signaler des violations ou préoccupations potentielles empêchant les représailles
	Concurrence loyale		Application du Code de coopération aux enquêtes
	Intelligence commerciale	29	Annexe
	Revendications marketing et commerciales	30	Références
	Engagement d'Illumina en faveur des droits de l'homme en collaboration avec les fournisseurs Conformité au commerce international		
17	Qualité et sécurité des produits		
17	Communauté		
	Durabilité environnementale		
	Interactions avec le gouvernement et		
	Activité politique		
18	Gestion des actifs et des informations de la société		
	Actifs et ressources de la Société		
	Informations confidentielles		

INTRODUCTION

Chez Illumina, nous avons le privilège d'avoir un impact profond sur la vie de nombreuses personnes. Les patients nous font confiance pour leurs décisions médicales et de santé, nos clients nous font confiance pour alimenter leurs recherches et leur réputation, et nos employés et partenaires nous font confiance pour leurs moyens de subsistance. Cette confiance a été gagnée grâce à de nombreuses années de travail acharné. Nous travaillons dur chaque jour pour conserver cette confiance. Pour ce faire, nous nous engageons à respecter les normes les plus élevées dans tout ce que nous faisons.

Illumina s'engage à mener ses activités conformément à toutes les lois et réglementations applicables, et aux normes éthiques les plus élevées. Sur la base de cet engagement, notre Conseil d'administration a adopté ce Code de conduite qui s'applique à tous nos employés, consultants, travailleurs temporaires, dirigeants et membres du Conseil d'administration, indépendamment du lieu, du niveau d'ancienneté, de l'unité commerciale, de la fonction ou de la région.

Le Code vise à promouvoir une conduite honnête et éthique, la conformité aux lois et réglementations applicables, et à assurer la protection de nos intérêts commerciaux, y compris les actifs et les informations de l'entreprise. Le Code ne résume pas toutes les lois ou réglementations applicables et ne traite pas, ou ne peut pas traiter, toutes les questions ou situations dans lesquelles des décisions éthiques doivent être prises. Au contraire, ce Code énonce les principes directeurs clés de la conduite professionnelle que toute personne travaillant chez ou avec Illumina est censée suivre.

Veuillez lire attentivement le Code et vous familiariser avec ses dispositions. Vous êtes responsable de la compréhension du Code et de la manière dont il affecte vos activités quotidiennes. Si vous avez des questions, vous avez l'obligation de rechercher des réponses.

Si vous constatez des violations du présent Code, de la politique d'Illumina ou de la loi en vigueur, insistez pour qu'elles soient résolues et signalez-les en interne pour qu'elles soient traitées et suivies.

Le respect du Code de conduite d'Illumina est une responsabilité que nous partageons tous, en commençant par mon bureau et en s'étendant à chacun d'entre nous. Ensemble, nous nous engageons à être une entreprise qui reflète le meilleur d'Illumina, de ses employés, de ses pratiques et de son objectif.

Qui est couvert par le présent Code

Le présent Code s'applique à tous nos employés, consultants, travailleurs temporaires, dirigeants et membres du Conseil d'administration, indépendamment du lieu, du niveau d'ancienneté, de l'unité commerciale, de la fonction ou de la région (tous, sauf indication contraire, sont appelés « personnel » dans le présent Code).

Les fournisseurs et partenaires commerciaux servent d'extension à la Société. Ils sont tenus de respecter l'esprit du présent Code, ainsi que toutes les dispositions contractuelles applicables, lorsqu'ils travaillent pour la Société.

Principes généraux à suivre

Suivez toujours ces principes pour vous assurer que vous aidez la société à maintenir les normes éthiques les plus élevées :

- Respectez entièrement toutes les lois applicables. En cas de doute sur la légalité d'une action, demandez conseil avant de poursuivre.
- Connaître les informations contenues dans ce Code. Vous êtes tenu de respecter ce Code, ainsi que toutes les politiques et procédures qui s'appliquent à vos responsabilités professionnelles.
- Effectuez rapidement toutes les activités de formation qui vous sont attribuées.
- Signalez immédiatement toute préoccupation concernant d'éventuelles violations de la loi, des réglementations, de la politique de l'entreprise ou du présent Code à votre superviseur, aux ressources humaines ou au service juridique à l'adresse compliance@illumina.com. Les préoccupations peuvent également être signalées de manière anonyme par le biais de la ligne d'assistance Conformité et prévention de la fraude sur Internet via le lien anonyme de la ligne d'assistance disponible sur la page d'accueil [Conformité interne de l'entreprise](#). Ce site Web propose des numéros de téléphone gratuits dans le monde entier où des préoccupations peuvent être signalées.
- Coopérez toujours et dites toute la vérité lorsque vous répondez à une enquête ou à un audit. Ne modifiez ou ne détruisez jamais des dossiers en réponse à une enquête ou lorsqu'une enquête est anticipée.

Supervision du Code

Nous avons mis en place un Comité de conformité pour diriger et superviser nos activités de conformité, y compris l'administration du présent Code. Le Comité de conformité est composé de cadres supérieurs, dont l'un est notre Directeur de la conformité.



Responsabilités des responsables et superviseurs

Si vous occupez un poste où vous dirigez d'autres personnes, vous avez également les responsabilités suivantes :

- Montrer l'exemple. Les responsables doivent incarner les normes les plus élevées en matière de conduite professionnelle éthique.
- Contribuez à créer un environnement de travail qui se concentre sur l'établissement de relations, qui reconnaît une conduite éthique et qui valorise le respect mutuel et la communication ouverte.
- Soyez une ressource pour les autres. Communiquez à vos équipes sur la manière dont ce Code et nos politiques et procédures s'appliquent à leur travail quotidien et sur ce que l'on attend d'elles.
- Soyez proactif. Cherchez des occasions de discuter et de répondre correctement aux questions et aux situations difficiles avec les autres.
- Créer un environnement où chacun se sent à l'aise pour poser des questions et signaler des violations potentielles de la loi, du présent Code ou des politiques et procédures de la Société. Ne jamais exercer de représailles contre ceux qui soulèvent des problèmes de bonne foi ou des préoccupations.
- Ne demandez jamais ou ne faites jamais pression sur quelqu'un pour qu'il fasse quelque chose qui vous serait interdit de faire vous-même.
- Soyez conscient des limites de votre autorité et ne prenez aucune mesure qui dépasse ces limites. Déléguez l'autorité uniquement lorsque cela est autorisé et ne déléguez jamais l'autorité à une personne qui, selon vous, peut se livrer à une conduite illégale ou contraire à l'éthique.

Les responsables, c'est-à-dire tout le personnel de supervision d'Illumina, sont un point de contact intégral pour le personnel d'Illumina afin de signaler les problèmes de conformité réels ou suspectés. Les responsables sont également chargés de surveiller le personnel qu'ils supervisent.

En tant que responsable, si vous prenez connaissance d'une conduite susceptible d'enfreindre la loi, les politiques ou procédures de la Société, ou le présent Code, vous êtes tenu de transmettre le problème de conformité au directeur de la conformité ou à d'autres membres de la direction du service de la conformité dans les quarante-huit (48) heures.

COMMENT NOUS RÉALISONS LES AFFAIRES

C'est à chacun d'entre nous, chaque jour, et dans tout ce que nous faisons de nous tenir aux normes les plus élevées et de respecter nos valeurs fondamentales dans l'exercice de nos activités.

Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsque le personnel entreprend des actions ou entreprend des relations qui s'opposent aux intérêts de la Société ou interfèrent avec son exécution ou son jugement indépendant dans l'exercice de ses fonctions. Le Personnel et leurs familles immédiates ne peuvent prendre aucune mesure ni avoir ou conclure de relation susceptible de créer un conflit d'intérêts sans l'examen et l'approbation préalables de la Conformité conformément au Processus de divulgation et d'évaluation des conflits d'intérêts de la Société (« Processus de conflit d'intérêts »). Les conflits d'intérêts réels nécessitent une renonciation par le directeur de la conformité.

Bien qu'il ne soit pas possible d'énumérer tous les conflits concevables, voici quelques exemples de scénarios courants.

Avantages personnels inappropriés

Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque vous ou un membre de votre famille, ou une personne avec laquelle vous avez une relation personnelle, recevez des avantages personnels inappropriés en raison de votre poste au sein de la Société. Pour éviter de tels conflits, vous devez éviter de recevoir des cadeaux, des paiements, des rémunérations, des prêts, des garanties d'obligations personnelles ou d'autres avantages significatifs de toute personne ou entité qui fait des affaires ou cherche à faire des affaires avec la Société, y compris, par exemple, les fournisseurs, consultants, partenaires commerciaux, distributeurs et clients. Vous ne pouvez en aucun cas utiliser les biens, les informations ou l'influence de votre poste au sein de la Société à des fins personnelles inappropriées.

Relations personnelles

Certaines relations personnelles (comme une relation familiale ou intime) entre vous et un employé d'un concurrent ou d'une entité qui fait des affaires avec la Société peuvent créer un conflit d'intérêts réel ou perçu. Vous êtes tenu de signaler rapidement à votre superviseur et aux Ressources humaines, et d'obtenir l'examen et l'approbation de la Conformité conformément au Processus de la Société relatif aux conflits d'intérêts, si vous êtes dans une relation qui peut constituer un conflit d'intérêts réel ou perçu.

Intérêts financiers ou d'emploi dans d'autres entreprises

Vous ne pouvez pas avoir de relation d'emploi, de conseil ou autre relation financière avec une autre entreprise si cet intérêt compromet, ou semble compromettre, votre loyauté ou votre objectivité envers la Société. Par exemple, vous ne pouvez pas être employé ou engagé en tant que consultant par une entreprise ou une entreprise concurrente de la Société. Vous ne pouvez pas être employé par, consulter ou détenir un intérêt dans une entreprise ou une entreprise qui fait affaire avec la Société lorsque vous êtes impliqué dans la décision de conserver cette entreprise. Vous ne pouvez pas non plus établir ou maintenir un intérêt financier dans une société pré-IPO qui a participé actuellement ou précédemment au Programme d'accélération d'Illumina.



Signaler les conflits d'intérêts potentiels

Vous devez faire preuve de discernement pour décider si vous êtes confronté à un conflit d'intérêts potentiel ou si d'autres personnes peuvent croire qu'il y a l'apparence d'un conflit d'intérêts. Si vous vous trouvez dans une telle situation, divulguez-la immédiatement à votre superviseur et aux Ressources humaines et obtenez l'examen et l'approbation de la Conformité conformément au Processus de la Société relatif aux conflits d'intérêts.

Renoncations aux conflits d'intérêts réels

Tous les conflits d'intérêts réels nécessitent une renonciation du directeur de la conformité. Les dérogations à la disposition relative aux conflits d'intérêts du présent Code pour les cadres dirigeants et les membres du Conseil d'administration nommés de la Société ne peuvent être faites que par le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil d'administration de la Société.

Nos responsabilités

- Prenez toujours des décisions commerciales qui sont dans le meilleur intérêt de la Société.
- Ne prenez jamais une opportunité commerciale ou d'investissement pour votre avantage personnel si vous avez obtenu des informations sur cette opportunité dans le cadre de vos fonctions au sein de la Société.
- Suivez toujours les politiques et processus d'approvisionnement de la Société et obtenez l'examen et l'approbation de la Conformité avant d'engager ou de diriger des affaires vers des fournisseurs ou d'autres partenaires commerciaux lorsque vous savez qu'ils sont détenus ou gérés par les membres de votre famille. Les membres de la famille comprennent les conjoints, les enfants, les parents, les beaux-parents, les frères et sœurs et les personnes vivant dans votre foyer.
- Obtenez toujours l'approbation préalable de votre superviseur et des Ressources humaines avant d'accepter tout emploi extérieur à effectuer pendant que vous êtes employé par la Société. Si l'emploi secondaire pourrait créer un conflit d'intérêts, vous devez également obtenir l'examen et l'approbation du service Conformité.
- Divulguer au service Conformité toute participation que vous détenez chez un fournisseur ou un autre partenaire commercial de la Société, à moins que cette participation ne se fasse par le biais d'actions d'une société cotée en bourse.

- Ne sollicitez aucun cadeau, faveur, divertissement ou service personnel.
- Il n'est jamais acceptable d'accepter des cadeaux en espèces ou équivalents d'espèces, tels que des cartes-cadeaux de fournisseurs, de clients ou d'autres partenaires commerciaux.
- Obtenez l'approbation de votre superviseur, des ressources humaines et de la conformité avant de participer à un comité, conseil ou conseil externe. Siéger à un conseil d'administration externe peut également nécessiter l'approbation du PDG en vertu des Directives de gouvernance d'entreprise de la Société.
- Si vous pensez avoir un conflit d'intérêts, ou si vous vous trouvez dans une situation qui pourrait être perçue comme un conflit d'intérêts, signalez-le immédiatement à votre superviseur et aux Ressources humaines et obtenez l'examen et l'approbation de la Conformité conformément au Processus relatif aux conflits d'intérêts.

Conformité à la loi

Vous êtes tenu de respecter des normes éthiques élevées et de vous conformer pleinement à l'esprit et à la lettre de toutes les lois et réglementations applicables. En particulier, vous devez respecter ces normes lorsque vous traitez les exigences spéciales souvent associées aux transactions gouvernementales ou lorsque vous traitez avec des fonctionnaires, des représentants ou des agences qui réglementent les marchés sur lesquels nous exerçons nos activités. Chaque fois qu'une loi ou un règlement n'est pas clair ou semble entrer en conflit avec une autre loi ou une disposition du présent Code ou une autre politique ou procédure de la Société, vous devez demander des éclaircissements à votre superviseur. Si votre superviseur n'est pas en mesure de vous aider, vous devez demander des éclaircissements au service juridique.

Pots-de-vin et corruption

Nous interdisons les pots-de-vin et la corruption sous quelque forme que ce soit, y compris le don, l'offre, l'acceptation ou l'autorisation de pots-de-vin, directement ou indirectement, partout dans le monde. Nous respectons les lois anti-corruption de chaque pays dans lequel nous exerçons nos activités. Cela inclut les lois qui interdisent la corruption des fonctionnaires et des employés du gouvernement, ainsi que des employés d'organisations commerciales.

Nous n'offrons pas de pots-de-vin à des fonctionnaires, des professionnels de santé ou toute autre personne. Aucun membre du personnel, distributeur, agent, partenaire de distribution ou autre représentant de la Société dans le monde ne peut, directement ou indirectement, offrir, promettre, payer, donner ou autoriser le don d'un avantage financier ou autre, ou d'une chose de valeur, à toute autre personne ou organisation, afin d'exercer une influence indue sur le bénéficiaire, d'inciter le bénéficiaire à enfreindre ses obligations, d'obtenir un avantage indu pour la Société ou de récompenser indûment le bénéficiaire pour une conduite passée.

Nous attendons de tous nos partenaires commerciaux (par ex. distributeurs, agents, partenaires de distribution et consultants) qu'ils maintiennent les mêmes normes lorsqu'ils agissent en notre nom. Nous ne devons jamais faire quoi que ce soit par l'intermédiaire d'un tiers que nous ne sommes pas autorisés à faire nous-mêmes.

Ressources supplémentaires

Consultez la page [Conflits d'intérêts Insider](#) .

Reportez-vous à la Politique relative à la [fourniture et à la réception de cadeaux d'affaires, de cadeaux et d'honoraires](#).

Reportez-vous aux Directives de gouvernance d'entreprise disponibles à l'adresse www.illumina.com.

Envoyez vos questions à compliance@illumina.com.

Nos responsabilités

- Ne donnez pas ou n'acceptez pas de pots-de-vin ou de dessous-de-table ou tout autre type de paiement inapproprié, qui peut inclure, par exemple, des espèces, des cadeaux ou toute autre chose de valeur.
- Faites preuve de prudence avant de fournir quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire ou à un professionnel de santé, et assurez-vous de respecter toutes les politiques de la Société applicables et la législation locale.
- Tenez compte de notre politique et de nos procédures anti-corruption lorsque vous sélectionnez des partenaires commerciaux, et surveillez leur comportement.

Relations avec les professionnels de santé et les organisations

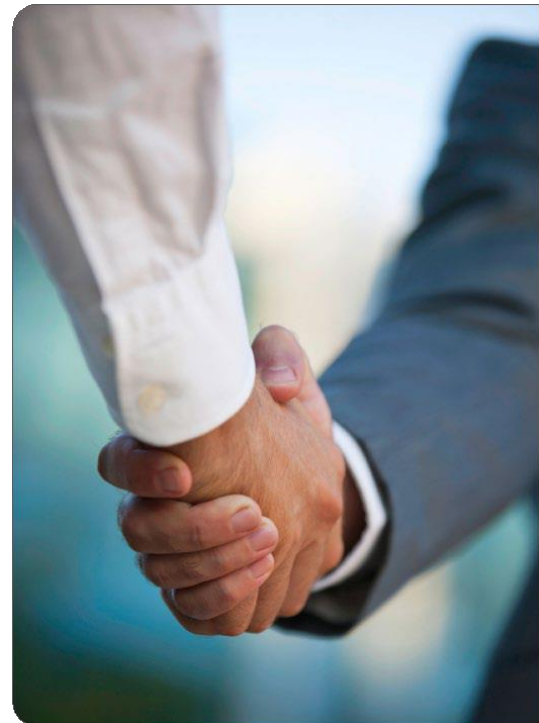
De nombreux pays dans lesquels nous exerçons nos activités ont des lois et des réglementations qui interdisent ou réglementent certains paiements, dons et relations avec des professionnels de santé (par ex., médecins, directeurs de laboratoires cliniques) et des organisations de soins de santé (par ex., hôpitaux, laboratoires de tests cliniques). Notre politique est de respecter toutes ces lois et réglementations. Tout le personnel interagissant avec des professionnels de santé (« PS ») ou des organisations de soins de santé (« OSS ») est tenu de connaître et de respecter ces lois et réglementations ainsi que nos politiques.

Nos responsabilités

- Familiarisez-vous avec les lois, réglementations et politiques et procédures de la Société régissant vos interactions avec les professionnels de santé et les organisations, et veillez à les respecter.
- Ne demandez jamais à des tiers de s'engager dans des activités qui enfreindraient les politiques de la Société.
- Se conformer à toutes les exigences de tenue des registres et aux contrôles financiers.
- Signalez rapidement à votre superviseur ou au service juridique toute violation présumée de la présente politique par le personnel ou des tiers qui font des affaires en notre nom.

Relation prestataire de soins de santé-patient

Nous respectons la relation, la collaboration et la confiance qui existent entre les patients et les professionnels de santé. Nous nous attendons à ce que les prestataires de soins de santé agissent avec intégrité et honnêteté et placent le bien-être des patients au-dessus de leur propre intérêt personnel, professionnel ou institutionnel. Les prestataires de soins de santé doivent utiliser les services et produits Illumina exclusivement en tenant compte des besoins médicaux des patients. Nous ne nous engagerons pas avec les professionnels de santé d'une manière qui pourrait compromettre l'intégrité de la relation professionnel de santé-patient.



Ressources supplémentaires

Consultez la page d'accueil du [programme de conformité sur Illumina Insider](#) .

Reportez-vous au [Code d'intégrité pour les interactions avec les professionnels de santé et les fonctionnaires](#).

Recherche clinique

Nos études cliniques sont conçues et menées conformément à toutes les lois, réglementations et normes applicables. Nous adhérons aux principes décrits dans les Bonnes pratiques cliniques E6 de l'ICH, une norme internationale de qualité éthique et scientifique pour la conception, la conduite, l'enregistrement et le signalement des essais impliquant les participants de sujets humains ou de données.

Défense des intérêts des patients

Nous recherchons un engagement significatif avec les patients individuels et les groupes qui les représentent (« groupes de défense des patients ») afin de construire des preuves et de défendre l'impact positif de l'utilisation de la génomique dans la clinique. Pour y parvenir, notre engagement repose sur quatre piliers :

- Objectif partagé : La défense des droits des patients se trouve à l'intersection de notre technologie et des patients. Nous visons à créer un environnement de compréhension mutuelle entre nos équipes internes, les parties prenantes externes et l'expérience des patients. En traduisant l'expérience des patients, nous développons des bases éthiques communes pour améliorer l'accès à la génomique.
- Autonomie des patients et des groupes de défense des patients : Nous respectons le droit des patients à prendre des décisions autonomes liées à leurs soins de santé et nous soutenons leur agence indépendante pour ce faire.
- Transparence : Nos interactions avec les patients et les groupes de défense des patients sont ouvertes et honnêtes.
- Continuité et durabilité : Nous valorisons les collaborations à long terme avec les patients et les groupes de défense des patients. Nous travaillons en collaboration pour développer des projets qui contribuent à renforcer la résilience personnelle et organisationnelle. Notre engagement est de construire des relations d'action et de confiance basées sur l'expérience du patient.

Rapports publics

Des informations précises sont essentielles pour la Société afin que nous puissions prendre de bonnes décisions commerciales, et en externe afin que les clients, les investisseurs et le gouvernement puissent évaluer avec précision la Société. C'est pourquoi nous exigeons que tous les livres et registres de la Société soient justes, exacts, opportuns, complets et compréhensibles.

Cela exige que nous maintenions l'intégrité de notre système de comptabilité et de contrôle interne, que toutes les transactions soient valides, exactes, complètes et justifiables, et qu'elles soient rapidement enregistrées dans les livres de la Société. Nos rapports et documents déposés auprès de la Securities and Exchange Commission et les autres communications publiques de la Société, ou soumis à cette dernière, doivent inclure une divulgation complète, juste, exacte, opportune et compréhensible. Tout le personnel est responsable de faire de son mieux pour s'assurer que la Société répond à ces exigences.

Ressources supplémentaires

Consultez la page d'accueil du [programme de conformité sur Illumina Insider](#) .

Reportez-vous à la [Politique anti-corruption](#) .

Nos responsabilités

- Soyez toujours honnête lorsque vous faites des dossiers ou des rapports pour la Société. Cela exige que toutes les déclarations soient véridiques, complètes et ne jamais tromper ou suggérer de manière inappropriée.
- Tous les dossiers et rapports de la Société doivent refléter avec exactitude la véracité de la transaction ou de l'événement sous-jacent. Ne jamais enregistrer de fausses ventes ou expéditions, sous-estimer ou surestimer les passifs et actifs connus, ou reporter l'enregistrement des éléments qui doivent être passés en charges.
- Tous les documents financiers doivent être conformes aux principes comptables généralement acceptés et aux systèmes de contrôles internes de la Société.
- Mettre en œuvre des contrôles internes appropriés, y compris la séparation appropriée des tâches professionnelles, la surveillance des processus commerciaux pour les éléments ou activités inhabituels, et la limitation et le contrôle de l'accès aux ressources de la Société.
- Signaler les activités frauduleuses, illégales ou contraires à l'éthique connues ou suspectées, y compris, par exemple, une mauvaise application ou un vol de fonds, une irrégularité dans le signalement des transactions financières, une falsification ou une altération des documents, une utilisation abusive des informations confidentielles de la Société.
- Ne signez que les documents, y compris les contrats, que vous êtes autorisé à signer et que vous estimez exacts.
- Contactez le service juridique en cas de doute sur la pertinence de la conservation ou de la destruction des documents.

Concurrence loyale

Nous nous efforçons d'être compétitifs et de réussir sur un marché juste et honnête. Nous ne nous engageons pas dans des communications contraires à l'éthique, déloyales ou illégales avec des concurrents. Nous traitons toujours équitablement avec les clients, les fournisseurs, les concurrents et les employés. Nous ne profitons pas de manière déloyale de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la fausse déclaration ou toute autre pratique de négociation déloyale. Nous ne concluons pas d'accords formels ou informels avec des concurrents pour nous engager dans un comportement anticoncurrentiel, y compris la fixation des prix ou la division des clients, fournisseurs ou marchés.

Nous respectons toutes les lois relatives à la concurrence, aux lois antitrust et à la collecte d'informations sur la concurrence.

Afin de promouvoir une concurrence loyale et honnête, vous devez minimiser les contacts avec les concurrents et toujours éviter les sujets sensibles, y compris ceux liés à la concurrence entre la Société et d'autres personnes.

Nos responsabilités

- Ne concluez pas d'accords, d'ententes ou d'accords formels ou informels avec des concurrents qui fixent les prix, font pivoter ou allouent des offres, comparent des offres, boycotter un fournisseur ou un client, ou allouent la production, les territoires de vente, les produits, les clients ou les fournisseurs.

Ressources supplémentaires

Consultez la page d'[accueil du service juridique sur Illumina Insider](#) .

Reportez-vous à la [section Politique relative aux contrats](#).

Reportez-vous à la [Politique relative aux pouvoirs de signature](#) .

- Consultez le service juridique avant de répartir les territoires de vente, les produits ou les clients entre les distributeurs, les agents commerciaux et les autres partenaires de distribution.
- N'échangez pas d'informations sensibles avec des concurrents qui pourraient changer la façon dont le concurrent se comporte sur le marché.
- Ne participez à aucune conversation avec des concurrents qui pourrait être perçue comme limitant la concurrence. Si une conversation sur un tel sujet commence, quittez immédiatement la réunion et signalez l'incident à un superviseur approprié ou à un membre de la direction.
- Demandez au service juridique d'examiner les accords avec les clients, distributeurs, agents commerciaux et autres partenaires commerciaux et fournisseurs qui établissent le prix de revente d'un produit, limitent le droit d'un client à vendre un produit ou conditionnent la vente de produits à un accord d'achat d'autres produits de la Société.
- Demandez au service juridique d'examiner les cas où vous proposez de facturer aux clients concurrents des prix différents pour les mêmes produits.

Intelligence commerciale

Les informations sur les concurrents sont un atout précieux, mais nous interdisons strictement au personnel de se livrer à une fraude, une fausse déclaration ou une tromperie pour obtenir ces informations. Il convient de prendre des précautions lors de l'acceptation d'informations de tiers. Vous devez connaître et faire confiance à leurs sources et vous assurer que les connaissances qu'elles fournissent ne sont pas protégées par les lois sur le secret commercial ou les accords de confidentialité.

Nos responsabilités

- Obtenir des informations sur la concurrence uniquement par des moyens légaux et éthiques ; ne pas se livrer à une fraude ou à une fausse déclaration afin d'obtenir des informations sur les concurrents.
- Vérifier indépendamment toute réclamation de tiers selon laquelle ils ont obtenu correctement des renseignements commerciaux.
- Respectez les obligations des autres, y compris celles des employés actuels qui étaient auparavant employés de concurrents, de préserver la confidentialité des informations sensibles de leurs anciens employeurs.

Revendications marketing et commerciales

Les affirmations que nous faisons sur nos produits doivent être véridiques et exactes. Toutes les informations que nous fournissons à nos clients, y compris celles qui sont impliquées dans la prestation de services de santé, concernant nos produits doivent être conformes à l'étiquette applicable et aux exigences légales et réglementaires locales.

Nos responsabilités

- Représenter nos produits et services de manière juste, honnête et précise. Les promouvoir uniquement pour leurs utilisations approuvées.
- Ne créez pas, par déclaration ou omission, d'impressions trompeuses dans des supports publicitaires, marketing ou de vente, ou dans des présentations.

Ressources
supplémentaires

Consultez la page d'accueil
du service juridique sur
Illumina Insider .



- Ne surestimez pas l'efficacité de nos produits, ne minimisez pas ou ne minimisez pas les risques associés à nos produits, ne faites pas de déclarations fausses ou illégales sur les produits ou services d'un concurrent ou ne les comparez pas.
- Tous les supports publicitaires et promotionnels doivent respecter nos directives et politiques en matière de supports publicitaires et promotionnels.
- N'utilisez pas de messages ou de supports marketing qui n'ont pas été correctement examinés et approuvés conformément à la politique et à la procédure de la Société.

Engagement d'Illumina envers les droits de l'homme

Illumina s'engage à respecter les droits de l'homme et à traiter chaque partie prenante avec dignité et respect.

Illumina reconnaît et respecte les principes fondamentaux contenus dans la Déclaration internationale des droits de l'homme (c.-à-d. la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), la Déclaration de l'Organisation internationale du travail sur les principes et droits fondamentaux au travail, et les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. En tant que membre du Pacte mondial des Nations Unies, Illumina s'engage à intégrer ces principes dans notre stratégie, notre culture et nos opérations.

Les engagements clés de la Politique d'Illumina en matière de droits de l'homme comprennent : Conduite professionnelle éthique ; Protection de la vie privée ; Code de conduite des fournisseurs ; Lieu de travail sûr ; Droit d'exercer la liberté d'association ; Élimination du travail forcé et de la traite des êtres humains ; Égalité des chances et non-discrimination, salaires équitables et heures de travail.

Élimination du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des êtres humains

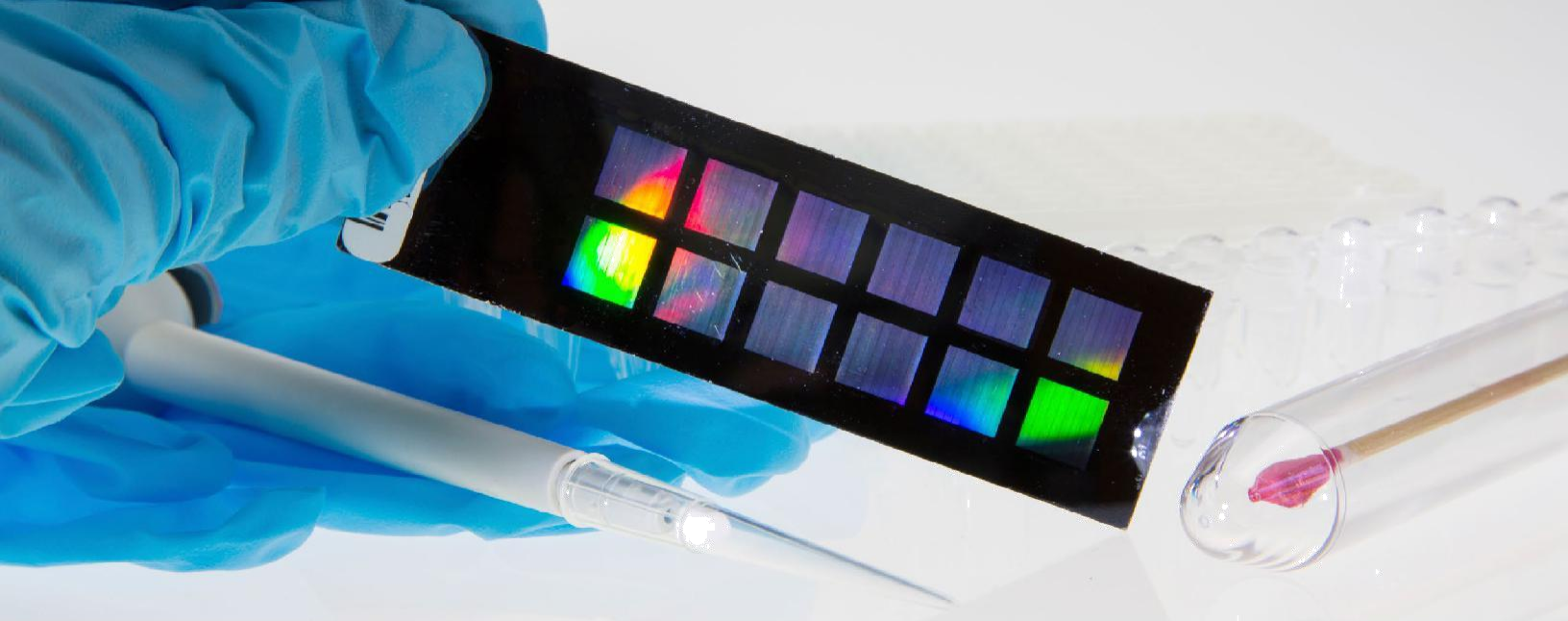
- Illumina condamne toutes les formes d'exploitation des enfants.
- Illumina ne recrutera pas de travail des enfants et soutient l'élimination du travail des enfants exploitant.
- Illumina soutient l'élimination de toutes les formes de travail forcé, en servitude, en servitude pour dettes, de travail carcéral involontaire et de trafic d'êtres humains.
- Illumina n'utilisera jamais sciemment un fournisseur, un sous-traitant, un partenaire de distribution, un partenaire commercial, etc. engagé dans le travail des enfants, le travail forcé ou l'esclavage, et nous ne tolérerons pas non plus ces pratiques.

Égalité des chances et non-discrimination

- Illumina soutient l'élimination des pratiques discriminatoires en matière d'emploi.
- Nous nous engageons à traiter tous les employés de manière juste et respectueuse.
- Nous nous engageons à promouvoir l'égalité des chances et la diversité sur le lieu de travail et dans tous les aspects de nos opérations commerciales.
- Nous fournirons des opportunités d'emploi et d'avancement aux personnes en fonction du mérite, des qualifications et des capacités, et nous ne tolérerons pas les actes de discrimination.
- Nos politiques interdisent la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'identité et l'expression de genre, l'origine ethnique, la religion, le handicap physique ou mental, l'état de santé, les informations génétiques, le statut d'ancien combattant, l'origine nationale, ainsi que toute classe protégée.
- Notre engagement envers la diversité, l'inclusion et l'équité est au cœur de la culture de notre entreprise et s'étend au-delà de notre main-d'œuvre dans notre chaîne d'approvisionnement, notre philanthropie et nos communautés par le biais de notre programme de diversité des fournisseurs Illumina et de nos directives en matière de dons.

Lieu de travail sûr

- Illumina maintient un environnement de travail sain, sûr et productif qui cherche à favoriser une culture de soins dans l'ensemble de nos opérations.
- Notre programme de prévention des blessures et des maladies et Santé environnementale et La politique du système de gestion de la sécurité (EHS) gère de manière proactive les risques et engage les employés.
- Nous nous engageons à créer un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement de toute sorte qui menace, intimider ou contraindre une autre personne.



Travailler avec des fournisseurs

La Société établit des relations avec les fournisseurs et autres tiers qui partagent notre engagement à satisfaire à toutes les obligations légales et éthiques. Nous ne traiterons pas sciemment avec des fournisseurs qui emploient des personnes âgées de moins de ans, emploient du travail forcé ou utilisent des châtiments corporels pour sanctionner les employés, que ces pratiques soient autorisées ou non par la loi applicable. Nous favoriserons les fournisseurs compétitifs qui contribuent de manière proactive à la formation continue et à l'amélioration des employés et qui offrent l'égalité des chances en matière d'emploi. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les normes de comportement incluses dans le Code de conduite des fournisseurs : Guide d'intégrité Illumina pour les fournisseurs, les entrepreneurs et les consultants.

Nos responsabilités

- Documenter toutes les relations avec les fournisseurs dans des contrats écrits appropriés.
- Discuter de notre Code et des attentes en matière de conduite légale et éthique avec tous les fournisseurs. Effectuer une diligence raisonnable lors du choix des partenaires commerciaux pour s'assurer qu'ils répondent à nos normes.
- Soyez attentif à tout signe indiquant que des tiers violent des exigences légales ou éthiques, y compris les lois locales sur l'environnement, l'emploi et la sécurité. Les fournisseurs doivent s'aligner sur la Politique relative aux droits de l'homme d'Illumina, y compris en respectant les droits de l'homme et les normes internationales du travail.
- Respecter et protéger les informations confidentielles et exclusives de nos fournisseurs.

Ressources supplémentaires

Reportez-vous à la [section Politique relative aux contrats](#).



Conformité au commerce international

De nombreuses lois régissent le commerce transfrontalier, y compris des lois conçues pour garantir que les transactions ne sont pas utilisées pour le blanchiment d'argent ou n'impliquent pas de pays ou de personnes sanctionnés. D'autres lois interdisent aux entreprises de coopérer avec des boycotts non autorisés ou de réglementer les exportations. Nous nous engageons à respecter toutes les lois applicables.

Nos responsabilités

- Demander conseil au service de la conformité commerciale lorsque cela est nécessaire pour s'assurer que les expéditions d'informations, de produits, de services ou d'autres articles transfrontaliers sont conformes aux lois régissant les importations et les exportations, et obtenir des licences et des permis d'importation/exportation lorsque cela est nécessaire.
- Conserver les dossiers d'importation, d'exportation et de douane requis.
- Connaître les clients et autres partenaires commerciaux avec lesquels nous traitons, et veiller à ne pas traiter avec des parties sanctionnées ou des pays sous embargo, sauf autorisation contraire.
- Pour aider à prévenir et à détecter le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, faites attention à tout paiement suspect, qui peut inclure des espèces ou l'équivalent (lorsque les chèques sont la norme) ; les paiements effectués à partir de comptes personnels au lieu de comptes professionnels ; et les fonds provenant d'institutions financières ou de tiers sans relation logique avec le client ou le partenaire commercial.
- Identifiez toute demande de boycott interdite ou pénible et demandez conseil au service de la conformité commerciale sur la manière de répondre.

QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES PRODUITS

Nous avons des obligations légales et éthiques pour nous assurer que nos produits sont sûrs et fiables, à la fois dans leur conception et dans leur production. La sécurité et le bien-être de nos clients et patients sont une priorité absolue. Nous ferons tout notre possible pour nous assurer que nos produits répondent à toutes les exigences définies par les agences gouvernementales et par notre surveillance interne de la qualité, conformément à la Politique de qualité de la Société.

Nos responsabilités

- Soyez vigilant à la qualité et à la sécurité de notre chaîne d'approvisionnement et des marchandises que nous produisons.
- Tous les produits doivent respecter les normes de sécurité et de qualité gouvernementales, telles que décrites dans notre Manuel qualité d'entreprise.
- Signalez toujours les plaintes et préoccupations concernant la qualité ou la sécurité du produit, y compris les événements indésirables potentiels résultant de l'utilisation de nos produits et services dont vous entendez parler immédiatement à techsupport@illumina.com.

RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

La vision d'Illumina en matière de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) est d'approfondir notre impact sur la santé humaine en servant de champion pour les patients, la communauté et notre planète.

Nous avons organisé notre stratégie RSE autour de 3 priorités fondamentales : Accélérer l'accès à la génomique, Responsabiliser les communautés et Protéger notre environnement. Nous avons également identifié deux éléments fondamentaux qui soutiennent tout ce que nous faisons. Il s'agit notamment de notre personnel, de la gouvernance et de l'éthique.

Durabilité environnementale

Nous prenons au sérieux notre obligation de mener nos activités d'une manière qui protège et améliore l'état de l'environnement pour les générations futures. Nous nous engageons à respecter ou à dépasser les lois et réglementations environnementales applicables et à améliorer continuellement nos performances environnementales.

Nos responsabilités

- Comprendre et respecter toutes les lois, réglementations, politiques et procédures environnementales applicables.

Ressources supplémentaires

Reportez-vous à la Politique de qualité .

Consulter le manuel du système de [gestion de la qualité Illumina](#) .

- Respectez et protégez l'environnement en préservant les ressources naturelles, en réduisant les émissions de gaz à effet de serre, en réutilisant et en recyclant les matériaux, et en minimisant et en éliminant les déchets.
- Améliorer la durabilité pendant le développement et la conception de nouveaux produits, processus et installations.

[Politique système](#)

[Changement climatique](#)

[Déclaration de position](#)

[Page Web RSE](#)

[Ressources supplémentaires](#)

[Social d'entreprise](#)

[Politique de responsabilité](#)

[Gestion EHS](#)

Interactions avec le gouvernement et activité politique

Nous nous engageons à traiter avec les gouvernements, les agences gouvernementales et les agents publics conformément aux normes éthiques les plus élevées et à toutes les lois applicables.

Nous respectons les droits des personnes à participer volontairement au processus politique ; cependant, vous devez toujours indiquer clairement que vos opinions et actions sont les vôtres et non celles de la Société. N'utilisez pas les ressources de la Société pour soutenir votre choix personnel de partis politiques, de causes ou de candidats.

Nos responsabilités

- Toute activité de lobbying, tout contact politique ou gouvernemental au nom de la Société doit être coordonné avec le service des Affaires gouvernementales.
- Obtenir l'approbation préalable du service des Affaires gouvernementales avant d'engager la Société dans des dépenses politiques d'entreprise, y compris le don de produits, services, transports ou installations à des politiciens ou à des organisations politiques.
- La détention ou la campagne pour un mandat politique ne doit pas créer, ou sembler créer, un conflit d'intérêts avec vos fonctions au sein de la Société.
- Vous devez être clair lorsque vous exprimez des activités politiques personnelles ou vous engagez dans des activités politiques que vous n'agissez pas au nom de la Société.
- Ne faites jamais pression sur un collègue pour qu'il contribue, soutienne ou s'oppose à un candidat politique, un parti ou un effort politique.
- Ne faites jamais de contribution politique ou caritative dans l'intention d'influencer indûment quelqu'un ou d'obtenir des avantages inappropriés pour la Société.

GESTION DES ACTIFS ET DES INFORMATIONS DE LA SOCIÉTÉ

Nous avons tous l'obligation de protéger les actifs de la Société, y compris les informations, et d'assurer leur utilisation efficace. Les actifs et les informations de la Société ne doivent être utilisés qu'à des fins commerciales légitimes de la Société.

Actifs et ressources de la société

Il incombe à tout le personnel de faire preuve de bon sens pour s'assurer que nos actifs ne sont pas perdus, volés, mal utilisés ou gaspillés. Les actifs de la Société comprennent, sans s'y limiter, les opportunités commerciales de l'entreprise, les ressources financières, les installations et équipements physiques, les applications telles que le courrier et le système ERP, la propriété intellectuelle, nos informations confidentielles, les informations de nos clients et partenaires commerciaux, nos fichiers et documents, ainsi que l'inventaire, les réseaux informatiques et les fournitures. En raison de problèmes de confidentialité et de sécurité des données,

Ressources supplémentaires

Reportez-vous à la [Politique anti-corruption](#).



vous devez faire particulièrement attention aux appareils électroniques portables tels que les ordinateurs portables et les appareils mobiles.

Ressources
supplémentaires

Reportez-vous à la
Politique mondiale
de sécurité .

Les informations créées, consultées, transmises ou stockées à l'aide des ressources technologiques fournies par la Société, telles que les messages électroniques, les fichiers informatiques, les messages téléphoniques ou les sites Web de votre historique de navigation, sont des ressources et des actifs de la Société. Dans la mesure permise par la loi, nous pouvons accéder, surveiller ou inspecter toute ressource, tout actif et toute propriété de la Société à tout moment sans approbation ou connaissance préalable ou votre consentement. Cela inclut la surveillance et la récupération des informations stockées ou transmises sur les appareils électroniques, l'équipement informatique, les applications et les systèmes de la Société.

Nos responsabilités

- Utiliser les actifs, ressources et biens de la Société uniquement à des fins commerciales légitimes.
- Signalez immédiatement tout soupçon que vous avez concernant le vol, le détournement, l'utilisation abusive ou le détournement de biens de la Société.
- L'utilisation personnelle limitée des ressources informatiques fournies par la Société (c.-à-d. ordinateur portable et/ou téléphone fourni par la Société) est autorisée tant qu'elle n'a aucun effet négatif sur la productivité ou l'environnement de travail.
- Les autres actifs, ressources et biens de la Société sont limités à une utilisation professionnelle (c.-à-d. caméras, meubles, équipements, etc).

Informations confidentielles

Nos informations confidentielles et exclusives sont un actif précieux de la Société. Sauf dans la mesure requise pour la bonne exécution de vos fonctions, vous ne pouvez pas utiliser ou donner à d'autres des secrets commerciaux ou des informations confidentielles de la Société ou de nos partenaires commerciaux, y compris les fournisseurs, clients et autres partenaires commerciaux. Les informations confidentielles comprennent, par exemple, toute information ne sont pas connues des personnes extérieures ou dont la divulgation prématurée aiderait les concurrents ou serait autrement préjudiciable à la Société.

Les informations confidentielles de la Société comprennent, mais sans s'y limiter : les plans d'affaires, les informations financières de la Société, la propriété intellectuelle, y compris les brevets et secrets commerciaux, les chiffres de ventes et de bénéfices, les prix, les nouveaux plans de produits ou de marketing, les idées de recherche et de développement, les processus de fabrication, les informations sur les acquisitions potentielles, les cessions et les investissements, les dossiers des employés et les données de rémunération, et les informations de tiers qu'ils nous ont données en toute confidentialité.

Chacun d'entre nous doit protéger ses informations confidentielles. Cela signifie que vous devez les protéger, limiter l'accès à ceux qui ont besoin de les connaître pour faire leur travail et éviter la discussion d'informations confidentielles dans les espaces publics, y compris ne pas partager les informations de la Société avec des sociétés d'études de marché.

L'obligation de préserver les informations confidentielles de la Société est continue et s'étend même après la fin de l'emploi.

Ressources supplémentaires

Reportez-vous à la [section Politique de sécurité](#) .

Consultez la page d'accueil du [service juridique sur Illumina Insider](#) .

Nos responsabilités

- Utiliser et divulguer des informations confidentielles uniquement à des fins commerciales légitimes.
- Ne laissez pas d'informations confidentielles sans surveillance sur les télécopieurs ou les imprimantes.
- Évitez de discuter d'informations confidentielles lorsque d'autres personnes pourraient entendre.
- Stockez toutes les informations confidentielles en utilisant nos ressources informatiques désignées.
- Marquez les documents contenant des informations confidentielles avec une déclaration de confidentialité claire et visible.
- Sécurisez les informations confidentielles lorsque vous ne les utilisez pas - ne les laissez pas sur votre bureau.

TRAITEMENT DES INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES

Les informations non publiques ne peuvent pas être utilisées à des fins personnelles, y compris pour négocier nos actions ou celles d'autres sociétés. Il vous est interdit de négocier des titres de toute société lorsque vous possédez des informations importantes non publiques sur cette société.

Il vous est également interdit de « donner des tuyaux », c'est-à-dire de transmettre des informations importantes non publiques à d'autres personnes qui pourraient ensuite acheter ou vendre des titres avant que ces informations ne soient rendues publiques aux investisseurs ordinaires.

Les informations sont « importantes » s'il existe une forte probabilité qu'un investisseur raisonnable les trouve utiles pour décider d'acheter, de vendre ou de détenir une action. Cela peut inclure des informations sur les acquisitions, les résultats financiers, les changements de direction, ainsi que des informations sur la performance financière d'une entreprise. Les informations sont « non publiques » si elles n'ont pas été rendues publiques.

Nos responsabilités

- N'achetez pas ou ne vendez pas d'actions de la Société ou d'autres sociétés lorsque vous êtes en possession d'informations importantes non publiques à son sujet.
- Ne communiquez pas d'informations importantes non publiques à l'extérieur ou à l'intérieur avec d'autres membres du personnel, sauf s'ils ont besoin de connaître ces informations afin d'accomplir leurs tâches professionnelles.
- Veillez à ne pas vous engager dans des « tuyaux » -même si une conversation semble informelle, assurez-vous de ne pas divulguer d'informations confidentielles sur la Société ou nos partenaires commerciaux.
- En cas de doute quant à savoir si les informations sont importantes ou non publiques, abstenez-vous de négocier des actions de la Société jusqu'à ce que vous ayez consulté notre Responsable de la conformité en matière de délit d'initié, tel qu'identifié dans notre Politique relative au délit d'initié.

Ressources
supplémentaires

Reportez-vous à la
Politique relative au
[délit d'initié](#) .

COMMUNICATIONS EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

Pour s'assurer que la Société parle d'une voix claire et cohérente lorsqu'elle fournit des informations au public et aux médias, seules les personnes autorisées peuvent parler au nom de la Société.

Ne donnez jamais l'impression que vous parlez au nom de la Société dans toute communication qui pourrait devenir publique si vous n'êtes pas spécifiquement autorisé à le faire.

Si vous recevez une demande concernant les activités, les résultats financiers, les plans d'affaires ou la position de la Société sur des questions publiques et que vous n'êtes pas spécifiquement autorisé à y répondre, adressez la demande à nos services Relations publiques ou Relations avec les investisseurs, le cas échéant.

Investissement et communauté financière

Seuls le PDG, le directeur financier, le service des relations avec les investisseurs ou d'autres personnes spécifiquement autorisées par le PDG peuvent communiquer avec la communauté des investisseurs, y compris les analystes institutionnels et de détail, et les analystes côté vente. Cela vise à protéger la Société et ses informations confidentielles et à se conformer aux lois applicables.

Nos responsabilités

- N'assistez pas aux réunions avec la communauté des investisseurs, sauf autorisation expresse.
- Si vous participez à une conférence, vos interactions avec les investisseurs doivent se limiter à répondre aux questions relatives aux produits ou à la technologie.
- Ne partagez jamais publiquement des informations confidentielles de la Société, sauf autorisation expresse.
- Adressez les questions des investisseurs ou des analystes au service des relations avec les investisseurs.

Ressources supplémentaires

Contactez le service des relations avec les investisseurs à l'adresse ir@illumina.com.

Se référer à l'Investisseur Politique d'interaction .

S'engager auprès des médias

Seuls le PDG, le directeur financier ou le service des relations publiques peuvent communiquer avec les membres des médias, y compris, par exemple, la presse spécialisée dans le secteur, la presse commerciale générale, les médias de radio et de télévision, les médias en ligne, les magazines spécialisés et les blogs journalistiques.

Nos responsabilités

- Obtenez l'approbation du service des relations publiques avant de faire des discours publics, de rédiger des articles pour des revues professionnelles ou de vous engager dans d'autres communications publiques lorsque vous parlez au nom de la Société.
- Informer au préalable le service des relations publiques de toutes les interactions avec les médias.
- Transmettez les questions des journalistes, blogueurs ou autres membres des médias au service des relations publiques.
- Informer le service des relations publiques de tout article qui présente une fausse image de la Société ou qui contient des informations inexactes.

Réseaux sociaux

Dans les interactions externes, nous devons être attentifs à la possibilité d'être identifiés comme affiliés à la Société, et réfléchir à la manière dont toute déclaration liée à notre travail peut avoir une incidence sur la Société. Cela est particulièrement crucial dans le contexte des réseaux sociaux où les interactions sont rapides, dynamiques et peuvent devenir très visibles. Les communications imprudentes peuvent présenter un risque important pour notre réputation. Par conséquent, seules les personnes désignées sont autorisées à publier sur les réseaux sociaux au nom de la Société.

Nos responsabilités

- Ne donnez pas l'impression que vous parlez au nom de la Société lorsque vous utilisez les réseaux sociaux à des fins personnelles.
- Ne partagez ou ne publiez jamais les informations confidentielles de la Société ou celles de nos clients, fournisseurs ou autres partenaires commerciaux.
- Obtenir l'approbation du service des relations publiques avant de créer un nouveau compte de médias sociaux au nom de la Société.
- Si vous êtes autorisé à publier sur les comptes de réseaux sociaux de la Société, vous devez suivre les Directives de la Société relatives aux réseaux sociaux et avoir reçu une formation sur les réseaux sociaux.
- Informez le service des relations publiques si vous voyez quelque chose sur les réseaux sociaux qui pourrait potentiellement être préoccupant pour la Société.

Ressources supplémentaires

Contactez le service des relations publiques à l'adresse pr@illumina.com.



NOS PERSONNES

Nous nous efforçons de favoriser un lieu de travail innovant, alimenté par des personnes passionnées, afin d'exploiter le pouvoir transformateur de la génomique. Notre culture est alimentée par l'ouverture, la collaboration, la bienveillance et l'innovation. Nous apprécions le large éventail d'expériences, de talents et d'origines culturelles que nos employés apportent au travail chaque jour. Nous reconnaissons que la diversité des origines est précieuse sur le lieu de travail. La stratégie d'Illumina en matière de diversité, d'inclusion et d'équité se concentre sur la culture organique et programmatique d'un environnement dans lequel chacun contribue pleinement à notre mission. Vous devez traiter vos collègues avec respect et civilité.

Nous interdisons le harcèlement et la discrimination sur le lieu de travail.

Ne vous engagez jamais dans une conduite verbale ou physique qui pourrait menacer, intimider ou nuire à une autre personne. Nous ne tolérons pas les menaces ou la violence physique.

Lutte contre la discrimination

Nous promovons l'égalité des chances et la diversité sur le lieu de travail, en reconnaissant et en valorisant les contributions des individus. Nous nous engageons en faveur d'un traitement juste et respectueux et de l'égalité des chances dans nos décisions en matière d'emploi. Nos collègues et les candidats à un poste ont le droit de respecter et ne doivent être jugés que sur la base de leurs qualifications, compétences démontrées et réalisations.

Nous pensons que tout le monde mérite de pouvoir travailler dans un environnement exempt de discrimination illégale. Nous comprenons que la diversité au sein de notre entreprise génère de la créativité et de l'innovation. La discrimination fondée sur le sexe, la race, les croyances, la couleur, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la religion, l'état civil, l'âge, l'origine nationale ou l'ascendance, le handicap, l'état de santé, la grossesse, le statut d'ancien combattant, le statut de citoyen ou toute autre caractéristique protégée par la loi applicable est strictement interdite.

Nos responsabilités

- Traitez les autres comme vous souhaitez être traité. Soyez respectueux.
- Si vous dirigez d'autres personnes, ou si vous êtes impliqué dans le recrutement et l'embauche, examinez vos propres décisions pour vous assurer que seules des considérations objectives de mérite et d'entreprise motivent vos actions.
- Attendez-vous à ce que les autres personnes avec lesquelles vous travaillez, y compris en dehors de la Société, agissent d'une manière qui soit cohérente avec notre sens de l'équité et de l'égalité des chances.
- Exprimez-vous si vous êtes témoin de collègues qui ne respectent pas cette politique.

Lutte contre le harcèlement

Nous nous efforçons de construire et de maintenir un lieu de travail professionnel et exempt d'intimidation, de harcèlement et d'abus. Le harcèlement pour quelque raison que ce soit et sur quelque base que ce soit est interdit. Nous ne tolérerons pas le harcèlement, l'intimidation ou les comportements perturbateurs. Tout comportement qui crée un lieu de travail intimidant, offensant, abusif ou hostile est interdit dans la Société.

Le harcèlement sexuel est une forme courante de harcèlement, qui se produit généralement lorsque :

- Un collègue fait des demandes de rendez-vous, de faveurs sexuelles ou similaires comme condition d'emploi ou comme base pour les décisions d'emploi.
- Un environnement de travail intimidant, offensant ou hostile est créé par des avances sexuelles importunes, des blagues insultantes ou tout autre comportement verbal ou physique offensant de nature sexuelle. Cela peut inclure des demandes répétées mais importunes pour une date.

Nos responsabilités

- Si vous voyez ou entendez un collègue se comporter de manière inappropriée, faites part de votre préoccupation au collègue de manière claire et respectueuse et/ou signalez l'incident aux ressources humaines.
- Les blagues ou commentaires à caractère sexuel, racial ou autres ne sont pas appropriés sur le lieu de travail, qu'ils soient prononcés ou envoyés par e-mail. Soyez conscient de la manière dont vos blagues ou commentaires sont reçus.
- Ne vous engagez pas dans une communication dénigrant une race, une origine ethnique, une religion, un sexe, un genre, une identité de genre ou toute autre caractéristique protégée.

Ressources supplémentaires

Contactez les Ressources humaines si vous avez des questions ou des préoccupations.

Reportez-vous au Manuel de l'[employé](#) .



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL, SANTÉ ET SÉCURITÉ

La santé et la sécurité de notre personnel et la protection de notre environnement sont une priorité absolue au sein de la Société. Nous nous conformerons à toutes les lois et réglementations applicables en matière de santé, de sécurité et d'environnement. Nous nous efforcerons continuellement de prévenir les blessures, les maladies et les rejets environnementaux sur le lieu de travail.

Nos responsabilités

- Évaluer et gérer de manière proactive les risques pour la santé, la sécurité et l'environnement.
- Comprendre et respecter toutes les lois, réglementations, politiques et procédures de la Société en matière de santé, de sécurité et d'environnement. Attendez-vous à ce que les tiers et les visiteurs fassent de même, et aidez-les si nécessaire.
- Signalez immédiatement à votre superviseur ou au représentant local du service Environnement, santé et sécurité (« EHS ») toute blessure et maladie au travail, ainsi que tout autre problème (par ex., conditions de travail dangereuses, non-conformité potentielle, comportement dangereux, etc.) qui pourrait avoir un impact sur la santé, la sécurité ou l'environnement.
- Se conduire de manière sûre et responsable.
- Évaluer les impacts sur la santé, la sécurité et l'environnement pendant le développement et la conception de nouveaux produits, processus et installations.
- Ne laissez pas la consommation d'alcool, de drogues sur ordonnance ou en vente libre, ou tout autre produit toxique interférer avec vos performances au travail. Si vous êtes préoccupé par l'effet des médicaments prescrits ou en vente libre, parlez-en à votre superviseur avant de commencer à travailler.
- N'emportez pas d'armes à feu ou d'autres armes avec vous au travail.
- Affichez toujours votre badge d'identification sous une bonne visibilité lorsque vous êtes dans les locaux de la Société et insérez toujours votre badge lorsque vous entrez dans nos installations.

Ressources supplémentaires

Reportez-vous au
[Manuel de l'employé](#) .

CONFIDENTIALITÉ DES EMPLOYÉS, DES CLIENTS ET DES PATIENTS

La protection de la confidentialité des informations personnelles est un principe fondamental de l'activité d'Illumina. Les « informations personnelles » comprennent toutes les informations qui peuvent être utilisées pour identifier une personne. Voici quelques exemples : noms, adresses, e-mails et certaines informations génomiques.

Nous pouvons être tenus de sécuriser et de protéger la confidentialité des informations personnelles collectées, créées ou gérées par la Société, y compris les informations sur nos clients, employés, patients et partenaires commerciaux. Cela inclut le respect des lois applicables en matière de confidentialité et de protection des données, y compris les lois sur la confidentialité médicale, ainsi que tout accord entre la Société et ses clients et partenaires commerciaux concernant le traitement d'informations spécifiques. Tout comme les informations confidentielles, les informations personnelles nécessitent une attention particulière.

Dans le cadre de nos activités commerciales, Illumina cherche à traiter les informations personnelles conformément aux lois applicables et à quatre principes directeurs fondamentaux :

- Transparence
- Gestion responsable
- Utilisation éthique
- Responsabilité

Vous êtes tenu de suivre toutes les politiques et procédures de la Société concernant la collecte, l'utilisation, le transfert, le stockage ou l'élimination des informations personnelles. Cela contribue à créer un environnement de confiance et d'intégrité avec nos clients et permet de garantir que la Société respecte les lois applicables en matière de confidentialité et de protection des données.

Nos responsabilités

- Protéger les informations personnelles, les traiter en toute sécurité et les utiliser uniquement aux fins pour lesquelles elles ont été collectées et uniquement à des fins commerciales légitimes.
- Ne partagez des informations personnelles avec d'autres personnes au sein de la Société ou des tiers que conformément à la politique et aux procédures de la Société.
- Ayez toujours un contrat écrit qui exige que les sous-traitants tiers protègent toutes les informations personnelles fournies par Illumina avec des garanties appropriées.
- Limiter les transferts internationaux de données et mettre en place des mécanismes de transfert appropriés conformes à la loi applicable.
- Respectez toutes les périodes de conservation des dossiers applicables et détruisez les informations personnelles que nous ne sommes plus tenus de conserver ou que nous avons un besoin professionnel de conserver.

- Signalez rapidement tout incident de sécurité potentiel et toute violation de données dont vous avez connaissance.
-

Ressources supplémentaires

Reportez-vous à la page Web [Confidentialité](#) d'Illumina pour [consulter](#) la [Politique de confidentialité de l'entreprise](#), les Principes de confidentialité et des ressources supplémentaires.

Reportez-vous à la [Politique de confidentialité des employés](#) .

Reportez-vous à la [Politique de conservation des informations \(données\)](#) .

RESPONSABILITÉS SUPPLÉMENTAIRES

Signaler des violations ou préoccupations potentielles

Chacun est tenu de signaler rapidement toute violation de la loi ou des réglementations en vigueur, du présent Code, ainsi que de toute politique et procédure de la Société. De manière générale, tous les efforts seront faits pour préserver la confidentialité des signalements concernant les violations potentielles ; cependant, selon les circonstances, il peut ne pas être possible dans tous les cas de protéger l'identité de la personne qui effectue le signalement.

Vous avez plusieurs options pour signaler les violations potentielles :

- Parlez-en à votre responsable ou au service des ressources humaines. Les responsables et le personnel du service des ressources humaines qui prennent connaissance d'une conduite susceptible d'enfreindre la loi, les politiques ou procédures de la Société ou le présent Code sont tenus de transmettre le problème de conformité au directeur de la conformité ou à d'autres membres supérieurs du service de la conformité dans les quarante-huit (48) heures.
- Vous pouvez soumettre vos préoccupations au service juridique par e-mail à l'adresse compliance@illumina.com.
- Vous pouvez soumettre vos préoccupations directement au directeur de la conformité ou à d'autres membres supérieurs du service de conformité de l'entreprise.
- Vous pouvez également soumettre une préoccupation par le biais de la ligne d'assistance téléphonique de conformité et de prévention de la fraude gérée par un tiers
 - Par Internet via le lien anonyme de la ligne d'assistance disponible sur la page d'accueil [Conformité interne](#) de l'entreprise.
 - En appelant l'un des numéros de téléphone gratuits mondiaux disponibles sur ce site Web.

Les signalements effectués par le biais de la ligne d'assistance Conformité et prévention de la fraude peuvent être effectués de manière anonyme, sauf si la loi locale l'interdit.

Tout le monde a l'obligation de signaler les violations. Ne pas signaler une violation lorsque vous en avez connaissance peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Prévention des représailles

Afin d'assurer la conformité légale et d'instaurer la confiance, nous devons écouter ouvertement les préoccupations que notre personnel porte à notre attention, répondre de manière appropriée, et ne devons jamais exercer de représailles contre une personne en lien avec un problème ou une préoccupation soulevée de bonne foi.

Nous prenons au sérieux les plaintes pour représailles. Toutes ces réclamations feront l'objet d'une enquête et, si elles sont justifiées, les représailles feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Si vous pensez avoir

été victime de représailles, vous devez immédiatement signaler cette action aux Ressources humaines.

Application du Code

Nous prenons très au sérieux l'obligation d'enquêter sur les signalements de violations potentielles de la loi, le non-respect du Code de conduite et des Politiques d'entreprise d'Illumina, les conflits d'intérêts et les comportements contraires à l'éthique. La Société s'engage à enquêter de manière impartiale sur tous ces signalements lorsque cela est justifié, et à remédier à ces violations de manière équitable et cohérente.

Coopérer aux enquêtes

Illumina a pour politique d'examiner et, si nécessaire, d'enquêter sur toutes les allégations de violations présumées ou connues de toutes les lois et réglementations applicables, du présent Code et de la politique de la Société. Il est de la responsabilité de chaque personne couverte par le présent Code de coopérer pleinement à toute enquête menée par ou pour le compte d'Illumina. Vous devez coopérer aux enquêtes en :

- Fournir rapidement des comptes véridiques et la documentation pertinente en réponse aux questions de l'enquêteur et aux demandes d'informations connexes.
- Être disponible pour les réunions avec les personnes menant l'enquête.
- Préserver la confidentialité de l'enquête, y compris préserver la confidentialité de l'existence de l'enquête et de toute information transmise au cours de l'enquête, sauf si les autorités légales l'exigent.
- Préserver tous les documents et informations pertinents relatifs à l'enquête.

Les employés qui ne coopèrent pas ou qui entravent autrement une enquête interne peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. En coopérant aux enquêtes, vous vous assurez qu'Illumina continue à fonctionner selon les normes les plus élevées.

- Si vous participez à une enquête, vous ne devez pas en discuter avec d'autres personnes, sauf si l'enquêteur en dit explicitement autrement.
- Vous ne subirez pas de représailles pour votre participation complète à une enquête.

ANNEXE

Seules les sections et sous-sections suivantes du Code sont réputées être le code de conduite aux fins des normes de cotation du NASDAQ ou du code de conduite pour les cadres supérieurs en vertu des règles de la SEC :

- Conflits d'intérêts
- Conformité aux lois applicables
- Rapports publics
- Gestion des actifs de la société
- Gestion des informations confidentielles de la société
- Gestion des informations privilégiées
- Signaler les violations potentielles

RÉFÉRENCES

Les politiques et procédures référencées dans ce Code sont disponibles dans SAP ou via le Portail des politiques et procédures d'entreprise [ICE](#) .

Politique anti-corruption (CP500.05)

Politique de confidentialité des employés (CP500.03)

Politique mondiale d'examen et d'approbation des contrats (CP500.09)

Politique mondiale de sécurité (CP300.01)

Politique de traitement des données personnelles (document n° 1000000057378)

Politique de confidentialité d'Illumina (CP500.04)

Manuel du système de gestion de la qualité Illumina (document SAP n° 11204017)

Politique relative au délit d'initié (CP500.02)

Politique relative aux interactions avec les investisseurs (document n° 1000000018465)

Code d'intégrité pour les interactions avec les professionnels de santé et les fonctionnaires (CP500.16)

Fournir et recevoir des cadeaux d'affaires, des cadeaux et des honoraires (CP500.13)

Politique qualité (document n° 15028065)

Politique relative aux pouvoirs de signature (CP200.02)

