

INTUITIVE SURGICAL, INC.

업무 행동 및 윤리 강령

개요

업무 행동 및 윤리 강령에 관해

Intuitive Surgical(“**Intuitive**”)은 최고 수준의 업무 행동 기준을 약속합니다. 이를 위해서 우리는 모든 관련 법률과 규정은 물론 최고 수준의 윤리 기준에 따라 사업을 수행해야 합니다. Intuitive의 업무 행동 및 윤리 강령(여기서는 “**강령**”이라고 함)은 사업을 통제하는 기본 원칙, 정책 및 절차에 대한 설명을 제공함으로써 우리 각자가 이를 수행하는 데 도움을 줍니다.

이 강령은 전시간으로, 시간제로, 자문으로, 계약직으로 일하든 아니면 임시로 일하든 관계 없이, Intuitive에서 일하는 모든 이사, 임원, 직원 및 대리인에게 적용됩니다. 본 문서에서 이 강령의 적용을 받는 모든 사람을 “**직원**”이라고 칭합니다. 우리의 사업은 무결성과 원칙에 입각한 업무 행동에 대한 우리 모두의 평판에 달려있기 때문에 본 강령에 언급된 정책은 법률에서 요구하는 사항을 초월합니다. 물론 본 강령이 발생 가능한 모든 상황을 다루지는 않으며 Intuitive의 모든 고용 및 행정 정책에 대한 포괄적인 가이드가 될 수도 없습니다. 귀하는 추가적인 정보를 얻기 위해 이 문서 전체에서 나와 있는 참조 자료를 참고해야 합니다.

공동 책임

우리 각자는 다음 페이지에 포함된 정책 및 지침을 알고 이해할 책임이 있으며, 또한 우리 각자는 이러한 정책을 읽고 이해했음을 매년 서면으로 증명해야 합니다. 질문이나 윤리적 우려 사항이 있는 경우 상사, 다른 경영진 구성원, 최고 인사 담당 책임자(“**CHRO**”), 최고 재무 책임자(“**CFO**”) 또는 법무 자문위원과 상의해야 합니다. 우리의 행동은 항상 Intuitive의 가치를 반영하고, 윤리적 리더십을 보여주며 정직성, 윤리적 행동 및 신뢰에 대한 Intuitive의 평판을 지키는 근무 환경을 장려해야 합니다.

그에 더해 우리에게서 이사, 임원, 직원 또는 Intuitive를 대신하여 행동하는 것으로 알려져 있는 모든 사람에 의한 Intuitive에 적용되는 법률, 규칙, 규정 또는 정책의 위반 또는 기타 다른 모든 비윤리적인 행동을 비롯하여 우리가 알게 되었거나 의심하게 된 모든 강령 위반을 적합한 직원에게 보고할 확실한 의무가 있습니다. 알게 되었거나 의심하게 된 본 강령의 위반에 대한 정보가 있는 직원은 익명으로 처리되는 당사의 [규정 준수 핫라인](#)을 비롯하여 본 강령에 기술된 방법 중 한 가지를 통하여 그러한 위반을 보고할 것으로 기대됩니다(자세한 사항은 아래의 내용 참조). 적용되는 법률, 규정 및 법적 절차에 따라 가능한 정도까지 요청하는 경우 비밀이 유지됩니다.

우리 조직에 대한 책임

이해 상충

Intuitive에서 근무하는 동안 귀하의 결정과 행동은 개인의 대인 관계나 이익이 아닌 Intuitive에 있어서의 최선의 이익에 기반해야 합니다. "이해 상충"은 개인의 사적인 이익이 Intuitive의 이익을 방해하거나, 또는 방해하는 것처럼 보일 때 발생합니다. 귀하는 Intuitive의 이익을 위해 일하는 능력에 영향을 미칠 수 있거나 업무를 객관적으로 수행하는 것을 어렵게 만들 수 있는 사적인 이익을 피해야만 합니다. 이해 상충에는 여러 유형이 있습니다. 다음은 몇 가지 일반적인 예입니다.

- **외부 고용.** Intuitive는 외부 고용을 강력히 반대하며 Intuitive와 경쟁하거나, 경쟁할 가능성이 있거나, 어떠한 사업이라도 박탈하는 기업에 의한 외부 고용 또는 귀하가 Intuitive의 이익에 반하여 행동해야 하는 상황을 만들 수 있는 기업에 의한 외부 고용을 금지합니다.
- **재정적 이익.** Intuitive의 어느 직원도 Intuitive에서의 본인 직책으로 인한 부적절한 혜택이나 호의를 받아서는 안 됩니다. 이에 대해서는 아래의 "접대, 선물 및 사례"에서 자세히 설명합니다. 그에 더해 Intuitive의 직원은 또한 재정적 이익이 직원의 직무 성과에 영향을 미치거나 Intuitive의 이해와 상충되는 경우 직접적이든 아니면 기업체의 직계 가족¹을 통해서든 재정적 이익을 얻을 수 없습니다.
- **회사 기회.** Intuitive의 어느 직원도 개인적인 사업 기회를 확보하기 위해 Intuitive의 자산이나 정보 또는 Intuitive에서 본인이 맡은 직책을 이용할 수 없습니다. Intuitive의 자산, 정보 또는 Intuitive에서 본인이 맡은 직책을 이용하는 사업 기회를 발견하는 경우, 귀하는 자신의 개인 역량으로 해당 기회를 밀어붙이기 전에 반드시 자신의 직속 상사와 해당 기회를 공유하거나 법무 자문위원에게 공유함으로써 먼저 Intuitive에 해당 기회를 제안해야 합니다.
- **이사회 또는 위원회에서 근무.** Intuitive의 직원은 Intuitive의 이해와 상충될 것으로 예상되는 이해 관계에 있는 어떠한 조직의 이사회나 위원회에서 일할 수 없습니다. Intuitive의 직원은 그러한 직책을 수락하기 전 대표이사 또는 법무 자문위원의 승인을 받아야만 합니다.

귀하에게는 개인적 또는 직업적 관계 사이의 실제적이거나 분명해 보이는 이해 상충을 윤리적으로 처리하는 것을 비롯하여 정직하고 윤리적인 방식으로 Intuitive의 사업을 수행할 책임이 있습니다. 이해 상충은 때때로 우연히 발생하며 이를 식별하는 것이 항상 쉬운 것은 아닙니다. 이해 상충이 있다고 생각되면 직속 상사나 직속 부사장, CHRO 또는 법무 자문위원에게 이를 공개해야만 하며, 또한 본 강령에 대한 연례 검토와 관련하여 모든 잠재적 이해 상충을 식별해야 합니다. 마지막으로, 귀하가 이해 상충이라고 생각되는 상황을 목격한 경우 이를 보고해야만 합니다.

¹ SEC 규정 S-K의 제404(a)항에서는 "직계 가족"을 어떤 사람의 자녀, 양자녀, 부모, 양부모, 배우자, 사촌, 장모/시아머니, 장인/시아버지, 사위, 며느리, 자매 또는 형제의 배우자, 기타 그 사람과 동거하는 사람(임차인 또는 고용인 제외)으로 정의합니다.

접대, 선물 및 사례

Intuitive를 대표하여 사업 결정을 내릴 때, 귀하는 타협하지 않고 객관적인 판단에 기반해 결정을 내려야만 합니다. 사업적 판단이나 결정에 영향을 미칠 수 있는 선물이나 기타 혜택을 절대로 받아서는 안 됩니다. 식사 및 접대 등 부탁하지 않은 선물 및 업무상 예우는 그것이 관례적이고 일반적으로 허용되는 업무상 예우이고, 가치가 과도하지 않으며, 선물을 수락함으로써 어떠한 방식으로든 의무가 지게 된다는 것을 알지 못한 채 주고 받은 경우 허용됩니다. 그러한 선물을 받는 것이 적절한지 확실하지 않은 경우 직속 상사, 직속 부사장 또는 법무 자문위원에게 문의해야 합니다.

Intuitive의 사업과 관련하여 귀하가 선물, 접대 또는 기타 숙소를 제공할 때는 과하게 비싸지 않은 적절한 방식으로 제공해야 합니다. 상징적인 가치 이상이거나, 승인된 사업 관행과 관련된 일반적인 예우를 넘어서거나, 관련 법률 및 규정에 위배되는 어떠한 선물도 제공할 수 없습니다. 귀하는 사업 결정에 대한 유인 또는 보상으로 간주될 수 있는 선물을 주거나 주겠다고 제안할 수 없습니다. 그러한 선물이 적절한지 확실하지 않은 경우 직속 상사, 직속 부사장 또는 법무 자문위원에게 문의해야 합니다.

상업적인 사업 환경에서 허용되는 것이 미국 정부와의 거래에서 완전히 허용되지 않을 수도 있습니다. 미국 정부와의 거래에는 식사, 접대, 교통 및 숙박을 포함하여 공무원에게 선물을 제공하는 것을 규제하는 엄격한 법률이 있습니다. 귀하는 직속 부사장 또는 법무 자문위원의 사전 서면 승인없이 Intuitive의 사업과 관련하여 공무원이나 그 가족에게 선물이나 가치있는 것을 제공할 수 없습니다.

외국 공무원에 대한 선물과 관련된 정보는 아래에 나와 있는 본 강령의 정부와의 상호 작용에 관한 항목을 참조하십시오.

경쟁 및 공정 거래

Intuitive에서는 공정하고 정직하게 경쟁에서 우위를 점하기 위해 노력합니다. 우리는 비윤리적이거나 불법적인 사업 관행이 아닌 우수한 성과를 통한 경쟁 우위를 추구합니다. 시장에서 합법적으로 경쟁하기 위해 Intuitive의 고객, 공급업체, 사업 파트너 및 경쟁업체의 권리를 존중하고 이들과 공정하게 거래해야 합니다. 기만, 사칭, 속임수, 강요 또는 특권적 정보의 남용을 통해 다른 사람을 부당하게 이용해서는 안 됩니다.

대부분의 국가에는 자유롭고 공정한 경쟁을 장려하고 보호하기 위해 고안된 반독점법이 있습니다. 이러한 법률은 폭넓고 광범위하며 Intuitive와 그 유통업체, 공급업체 및 고객과의 관계를 규제하고, 가격 관행, 판매 조건, 지불 조건, 부가급부, 해지 및 기타 여러 관행과 같은 영역을 다룹니다. 귀하는 당사의 글로벌 반독점 정책(Global Antitrust Policy)의 요구사항을 검토, 이해 및 준수할 것으로 기대됩니다.

이러한 유형의 사안과 관련하여 질문이나 우려 사항이 있는 경우 법무 자문위원 또는 CFO에게 문의하십시오.

Intuitive는 또한 판매 계약에 관한 엄격한 규칙을 가지고 있습니다. 모든 판매 조건은 관련 판매 계약 또는 구매 주문서에 포함되어야 하며 **계약 부서**의 승인을 받아야 합니다. 이메일 또는 구두 연락에 포함된 약속을 포함하여 고객에 대한 비공식적인 약속은 부가 협약으로 간주되며 이는 엄격히 금지됩니다.

회사 자산의 보호 및 적절한 사용

우리는 각자 Intuitive의 자산을 보호하고 반드시 효율적으로 사용할 의무가 있습니다. 절도, 부주의 및 낭비는 Intuitive의 수익성에 직접적인 영향을 미칩니다. 귀하는 Intuitive의 자산에 피해를 입히지 않도록 주의하고 해당 자산을 도난으로부터 보호해야 합니다. Intuitive를 그만두는 경우 Intuitive의 모든 자산은 회사에 반환되어야 합니다.

재정적 무결성

정확하고 신뢰할 만한 재정 및 사업 기록은 Intuitive의 재정적, 법률적 및 사업상의 책임을 충족시키는 데 매우 중요합니다. 모든 출장 및 경비 보고서를 포함하여 모든 회사 문서를 정확하고 정직하며 시기 적절하게 작성해야 합니다. 허위 또는 오해의 소지가 있는 항목, 기록, 보고서 또는 문서를 만드는 것은 엄격히 금지됩니다.

우리는 공개 상장 기업으로서 Intuitive 및 그 운영 결과에 관해 정확하고 완전한 정보를 공개해야 합니다. Intuitive가 증권 거래 위원회에 접수하거나 제출하는 모든 문서 및 Intuitive가 작성한 기타 모든 홍보 활동을 모든 관련 법률 및 규정에 따라 완전하고 공정하며 정확하고 시기 적절하며 이해할 수 있게 공개하는 것이 Intuitive의 정책입니다.

정직하지 못하거나 부정확한 보고는 귀하 개인과 Intuitive에 대한 민사 책임은 물론 형사 책임으로도 이어질 수 있으며 Intuitive에 대한 대중의 신뢰를 잃게 만들 수도 있습니다. 법률 위반 또는 준수 실패가 발생했거나, 또는 발생하고 있다고 생각하는 직원은 법무 자문위원 또는 이사회의 감사 위원회에 그러한 정보를 보고할 의무가 있습니다.

기록 보관

Intuitive는 사업 과정에서 수많은 기록을 생성하고 수신합니다. 많은 법률에서는 특정 기록에 대해 다양한 기간 동안 보관할 것을 요구합니다. Intuitive는 모든 해당 법률을 준수하기 위해 노력합니다. 어떠한 경우에도 Intuitive의 기록을 선택적으로 파괴하거나 해당 기록을 회사 부지 또는 지정된 저장 시설 외부에 보관해서는 안 됩니다.

귀하가 관리하는 문서와 관련하여 소환장을 받거나 소송 또는 정부 조사에 대해 알게 된 경우 법무 자문위원에게 즉시 연락해야 합니다. 귀하는 이러한 상황에서 법무 부서로부터 달리 통지가 올 때까지 소환장에 대응하거나 소송과 관계가 있거나 조사와 관련될 수 있는 모든 기록을 보존해야 합니다. 귀하는 또한 (이메일 및 음성 메시지와 같이) 개입하지 않으면 자동으로 파괴되거나 지워지는 모든 관련 기록이 파괴되지 않도록 확실히 보존해야 합니다.

기밀 정보

귀하는 직무를 수행하는 동안 일반 대중에게 알려지지 않은 Intuitive의 사업, 계획 또는 운영에 대한 사실을 알게 될 수 있습니다. 고객 데이터, 특정 고객에게 제안된 조건 또는 부과된 가격, 마케팅 또는 전략 계획, 제품 사양 및 생산 기술과 같은 민감한 정보가 기밀 정보의 예시입니다. 귀하의 책임을 수행하는 동안 다른 회사와의 가능한 거래에 관한 정보를 얻거나 Intuitive가 기밀로 유지할 의무가 있는 우리의 고객과 같은 다른 회사에 관한 기밀 정보를 받을 수도 있습니다.

귀하는 Intuitive 및/또는 그 고객이 귀하에게 위임한 정보의 기밀을 반드시 유지해야 합니다. 이 의무는 고객의 환자와 관련된 정보에도 역시 적용됩니다. 각 직원은 직원 독점 정보 및 발명 계약을 체결하고 해당 계약을 준수해야 합니다. Intuitive에 고용되지 않은 사람과의 거래에 있어 기밀 정보의 공개가 필요할 것으로 예상되는 경우 Legaldepartment@intusurg.com으로 법무 부서에 연락하여 진행 방법을 결정하십시오. 또한 귀하는 Intuitive 또는 그 활동과 관련된 소송 또는 정부 조사에 대해 알게 되는 경우 즉시 법무 자문위원회에 연락해야 합니다.

정보를 기밀로 취급할 의무는 귀하가 Intuitive에서 퇴사하여도 끝나지 않습니다. 귀하는 고용이 종료되면 Intuitive 및 고객의 기밀 정보가 담긴 모든 자료를 포함하여 Intuitive에 속한 모든 것을 반환해야 합니다. Intuitive와의 고용이 종료된 후에도 귀하는 새로운 고용주나 다른 사람에게 기밀 정보를 공개해서는 안 됩니다.

내부자 거래

귀하가 Intuitive의 증권 또는 미국 증권 거래소에 상장된 다른 회사의 증권을 거래하는 경우 미국 증권법이 적용됩니다. 모든 직원은 또한 Intuitive의 [내부자 거래 정책](#)을 준수할 것이 요구되며 증권 거래를 통제하는 내부자 거래 및 증권법을 완전히 준수해야 합니다. 미국 증권법은 이러한 법률은 준수하지 않는 개인에게 상당한 민형사상 처벌을 부과합니다.

Intuitive에서 근무하면서 얻은 비공개 정보와 같은 자료를 소유하거나 접한 직원은 해당 정보를 사용하여 Intuitive의 증권 또는 해당 정보가 적용되는 다른 회사의 증권을 거래할 수 없습니다. 또한, 직원은 해당 정보가 일반 대중에게 공개되기 전부터 해당 정보가 일반 대중에게 공개되었을 때까지 또는 해당 정보가 더이상 중요하지 않을 때까지 중요한 정보를 이용하거나 해당 정보를 다른 사람에게 전달(즉, "조언")하기 위한 기타 행동에 관여할 수 없습니다. 이러한 제한은 귀하의 직계 가족에게도 적용되며 위에 논의된 바와 같이 비공개 정보와 관련된 귀하의 일반적인 책임에 덧붙여집니다.

중요한 비공개 정보에는 일반 대중에게 알려지지 않은 정보와 합리적인 투자자가 증권을 매수, 보유 또는 매도하기로 결정하는 데 있어 중요하다고 생각하는 정보가 포함됩니다. 이러한 정보의 예로는 수익 또는 기타 재정 결과, 신규 또는 손실된 계약이나 제품, (시스템 판매 및 절차 부피를 포함한) 판매 결과, 중요한 인사 변경, 사업 계획, 합병이나 인수 또는 합작 투자 가능성, 중요한 소송 전개, 그리고 중요한 규제, 사법 또는 입법 조치가 있습니다.

분기별 또는 연간 재정 결과와 관련된 중요한 내부 정보를 소유하거나 이에 접근한 직원은 특정 "매매 제한" 기간 동안 Intuitive의 증권을 거래하는 것이 금지됩니다. Intuitive의 주식 거래 또는 투기에 대한 추가 제한은 CFO의 결정에 따라 특정 임원 및 선택된 직원에게 적용됩니다.

만약 사전 거래 계획이 적용 가능한 법률을 준수하여 수립되었고 해당 개인이 중요한 비공개 정보를 가지고 있지 않을 때 입력된 거래 계획에 따라서 거래가 이루어지는 경우, 직원은 법률 및 회사 정책에 따라 중요한 비공개 정보에 대한 인지 여부에 관계없이 Intuitive의 증권을 거래할 수 있습니다. 그러한 거래 계획에 참여하고자 하는 직원은 Stock.Administrator@intusurg.com으로 주식 관리 부서에 연락해야 합니다.

더 자세한 정보는 Intuitive의 [내부자 거래 정책](#)을 참조하시기 바랍니다.

미디어와의 소통

오직 명확히 지정된 회사의 대표자만 미디어, 증권분석가 및 투자자와 Intuitive에 관해 소통할 수 있습니다. 귀하가 그러한 소통을 하도록 명시적으로 승인받은 것이 아니라면 Intuitive에 관한 미디어의 모든 문의는 Global.Public.Affairs@intusurg.com으로 글로벌 홍보(Global Public Affairs)에 문의해야 하며 증권분석가 또는 투자자가 하는 모든 문의는 Investor.Relations@intusurg.com으로 투자자 홍보(Investor Relations)에 문의해야 합니다.

지적 재산

특허, 영업 비밀, 저작권, 상표, 과학 및 기술 지식 등을 포함한 Intuitive의 지적 재산을 보호하는 것은 당사가 경쟁 우위를 유지하는 데 필수적입니다. 업무를 수행하는 동안에 귀하가 생성하는 지적 재산은 Intuitive의 강화에 기여하며, 귀하는 이러한 귀중한 자산을 오용 및 무단 공개로부터 보호할 의무가 있습니다.

이와 유사하게 Intuitive는 타사의 지적 재산권을 존중합니다. Intuitive의 웹사이트에서의 사용을 포함하여 다른 회사의 이름, 상표, 로고 또는 인쇄물을 사용할 때는 해당 법률에 따라 적절하게 사용해야 합니다.

Intuitive의 지적 재산이나 다른 회사의 지적 재산에 대해 질문이 있는 경우 [법무 부서](#)에 문의하십시오. Intuitive의 상표의 올바른 사용에 관하여 Intuitive의 [상표 지침](#)을 검토하시기 바랍니다.

컴퓨터 및 통신 자원

컴퓨터, 음성 메시지 및 이메일을 포함한 Intuitive의 컴퓨터 및 통신 자원은 상당한 이점을 제공하지만 중요한 보안 및 책임 위험도 드러냅니다. 귀하의 컴퓨터와 다른 컴퓨터 또는 음성 메시지 암호를 보호하기 위해 필요한 모든 조치를 취하는 것이 매우 중요합니다.

Intuitive의 자원을 사용하여 이메일, 음성 메시지를 보내거나 인터넷 서비스에 접속할 때 귀하가 Intuitive를 대표하는 것임을 기억하는 것 또한 중요합니다. 이러한 자원을 부적절하게 사용하면 Intuitive에 좋지 않은 영향을 끼치고 평판을 손상시킬 수 있으며 귀하와 Intuitive 모두 책임에 노출될 수 있습니다.

컴퓨팅 및 네트워크 연결을 제공하는 데 사용되는 컴퓨팅 자원은 Intuitive의 자산이며 직원이 Intuitive의 사업을 수행하는 데 사용하기 위한 것입니다. Intuitive는 사용이 완전히 부수적이고 Intuitive에서의 업무를 방해하지 않는 경우 개인 이메일 송수신과 같이 해당 자원의 부수적인 사적 사용을 허용합니다. 이메일 및 음성 메시지 시스템의 사적인 메시지를 포함하여 Intuitive의 컴퓨터에 저장된 모든 이메일, 음성 메시지 및 개인 파일은 Intuitive의 자산입니다. 따라서 이러한 자원과 관련하여 개인 정보 보호를 기대해서는 안 됩니다. Intuitive는 정책 준수 여부를 확인하기 위해 때때로 단독 재량에 따라 이메일 메시지를 포함하여 회사 컴퓨터 및 통신 자원에 저장되었거나 전송된 모든 파일을 검토할 수 있습니다.

Intuitive의 컴퓨터 및 통신 자원에 대한 귀하의 사용은 괴롭힘, 개인 정보 보호, 저작권, 상표, 영업 비밀 및 기타 지적 재산 고려 사항과 관련된 정책을 포함하여 다른 모든 회사 정책과 일치해야 합니다. 특히 소프트웨어 사용 및 정보 시스템 자원의 허용된 사용에 관한 Intuitive의 정책에 따라 소프트웨어를 구입, 허가 및 설치하지 않는 한, 귀하는 Intuitive 컴퓨터에서 개인 소프트웨어를 사용할 수 없습니다([소프트웨어 사용 및 정보 시스템 자원의 허용된 사용](#)).

우리의 직원에 대한 책임

서로에 대한 존중

우리가 서로를 대하는 방식과 우리의 업무 환경은 우리의 업무 수행 방식에 영향을 미칩니다. 모든 직원은 존중받고 인정받는 직장을 원하며, 이를 누릴 자격이 있고, Intuitive에서 일하는 모든 사람은 그러한 환경의 조성 및 유지에 기여해야 합니다.

직원의 사생활

우리는 모든 개인의 사생활과 존엄성을 존중합니다. Intuitive가 의료 및 복리 후생 정보를 포함하여 귀하의 고용과 관련된 개인 정보를 수집하고 유지하는 동안, 합법적인 목적을 위해 해당 정보를 알아야 하는 개인에 대한 접근을 제한하기 위해 특별한 주의를 기울입니다. 개인 정보를 유지할 책임이 있는 직원과 해당 정보에 대한 접근 권한이 부여된 직원은 적용 가능한 법률 또는 회사 정책을 위반하여 개인 정보를 공개해서는 안 됩니다.

고용 기회 균등과 무차별

우리는 상호 존중, 포용적 행동 및 품위가 우리의 개별 기대 사항의 핵심이 되는 문화를 조성하기 위해 노력합니다. 우리는 포용 및 다양성(I&D) 노력의 일환으로 직장 내 편견을 완화시키고 모두에 대한 공정성을 보장하기 위해 적극적인 노력을 기울이고 있습니다.

창립 이래로 우리는 상이한 배경, 인생 경험, 관점이 한데 모여 우리가 생활과 일을 영위하는 공동체에 긍정적인 영향을 주는 포용적인 환경을 조성하기 위해 노력해왔습니다. 우리는 최상의 아이디어가 받아들여지고, 대문과 마음이 언제나 개방되어 있는 문화를 계속 세워나갑니다. 우리는 포용으로 이끌어주고 인종, 피부색, 출신 국적, 종교, 성별, 성적 기호, 성 정체성 및 표현, 연령, 장애 및 군 복무 상태에 관계 없이 모두가 가장 자기다운 모습으로 최선을 다해 일할 수 있도록 해줌으로 그렇게 하고 있습니다.

Intuitive에서의 개인 및 리더십 기대 사항 가운데는 이에 적용되는 다음 몇 가지 신조가 있습니다.

겸손

우리는 개인적 및 조직적 교만함을 거부합니다. 더 나은 아이디어는 우리 조직의 내부 또는 외부 어디에서든 나올 수 있습니다. 우리의 문과 마음은 언제나 열려 있습니다.

품위

나는 타인의 아이디어와 다양성의 힘을 존중하며, 순조로운 시기에도 그리고 어려운 시기에도 모든 개인의 재능을 활용합니다.

리더십

나는 우리가 공유하는 목적과 목표를 달성하는 데 주도적인 노력을 기울일 것입니다. 나는 내 아이디어와 내가 우려하는 사항을 공유하기 위해 노력합니다. 나는 방관자가 되지 않을 것입니다.

정서 지능

자신과 다른 사람에게 주의를 기울입니다. 이러한 지식을 말과 행동으로 전환하여 신뢰와 추진력을 구축합니다. 대인 역학을 이해하며 타인의 동기 부여에 민감하고 대인 문제에 적극적으로 대처합니다.

당사의 리더는 당사의 가치와 기대에 따라 살아갈 것이 기대됩니다. 당사의 I&D 교육에는 전체 직원에 기반을 둔 다양성을 반영하는 당사 리더십 내 다양한 대표 임명 달성에 대한 노력을 실현시켜줄 리더십 개발이 포함되어 있습니다.

Intuitive에는 포용 및 다양성 자문 위원회(Inclusion & Diversity Council), 전담 부사장, I&D 및 활동적인 직원 리소스 단체가 있습니다. 당사의 포용 및 다양성 자문 위원회는 대표이사, 최고 의학 책임자 및 법무 자문위원, 다기능 사업 리더 및 당사의 부사장 그리고 I&D를 포함하는 선임 지도부로 구성되어 있습니다. I&D 자문 위원회는 당사의 포용 및 다양성 전략을 개발 및 시행하고, 당사의 노력을 인도하며, 당사의 연례 지속가능성 보고서에 집단 측량 수를 공개하려는 노력하는 데서 뜻깊은 목표를 설정하기 위해 일합니다.

마지막으로 Intuitive는 채용, 고용, 배치, 승진, 보상, 혜택 또는 기타 고용 조건에 있어 인종, 종교, 신념, 피부색, 성별(임신, 출산 및 관련 건강 상태 포함), 연령(40세 초과), 결혼 여부, 출신 국가, 성적 취향, 시민권 상태, 베트남전 참전 또는 상이용사 상태, 건강 상태, 신체적 또는 정신적 장애에 기반한 개인에 대한 차별을 용납하지 않습니다.

모든 직원, 고객, 공급업체 및 기타 사람들을 존중하고 존엄하게 대해야 합니다.

괴롭힘(성적 및 기타 형태)

Intuitive는 인종, 종교, 신념, 피부색, 성별(임신, 출산 및 관련 건강 상태 포함), 연령(40세 초과), 결혼 여부, 출신 국가, 성적 취향, 시민권 상태, 베트남전 참전 또는 상이용사 상태, 건강 상태, 신체적 또는 정신적 장애에 기반한 것을 비롯하여 모든 형태의 직장내 괴롭힘을 엄격히 금지합니다. Intuitive는 이 정책을 위반하는 행동을 예방하고 징계하기 위해 즉각적으로 적절한 조치를 취할 것입니다.

괴롭힘에는 (비방, 농담, 모욕 또는 경멸적인 발언을 포함한) 언어적 발언, (불쾌한 만화, 그림, 컴퓨터 화면 또는 이메일을 포함한) 시각적 행동, (원치 않는 접촉, 신체적 위협 및 누군가의 길을 막는 것을 포함한) 신체적 행동이 포함될 수 있습니다. 괴롭히는 사람이 자신의 행위가 다른 사람에게 불쾌하게 인식된다는 사실을 깨닫지 못하는 경우에도 행위는 괴롭힘으로 간주될 수 있습니다.

괴롭힘을 당하고 있다고 생각되면 즉시 상사나 편하게 느끼는 다른 상사 또는 인사 담당 부서나 법무 부서에 알려야 합니다. 괴롭힘으로 해석될 수 있는 행동을 목격하거나 공식적인 불만이든 비공식적이든 괴롭힘에 대한 직원의 우려를 알게 된 모든 상사는 인사부 또는 법무 부서에 즉시 해당 사안을 보고해야 하며, 보고하지 말아 달라는 요청을 받는 경우에도 그렇게 해야 합니다.

모든 불만은 즉시 조사됩니다. 모든 해당 사안은 가능한 한 기밀로 유지됩니다. Intuitive는 괴롭힘과 관련하여 불만을 제기 또는 신고한 직원이나 그러한 불만이나 신고 조사에 참여한 직원에 대한 보복 또는 응징을 용납하지 않습니다.

괴롭힘에 대한 책임이 있거나 괴롭힘 주장을 신고하거나 조사에 협조한 개인에 대한 보복에 책임이 있는 것으로 밝혀진 직원은 최대 즉시 해고를 포함한 징계 조치를 받게 됩니다. 더 자세한 내용은 [팀 안내서\(Team Handbook\)](#)에 게시된 Intuitive의 괴롭힘 정책을 검토하시기 바랍니다.

직장에서의 건강과 안전

안전하고 건강한 근무 환경을 제공하는 것은 회사의 중요한 목표입니다. 각 직원은 안전 및 건강 규칙과 관행을 따르고 사고, 부상 및 안전하지 않은 장비, 관행 또는 상태를 보고함으로써 모든 직원을 위한 안전하고 건강한 직장을 유지할 책임이 있습니다.

폭력과 위협적인 행동은 허용되지 않습니다. 직원은 알코올이나 불법 약물의 영향 없이 직무를 수행할 수 있는 상태로 출근해야 합니다. 회사가 후원하는 행사와 관련이 있지 않는 한 직장에서 음주는 용납되지 않습니다. 직장에서의 불법 약물 사용은 어떠한 상황에서도 용납되지 않습니다.

정부와의 상호 작용

미국 공무원 및 정부 직원에 대한 선물

미국 정부의 여러 부문에는 식사, 접대, 교통 및 숙박을 포함하여 공무원 및 정부 직원에게 제공될 수 있는 선물을 제한하는 법률이 있습니다. 귀하는 법무 자문위원의 사전 서면 승인없이 공무원, 정부 직원 또는 그 가족에게 선물, 식사 또는 금품을 제공할 수 없습니다.

외국 공무원에 대한 선물

미국의 해외 부패 방지법은 Intuitive 정책뿐만 아니라 다른 많은 국가의 법률과 함께 Intuitive 임원, 직원 또는 대리인이 해당 개인 또는 단체의 공식 행위 또는 결정에 영향을 끼치거나 사업을 획득 또는 유지하거나 부적절한 이익을 확보하기 위해 외국 관계자, 외국 정당, 정당 관계자 또는 공직 후보자에게 금전 또는 가치있는 것을 제공한다거나 제공하기로 제안하는 것을 금지합니다. 어떠한 국가의 공무원이라도 불법적인 지불을 하는 것은 엄격히 금지됩니다. 귀하는 당사의 [글로벌 부패 방지 및 거래 준수 정책\(Global Anti-Corruption & Trade Compliance Policy\)](#)의 요구조건을 이해하고 준수할 것으로 요구됩니다.

무역 제한

많은 국가가 제품 또는 소프트웨어를 수출할 수 있는 목적지에 대한 통제를 유지하고 있습니다. 가장 엄격한 수출 통제 중 일부는 미국 정부가 비우호적이거나 국제 테러를 지원하는 것으로 간주하는 국가에 대해 미국에 의해 유지됩니다. 미국 규정은 복잡하며 미국 원산지 부품 또는 기술을 포함하는 제품을 미국으로부터 수출하는 것과 이러한 제품을 다른 국가로부터 수출하는 것 모두에 적용됩니다. 미국에서 제작된 소프트웨어는 해외에서 복제 및 포장된 경우에도 이러한 규정이 적용됩니다. 경우에 따라 미국에 거주하는 외국 국적자에게 제공된 기술 데이터를 포함한 구두 발표나 특정 기술에 대한 외국 국적자의 접근은 규제된 수출로 여겨질 수 있습니다.

Intuitive 제품의 금지 대상 국가에 대한 지침 또는 제안된 기술 발표 또는 외국 국적자에게 규제된 기술 제공하기 위해 미국 정부의 허가가 필요한지 여부에 대한 지침은 거래 준수팀(Trade Compliance Team)에 문의하십시오.

강령의 시행

책임

우리 모두는 명백한 강령 위반을 조사하고 이에 대응하여 그러한 강령에 대해 신속하고 일관된 조치를 보장하도록 노력해야 합니다. 그러나 옳고 그름을 구별하기가 어려운 상황도 있습니다. 우리가 발생할 수 있는 모든 상황을 예측할 수는 없으므로, 새로운 질문이나 문제에 대한 접근법을 갖추는 것이 중요합니다. 강령을 위반하여 행동을 취하도록 요구받고 있다고 느끼는 경우 행동하기 전에 다음 사항을 고려하는 것이 중요합니다.

- 모든 사실을 알고 있는지 확인하십시오. 올바른 해결책에 도달하려면 가능한 한 충분한 정보를 받아야 합니다.
- 스스로 질문하십시오. 구체적으로 무엇을 하도록 요구받았습니까? 이는 비윤리적이거나 부적절해 보입니까? 이를 통해 귀하가 직면한 특정 질문과, 귀하가 가진 대안에 집중할 수 있습니다. 귀하의 판단과 상식을 사용하십시오. 비윤리적이거나 부적절해 보인다면, 아마도 그럴 가능성이 높으므로 그 점에 대해 보고하십시오.
- 귀하의 책임과 역할을 명확히 하십시오. 대부분의 상황에서는 공동 책임이 있습니다. 동료에게 알렸습니까? 다른 사람들을 관여시킴으로써 논의하는 것에 도움이 될 수 있습니다.
- 상사와 논의하십시오. 이는 모든 상황에 대한 기본 지침입니다. 대부분의 경우 상사는 질문에 대해 더 잘 알고 있으며, 의사 결정 과정에 참여하게 된 것에 감사할 것입니다. 문제 해결을 돕는 것은 상사의 책임이란 점을 기억하십시오.
- 회사의 관련 인력에게 도움을 구하십시오. 상사와 문제를 논의하는 것이 적절하지 않거나 질문에 관해 상사에게 접근하는 것이 불편할 때는 당사의 [규정 준수 핫라인](#)을 사용하거나 CHRO 또는 법무 자문위원과 상황을 논의할 수 있습니다.
- 보복에 대한 두려움 없이 비밀로 윤리 위반 사항을 신고할 수 있습니다. 귀하의 신원을 비밀로 유지해야 하는 상황의 경우 귀하의 적용되는 법률, 규정 및 법적 절차의 적용을 받아 익명성은 합리적으로 가능한 정도까지 보호됩니다. Intuitive는 윤리 위반에 대한 선의의 보고와 관련하여 직원에 대한 어떠한 종류의 보복도 허용하지 않습니다. 선의로 윤리 위반을 보고한 직원에 대한 보복 또는 응징은 적절한 징계 조치의 원인이 될 수 있습니다.

가장 중요한 점은 인지하게 된 모든 강령 위반을 무엇이든 귀하에게 가장 편안한 수단을 통해 보고해야 한다는 것입니다. 한 가지 옵션은 Intuitive의 직원 보고 및 전화 상담 서비스 프로그램인 [규정 준수 핫라인](#)입니다. 이 프로그램은 직접적인 의사소통 수단이 효과적이지 않거나 직원이 직접 연락하기가 꺼려지는 경우 Intuitive의 직원이 보복에 대한 두려움 없이 해당하는 법률에 부합하는 가능한 범위까지 잠재적인 윤리 위반에 대한 우려 사항을 보고하도록 해줍니다. 국제 직원은 인터넷을 통해 접속할 수 있습니다. 미국에 기반을 둔 직원은 아래에 나와 있는 정보로 수신자 부담 전화나 인터넷을 통해 연락할 수 있습니다.

[규정 준수 핫라인](#)은 일반적인 HR 사안이 아니라 발생 가능한 윤리 위반에 대한 보고 사이트로 이용됩니다. Intuitive의 문화는 투명성과 개방적인 커뮤니케이션에 기반해 있습니다. 그에 따라 적절한 경우에 직원은 윤리 문제를 자신의 매니저나 자신의 HR 파트너 또는 법무 자문위원과 먼저 논의하도록 권장받습니다.

의심되는 위반에 대한 조사

보고된 모든 강령 위반 사항은 즉시 조사되고 합리적으로 가능한 한 기밀로 처리됩니다. 상업적으로 합리적이고 필요하거나 관련 법률 또는 규정에 따라 필요한 경우 준수 여부를 감시하기 위한 감사가 수행됩니다.

위반에 대한 징계

Intuitive는 규범을 준수하지 않는 행위를 방지하고 발견 후 가능한 한 빨리 그러한 행위를 중단시키기 위해 합당한 모든 노력을 기울일 것입니다. 관련 법률 및 계약에 따라 본 강령 및 기타 회사 정책 및 절차를 위반하는 Intuitive의 직원은 최대 고용 종료일 포함 징계 조치를 받을 수 있습니다.

강령의 포기

어떤 직원이 달리 강령으로 금지될 수 있는 활동에 연루되기 전에 해당 직원은 CHRO 또는 법무 자문위원으로부터 서면 포기를 얻어야 합니다.

Intuitive는 상황이 포기를 허용해야 하는 경우에만 본 강령에 명시된 정책의 적용을 포기합니다. 이사 및 임원에 대한 강령 포기는 이사회 전체 또는 이사회 감사위원회에 의해서만 이루어질 수 있으며 법률에서 요구하는 대로 그러한 포기를 부여하는 사유와 함께 Intuitive 주주에게 지체없이 공개되어야 합니다.

생성된 권리 없음

본 강령은 우리의 사업 수행에 적용되는 기본 원칙과 주요 정책 및 절차에 대한 설명입니다. 귀하와 Intuitive와의 고용 관계의 본질은 변하지 않습니다. Intuitive의 직원은 명시적으로 서면 고용 계약이 적용되는 경우를 제외하고 자유의사로 고용됩니다. 이는 어떤 이유에서든 또는 아무런 이유 없이 언제든지 귀하가 퇴사를 선택할 수 있음을 의미합니다. 마찬가지로 Intuitive는 법적 이유에서든 또는 아무런 이유 없이 언제든지 귀하의 고용을

종료할 수 있으나, 불법적인 이유는 해당되지 않습니다.

상기할 사항

우리가 회사로서 우리의 사업에 영향을 미치는 많은 법률, 규정 및 윤리 기준을 준수하도록 보장하는 궁극적인 책임은 우리 각자에게 있습니다. 귀하는 이러한 법률, 규정 및 기준과 이에 관련된 Intuitive의 정책 및 지침을 숙지하고 엄격하게 준수해야 합니다.

확인서

본인은 전자 확인으로 다음을 확인합니다.

본인은 Intuitive Surgical 업무 행동 및 윤리 강령을 수령하고 읽었으며, 그 내용을 이해합니다. 본인은 강령에 포함된 기준, 정책 및 절차와 회사의 관련 정책 및 절차를 완전히 준수할 것에 동의합니다. 본인은 본인이 알고 있는 의심되는 강령 위반을 회사의 법무 자문위원에게 보고할 의무가 있음을 이해합니다. 본인은 강령이 업무 행동에 대한 정책의 설명이며 어떤 식으로든 고용 계약이나 지속적인 고용을 보장하는 것으로 여겨지지 않음을 인식하고 있습니다.

본인은 현 시점에, 강령에 정의된 바와 같은 "이해 상충" 내지는 잠재적인 "이해 상충"이 있는 것으로 여겨질 수 있는 다음과 같은 상황을 인지하고 있습니다(확인하거나, 없는 경우 "없음"이라고 명시).