

INTUITIVE SURGICAL, INC.

企業倫理・行動規範

概要

企業倫理・行動規範について

インテュイティブサージカル（以下「インテュイティブ」または「当社」という）は、最高水準の事業活動に全力で取り組んでいる。これにより、すべての適用法令および関係規制、ならびに最高の倫理基準に従って業務を遂行することが義務づけられている。インテュイティブの企業倫理・行動規範（本書では以下「本規範」という）は、当社の事業に適用される基本的な原則、方針、そして手順を書面化することにより、各従業員がこれを実践する上で一助となるものである。

本規範は、正社員、アルバイト、コンサルタント、契約社員、嘱託社員であるかを問わず、インテュイティブで勤務するすべての取締役、業務執行役員、従業員、代理人に適用される。本書では本規範の対象となるすべての者を「従業員」と呼ぶ。誠実さと原則に基づく業務遂行に対する従業員全員の評判は当社の事業に大きく影響を与えるため、本規範に規定されている方針は法律の要件より厳格である。当然ながら、本規範は発生する可能性のあるすべての状況を網羅しておらず、インテュイティブのすべての雇用および経営に関する方針の包括的なガイドとなることは意図されていない。詳しい情報については、本書に定める参照を確認すること。

当社の共有された責任

各人は、以下のページに記載されている方針および指針を熟知し、理解する責任があるとともに、各人がこれらの方針を読み、理解したことについて、毎年書面により証明する必要がある。疑義や倫理的な懸念がある場合には、上司、他の経営陣、または人事担当副社長（以下「**CHRO**」という）、最高財務責任者（以下「**CFO**」という）、もしくは法務担当役員に相談すること。いかなるときも、私たちの行動はインテュイティブの価値を反映し、倫理的リーダーシップを発揮するとともに、誠実性、倫理的行動、信頼に対するインテュイティブの評判を守る職場環境を醸成する必要がある。

以上のほか、従業員は、本規範の違反またはその疑いがある場合、インテュイティブに適用される法律、規則、規制または方針の違反（取締役、業務執行役員、従業員またはインテュイティブのために行動する者と主張する者による非倫理的な行動を含む）を発見した場合、適切な職員に報告する積極的義務がある。本規範の違反またはその疑いに関する情報を保有する従業員は、本書記載の方法に従い、当該違反を報告することが期待されている。例えば、匿名で報告できる[コンプライアンスホットライン](#)（下記に詳細が規定されている）が開設されている。要求を受けたときは、可能な限り、適用法令および法的手続きに従い機密を保持する。

私たちの組織に対する責任

利益相反

インテュイティブにおいて雇用中の意思決定および行動は、個人的な関係や便益ではなく、インテュイティブの最善の利益に合致するものでなければならない。「利益相反」は、個人的利益がインテュイティブの利益と衝突し、または衝突すると思われる場合に存在する。個人的利益が存在し、インテュイティブの利益のために行動する能力に影響を与える可能性があるか、または客観的に業務を遂行することが困難になる可能性がある場合、当該個人的利益を避けなければならない。利益相反には多くの種類があるので、以下に幾つかの一般的な例を示す。

- 兼業。インテュイティブは、兼業を厳禁しており、インテュイティブと競合し、または競合する可能性がある事業者のもとで兼業することを禁止している。兼業の結果、当社の事業機会を奪い、当社の利益に反して行動する可能性がある状況が発生させる場合も同様である。
- 財務的利害関係について。インテュイティブでの地位を利用して、インテュイティブの従業員が不適切な便益または便宜を取得することはできない。これについては、以下の「接待および贈答、ならびに謝意」で詳しく説明する。さらに、インテュイティブの従業員は、自己の利益が従業員の職務の遂行に影響を及ぼしたり、インテュイティブの利益と相反したりする場合、自らまたは近親者¹を通じて企業に金銭的利益を与えることはできない。
- 会社の機会。インテュイティブの従業員は、個人的なビジネス機会を確保するために、インテュイティブの資産や情報、またはインテュイティブでの自己の地位を利用することはできない。当社の財産、情報または当社での地位を利用して、事業上の機会を発見した場合、個人として当該機会を利用する前にその内容を直属の上司または法務担当役員に報告しなければならない。
- 取締役会または委員会での役務。インテュイティブの従業員は、ISIの利益と相反することが見込まれる会社の取締役会、理事会または委員会の構成員となることはできない。インテュイティブの従業員は、そのような地位を引き受ける前に、CEOまたは法務担当役員から承認を得なければならない。

¹証券取引所規則S-K404(a)項は、「近親者」を自身の子、継子、親、義理の親、配偶者、兄弟姉妹、義理の母、義理の父、義理の息子、義理の娘、義理の兄弟または義理の姉妹、または自己の世帯の属するその他の者（賃借人または従業員を除く）として定義している。

当社の従業員は、誠実かつ倫理的な方法で当社の事業を遂行する義務がある（個人的な関係および職業的な関係との間で現実または明白な利益相反が存在する場合にこれを倫理的な方法で処理する義務を含む）。利益相反は偶発的に発生する場合があります、特定することは必ずしも容易ではない。利益相反が存在すると思われる場合は、直属の上司、その上の部長クラス、CHROまたは法務担当役員にその旨を開示する必要がある。さらに、毎年実施される本規範の見直し作業に際して、潜在的な衝突を特定しなければならない。利益相反に当たると考えられる状況に気づいた場合は、それについても報告する必要がある。

接待および贈答、ならびに謝意

インテュイティブを代表して業務上の決定を行う場合、決定は揺るぎない客観的な判断に基づいて行う必要がある。ビジネスの判断や決定に影響が及ぶ可能性がある場合は、贈り物やその他の利益を受け取ることは禁止される。一方的になされた贈答品、および食事や接待を含む業務上のもてなしは、社交儀礼上認められている程度のものであること、価値が僅少であること、贈り物を受け取ることによって何らかの義務が生じることを認識することなく供与、受領された場合であれば容認できる。そのような贈り物を受け取ることが適切かどうか不明な場合は、直属の上司またはその上の部長クラスまたは法務担当役員に相談すること。

インテュイティブの事業に関連して贈答品または接待、もしくはその他の便宜を提供するときは、社会通念に従い、過度の費用をかけずに行う必要がある。謝礼以上の価値ある贈り物、認められた商慣行に関連する社交儀礼を超えた贈り物、または適用される法令や規制に反する贈り物を提供することはできない。ビジネス上の決定に対する誘因または報酬と見なされる可能性のある贈り物を提供し、または供与の申込をすることはできない。そのような贈り物が適切であるかどうか不明な場合は、直属の上司、その上の部長クラス、または法務担当役員に問い合わせること。

商慣習で認められるものであっても、米国政府との取引に関しては禁止される場合がある。政府職員への食事、接待、交通手段、宿泊などの贈答品の提供に適用される厳格な法律が存在する。直属の上司を監督する立場の部長または法務担当役員からの事前の書面による承諾なしに、インテュイティブの事業に関連して政府職員またはその家族に贈り物または有価物を提供することは禁止されている。

外国公務員への贈り物に関する情報については、本規範の「政府との取引」に関するセクションを参照のこと。

競争および公正な取引

インテュイティブでは、競合他社との競争において公正かつ誠実に行動するよう努めている。当社は、非倫理的または違法な商慣行によることなく、優れた業績を通じて競争上の優位性を追求している。市場で合法的に競争するには、インテュイティブの顧客、サプライヤー、ビジネスパートナーおよび競合他社の権利を尊重し、公正に対処しな

ればならない。機密情報に関する詐欺、不実告知、改ざん、脅迫、もしくは不正利用などの不公正な方法で他人を利用してはならない。

ほとんどの国には自由かつ公正な競争を奨励および保護することを目的とする法令が存在する。これらの法令は広範囲にわたり、インテュイティブとその販売業者、サプライヤー、顧客との関係を規制し、価格設定、販売条件、信用枠の設定条件、販売促進割引、解約、ならびにその他多くの慣行などに適用される。従業員は、当社のグローバル反トラスト方針の条件を確認、理解し、これに従う必要がある。

この種の問題に関して疑義や懸念がある場合は、法務担当役員またはCFOに連絡すること。

また、インテュイティブには販売契約に関する厳しい規則もある。すべての販売条件は、関連する販売契約または注文書に明記し、[契約部門](#)によって承認される必要がある。顧客との非公式な約束（電子メールまたは口頭でのコミュニケーションに含まれる約束を含む）は付帯契約と見なされ、厳禁されている。

会社資産の保護および適切な使用

従業員各人にはインテュイティブの資産を保護し、それらを効率的に使用する義務がある。盗用、不注意、浪費は、インテュイティブの収益性に直接的な影響を与えるものである。インテュイティブの資産に損害を与えないように、またそのような資産を盗用から保護するように注意を払う必要がある。インテュイティブを退職するときは、すべてのインテュイティブの資産をインテュイティブに返却しなければならない。

財務的誠実性

正確かつ信頼性できる財務、業務に関する記録は、当社の財務、法務、および業務上の義務を履行するために極めて重要である。すべての出張および経費の報告書を含め、すべての当社の文書を正確かつ誠実に、適時に作成しなければならない。虚偽または誤解を招く入力、記録、報告書、もしくは文書の作成は固く禁じられている。

当社は上場企業として、インテュイティブとその経営成績に関する正確かつ完全な情報を開示する義務があるインテュイティブが証券取引委員会に届け出または提出したすべての文書、およびインテュイティブが作成したその他すべての広報において、適用されるすべての法令および規制に準拠して、完全、公正、正確、適時で理解可能な開示を行うことがインテュイティブの方針である。

不誠実または不正確な報告があった場合、従業員自身および当社の民事責任または刑事責任につながる可能性があり、当社の信用が失墜する可能性がある。法律違反またはコンプライアンス違反が発生した、または発生していると思う場合、従業員はかかる情報を法務担当役員または取締役会の監査委員会に報告する義務を有している。

記録の保管

インテュイティブはその事業の過程において、多数の記録類を作成および受領する。各関係法令により、特定の記録類を所定の期間保持するよう義務付けられている。インテュイティブはそのようなすべての法令の遵守に努めている。いかなる状況においても、インテュイティブの記録類を故意に破棄し、または当社の敷地外または指定された保管施設の外で保持してはならない。

万一、自分の管理下にある文書に関連して、文書提出命令を受け、または訴訟もしくは政府による調査を知った場合には、直ちに法務担当役員に連絡する必要がある。この場合、法務部門からの指示があるまで、文書提出命令に応じ、訴訟に関連し、または当該調査に直接関連する可能性がある「すべての」記録類を保管する必要がある。また、介入がなければ自動的に破棄または消去されてしまうすべての関連記録類（電子メールやボイスメールメッセージ等）を破棄されないよう積極的に保護しなければならない。

機密情報

自分の職務を遂行する上で、公知となっていないインテュイティブの事業、計画または運営についての事実を知る場合がある。機密情報の例としては、顧客データ、特定の顧客に提供される条件または課せられる価格、マーケティングまたは戦略上の計画、製品仕様および生産技術などの機密情報が挙げられる。また、自分の責務を果たす時、インテュイティブが機密保持義務を負う可能性があり、かつ他の会社との見込まれる取引に関する情報を入手したり、当社の顧客などの他の会社に関する極秘情報を受け取ったりする場合もある。

インテュイティブまたはその顧客により開示を受けた情報の機密性を維持しなければならない。この義務は、当社の顧客の患者に関する情報にも適用される。各従業員は「従業員に関する機密情報 および発明に関する契約」を締結し、その契約を遵守する義務を負っている。社外の者と取引をする場合において、機密情報を開示する必要があると予測されるときは、法務部門（Legaldepartment@intusurg.com）に連絡の上、処理方法を決定すること。また、当社またはその活動に関連する訴訟または政府による調査について知った場合は、すぐに法務担当役員に連絡すること。

情報を機密として扱う義務は、インテュイティブを退職するときに消滅しない。雇用の終了と同時に、インテュイティブおよび顧客の機密情報を含むすべての資料など、インテュイティブに属するすべてのものを返却しなければならない。インテュイティブの従業員でなくなった後は、機密情報を新しい雇用主や他の人に開示してはならない。

インサイダー取引

インテュイティブの有価証券または米国証券取引所に上場されている他の会社の有価証券を取引する場合、米国証券法が適用される。すべての従業員は、当社の[インサイダー取引方針](#)を遵守し、証券取引に適用されるインサイダー取引法および証券法に完全に従う義務がある。米国証券法では、これらの法令に違反した個人に対して厳しい民事罰および刑事罰が課される。

インテュイティブでの業務を通じて得られた重要な非公開情報を保有し、またはこれにアクセスできる従業員は、その情報を使用して、インテュイティブの有価証券またはその情報が関連する他の会社の有価証券を取引することはできない。さらに、従業員は一般に公開される前の重要な情報を、一般公開される、またはその情報が重要でなくなるまで、その情報を利用したり、他者に渡すためのその他いずれの行為（「内報」という）をすることはできない。これらの制限は、近親者にも適用され、上記のとおり、非公開情報に関する従業員の義務とは別個のものである。

重要な非公開情報には、有価証券の購入、保有、または売却の決定において合理的な投資家が重要であると考えられる非公知の情報も含まれている。このような情報の例には、収益またはその他の財務成果、新規の、または喪失した契約または製品、販売実績（システムの販売の数量および処置の回数を含む）、重要な人事異動、事業計画、予定されている合併、買収もしくは合弁事業、重要な訴訟の進展、および重要な規制上、司法上もしくは立法上の措置が挙げられる。

四半期別の損益または年次決算に関連する重要な内部情報を保有し、またはそれらにアクセスできる従業員は、特定の「ブラックアウト（売買規制）」期間中、インテュイティブの有価証券取引が禁止されている。インテュイティブ株式の取引または投機に関する追加の制限措置は、CFOの決定に従い、特定の役員および選定された従業員に適用される。

法令および当社の方針によれば、インテュイティブの有価証券を取引することは、従業員が重要な非公開情報について認識しているか否かにかかわらず、当該取引が適用法に準拠して事前に制定された取引計画に従って行われ、かつ当該従業員が重要な非公開情報を保有していない時に取引が締結された場合に限り許可される。そのような取引計画の締結を希望する従業員は下記のアドレスの証券管理課に連絡すること Stock.Administrator@intusurg.com。

詳しい情報については、当社の[インサイダー取引方針](#)を参照すること。

広報

当社が指定した担当者のみが当社に関しメディア、証券アナリスト、投資家との間でコミュニケーションをすることができる。このようなコミュニケーションをする権限を有しない従業員から当社に関するメディアからの照会を受けた場合、グローバル広報（Global.Public.Affairs@intusurg.com）に転送し、証券アナリストまたは投資家からの照会はインベスター・リレーション（Investor.Relations@intusurg.com）に転送すること。

知的財産

インテュイティブの知的財産（特許、営業秘密、著作権、商標、科学的・技術的知識など）の保護は、競争上の優位性を維持するために絶対不可欠である。職務中に創作した知的財産はインテュイティブの強みに寄与するものであり、これらの貴重な資産を誤用や不正な開示から保護する義務を負っている。

同様に、当社は、他者の知的財産権を尊重する。他社の名称、商標、ロゴ、もしくは印刷物を使用する場合は、インテュイティブ Web サイトでのこれらの使用を含め、適用法に従って適切に使用しなければならない。

インテュイティブの知的財産または他の会社の知的財産について疑義がある場合は、[法務部門](#)に連絡すること。当社の商標の適切な利用に関しては、[商標ガイドンス](#)を確認すること。

コンピュータ・通信リソース

インテュイティブのコンピュータおよび通信のリソース（コンピュータ、ボイスメール、電子メールなど）は多大な利点を提供するものの、セキュリティと責任に関する重大なリスクも伴うものである。自分のコンピュータと他のコンピュータまたはボイスメールのパスワードを保護するために必要なすべての対策を講じることは、極めて重要である。

また、インテュイティブのリソースを使用して電子メール、ボイスメールを送信したり、インターネットサービスにアクセスしたりするときは、インテュイティブの代表者として活動していることも忘れてはならない。これらのリソースを不適切に使用すると、インテュイティブにとって不名誉になるほか、その評判が損なわれ、ユーザーとインテュイティブの両方が責任を問われかねない。

コンピューティングおよびネットワーク接続を提供するために使用されるコンピューティングリソースは、インテュイティブの所有財産であり、従業員がインテュイティブの事業活動を行うために使用することを目的としている。インテュイティブは個人的な電子メールの送受信など、そのようなリソースを業務に付随した形で個人的に使用することを認めているが、かかる使用が実質上付随的なものであり、インテュイティブでの作業を妨げないことを条件とする。インテュイティブのコンピュータに保存されているすべての電子メール、ボイスメール、ならびに個人用ファイル（電子メールおよびボイスメールシステム上の個人用メッセージなど）はインテュイティブの所有財産である。し

たがって、これらのリソースに関して個人のプライバシーは期待すべきではない。インテュイティブはその独自の裁量により、コンピュータに保存または送信されているファイルおよび電子メールメッセージを含め、通信リソースについて、会社の方針に準拠しているかどうかを随時確認する必要がある。

インテュイティブのコンピュータおよび通信リソースの使用は、ハラスメント、プライバシー、著作権、商標、企業秘密およびその他の知的財産に関する考慮事項を含め、当社の他のすべての方針と一致している必要がある。特に、当社の「[ソフトウェアの使用および情報システムリソース利用規約](#)」に従って購入、ライセンス、およびインストールされていない限り、インテュイティブのコンピュータ上で個人用のソフトウェアを使用してはならない。

当社従業員に対する責任

お互いに尊重し合うこと

お互いの接し方や職場環境は、仕事のやり方に影響を与える。すべての従業員は、尊敬、感謝される職場を望み、それに値するものであって、インテュイティブのために働くすべての人は、そのような環境の醸成と維持に貢献しなければならない。

従業員のプライバシー

私たちはすべての個人のプライバシーと尊厳を尊重する。インテュイティブは、医療情報や福利厚生情報などを含め、雇用に関連する個人情報を収集・保持しているが、正当な目的のためにそのような情報を知る必要のある担当者だけが、そのような情報にアクセスできるように細心の注意が払われている。個人情報の保管に責任を負っている従業員およびそのような情報へのアクセス権を与えられている従業員は、適用法または当社の方針に違反して個人情報を開示してはならない。

雇用機会の平等と差別禁止

当社は、相互の尊重、多様性、尊厳を核とする文化を醸成することに努める。当社の包含性と多様性（I&D）への取り組みの一環として、当社は仕事場での偏見をなくし、すべての者のための公正性を確保するために積極的に行動する。当社は、創業以来、当社が活動するコミュニティに対して積極的なインパクトを与えるため、様々な経歴、人生経験、考え方が結合する包含的な環境の醸成に取り組んでいる。当社は、他人の意見を受け入れ、最善のアイデアが勝利する文化を構築していく。当社は、包含性を社是とし、人種、肌の色、国家的出身、宗教、性別、性的方向性、性同一性、年齢、障害、および軍人である地位にかかわらず、真実の自己として最善を尽くさせることを通じてそのような文化を構築する。

当社の従業員および経営者に対する期待に関して、複数の適用原則が存在する。

謙虚

個人的、組織的な傲慢は許されない。より良いアイデアは、当社の組織内外のいたるところから発生する。いつでも歓迎している。

尊厳

他者のアイデアや多様性の力を尊重し、良い時も悪い時も各人の才能を活用する。

リーダーシップ

経営者は、当社の共有された目的と目標の達成に向けて積極的に取り組む。経営者のアイデアと懸念を共有することに努める。経営者は傍観者ではない。

心の知能指数

自己および他者を知る。信頼と勢いを確立するために、知識を行動と言葉に変える。人間関係力学を理解し、他者の動機に注意し、人間関係の問題に真剣に取り組む。

当社の経営者は、当社の社是と期待事項を指針として行動することが期待されている。当社の多様性トレーニングには、従業員全体としての多様性を反映させるとともに、当社の経営者内の多様性を達成するためのリーダーシップ開発が含まれる。

当社には、包含性/多様性委員会を設置するほか、専任の部長、I&D担当部署、および積極的な従業員リソースグループが存在する。当社の包含性/多様性委員会は、経営上層部（最高執行責任者、最高医療責任者、法務担当役員、統括事業本部長、およびI&D担当部長を含む）で構成される。I&D委員会は、当社の包含性および多様性に関する戦略の開発と実現、そのための活動の指針の策定、年次のサステナビリティレポートにおいて従業員構成を公開することを公約し、重要な目標を設定する。

インテュイティブは、人種、宗教、信条、肌の色、性別（妊娠および出産、ならびに関連する医学的症状など）、年齢（40歳以上）、婚姻状況、出身国、性的指向、市民権の状態、ベトナム（戦争）時代の経験者または障害のある退役軍人の地位、医学的症状、肉体的または精神的な障害に対する差別、または求人、雇用、異動、昇進、補償、福利厚生、もしくはその他の雇用条件において法律で禁止されているその他の根拠に基づく差別を容認しない。

すべての従業員、顧客、サプライヤーなどを尊重し、尊厳をもって接しなければならない。

ハラスメント（セクシャルハラスメント、その他の形態のハラスメント）

インテュイティブは、人種、宗教、信条、肌の色、性別（妊娠および出産、ならびに関連する医学的症狀など）、年齢（40歳以上）、婚姻状況、出身国、性的指向、市民権の状態、ベトナム（戦争）時代の経験者または障害のある退役軍人の地位、医学的症狀、肉体的または精神的な障害に対する差別などの保護されている特性に基づいて、職場での嫌がらせを一切禁止している。インテュイティブは、この方針に違反する行為を防止および懲戒するために適切な措置を迅速に講じる。

ハラスメントの例としては、口頭によるコメント（中傷、ジョーク、侮辱、中傷的なコメントなど）および視覚的な行為（不快な漫画、絵、コンピュータの画面または電子メールなど）、ならびに身体的な行為（望まない接触、身体的脅威、および誰かの進路妨害など）を含めることができる。ハラスメントの加害者は、自分の行為が他人に不快であると認識されていることに気づいていない場合でも、ハラスメントと見なされる場合がある。

ハラスメントを受けていると感じた場合は、直ちに上司または気兼ねすることのない他の管理職、もしくは人事担当部長または法務部門に通知すること。ハラスメントと解釈される可能性のある行為を目撃したり、従業員のハラスメントに関する懸念を知ったすべての管理職は、正式な苦情であれ、非公式なものであれ、人事担当統括責任者または法務担当役員に速やかに報告しなければならない。

すべての苦情は、直ちに調査されることになる。そのような問題は、すべて可能な限り機密扱いとされる。インテュイティブはハラスメントに関する苦情や報告を行ったり、そのような苦情や報告の調査に参加したりした従業員に対する報復や仕返しを容認しない。

ハラスメントの責任があると判明した従業員、またはハラスメントの申し立てを報告したか調査に協力した個人に対して報復した従業員は、即時解雇を含む懲戒処分の対象となる。追加の情報に関しては、[チームハンドブック](#)に掲載される当社のハラスメント方針を確認すること。

職場の安全衛生

安全で健康的な職場環境を提供することは、当社の重要な目標である。各従業員は、安全と健康に関する規則および慣行に従い、事故、怪我、危険な機器、慣行、または状況について報告することにより、すべての従業員の安全で健康的な職場を維持する責任がある。

暴力や脅迫行為は禁じられている。従業員は、アルコールまたは違法薬物の影響を受けず、自分の職務を遂行できる状態で職場に出勤すること。当社が主催するイベントに関連する場合を除き、職場でのアルコールの摂取は許されない。職場での違法薬物の使用はいかなる状況でも認められない。

政府との関係

米国政府の役人および職員への贈答品

アメリカ合衆国政府の部局には、政府の役人や職員に提供される食事、接待、交通費、宿泊施設を含め、贈り物を規制する法令がある。法務担当役員から事前の書面による承諾を得ずに、政府の役人または職員、もしくはその家族に贈り物、食事、または有価物はいかなるものも提供することは禁止されている。

外国公務員への贈答品

アメリカ合衆国の「海外腐敗行為防止法（The United States Foreign Corrupt Practices Act）」は、他の多くの国々の法律およびインテュイティブの方針とともに、インテュイティブの役員、従業員もしくは代理人が、外国の役人、外国の政党、その党幹部もしくは政党候補者に対して、その公式の行動または決定に影響を与えることを目的として、金銭または有価物を供与するか、供与を申し出て、ビジネスを獲得または維持すること、または不適切な利益を確保することを禁じている。政府の公務員に対して違法な金銭の支払いをすることは厳禁されている。従業員は、当社の[グローバル腐敗防止・取引コンプライアンス方針](#)の条件を確認、理解し、それに従うことが期待されている。

取引制限

多くの国が、製品またはソフトウェアの輸出管理を行っている。最も厳格な輸出規制のいくつかは、米国政府が敵対していると思なす国に対して、または国際テロを支援するものと思なす国に対して、米国によって実施されている。米国の規制は複雑であり、それらの製品に米国産の部品や科学技術が含まれている場合は、米国からの輸出と他の国からの製品の輸出の両方に適用される。米国で製造されたソフトウェアは、海外で複製およびパッケージ化されている場合でも、これらの規制の対象となる。一定の場合、米国内の外国人に対して行われた技術データの口頭でのプレゼンテーション、または外国人による特定の技術へのアクセスは、輸出規制制限に当たる場合がある。

インテュイティブ製品の仕向地として禁止対象国に該当するか否かに関する指針、または外国人に対する技術的なプレゼンテーションや管理対象の技術の提供に米国政府の許可が必要かどうかについては、トレード・コンプライアンス・チームに問い合わせのこと。

本規範の実施

責任

従業員は全員、本規範の違反に対して迅速かつ一貫した行動を確実にするために努力しなければならない。ただし、状況によっては、是非を判断することが難しい場合がある。従業員は発生するすべての状況を予測できるわけではないため、新たな疑義や問題へのアプローチを用意しておくことが肝要である。本規範に違反する行動を取るよう依頼された場合、その行動を取る前に下記の事項を検討することが重要である。

- すべての事実を確認すること。然るべき解決策を得るためには、できるだけ十分な情報を取得する必要がある。
- 自問すること：具体的に自分は何をすることが求められているのか？それは非倫理的または不適切に見えるか？これにより、自分が直面している問題と自分に与えられている選択肢を適切に検討することが可能となる。自分の判断力と常識を用いること。何かが非倫理的または不適切と思われる場合、おそらくその通りであり、報告する義務がある。
- 自分の責任と役割を明確にする。大抵の場合、共同責任である。自分の同僚は知らされているか？知らせることが他の人物の関与につながり、状況について話し合うのに役立つかもしれない。
- 上司と状況について話し合うこと。これは、すべての状況における基本的な指針である。多くの場合、上司は当該問題についてより知識を有しており、意思決定プロセスに参加できたことを感謝する。問題の解決を支援するのは上司の責任であることを忘れないこと。
- 当社のリソースに援助を求めること。上司と問題について話し合うことが適切でない場合や、上司に質問をするのに不安がある場合は、[コンプライアンスホットライン](#)を利用するか、またはCHROもしくは法務担当役員と状況について話し合うことができる。
- 倫理違反は内密に、報復の恐れなく報告できる。状況により身元を秘密にしておく必要がある場合、適用される法律、規制および法的手続に従って、当該従業員の匿名性は可能な限り確保される。インテュイティブは、倫理違反に関する誠実な報告について、従業員に対するいかなる報復も許さない。倫理違反を誠実に報告したことを理由として従業員に対して報復または仕返しをした者は、適切な懲戒処分の対象となる。

最も重要なことは、従業員にとって最も安心と思われる方法により本規範の違反を報告することである。当社の[コンプライアンスホットライン](#)（従業員の報告／ヘルププログラム）を利用することができる。当社の従業員は、直接連絡することが効果的でない場合、または直接連絡をすることに躊躇を感じる場合、報復を恐れることなく倫理違反に関する懸念に関し、本プログラムに基づき可能な限り匿名で報告することができる。ただし、法令に違反する場合を除く。外国の従業員はインターネットを通じてアクセスすることができる。米国に拠点を置く従業員は、下記のとおり、フリーダイヤルまたはインターネットを通じて連絡することができる。

[コンプライアンスホットライン](#)は、倫理違反の可能性のある報告のためのサイトとして機能する（一般的な人事事項を除く）。当社の文化は、透明性および正直なコミュニケーションを根本原則としている。従って、適切であれば、従業員は、まず上司、人事パートナー、法務担当役員のいずれかとの間で倫理的問題に関し協議することが奨励されている。

違反の疑いの調査

報告された本規範の違反はすべて、迅速に調査され、合理的に可能な範囲で機密情報として扱われる。コンプライアンスを監視するための監査は、商業的に合理的かつ必要な場合、または適用される法令や規制により義務付けられた場合に限り実施される。

違反に対する懲戒処分

インテュイティブは本規範に違反する行為を防止し、発見後できるだけ早くそのような行為を停止するためにあらゆる合理的な努力を尽くす。適用される法令および合意に従い、本規範およびその他の会社の方針および手順に違反するインテュイティブの職員は、最高で解雇を含む懲戒処分の対象となり得る。

本規範の適用免除

従業員が本規範で禁止されている行為をする前に、当該従業員はCHROまたは法務担当役員の書面による許可を得る必要がある。

当社は、適用免除を認める状況にある場合にのみ、本規範に定められる方針の適用を免除する。取締役および執行役員による本規範の適用免除は、取締役会の満場一致または取締役会の監査委員会のみが行うことができるものであり、法律に従い迅速に開示されなければならない。

権利の不発生

本規範は、当社の事業の運営に適用される基本的な原則および主要な方針、ならびに手順を定めるものである。本規範は、従業員とインテュイティブとの雇用関係の性質を変えるものではない。インテュイティブの従業員は、別途書面で明示的な雇用契約がある場合を除き、任意に雇用されるものである。これは、正当な理由の有無を問わず、いつでも退職を選択できることを意味する。同様に、インテュイティブは、法律上の正当な理由の有無を問わず（違法な理由である場合を除く）、いつでも雇用を終了することを選択できる。

留意事項

一企業としての当社の事業に影響を与える各法令や規制、倫理規範を確実に遵守することを確保する最終的責任は、各従業員にかかっている。これらの法令、規制、基準、それらに関連するインテュイティブの方針・指針に精通するとともに、これらを厳格に遵守して行動しなければならない。

確認書

私は電子的確認により、下記の事項を確認します。

私は「インテュイティブサージカル企業倫理・行動規範」を受領・拝読し、その内容を理解しています。私は本規範および会社の関連する方針及び手順に記載されている基準、方針およびに手順を完全に遵守することに同意します。私は本規範違反の疑いについて認識する場合があります、当社の法務担当役員に報告する義務があることを理解しています。私は本規範が事業遂行に関する方針を記載した書面であり、いかなる形であれ、雇用契約に当たるものではなく、または継続雇用の保証を意味するものではないことを認めます。

現時点で、私は本規範で定義されている「利益相反」または潜在的な「利益相反」に相当する可能性のある以下の状況を認識しています（具体的に記載して下さい。ない場合は「なし」と記載します）。