



PACIFIC
BIOSCIENCES®

商业行为准则



PACIFICBIOSCIENCES®

董事长兼首席执行官 Michael Hunkapiller 博士寄语

Pacific Biosciences 有一个让其员工感到由衷自豪的使命。我们致力于遵守道德标准，这些标准也应是我們自豪的根本。Pacific Biosciences 致力于维护商业行为和商业道德的至高标准。

本《商业行为准则》反映了支持这一承诺的商业惯例和行为原则，其目的在于引导人们做出正确的道德抉择，制止错误行为，推动实施本文阐述的标准。本《准则》并没有详尽地列出工作过程中可能出现的每个问题，但是它陈述了适用于全世界 Pacific Biosciences 所有员工、高级职员、董事和约聘人员的基本原则和标准。



Pacific Biosciences 期望你能依据本《准则》行事，就算是有发生不当行为的迹象时也要力图避免。我们期望 Pacific Biosciences 所有员工、高级职员、董事和约聘人员都能够阅读并理解本《准则》及其对履行业务责任的适用范围。我们还期望我们的经销商、代理商和代表我们行事的其他第三方亦能遵守同等程度的高标准。

由于我们在推动科学界采用我们的 SMRT® 技术和产品方面持续进步，因此我们继续以一种使自己和彼此都遵守道德高标准的方式来行事势在必行。

我谨代表董事会和行政管理团队，感谢大家遵守我们的《准则》并帮助践行我们的使命。

谨致，

Michael W. Hunkapiller

董事长兼首席执行官 Michael Hunkapiller

目录

前言 1

| | |
|--|----|
| 对 PACIFIC BIOSCIENCES 的义务 | 2 |
| 利益冲突 | 2 |
| 个人投资 | 3 |
| 买卖股票 | 3 |
| 安全性和保密性..... | 3 |
| 亲属雇佣 | 4 |
| 计算机网络和互联网使用政策..... | 5 |
| 移动设备政策..... | 6 |
| 记录和报告的准确性..... | 6 |
| 业务开支 | 6 |
| 贷款、预付款和担保金..... | 6 |
| 公众沟通信息..... | 7 |
| 客户和业务合作伙伴的义务 | 7 |
| 客户和第三方信息..... | 7 |
| 贿赂和回扣..... | 7 |
| 单边交易或单方面文件..... | 7 |
| 竞争和贸易惯例..... | 8 |
| 政府义务 | 8 |
| 遵守适用的法律..... | 8 |
| 政府客户 | 8 |
| 对美国官员的赠礼和娱乐..... | 9 |
| 对非美国官员的赠礼和娱乐..... | 9 |
| 雇佣政府职员..... | 10 |
| 贸易限制和出口管制..... | 10 |
| 担任公职 | 10 |
| 彼此的义务 | 10 |
| 平等就业机会..... | 10 |
| 无骚扰 | 10 |

| | |
|---------------------------|-----------|
| 相互尊重的工作场所..... | 12 |
| 暴力预防 | 12 |
| 安全性 | 12 |
| 药物滥用 | 13 |
| 对疑似违规行为的举报程序 | 13 |
| 禁止打击报复 | 13 |
| 确认书 14 | |

前言

Pacific Biosciences 在本文中也称为“公司”) 致力于维护商业行为和商业道德的至高标准。本《商业行为准则》反映了支持这一承诺的商业实践和行为原则。Pacific Biosciences 要求你依据本《准则》行事, 就算是有发生不当行为的迹象时也要力图避免。

本《准则》适用于 Pacific Biosciences 及其位于世界各地的子公司) 的所有员工、高级职员、董事、代理商(例如顾问和独立承包商) 和经销商, 以及代表 Pacific Biosciences 行事的任何其他个人或实体。我们期望 Pacific Biosciences 所有员工、高级职员、董事和约聘人员都能够阅读并理解本《准则》及其对履行业务责任的适用范围。

未能遵守本《准则》可能导致最高包括解雇或终止与公司的其他关系的纪律处分(如适用)。未能举报业已知晓的不当行为, 就其本身而言, 可以作为纪律处分的一项依据。

高级职员、经理和其他主管应该培养员工恪守本《准则》精神要义的责任感。我们也期望那些领导或指导员工或承包商、或任何经销商、代理商或代表我们行事的任何其他第三方工作的人士, 能够确保所有这些员工、承包商和其他第三方在代表 Pacific Biosciences 行事时都遵守本《准则》标准。每位经理负责的指定区域内的环境合规性将是评估该个人绩效质量的一个因素。

本《准则》涵括范围广泛的商业实践和规程, 目的在于鼓励道德行为和推动实施下文阐述的标准。其意在于将可能导致违反适用法律、法规或条例的情形告知 Pacific Biosciences 员工。虽然严格遵守适用法律要求不是一项新政策, 但是本《准则》意在构建一个合规框架。本《准则》没有收录为符合法律和道德要求而设计的所有 Pacific Biosciences 实践, 因为 Pacific Biosciences 还维护并实施着旨在补充本《准则》的其他政策和规程。

有时候, 我们会采纳其他同样希望 Pacific Biosciences 员工也能遵守的政策和规程。但是, 在做出本《准则》中没有具体阐明指导方针的商业决策时, 运用常识及其最高的个人道德标准是每位员工的责任。如果员工不确定行动方案, 那么他或她应该咨询首席财务官或首席会计主管(各为“合规专员”) 或 Pacific Biosciences 法务部或人力资源部。在这种意义上, 国家、州或当地法律、法规或条例和本《准则》中的政策发生冲突时, 你必须遵守适用法律或法规; 但是, 如果当地风俗或政策与本《准则》发生冲突, 你必须遵守本《准则》。

如果你的直系亲属成员、重要人物或住在你家的其他人的行为涉及 Pacific Biosciences 业务, 那么这些行为也可能让你产生违反本《准则》的风险。例如, 家庭成员接受我们供应商的不当支付或礼品可能造成利益冲突, 导致违反本《准则》并归咎于你的行为。因此, 在监督自己遵守本《准则》的情况时, 你不仅应该考虑自己的行为, 还要考虑你直系亲属、重要人物或住在你家中其他人员的行为。

询问关于任何行为是否会违反本《准则》、表达疑虑或澄清任何模糊事项时, 不要犹豫不决。法务部、合规专员和人力资源部都是有用的资源, 可帮你解答问题、弄清政策并处理违规行为。此外, 你必须对他人可能违反本《准则》的行为保持警觉, 并举报可疑的违规行为,

而无需惧怕任何形式的打击报复。

对 PACIFIC BIOSCIENCES 的义务

利益冲突

作为员工或临时工，你应该尽最大努力为 Pacific Biosciences 做贡献，关注个人的工作绩效。此外，希望你运用良好的判断力遵守道德高标准，并避免让个人利益和 Pacific Biosciences 利益之间发生实际或潜在的冲突。当你的忠诚度或行为在 Pacific Biosciences 的利益和他人（例如，竞争对手、供应商、客户或 Pacific Biosciences 之外的其他企业实体）利益之间要作分配时，就会存在利益冲突。利益冲突的事实和迹象都要避免。如果你不确定关于某种交易、活动或关系（例如，在董事会或咨询委员会担任职务）是否构成利益冲突，请与直属上司、合规专员、人力资源部或法务部讨论以作澄清。本指导方针的任何例外情况必须获得 Pacific Biosciences 人力资源部和/或法务部的书面批准。

虽然把所有可能出现的利益冲突情况均描述出来不可行，但员工应该避免的一些较常见冲突包括下列情况：

1. 向竞争对手、客户、供应商或潜在供应商提供，或从其收受大量个人礼品或过多款待、便利或款项，可能被视为造成不当影响或对公司不当或令公司为难。
2. 向任何其他企业实体、供应商或客户提供服务，或从事个体经营，从而干扰你在 Pacific Biosciences 的工作，或者使你为 Pacific Biosciences 利益行事的能力降低。
 - 特别要禁止员工作为主题专家参加任何支付酬劳的研究网络，或向任何与个体咨询公司签订合同以便向投资公司提供行业资讯的组织提供咨询服务，除非事先获得 Pacific Biosciences 人力资源部和/或法务部的书面许可。
3. 与竞争对手、客户或供应商有直接或间接经济利益或关系，其中此种利益或关系可能会以任何方式，干扰到对 Pacific Biosciences 有影响力之员工所做的决策或行动方案，除此之外，公司的公开交易股票所有权少于 0.1% 不会被认为是冲突。
4. 将公司资产或人力用于私人用途。
5. 获得任何种类的财产或资产中的任何利益，目的在于将其出售或出租于 Pacific Biosciences。

在提供或接受价值超过 100 美元的任何个人礼品前，你应事前就与监管你的副总裁或另一位公司副总裁、合规专员、人力资源部或法务部一起对之加以审查。还请参阅本《准则》中的“公众沟通”与“贿赂和回扣”政策，确保准确记录所有的业务开支，例如礼品、餐饮、旅行和娱乐费用。

至于提供予美国或外国政府官员的礼品和娱乐，还请参阅本《准则》中的“政府客

户”、“对美国官员的赠礼和娱乐”和“对非美国官员的赠礼和娱乐”政策。

如果你或你与之有亲密关系的某个人(家庭成员或亲密伴侣)与竞争对手、客户、供应商或潜在供应商有财务或雇佣关系,那么你必须立即以书面形式向人力资源部和/或法务部披露该事实。

如果与你在 Pacific Biosciences 的工作不构成利益冲突,那么你可以从事外部活动、兼职或向另一个企业实体提供服务或建议。此外,你需要披露此类雇佣或活动,并获得 Pacific Biosciences 人力资源部和/或法务部的事先书面许可。

个人投资

许多 Pacific Biosciences 员工都投资于公开上市交易公司或私人控股公司。如果你持有公开上市交易公司的股份,或在私人控股公司拥有任何权益,而你又参与或能够影响 Pacific Biosciences 与你投资所在公司之间的交易,那么就会出现利益冲突。如果存在实际或表面冲突,请向经理披露该冲突,经理将帮助确定是否存在冲突,并在存在的情况下确定消除冲突的最佳方法。

买卖股票

Pacific Biosciences 实行“内幕交易”政策,当你拥有重要的非公开信息时,该政策禁止在 Pacific Biosciences 证券以及其他公司的证券之间进行一切交易活动,并对员工投资 Pacific Biosciences 证券的方式和时间以及员工可以投资的 Pacific Biosciences 证券类型设置了其他限制。“内幕交易政策”还禁止向可能基于此信息通过交易获益的其他人,进行关于 Pacific Biosciences 重要非公开信息的未授权传播。

Pacific Biosciences 董事会成员、行政高管和员工受制于封闭期,在此期间,禁止他们进行 Pacific Biosciences 股票交易。

请查看 Pacific Biosciences 的“内幕交易”政策。关于买卖股票的具体问题应咨询合规专员或法务部。

安全性和保密性

Pacific Biosciences 财产及其员工的安全性对于我们每个人都至关重要,且只有在所有员工的合作下才能予以维护。关于安全性和保密性,请参阅公司的门户网站了解更多信息。请及时向经理举报任何违反安全性的行为。

Pacific Biosciences 的财产不仅包括诸如电脑和办公桌等物品,而且包括专有和机密信息。机密信息对于我们企业的未来意义重大,而且即使你的雇佣关系终止,你也仍有保密责任。如果没有获得 Pacific Biosciences 的特别授权,你不得向任何人披露任何机密信息。

机密信息包括但不限于客户名单、人员和福利文件，以及关于员工、电脑记录、财务数据、雇用详情、流程描述、技术和业务信息、研发、生产、制造和工程工艺、资金、客户、市场营销和生产与 Pacific Biosciences 的未来业务计划。作为一个雇佣条件，员工需要签署一份专有资料和发明协议，详细阐述了这些职责。

亲属雇佣

Pacific Biosciences 现任员工的家庭成员可以根据他们的资质条件，考虑予以在 Pacific Biosciences 任职。但是，如果出现下列情况，则不能雇用家庭成员

- 家庭成员将被安排为上下级关系；或
- 雇用家庭成员会造成实际或可感知到的利益冲突。

就该政策而言，“家庭成员”的定义包括配偶、同居伴侣、父母、孩子、兄弟姐妹、配偶父母、配偶兄弟姐妹、儿媳或女婿、婶婶（姑妈、舅妈、姨妈、伯母）、叔叔（姑父、舅舅、姨父、伯父）、侄女（外甥女）、侄子（外甥）、（外）祖父母或（外）孙子女，或者上面未列出的居住在同一家庭的任何其他家庭成员。该政策还适用于涉及重要个人关系（如恋爱关系）的那些人。

人力资源部员工的家庭成员不能在 Pacific Biosciences 任职。

行政高管（副总裁及以上）或董事会成员的家庭成员只有在经过首席执行官批准，并与行政团队的相关成员进行讨论后才能雇用。成为其他 Pacific Biosciences 员工、高级职员或董事的家庭成员或与这些人建立了重要个人关系的员工，必须将此关系告知其直属上司。只要他们不属上下级关系或其关系不会造成实际或可感知到的利益冲突，那么这些员工就可以继续在 Pacific Biosciences 任职。如果发生这些情况中的一种，那么 Pacific Biosciences 将尽量在公司寻找一个合适的职位，将其中一位员工调职。如果此种调配任职不可行，那么将允许涉及到的这两位员工决定哪位辞职。如果员工无法做此决策，公司将全权决定哪位相关员工可继续在 Pacific Biosciences 任职。

决定该政策的适用范围是人力资源部的责任，还要由首席执行官审核。该政策的例外情况将需要获得首席执行官的批准。影响行政团队任何成员的例外情况将需要获得董事会薪酬委员会的批准，并向整个董事会披露。

如果批准例外情况，允许两位家庭成员身处同一上下级关系中，那么在 Pacific Biosciences 担任较高职位的那个家庭成员，将不得参与关于担任较低职位的家庭成员的任何薪酬决策。这些薪酬决策将由集团行政官和人力资源部制定。如果集团行政官是家庭成员，那么薪酬决策将由首席执行官与人力资源部和董事会薪酬委员会磋商而定。如果首席执行官是家庭成员，那么相关的集团行政官和人力资源部将向董事会薪酬委员会提出薪酬调整，此类薪酬决策需要获得董事会薪酬委员会的批准。

员工不得发起或批准可影响奖惩员工，或与之有家庭关系，或存在实际或表面的个人或社会关系之申请人的人事变动。

计算机网络和互联网使用政策

自动化系统的使用，包括计算机、传真机和各种形式的互联网/内联网使用，都仅限于公司业务和授权目的。只要不过多使用或不属不当使用，及在私人时间且不会对公司造成花费的情况下使用，那么临时或偶尔将电子邮箱系统或互联网用于私人用途是可以接受的。

如果其妨碍了正常工作职能、责任或执行日常工作活动的的能力，那么该使用被定义为“过度使用”。公司自动化系统是公司资源，作为商务沟通工具予以提供。电子通信技术“不得用于索取或销售产品、干扰同事或破坏工作场所。”

使用公司电脑、网络和互联网接入是管理层授予的特权，可能随时因不当行为而撤销，包括但不限于：

- 发送连锁信；
- 参与私人或个人商业活动；
- 歪曲自我或公司；
- 参加非法或恶意活动；
- 在公开或私人邮件中使用辱骂性、亵渎性、威胁性、种族主义、性别歧视或其他冒犯性语言；
- 发送、接收或访问色情材料；
- 造成公司网络或系统的拥堵、中断、失效、变更或损坏；
- 以任何方式侵犯他人的版权或商标权；
- 玩休闲游戏；和/或
- 破坏或试图破坏公司系统和应用程序上设置的安全限制。

公司对任何电脑、网络或公司使用的其他信息系统中的所有数据和文件都拥有所有权。公司有权监控计算机、互联网/内联网的使用情况和电子邮件的使用情况，既可以在其发生时监控，又能监控账户历史及其内容。公司有权检查存储在网络任何区域或任何类型的计算机存储媒体中的所有文件，以便确保符合内部政策和州及联邦法律。公司还有权监控电子邮件信息及其内容。员工必须清楚，使用公司设备发送和接收的电子邮件信息不属私密，始终要由公司高级职员进行查看、下载、检查、发布和归档。未经该员工或适当公司高级职员的事先批准，员工不得访问另一位员工的计算机、计算机文件或电子邮件信息。

公司已经许可使用某些商业软件应用程序用于商业目的。员工不得创建、使用或散布此类不符合软件许可协议的软件副本，也不得在不提请 IT 部门介入的情况下，于公司任何计算机系统上安装、复制、散布或使用任何未经许可的第三方商业软件。违反该政策会导致最高包括解雇的纪律处分，而且员工将独立承担由于违反公司安全政策、版权和许可协议而造成的一切损失的责任。

对任何员工（包括系统管理员和监督员）而言，访问电子邮件和计算机系统文件来满足对他人事务的好奇心都是违反公司政策的行为。如果发现员工参与此类活动，那么可能受到纪律处分。

管制分享与工作相关或其他机密信息的现有条例、政策和规程同样适用于通过互联网/内联网分享信息。关于机密信息的发布，请参阅你和公司之间的专有信息和发明协议，以及本《准则》中的“安全性和保密性”政策。

移动设备政策

Pacific Biosciences 坚持实行“移动设备政策”，该政策规定，在个人设备上存留的公司数据和知识产权仍然是公司的财产，而且当你离职后，这些数据必须删除，除非你得到法务部的其他指示。每位员工都有责任确保其持有的公司信息得到有效管理和保护。当使用个人设备进行工作时，所有公司政策都适用于员工的行为。

请查看 Pacific Biosciences 的“移动设备政策”。具体问题应该向 IT 部门咨询。

记录和报告的准确性

准确的记录对于履行 Pacific Biosciences 的法律、财务和管理责任至关重要。所有记录必须真实地反映它们所记录的交易情况。所有资产和负债应记录在常规账簿中。不得出于任何目的的确立未披露或者未记录的资金或资产。

每位员工都应确保所有记录和报告（包括业务开支、客户信息、技术和产品信息、通信和公众沟通信息）的完整性、公平性、准确性、及时性和可理解性。绝不虚构事实、遗漏重要信息或以任何方式修改记录或报告，以误导他人，或协助他人这样做。

业务开支

所有员工必须遵守关于业务开支（例如礼品、餐饮、旅行和娱乐费用）的政策和规程，并提交准确的费用报销申请。

贷款、预付款和担保金

除了通过既定公司项目（如员工异地调职项目），Pacific Biosciences 不向其高级职员、董事会成员或其家人提供贷款或公司资金的预付款，也不担保其债务。

公众沟通

出版社或财务分析社区的一切公众通讯和咨询必须获得首席执行官、首席财务官或财务副总裁的准许。

如果你获得批准，代表 Pacific Biosciences 或以你作为员工、高级职员、董事或 Pacific Biosciences 的其他代表身份，在商业会议或讨论会上做公开展示，你不得要求或接受请求进行该展示之组织的任何形式的个人报酬。这并不是不准你接受来自请求进行该展示之组织的合理和惯常费用（例如餐饮和差旅费）的报销 和/或价值不多的酬金。遵守本《准则》的“利益冲突”政策，在接受价值超过 100 美元的任何酬金之前，你应事前就负责监管你的副总裁或另一个公司副总裁、合规专员、人力资源部或法务部一起对之加以审查。

客户和业务合作伙伴的义务

客户和第三方信息

客户、供应商和其他人因商业目的而向 Pacific Biosciences 披露机密信息。每位 Pacific Biosciences 员工都有责任保护和维持该信息的机密性。未能保护客户和第三方信息可能会损害与客户、供应商或他人之间的关系，还可能造成法律责任。

贿赂和回扣

Pacific Biosciences 坚持实施“反腐败政策”，该政策禁止为了诱导任何个人错误执行相关职能或活动的意图而提供、承诺或给予贿赂、回扣或有价之物，或奖励此类不当行为，或知道或相信接受所提供、承诺或给予的利益本身就构成相关职能或活动的不当行为。贿赂是向个人给予或支付有价之物，诱使其违反应当诚信善意、公正办事、尽职尽责的期望。回扣是向与购买或销售产品或服务有关的个人给予款项或有价之物，尤其是在销售合同中提供折扣。禁止 Pacific Biosciences 员工给予或接受贿赂或回扣。

请查看 Pacific Biosciences 的“反腐败政策”。具体问题应该向法务部咨询。

单边交易或单方面文件

Pacific Biosciences 订立协议的所有条款和条件必须正式记录。合同条款和条件规定了 Pacific Biosciences 权利、义务和责任的关键属性，并还能指示对某项交易的账务处理。不允许通过单边交易、单方面文件或其他方式，在正式签订合同过程之外另作承诺。你不得未经批准，通过正式签订合同过程来做出任何口头或书面承诺，从而创建一份新协议或修改现有协议。尤其是，所有承诺必须使会计部门清楚，以便 Pacific Biosciences 能确保它正确说明每笔交易的来龙去脉。如果你知道在正式签订合同过程之外做出任何单边交易、单方面文件或协议，那么你应该立即向经理、会计部门、人力资源部、法务部或合规专员报告。

竞争和贸易惯例

规定竞争和贸易惯例的法律世界各异，但是某些活动，例如价格设定及与竞争对手协商分配客户，几乎总是非法的。

你不得：

- 就价格、政策、合同条款、成本、存货清单、营销计划或产能计划，与竞争对手达成一致或与竞争对手交换信息。
- 与竞争对手协商，同意竞争对手向（而你向）客户 A 销售货物和服务，而你则向（而竞争对手不向）客户 B 销售货物和服务。
- 错误描述竞争对手的产品或服务，以促进 Pacific Biosciences 的产品或服务的销售。
- 参加任何可能欺诈供应商或他人的定价或其他业务。
- 违反公平招标惯例，包括招标缄默期。
- 与经销商签订关于价格的任何非法协议。

你不得当使用或向公司披露任何前任或当前员工或与之存在保密义务的他人或实体的任何专有资料或商业秘密，也不得当使用或批准使用任何受个人或实体之专利权利要求约束的任何发明。

政府义务

遵守适用的法律

要求公司所有的董事、高级职员和员工遵循最高道德标准，并遵守所有适用法律、法规和条例的精神要义和字面意义。要求经销商、代理商和代表公司行事的其他第三方能够遵守同等程度的高标准。每当适用法律、法规或条例不明确，或似乎与另一条法律或本《准则》的任何政策发生冲突时，你应该向经理、合规专员或法务部寻求帮助，予以阐明。

绝不容忍忽视法律的行为。违反国内或国外法律、法规和条例的行为可能使个人及 Pacific Biosciences 受到民事和/或刑事处罚。你应该了解，行为和记录（包括电子邮件）都受制于内部和外部审计，并在发生政府调查或民事诉讼时受第三方举证的约束。了解并遵守我们的法律和道德义务符合每个人的最佳利益。

政府客户

政府是 Pacific Biosciences 独特的客户。政府经常对与其开展业务的公司提出特殊的招标、定价、披露和验证要求。在投标政府业务之前，请与法务部讨论这些要求。

严禁任何人贿赂。不得为了保证销量或获得政府机构的优惠行为或以其他方式与此等保证或获得相关，或为了其利益而向公职人员或政府职员（可能包括国有企业员工）支付款项。禁止给予政府职员巨额价值礼品或铺张款待，因为这些可能被看作试图不当影响会影响公司运营事务的政府决策。对公职人员或政府职员的任何款待或以交通工具或其他服务形式提供的装备援助应该具备这样的性质，即公职人员或政府职员的诚信或名誉将不会因之受损。还请参阅下文“对美国官员的赠礼和娱乐”与“对非美国官员的赠礼和娱乐”政策。

对美国官员的赠礼和娱乐

在商业环境中可接受的事物，在与美国政府进行交易时可能完全不获接受。例如，即使给予美国政府职员或官员一份廉价礼品或一顿家常便饭也可能是非法的。根据政府职员或官员所任职位和所在地方，规则可能有所不同。为了防止违规，请提前与法务部审查打算赠送美国政府职员的礼品（就此政策目的，可能还包括酬金）、餐饮或娱乐，并确定准确记录所有此类业务开支。

对非美国官员的赠礼和娱乐

根据美国法律规定，向外国官员提议支付、支付、承诺支付、或授权支付金钱或有价之物，以便影响该外国官员在其职权的任何行为或决策，或者为获得或保持 **Pacific Biosciences** 的业务而保证提供任何其他不当利益，都是违法行为，而且根据该外国官员所在国家的法律或任何其他禁止贿赂和腐败性支付的适用法律的规定，也可能是违法的。

就本条而言，“外国官员”包括外国（非美国）政府或任何部门、机构或外国政府机构的任何官员或雇员，包括皇室家族成员。此外，此定义涵盖代表外国政府行事的任何人员，例如代表国有企业的顾问或谈判者。

严禁向外国官员（可能包括国有企业的员工）、外国政党或外国政党的官员或代表提供、支付或承诺未来转让公司资金或资产，或交付礼品或任何其他有价物，以便影响任何此类人员在其职权的任何行为或决策，包括未能履行其官方职能或利用此类人员或政党对外国政府或机构的影响，从而影响或改变此政府或机构的行为或决策，以便帮助公司获得或保持业务或任何其他不当的商业利益。

在很多国家，在某些场合向政府官员提供象征性/礼节性礼品是帮助建立关系的惯常礼节。提前联系法律部，了解当地要求并审核任何此类礼品。与非美国政府官员或人员进餐时，事先了解该国的价值限额，事先联系法律部审核超出此限额的任何餐食。确保准确记录所有此类业务开支。避免与处理 **Pacific Biosciences** 未决申请、提案或其他业务的政府机构人员共进任何价值的餐食。

还请查看 **Pacific Biosciences** 的“反腐败政策”。具体问题应该向法务部咨询。

雇佣政府职员

美国法律有规定，对前任美国政府职员和军人可能作为 Pacific Biosciences 员工或顾问所履行的服务责任和类型有所限制。在美国，当政府职员参加涉及 Pacific Biosciences 利益的事件时，禁止与该政府职员商讨雇佣该职员的事宜。

贸易限制和出口管制

许多国家会定期对出口交易及与某些其他国家、人员或团体开展的其他交易实行限制。出口法律可能对获认为具有战略重要性的商品或技术贸易加以控制，因为它们可能被用于军事目的。法律可能涵盖从或向受制裁国家的进口或出口、新投资和其他相关主题。某些法律还禁止支持联合抵制活动。如果你的工作包含产品、技术或服务的跨国销售或运送，请与法务部核实以确保符合任何适用的法律或限制。

担任公职

如果你在 Pacific Biosciences 任职的同时担任选举或任命的公职，请通知法务部。让自己免于参与可能造成或看似造成利益冲突的任何决定。

彼此的义务

平等就业机会

我们坚信，所有人都应获得平等就业机会的权利。Pacific Biosciences 确保在管理所有人事方面事宜时都平等对待，包括招聘、选择、雇佣、晋升、培训和调任，而无论其种族、宗教信仰、肤色、出生国、血统、肢体残障、精神残疾、受法律保护的医疗状况、婚姻状况、性别（包括性别/性别认同、或怀孕、分娩或相关医疗状况）、性取向、年龄、兵役状况或受法律保护的任何其他特征为何。Pacific Bioscience 还为残障员工和应其医疗服务人员的建议申请住宿的怀孕员工提供了合理的住宿安排。

Pacific Biosciences 绝不容忍员工在上述任何区域进行骚扰。任何违反此政策的员工都将受到最高包括解雇的纪律处分。任何人进行的任何骚扰事件都应立刻向管理层报告。将采取适当的保密措施。

无骚扰

根据联邦和州法律规定，就业中出于性别、种族、肤色、出生国、血统、国籍、宗教、年龄、身体或精神残疾、医疗状况、性取向或兵役状况或婚姻状况而进行的骚扰都属非法。Pacific Biosciences 不允许在工作场所或与工作有关的情形中骚扰员工，而且骚扰是违反 Pacific Biosciences 行为准则的行为。

工作中的非法骚扰可能有多种形式。例如：

- 言语行为，例如起绰号、贬损、诽谤或令人讨厌的评论和玩笑；
- 视觉行为，例如贬损性的海报、卡通画、图纸或姿势；
- 身体行为，例如阻挡正常运动、制止、触摸或以其他方式通过身体干扰他人的工作；
- 威胁或要求一个人屈服于某种行为或执行某些行为，以便留住或得到一份工作，避免一些其他损失，或作为工作福利、保障或晋升的条件；以及
- 因举报骚扰或歧视，或帮助另一名员工举报骚扰或歧视而受到上述任何方式的打击报复。

根据这些法律规定，**性骚扰**包括令人讨厌的性冒犯、性利益要求和带性意向的其它口头或身体行为，而此时：

- 明示或暗示屈从此行为是某人受雇的条件；
- 将某人屈从或拒绝此类行为作为影响此人是否获得雇佣的条件；或
- 此类行为旨在或已不合理地干扰了某人的工作绩效或制造了一个恐吓、敌对或压抑的工作环境。

禁止恃强凌弱

安全文明的环境对员工达到我们所期望的高标准是必不可少的。我们希望所有员工、高级职员、董事、约聘人员和代表我们行事的其他人都能示范适当行为，礼貌尊重对待他人，绝不容忍骚扰和欺凌。

欺凌是对另一个人进行反复的危害健康的虐待。禁止的欺凌行为包括但不限于：尖叫；咒骂；辱骂；偷窃；安排危险的工作任务；进行威胁性、胁迫性或残酷行为；故意让人蒙羞；拒绝晋升要求以及窃取工作信誉。一般而言，欺凌：

- 是通过书面、口头、图像或身体行为付诸实施的（包括使用网络、电子邮件或手机）。
- 有时候通过实际破坏工作的行为，极大妨碍一位或多位员工的工作、机遇和福利。
- 使员工陷入害怕人身伤害或产生情感抑郁的处境，对其工作能力产生不利影响。

因为旁观者的支持会怂恿欺凌行为，因此 Pacific Biosciences 还禁止积极和消极支持欺凌行为。员工应向其主管、管理层或人力资源部报告这些事件。禁止报复或打击举报欺凌行为的任何人。参与欺凌行为的员工将受到适当纪律处分，最高包括解雇。

内部投诉规程

既是一项法律事务，又作为一种普通礼仪，Pacific Biosciences 每位员工都有权从事其职业，而免受出于性别、种族、肤色、出生国、血统、国籍、宗教、年龄、身体或精神残疾、医疗状况、性取向或兵役状况或婚姻状况而进行的歧视和骚扰。因此，我们绝不容忍同事或管理层成员歧视或骚扰任何员工。违反此政策将导致最高包括立即解雇的纪律处分。

如果你觉得在任何严禁的事情上你都是骚扰或歧视的目标，或者如果你看到此种骚扰或歧视，或者你在工作场所发现令人讨厌或冒犯性的行为，你应该通知你的主管或人力资源部。公司将秘密调查这件事，并采取在这些情况下经批准的此种措施。

相互尊重的工作场所

Pacific Biosciences 致力于营造一个无暴力、无骚扰的工作场所，在这里每个人都能得到礼貌尊重的对待。为了确保营造充满尊重的环境，机密或敏感性质的信息应该私下沟通，最好当面沟通。

电子邮件和语音邮件不得含有会被合理认为是冒犯性或破坏性的任何内容。冒犯性内容可能包括但不限于性方面的评论或图像、种族歧视、性别特定的评论，或出于其年龄、性别、性取向、宗教或政治信仰、出生国或残障情况而作出的会冒犯某人的任何评论。

暴力预防

Pacific Biosciences 致力于营造一个安全、无暴力的工作场所，严禁员工、顾问、客户、访客或 Pacific Biosciences 经营场所的任何其他人以暴力或威胁性方式行事。工作场所暴力包括但不限于威胁、暴力行为、将武器带到 Pacific Biosciences 生产经营场所，或造成人身伤害。Pacific Biosciences 鼓励举报潜在或实际的暴力行为，并将采取适当的纠正措施，可能包括警告、暂停职或解雇。

安全性

Pacific Biosciences 希望为所有员工保持安全的工作环境。所有员工必须具有安全意识，并且必需在就职的第一个月期间参加强制性安全培训课程。立即向管理层汇报在你可能代表 Pacific Biosciences 行事之任何地方发生的任何潜在安全隐患。

在就职期间，必须立即向你的经理汇报任何伤害，无论多小。如果你或另一位员工在工作中受伤，你应该立即寻求治疗。如果需要，叫一辆救护车。如果受伤不太严重，请联系管理人员并作出安排，获得医疗帮助。如果你受伤了，根据具体情况，可能将你送到 Pacific

Biosciences 一名指定医生处接受治疗。

药物滥用

我们力图为我们的员工营造一个安全高效的工作环境，其中没有酒精和药物。在 Pacific Biosciences 滥用药物与健康、安全和成功势不两立。所有员工必须遵守下列政策，作为继续就职的一个条件。

Pacific Biosciences 禁止在正常工作时间，未经授权使用、拥有、购买、销售、制造、分发、运输或分配酒精，或在执行公司业务时或在工作经营场所受酒精的影响，除了在公司发起的活动上适当饮酒之外。

Pacific Biosciences 还禁止非法使用、拥有、销售、制造、分发、运输或分配任何违禁药物或其他管制物质，或受到违禁药物或其他管制物质的影响，包括滥用药物或在由于使用合法药物受伤时工作，在执行公司业务或正在公司经营场所时滥用药物。

对疑似违规行为的举报程序

Pacific Biosciences 实行“法律和会计事务的问题解决规程”，该规程提出了报告关于法律、会计、内部控制或审计事务的标准和程序，并为报告此类可疑行为的人员加以保密和保护。你应该遵循此规程，报告本《准则》中属于此政策范围的任何疑似违规行为（或其他可疑行为）。

如果你有可靠的理由，善意举报可疑的不当行为，而且你自己没有参与相关不当行为，那么公司将尽最大程度为你的身份保密，符合执行充分审查的需要。

不打击报复

Pacific Biosciences 重视所有公司员工开诚布公沟通的氛围。Pacific Biosciences 不允许也不会允许对善意举报或投诉本《准则》的疑似违规行为或其他违法或不道德行为的员工进行任何类型的打击报复，无论报复是由或代表公司、或其董事、高级职员或员工所作出。经理、主管或任何其他员工采取的打击报复行为将成为对该经理、主管或员工进行最高包括解雇的纪律处分的原因。

确认书

我已收到并阅读 Pacific Biosciences 的《商业行为准则》，并理解其内容。我同意完全遵守本《准则》所含的标准、政策和规程，以及公司的相关政策和规程。我理解，我有义务及时向公司合规专员或法务部汇报任何我觉得疑似违反本《准则》的行为。我认同，本《准则》是商业行为的政策声明，不以任何方式构成雇佣合同或继续任职的保证。

此刻，我知道下列情况可能构成利益冲突或潜在的利益冲突。（请确定，或如果没有的话就标明“无”）

已确认： _____ 日期： _____

正楷姓名： _____

签名： _____