



# Código de conducta y ética comercial

---

**EMPLEADOS CANADIENSES Y ESTADOUNIDENSES:  
FECHA DE ENTRADA EN VIGOR 6/1/2019**

**LOS OTROS EMPLEADOS:  
FECHA DE ENTRADA EN VIGOR 1/1/2020**

Este Código de conducta y ética comercial anula y reemplaza todos los Códigos de conducta y ética comercial anteriores de Teladoc. Por el presente se anulan todos los Códigos de conducta y ética comercial anteriores.



# Índice

**De Jason Gorevic**

## **Introducción y principios fundamentales**

Introducción

Principios fundamentales

Cumplimos con nuestras leyes, normas y reglamentos.

Somos leales a Teladoc Health

Nos respetamos y valoramos el éxito juntos.

Somos justos con terceros y cumplimos nuestras promesas

Defendemos lo que es justo e informamos el incumplimiento de las normas

## **Tráfico de información interna**

### **Confidencialidad y privacidad**

Información de propiedad exclusiva

Propiedad intelectual

Información confidencial a la competencia

Privacidad del empleado

Información de salud protegida

## **Conflictos de intereses**

Comidas de negocios y para eventos

Regalos

Funcionarios del gobierno y empleados

Empleo secundario/pluriempleo

Actividades de la junta

Oportunidades corporativas

Inversiones e intereses financieros

Informar conflictos de intereses

## **Entorno de trabajo: Nos respetamos y valoramos el éxito juntos**

Diversidad

Acoso

Acoso sexual

Definición de acoso sexual

Quejas sobre acoso, discriminación o acoso sexual

Investigaciones sobre denuncias de acoso, discriminación o acoso sexual

Recursos para acoso, discriminación y acoso sexual

Relaciones personales

Prevención de la violencia en el lugar de trabajo

Lugar de trabajo libre de drogas y alcohol

Entorno, salud y seguridad



## **Prácticas y estándares comerciales**

- Compromiso a una competencia leal
- Informes precisos y calidad de la divulgación pública
- Protección de los activos de la Compañía
- Actividades y contribuciones políticas
- Contribuciones benéficas
- Investigaciones y relaciones gubernamentales

## **Cumplimiento con Medicare y Medicaid**

- Detección y prevención de fraude, desperdicio y abuso
- Leyes de fraude, desperdicio y abuso de Medicare
  - Ley de Reclamos Falsos
  - Ley Antisoborno
  - Ley de Autoreferidos Médicos (Ley Stark)
  - Ley de Fraude Criminal en la Atención Médica
- Controles de sanciones

## **Antisoborno/anticorrupción**

- Antimonopolio
- Prohibido realizar acuerdos colaterales

## **Exenciones y enmiendas**

### **Cumplir con este código e informar comportamientos ilegales o poco éticos**

- Sus responsabilidades
  - Comprender y cumplir con las leyes y las políticas de la compañía que se aplican a su trabajo
  - Hacer preguntas e informar violaciones
  - Cooperar con investigaciones
- Maneras de informar violaciones
  - El director de Cumplimiento y/o el departamento Legal
  - La línea directa de Ética de Teladoc
  - La junta directiva

### **Política de información sobre actividades ilícitas en la empresa y de no represalia**

- Política de información sobre actividades ilícitas en la empresa y de no represalia
- Medidas disciplinarias



## De Jason Gorevic

Teladoc Health ha experimentado un crecimiento notable en los últimos años. A medida que se unen nuevas compañías e ingresamos en mercados nuevos en todo el mundo, nuestro negocio se vuelve más complejo. Sin embargo, hay algo que no cambia, y es la reputación de integridad, profesionalismo y honestidad de Teladoc Health. Este Código de conducta y ética comercial, que fue aprobado y avalado por nuestra Junta directiva, resume los estándares que deben orientar nuestras acciones de manera compatible con nuestros Valores fundamentales, concretamente:

Lideramos con integridad, responsabilidad y transparencia

Nos respetamos y valoramos el éxito juntos

Defendemos lo que es justo

En Teladoc Health nos esforzamos por fomentar una cultura de honestidad y responsabilidad. Nuestro compromiso con los niveles más altos de comportamiento ético deben reflejarse en todas las actividades comerciales de la Compañía, incluidas, entre otras, las relaciones con los empleados, clientes, proveedores, competidores, el gobierno y el público, incluidos nuestros accionistas. Este Código es su guía para realizar negocios en nombre de Teladoc Health. Todos nuestros empleados, ejecutivos y directores deben comportarse conforme al lenguaje y al espíritu de este Código y deben evitar comportamientos que den la apariencia de ser incorrectos.

Nuestras acciones son la base de nuestra reputación y es fundamental cumplir con este Código y con las leyes aplicables. Incluso las acciones bien intencionadas que violen la ley o este Código podrán tener consecuencias negativas para la Compañía y para las personas involucradas. Consúltelo a menudo y utilícelo para tomar decisiones en momentos de inseguridad y cambios organizativos. Deberá guiarlo en las actividades diarias y ayudarlo a tomar decisiones honestas y éticas, a cumplir con las leyes, normas y reglamentos aplicables y a comprender cómo informar preocupaciones sobre incumplimiento que pueda tener.

Por supuesto, los principios establecidos en este Código son de carácter general y no pueden abarcar todas las situaciones que pueden ocurrir. Utilice el sentido común y el buen juicio para aplicar estos principios en situaciones que no se abordan específicamente. Lo que es más importante, si tiene preguntas o tiene una preocupación sobre cumplimiento, asegúrese de que su voz sea escuchada. Comuníquese con su gerente o con Marc Adelson, nuestro director de Cumplimiento, o llame a la línea directa de Ética, sobre la que aprenderá más en el Código.

Gracias por todo lo que hace para ayudar a que Teladoc Health alcance su misión de transformar la manera en la que las personas acceden a la atención médica globalmente.

**Jason Gorevic**  
Director general  
Teladoc Health



# Introducción y principios fundamentales

## Introducción

Este Código de conducta y ética comercial (“Código”) fue adoptado por la junta directiva de Teladoc Health, Inc. (junto con sus subsidiarias, la “Compañía” o “Teladoc”). Se aplica a todas las personas que trabajan para o en nombre de Teladoc Health, incluidos los directores y ejecutivos; empleados a tiempo completo, a medio tiempo y temporales; y empleados contratados (“Empleados”).

Teladoc cuenta con que cada Empleado actuará utilizando el buen juicio, altos estándares éticos e integridad en sus negocios en nombre de la Compañía.

Se espera que todos los empleados lean, comprendan y cumplan con el Código. Los gerentes tienen incluso un mayor nivel de responsabilidad. Si usted es un gerente, sus Empleados velan por usted para que los lidere con integridad. Asegúrese de conocer el Código y de poder ayudar a los Empleados con sus dudas o de poder dirigirlos a alguien que pueda hacerlo.

Ninguna disposición en este Código crea un contrato de empleo ni altera de otro modo el empleo voluntario de un Empleado.

Los Empleados que no cumplan con el Código o que no cooperen con una investigación estarán sujetos a medidas disciplinarias, hasta e inclusive la finalización de la relación laboral.

## Principios fundamentales

El Código se basa en los siguientes principios que son compatibles con nuestros valores fundamentales:

### Cumplimos con las leyes, normas y reglamentos

Lideramos con integridad, responsabilidad y transparencia y estamos comprometidos a conducir nuestros negocios con honestidad y en plena conformidad con todas las leyes, normas y reglamentos aplicables dondequiera que realicemos negocios en todo el mundo.

No toleraremos violaciones a ninguna ley local o aplicable de parte de ningún Empleado. Teladoc Health tampoco tolerará el incumplimiento de las políticas de la Compañía ni realizar transacciones poco éticas relacionadas con el negocio de la Compañía.

### Somos leales a Teladoc Health

Todos los Empleados tienen el deber fiduciario de actuar en beneficio de Teladoc Health y de proteger sus activos, incluida su información confidencial y secretos comerciales. Tomamos las medidas necesarias para evitar un conflicto de interés o la apariencia de un conflicto de interés. No participamos, directa ni indirectamente en ninguna decisión ni acción de Teladoc Health en la que nos beneficiaríamos personalmente.

### **Nos respetamos y valoramos el éxito juntos**

Teladoc Health valora las contribuciones de cada Empleado y se esfuerza por mantener un entorno profesional que se basa en el respeto y la tolerancia. La diversidad de nuestros colegas trae diversidad de ideas, un entorno de trabajo más innovador y mejores soluciones para nuestros clientes y miembros. Nuestras políticas están diseñadas para asegurar que los Empleados sean tratados de manera justa, con respeto y dignidad; y que a su vez, traten a los demás de esta manera. De conformidad con este objetivo, no se tolerará el acoso ni el comportamiento que implique discriminación.

### **Somos justos con terceros y cumplimos nuestras promesas**

Una máxima prioridad de Teladoc Health es una extraordinaria atención al cliente. Nos esforzamos por hacer que cada experiencia que tienen los consumidores, clientes, miembros y proveedores sea placentera y gratificante tratándolos con honestidad, respeto y dignidad.

### **Defendemos lo que es justo e informamos el incumplimiento de las normas**

Defendemos lo que es justo. Si presencia o escucha sobre una práctica que suscita dudas con respecto al cumplimiento de este Código, debe informarlo.

La represalia en contra de cualquiera que informe de buena fe una supuesta violación de la ley o de las políticas de Teladoc Health o que colabore de algún modo en una investigación sobre el cumplimiento es una violación al Código y no será tolerada.



## Tráfico de información interna

Teladoc Health es una empresa que cotiza en la bolsa, lo que significa que es ilegal utilizar información que no sea pública de la compañía para negociar valores o proporcionarle “información confidencial” a un miembro de la familia, un amigo o cualquier otra persona. Toda la información no pública se debe considerar información interna y nunca se debe utilizar para beneficio personal. Se requiere que usted se familiarice y cumpla con la Política de cumplimiento sobre el uso de información privilegiada; las copias de la misma se distribuyen a todos los Empleados, ejecutivos y directores y se encuentran disponibles en el Departamento Legal. Si tiene preguntas sobre su capacidad de comprar o vender valores, comuníquese con el Departamento Legal.

## Confidencialidad y privacidad

En el transcurso del trabajo con Teladoc Health, usted tendrá acceso a distintos tipos de información confidencial. Usted también es responsable de divulgar dicha información solo cuando la ley, los compromisos contractuales y las políticas de la Compañía lo permitan.

### **Información de propiedad exclusiva**

Cuando comenzó a trabajar en Teladoc Health, usted aceptó mantener la confidencialidad de la “información de propiedad exclusiva” de la Compañía. La información de propiedad exclusiva incluye toda la información que no sea pública que la Compañía mantiene confidencial y que puede ser útil para la competencia, los inversores o que puede ser perjudicial para la Compañía, sus clientes o sus proveedores si se divulga a terceros. Incluye, entre otras cosas: planes de negocios; planes de proyectos nuevos e investigación; objetivos y estrategias; registros; bases de datos; listas de clientes, Empleados y proveedores; y toda información financiera o sobre precios que no esté publicada y que no esté disponible para el público.

Los Empleados también deben mantener de manera confidencial y no deben divulgar a terceros cualquier secreto comercial de la Compañía según se define en la Ley de Protección de Secretos Comerciales de 2016 y cualquier ley estatal de secretos comerciales aplicable.

La información de propiedad exclusiva y los secretos comerciales generados y recabados en nuestros negocios son activos valiosos de la Compañía. Proteger esta información tiene un papel fundamental en nuestro crecimiento continuo y en nuestra capacidad de competir. El uso no autorizado o la distribución de información de propiedad exclusiva es una violación a la política de la Compañía y puede ser ilegal. Dicho uso y distribución puede resultar en consecuencias negativas tanto para la Compañía como para las personas involucradas, incluidas posibles acciones disciplinarias y legales. Por lo tanto, los Empleados deben mantener toda información de propiedad exclusiva en máxima confidencialidad, a menos que la Compañía autorice su divulgación por escrito o que la ley lo requiera.

Su obligación de proteger la información de propiedad exclusiva y los secretos comerciales de la Compañía continúa incluso después de que deje la Compañía y debe devolver toda la información de propiedad exclusiva que se encuentre en su posesión después de dejar la Compañía y no debe mantener copias de la misma.

Los Empleados también deben mantener la confidencialidad de la información de propiedad exclusiva de otras compañías con las que trabaja Teladoc Health.

La Ley Federal de Protección de Secretos Comerciales de 2016 proporciona inmunidad en determinadas circunstancias a los Empleados, contratistas y asesores de la Compañía para divulgaciones limitadas de los secretos comerciales de la Compañía cuando sea necesario como parte de un litigio presentado bajo sello o confidencialmente a un organismo gubernamental.

### **Propiedad intelectual**

Cuando comenzó a trabajar aquí, usted también aceptó otorgarle a la Compañía la propiedad de todo lo que usted desarrolle o produzca, como documentos, procedimientos, investigación, tecnologías, códigos de programación y planes comerciales y de marketing, en el transcurso de su trabajo con Teladoc Health. Esto se denomina “producto del trabajo” y es un ejemplo de la propiedad intelectual de Teladoc Health. Teladoc Health tiene todos los derechos de las ideas, diseños, sistemas y procesos que usted desarrolle para la Compañía. La propiedad intelectual de Teladoc Health también incluye secretos comerciales, patentes, marcas registradas y derechos de autor.

Proteger la propiedad intelectual es diferente de proteger la información de propiedad exclusiva. La información de propiedad exclusiva se protege al no divulgarla. La propiedad intelectual se protege al asegurarse de que se utilizan los símbolos y marcas correspondientes, por ejemplo, <sup>TM</sup> o ®, y al seguir las directrices de marca de la Compañía. Además, usted debe tomar medidas para ayudar a mantener los derechos de Teladoc Health sobre su propiedad intelectual asegurándose de que todo asesor o tercero que esté contratado para trabajar para la Compañía haya firmado acuerdos similares de confidencialidad y de cesión de productos de trabajo.

Teladoc Health también respeta la propiedad intelectual de otros. Por ejemplo, usted no podrá realizar copias no autorizadas de informes o productos de proveedores.

Cualquier duda sobre los derechos de propiedad intelectual de Teladoc Health y sobre su función en la protección de dichos derechos deberá estar dirigida al Departamento Legal.

### **Información confidencial a la competencia**

Teladoc Health desempeña una competencia justa y libre. Si bien somos un fuerte competidor en nuestro mercado, no usaremos información confidencial de nuestra competencia para obtener una ventaja injusta. Los Empleados tienen la obligación consigo mismos y con la Compañía de asegurar que la recopilación de información competitiva sea legal y ética. Los Empleados tienen prohibido traer información confidencial y de propiedad



exclusiva de sus empleadores anteriores cuando comienzan a trabajar en Teladoc Health. Los Empleados nunca deben obtener información competitiva a través de la tergiversación, el robo o de cualquier otra manera en la que no se autorice el acceso ilegal a la información de propiedad exclusiva de la competencia. Cuando tenga dudas, busque asesoramiento del Departamento Legal.

### **Privacidad del empleado**

Teladoc Health respeta la privacidad de los Empleados y trata su información personal (p. ej., información de contacto y familiar, historial médico, datos sobre remuneración y desempeño, Números de Seguro Social) con sumo cuidado y conforme a todas las leyes aplicables. Solo los Empleados autorizados tienen acceso a los archivos de personal y solo se utilizan con fines comerciales legítimos. La información personal de los Empleados no se divulgará a organizaciones externas excepto cuando la ley lo permita o conjuntamente con la administración de los programas de beneficios de la Compañía.

### **Información médica protegida**

Dada la naturaleza de nuestro negocio, Teladoc Health tiene acceso a un gran volumen de información médica de distintas personas, a las que nosotros solemos llamar “miembros”, que usan los productos y servicios de Teladoc Health. Estas personas incluyen a los Empleados de Teladoc Health. La privacidad de los registros médicos y de tratamientos de los miembros en muchos países está protegida por leyes (en los EE. UU., la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de Seguros de Salud (Health Insurance Portability and Accountability Act, HIPAA). Dicha “Información de salud protegida” (Protected health information, PHI) solo se puede utilizar o divulgar con fines relacionados a proporcionarle nuestros servicios a nuestros miembros, clientes y conforme la ley lo permita. Usted es responsable de seguir las políticas de Teladoc Health para proteger la PHI de la divulgación o el uso no autorizado y de informar de inmediato toda divulgación no autorizada de PHI u otras violaciones. Para obtener más información, lea las políticas y los procedimientos de privacidad de Teladoc Health.



# Conflictos de intereses

Las transacciones comerciales de Teladoc Health deben provenir de negociaciones en igualdad de condiciones: imparciales, objetivas y sin influencias externas. Un conflicto de interés surge cuando usted o un miembro de su familia tiene un interés privado que interfiere de cualquier modo, o incluso aparenta interferir, con los intereses de Teladoc Health. Un conflicto de intereses puede surgir cuando un Empleado toma una medida o tiene un interés que puede dificultarle desempeñar su trabajo de manera objetiva y eficaz. Los conflictos de interés también surgen cuando un Empleado (o los miembros de su familia) obtienen beneficios personales inapropiados como resultado de la posición del Empleado en la Compañía.

Los empleados siempre deben actuar en el mejor interés de Teladoc Health y no pueden utilizar su posición para obtener un beneficio personal ni para ayudar a que otros obtengan ganancias. Los empleados deben evitar situaciones que presenten un conflicto real o potencial entre sus intereses y los intereses de Teladoc Health.

A veces, no está claro si existe o no un conflicto de intereses. Aunque ninguna lista puede incluir todas las situaciones posibles en las que puede surgir un conflicto de interés, a continuación figuran ejemplos a los que se debe prestar especial atención.

## **Comidas y eventos de negocios**

Las comidas y los eventos de negocios suelen utilizarse para fortalecer las relaciones comerciales y son comunes en las relaciones comerciales actuales.

Las comidas y los eventos de negocios (incluidas, entre otras, comidas, bebidas, recreación y entradas) tienen un fin comercial específico y legítimo. Las comidas y los eventos de negocios incluyen la presencia de un Empleado de Teladoc Health y de un empleado de un tercero que patrocina la comida o el evento (p. ej., un cliente). Los Empleados de Teladoc Health pueden aceptar propuestas de comidas y eventos de negocios y pueden ofrecer lo mismo a terceros.

Si ambas partes no están presentes durante la comida o el evento, se considera un regalo y debe cumplir con las pautas sobre dar y recibir regalos.

## **Regalos**

Un regalo es cualquier elemento de valor que un tercero (p. ej., un cliente) le da a un Empleado de Teladoc Health o que un Empleado de Teladoc Health le da a un tercero, por ejemplo, descuentos personales o entradas para eventos. Los regalos son comunes en las relaciones comerciales.

**Ante todo, nunca se puede aceptar u ofrecer un regalo si el objetivo del mismo es influir en el receptor o si se puede percibir como un intento de influencia.**

## Conflictos de intereses

Además, sin importar el valor, los regalos nunca se pueden aceptar o entregar en las siguientes situaciones:

- si el regalo es dinero en efectivo;
- si Teladoc Health y el tercero se encuentran en negociaciones comerciales/contractuales activas;
- si el regalo está dirigido o proviene de la competencia;
- si el regalo es de naturaleza extravagante o no es compatible con las prácticas comerciales habituales;
- si el regalo puede interpretarse como soborno, corrupción o recompensa;
- si el regalo viola cualquier ley o reglamento;
- si al aceptar o entregar el regalo podría causarle humillación a Teladoc Health si se hiciera público.

Recuerde que aceptar o entregar regalos que estén por encima de un valor modesto o recibir descuentos personales u otros beneficios como resultado de su posición en la Compañía de parte de un cliente o proveedor puede percibirse como un intento de influencia y está prohibido.

Un empleado que desea entregar o recibir un regalo de un tercero debe obtener la aprobación previa del director de Cumplimiento.

### **Funcionarios del gobierno y empleados**

Existen leyes específicas que aplican a las interacciones con funcionarios del gobierno y empleados. Teladoc Health tiene prohibido ofrecer o aceptar algo de valor de un funcionario de gobierno o de empleados gubernamentales, incluida la comida y las bebidas.

### **Empleo secundario/pluriempleo**

Si desea obtener un segundo empleo o brindar servicios a otra compañía, su trabajo no debe interferir ni entrar en conflicto con sus responsabilidades en Teladoc Health y no puede generar conflicto de intereses, por ejemplo, con un competidor, cliente o proveedor (o ninguna compañía que busque ser un competidor, cliente o proveedor de Teladoc Health).

Si está interesado en buscar un empleo secundario, debe obtener aprobación previa de su gerente y de su socio comercial de RR. HH.

Cualquier posible trabajo secundario con un socio, competidor, cliente o proveedor de Teladoc Health (o cualquier compañía que busque ser un competidor, cliente o proveedor de Teladoc Health) debe ser informado al director de Cumplimiento.

### **Actividades de la junta**

Teladoc Health apoya el desarrollo profesional de nuestros Empleados y fomenta la participación en juntas de directivos. Sin embargo, dicha participación no debe entrar en conflicto ni tener la apariencia de beneficiar los intereses de Teladoc Health.

## Conflictos de intereses

Los Empleados deben informarle al director de Cumplimiento toda participación de cualquier socio, competidor, cliente o proveedor en las juntas de directivos.

### **Oportunidades corporativas**

Los Empleados no deben orientar a un tercero ni aceptar una oportunidad de negocios que se desarrolle a través del uso de propiedad, información o relaciones corporativas o como resultado de su posición en la Compañía. Usted no puede utilizar propiedad, información ni su posición corporativa para obtener una ventaja personal ni para competir contra Teladoc Health, como al involucrarse en la misma línea de negocios que Teladoc Health o competir con la Compañía por la compra o venta de propiedad, servicios u otros intereses.

### **Inversiones e intereses financieros**

Los Empleados pueden comprar acciones o tener inversiones en otras compañías, incluidas compañías que compiten, hacen negocios o están en negociaciones para hacer negocios con Teladoc Health. Sin embargo, si un empleado tiene intereses considerables en un competidor, socio o proveedor de Teladoc Health, puede haber un conflicto de intereses.

Los siguientes tipos de inversiones normalmente no provocarán un conflicto de intereses ya que no causan un conflicto de interés real o aparente:

- propiedad de menos del 1 % de las acciones (capital) de una compañía;
- inversión en un fondo mutuo u otra cuenta de inversión de cartera.

Además, están prohibidos estos tipos de intereses y actividades financieras:

- tener un interés en una transacción que involucre a la Compañía, a un cliente o a un proveedor que no sea un Empleado (sin incluir inversiones habituales en compañías que cotizan en bolsa);
- recibir un crédito o garantía de una obligación como resultado de su posición en la Compañía;
- encauzar un negocio hacia un proveedor el cual es propiedad o está gestionado o emplea a un familiar o amigo.

Los empleados deben informarle al director de Cumplimiento cualquier transacción material que podría dar lugar a un conflicto incluido entre otros, la inversión de más del 1 % de la propiedad en una compañía que compite, hace negocios o está en negociaciones para hacer negocios con Teladoc Health.

### **Informar conflictos de intereses**

Al recibir informes de posibles conflictos de intereses según lo requerido en esta sección, el director de Cumplimiento determinará si existe un conflicto y, si es así, si el conflicto se puede eliminar o mitigar; y luego le comunicará la decisión al Empleado. El director de Cumplimiento le notificará al Comité de gobierno corporativo y de nombramientos todos los informes.

Los conflictos de intereses y los posibles conflictos de intereses que involucren al director de Cumplimiento, al director del departamento Legal o a cualquier director deben ser revisados por el Comité de gobierno corporativo y de nombramientos.



# Entorno de trabajo:

## Nos respetamos y valoramos el éxito juntos

Atraer y retener Empleados dedicados y talentosos es fundamental para el crecimiento y el éxito de Teladoc Health. Nuestro éxito continuo requiere que tratemos a los demás y a nuestros clientes, miembros y socios con respeto y equidad de manera que se materialicen los valores de la Compañía y se proteja nuestra reputación en la comunidad.

### **Diversidad**

Teladoc Health valora las contribuciones de cada Empleado y se esfuerza por mantener un entorno profesional que se basa en el respeto y la tolerancia. La diversidad de nuestros colegas trae diversidad de ideas, un entorno de trabajo más innovador y mejores soluciones para nuestros clientes y miembros. Nos esforzamos por mantener un entorno seguro y profesional que esté basado en el respeto y la tolerancia y que no tenga ningún tipo de acoso ni discriminación.

### **Acoso**

No toleraremos ninguna forma de discriminación ni acoso relacionado con la edad, ascendencia, color, creencias religiosas (incluidas prácticas de aseo personal y vestimentas religiosas), discapacidad, estado civil, afección médica, información genética, condición de veterano y militar, nacionalidad (incluidas restricciones del uso del lenguaje), raza, sexo (que incluye embarazo, parto o lactancia materna), género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual y cualquier otra característica protegida por la ley aplicable (en conjunto "Condición protegida").

Esta política de tolerancia cero se aplica a las acciones de todos los Empleados, contratistas y asesores hacia otro colega, invitado, cliente, etc.

El acoso es la conducta verbal, física o visual que denigra o demuestra hostilidad o aversión hacia una persona debido a una Condición protegida y que:

1. crea un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo;
2. interfiere indebidamente en el desempeño laboral de un Empleado;
3. afecta de otra manera adversa las oportunidades laborales de un Empleado.

Algunos ejemplos de comportamiento inaceptable son, entre otros:

- epítetos, calumnias, bromas o estereotipos negativos;
- comentarios o términos paternalistas que se relacionan con una Condición protegida de la persona;
- preguntas o comentarios sobre las preferencias o prácticas sexuales, románticas o de relaciones amorosas;
- material escrito o gráfico que denigra o muestra hostilidad o aversión hacia una persona debido a una Condición protegida y que se coloca en paredes, tableros de anuncios o en otro lugar en las instalaciones de Teladoc Health, o que circulan en el lugar de trabajo por escrito o de manera electrónica;
- comportamientos físicos agresivos o indeseados como el bloqueo del movimiento normal, contacto físico o mirar fijamente el cuerpo de una persona;

- comportamiento de acoso, incluidas amenazas, intimidación, coerción, ridiculización, insultos, desvalorización, etc.;
- divulgar rumores falsos, maliciosos y despiadados;
- el sabotaje o perjuicio del desempeño laboral de una persona;
- cualquier otro comportamiento que genere un entorno laboral en el que un Empleado se sienta razonablemente amenazado, humillado o intimidado.

### **Acoso sexual**

Teladoc Health no tolera el acoso sexual y toma en serio las denuncias. Responderemos inmediatamente a los reclamos sobre acoso sexual y cuando se determine que dicha conducta inapropiada ocurrió, actuaremos de inmediato para eliminar la conducta e imponer medidas correctivas según sea necesario, que pueden incluir el despido.

Este Código le proporciona un resumen de la Política de acoso sexual y prevención de Teladoc Health. Para obtener información detallada sobre la definición de acoso sexual, los procedimientos de investigación y denuncias, además de recursos, consulte la Política de acoso sexual y prevención de Teladoc Health.

### **Definición de acoso sexual**

Acoso sexual se define como insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales y conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:

- (a) el sometimiento o rechazo a dichas insinuaciones, solicitudes y conductas de manera explícita o implícita se impone como término o condición de empleo o cuando se usa como base para tomar decisiones de empleo como evaluaciones favorables, aumentos de salarios, ascensos, aumentos de beneficios o empleo continuo sin importar si el acosador lleva a cabo las amenazas o altera los términos o condiciones de empleo del subordinado;
- (b) dichas insinuaciones, solicitudes y conductas tienen el fin o efecto de interferir indebidamente con el desempeño laboral de una persona creando un entorno laboral intimidante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo.

Otras conductas sexualmente orientadas, ya sean intencionales o no, que no sean deseadas y que tengan el efecto de crear un entorno laboral hostil, ofensivo, intimidante o humillante para los trabajadores también constituye acoso sexual.

Si bien no es posible enumerar todas las circunstancias que pueden constituir un acoso sexual, a continuación figuran ejemplos de conductas que, si no son deseadas, según las circunstancias, gravedad y reiteración pueden constituir acoso sexual:

- insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas, ya sea que tengan o no contacto físico;
- ofrecer beneficios de empleo a cambio de favores sexuales;
- tomar represalias o amenazar con tomarlas después de una respuesta negativa a una insinuación sexual;
- comportamiento físico que incluye tocar, acosar, impedir o bloquear movimientos;
- exhibir objetos, imágenes o dibujos sexualmente insinuantes;
- enviar o hacer circular, ya sea de manera impresa o electrónicamente, literatura o comunicaciones (artículos, revistas o correos electrónicos) de naturaleza sexual;
- preguntas sobre las experiencias sexuales personales.

### **Quejas sobre acoso, discriminación o acoso sexual**

Si cree que fue sometido, presenciado o de otra manera tomó conocimiento de acoso, discriminación o acoso sexual ilegal de cualquier persona, debe presentar una denuncia a su supervisor inmediato o al departamento de Recursos Humanos. No asuma que Teladoc Health está al tanto de la situación.

Si no se siente cómodo informando el incidente a su supervisor inmediato o al departamento de Recursos Humanos, puede informarlo al Departamento Legal o puede llamar a la línea directa gratuita de ética de Teladoc Health al 1-844-681-1241 o acceder a ella en la red en [TeladocHealth.ethicspoint.com](https://TeladocHealth.ethicspoint.com). La línea directa está disponible las 24 horas, los siete días de la semana. Una denuncia debe incluir la naturaleza específica del incidente y la/las fecha(s) y el(los) lugar(es) donde ocurrió el acoso, además del nombre de las personas involucradas. Las denuncias se pueden realizar por escrito o verbalmente.

Todos los empleados deben prestar especial atención que, según se establece en otro sitio en este Código, tomar represalias contra una persona que realizó una denuncia por acoso sexual y tomar represalias contra personas por cooperar con una investigación sobre acoso sexual es ilegal y Teladoc Health no lo tolerará.

### **Investigaciones sobre denuncias de acoso, discriminación o acoso sexual**

Debido al carácter de gravedad de las denuncias sobre acoso y discriminación, solo el departamento de Recursos Humanos y/u otra persona designada por la alta gerencia están autorizados a realizar investigaciones relacionadas con acoso y discriminación.

Cuando recibimos una reclamación, investigaremos la denuncia de inmediato y con cuidado, de manera justa y rápida. La investigación se realizará de tal manera que se mantenga la confidencialidad según lo permitan las circunstancias; sin embargo, no se garantiza la total confidencialidad ni el anonimato de ningún Empleado durante una investigación. Si se determina que ocurrió una conducta inadecuada, actuaremos inmediatamente para eliminar la conducta ofensiva y cuando sea adecuado impondremos medidas disciplinarias que incluyen la finalización de la relación laboral.

### **Recursos para acoso, discriminación y acoso sexual**

Además de lo descrito anteriormente, si cree que fue sometido a acoso sexual, puede presentar una denuncia formal ante diversos organismos gubernamentales donde se encuentran disponibles distintos recursos legales. Puede encontrar los nombres y la información de contacto de estos organismos en la Política de acoso sexual y prevención de Teladoc Health. Utilizar el proceso de denuncias de Teladoc Health no impide que usted también presente una denuncia ante estos organismos.

### **Relaciones personales**

Teladoc se esfuerza en proporcionar un entorno laboral que sea amistoso, respetuoso y productivo y evita cualquier conflicto de interés real o percibido que derive de relaciones personales amorosas en el lugar de trabajo. Esto se aplica a relaciones amorosas sin importar la orientación sexual de los Empleados involucrados y se aplica por igual a todas las relaciones del mismo sexo o del sexo contrario.

Un Empleado que está en una relación amorosa personal con otro Empleado no puede ocupar un puesto donde haya autoridad, poder o control sobre la otra persona de la relación.

La autoridad, el poder o el control existen:

1. en relaciones de supervisión directa, y/o
2. en relaciones en las que un Empleado tiene la capacidad directa o indirecta de influir en el salario, los beneficios, las condiciones laborales, las evaluaciones de desempeño, las tareas diarias, etc., del otro Empleado.

Las relaciones amorosas personales entre dos Empleados en la que exista autoridad, poder o control deben ser informadas al departamento de Recursos Humanos. El Empleado que se encuentra en la posición de autoridad, poder o control es el responsable de informar dicha relación. El incumplimiento de informar puede resultar en medidas disciplinarias para ese Empleado que incluyen hasta la finalización de la relación laboral. Una vez notificado, el departamento de Recursos Humanos trabajará con todas las partes involucradas para hacer arreglos alternativos aceptables y evitar la violación de esta política.

Las relaciones amorosas personales que no involucren autoridad, poder o control no deben ser informadas. Sin embargo, esperamos que todos los Empleados estén atentos a los posibles conflictos de interés que pueden surgir con las relaciones amorosas entre los Empleados. Los Empleados en estas relaciones deben usar el buen juicio sobre si deben participar en la toma de decisiones relacionadas al empleo o al trabajo sobre otras personas con las que tienen una relación amorosa personal. Si por algún motivo las circunstancias requieren de su participación, se espera que los Empleados divulguen la relación con los demás involucrados en los procesos de aprobación y toma de decisiones.

Los miembros de la misma familia y/o parientes no pueden estar empleados en puestos bajo el mismo gerente y/o donde uno tenga una responsabilidad directiva sobre el otro o tome decisiones de empleo relacionadas al otro.

Esta prohibición se extiende a instancias que:



- requieran que un miembro de la misma familia y/o pariente revise o procese el trabajo del otro;
- le brinden a un miembro de la familia o pariente la oportunidad de revisar o recomendar niveles o aumentos de salario del otro miembro;
- hagan que los miembros de la familia o parientes estén en contacto frecuente;
- permitan que un pariente ocupe un puesto que tenga especial acceso a información confidencial y donde la comunicación de dicha información al otro miembro pueda perjudicar los mejores intereses de Teladoc Health (p. ej., Empleados que trabajan en el Departamento de Recursos Humanos o Legal).

Antes de realizar una contratación, se requiere la aprobación de Recursos Humanos cuando se esté considerando a un pariente o concubino para el empleo.

### **Prevención de la violencia en el lugar de trabajo**

Teladoc Health está comprometida con evitar la violencia en el lugar de trabajo y mantener un entorno laboral seguro. No se tolerarán amenazas o actos de violencia contra colegas, clientes, proveedores o invitados. Las armas, incluidas las pistolas, están prohibidas en la propiedad de la Compañía en todo momento. Tenemos una política de tolerancia cero contra la violencia en el lugar de trabajo.

Toda amenaza de violencia (o violencia real), tanto directa como indirecta, situaciones potencialmente peligrosas u observación de armas o dispositivos peligrosos en el lugar de trabajo (o en cualquier instalación de la Compañía incluidos los lugares de estacionamiento y vehículos personales) deben ser informados de inmediato a un gerente, miembro de la seguridad y/o Recursos Humanos. Esto incluye amenazas realizadas por Empleados así como también por clientes, proveedores y visitantes. Al informar una amenaza de violencia, debe ser lo más específico y detallista posible.

Teladoc Health investigará rápida y exhaustivamente todas las denuncias de amenazas de violencia reales o percibidas y de cualquier actividad sospechosa. La identidad de la persona que realiza una denuncia será protegida en la medida que sea posible. Para mantener la seguridad del lugar de trabajo y la integridad de esta investigación, Teladoc Health puede suspender a los Empleados, con o sin remuneración, mientras dure la investigación.

Teladoc Health alienta que los Empleados comenten sus disputas o diferencias con otros Empleados con su gerente o con Recursos Humanos antes de que la situación se agrave y pueda resultar en violencia.

### **Lugar de trabajo libre de drogas y alcohol**

## Entorno de trabajo

Teladoc Health tiene la responsabilidad hacia sus Empleados, visitas de negocios y clientes de proporcionar un entorno laboral a salvo, seguro y eficiente. El uso ilegal de drogas y alcohol puede comprometer la seguridad y minar nuestro compromiso de calidad y excelencia operativa.

Está estrictamente prohibido trabajar bajo el efecto de drogas ilegales (que incluyen el uso ilícito de medicamentos recetados) o comprar, vender o distribuir drogas ilegales en el lugar de trabajo o en eventos patrocinados por la Compañía. En las oficinas de Teladoc Health está prohibido fumar o utilizar cualquier producto de tabaco o nicotina (incluidos vapeadores o cigarrillos electrónicos).

El consumo de alcohol por parte de empleados que tienen al menos 21 años está permitido en nuestras oficinas en determinadas circunstancias y en eventos patrocinados por la Compañía. En dichas situaciones, el consumo debe ser moderado para no causar una imagen negativa en la reputación de la Compañía o exponer a la Compañía a una responsabilidad legal sobre la seguridad del Empleado u otras personas. El consumo de alcohol no puede llevar a la reducción del rendimiento, comportamiento inapropiado, poner en peligro la seguridad de cualquier persona ni la violación de las leyes aplicables. Después de consumir alcohol en cualquiera de dichas funciones, los Empleados no deben conducir ni realizar ninguna actividad peligrosa si el alcohol consumido afecta la capacidad de realizar dichas actividades de manera segura.

Los Empleados que manejan y viajan como parte de sus funciones regulares de trabajo deben mantener un historial de conducción aceptable y una licencia de conducir vigente. Los empleados deben informar a Recursos Humanos sobre una condena por conducir bajo los efectos del alcohol si para desempeñar su trabajo deben manejar. La Compañía se reserva el derecho a realizar pruebas a cualquier Empleado para detectar drogas ilegales o inhalantes, alcohol o sustancias controladas según las leyes estatales y locales aplicables.

### **Entorno, salud y seguridad**

La Compañía se compromete a realizar sus negocios conforme a todas las leyes y reglamentos sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo y ambientales. Teladoc Health se esfuerza por evitar el impacto negativo y el daño al ambiente y las comunidades en las que realizamos nuestros negocios. Es responsabilidad de todos los empleados alcanzar este objetivo.



# Prácticas y estándares comerciales

La política de Teladoc es que cada Empleado debe actuar utilizando el buen juicio, altos estándares éticos y honestidad en sus negocios en nombre de la Compañía.

## **Compromiso a una competencia leal**

Nos esforzamos por superar a nuestra competencia de manera justa y honesta. Buscamos obtener ventajas sobre nuestra competencia a través de un desempeño superior de nuestros servicios, no a través de prácticas de negocios ilegales o poco éticas.

Se espera que trate justamente a nuestros clientes, proveedores, Empleados y cualquier persona con la que tenga contacto durante la realización de su trabajo. Es una violación de la ley y de las políticas de Teladoc Health involucrarse en prácticas engañosas, injustas o poco éticas y hacer declaraciones falsas relacionadas con actividades de ventas.

Ningún director, ejecutivo o Empleado debe tomar una ventaja desleal de nadie a través de la manipulación, el encubrimiento, el abuso de información privilegiada, declaraciones falsas de hechos materiales ni de ninguna práctica comercial injusta; tampoco deben conspirar o confabular de ninguna manera con la competencia de Teladoc Health.

## **Informes precisos y calidad de la divulgación pública**

La Compañía tiene la responsabilidad de proporcionar información completa y precisa en sus divulgaciones públicas, en todos los aspectos materiales, sobre la situación financiera y los resultados de las operaciones de la Compañía. Los informes y documentos presentados o enviados a la Comisión de bolsa y valores y las otras comunicaciones públicas deben incluir declaraciones completas, justas, precisas, oportunas y comprensibles.

Los registros de Teladoc Health deben cumplir con los estándares de precisión e integridad más altos. Debe realizar declaraciones abiertas y completas y cooperar plenamente con los contadores externos en relación con cualquier auditoría o revisión de los estados financieros de Teladoc Health.

Teladoc Health confía en que usted nos notificará si siente que lo están presionando para que prepare, modifique, encubra o destruya documentos infringiendo así la política de la Compañía. Además, debe informarle al Departamento Legal si tiene motivos para creer que alguno de nuestros libros y registros se mantienen de manera incompleta o imprecisa; o si tiene motivos para creer que alguien ha realizado una declaración engañosa, incompleta o falsa relacionada con una investigación, auditoría, examinación o presentación ante un organismo gubernamental u organismo regulador.

### **Protección de los activos de la Compañía**

Se espera que todos los Empleados de Teladoc Health usen los activos de la Compañía con cuidado y solo con fines corporativos legítimos. El único fin de los equipos, vehículos y suministros de la Compañía es llevar a cabo nuestros negocios. El descuido, desperdicio o robo de los bienes de la Compañía daña los intereses de los accionistas y debe ser informado.

La pérdida, el robo o el uso indebido de los activos de la Compañía afectan nuestra rentabilidad. Toda supuesta pérdida, mal uso o robo debe informarse al Departamento Legal.

### **Actividades y contribuciones políticas**

Toda contribución política realizada por o en nombre de la Compañía y toda solicitud de contribuciones políticas de cualquier tipo debe ser legal y conforme a las políticas de la Compañía. Esta política se aplica exclusivamente al uso de los activos de la Compañía y no pretende desalentar o evitar que los Empleados particulares realicen contribuciones políticas o se involucren en actividades políticas por cuenta propia.

Teladoc Health alienta a que todos los Empleados voten y sean miembros activos de los procesos políticos. En los Estados Unidos, las leyes no permiten el uso de ningún fondo o recurso corporativo para las elecciones Federales. Muchos estados también tienen restricciones con respecto al uso de fondos corporativos para las elecciones estatales. En otros países existen leyes similares. Por ello, Teladoc Health tiene las siguientes políticas:

- los fondos de Teladoc Health no se pueden donar a ningún partido, candidato o campaña política en la que estén prohibidos los fondos corporativos;
- la propiedad o el tiempo de trabajo de Teladoc Health no se puede utilizar para apoyar ningún partido, candidato o campaña política en la que estén prohibidos los recursos corporativos;
- los Empleados no pueden ser reembolsados directa o indirectamente por la Compañía para contribuciones o actividades políticas personales.

### **Contribuciones benéficas**

Teladoc Health participa en varias actividades caritativas como contribuciones en efectivo y donaciones de recursos. Cuando Teladoc Health elige participar en un proyecto comunitario y utilizar el tiempo de los Empleados y los recursos de la Compañía, se comunica a los Empleados con anticipación que la iniciativa es un proyecto patrocinado por la Compañía.

Asegúrese de separar sus actividades comunitarias personales de su trabajo en Teladoc Health. Realice actividades comunitarias en su propio tiempo, con sus propios recursos y como un ciudadano particular, no como representante de Teladoc Health. Nunca represente ni afirme que representa a Teladoc Health en público a menos que la gerencia le solicite específicamente que lo haga.

### **Investigaciones y relaciones gubernamentales**

Teladoc Health valora su excelente relación con el gobierno federal, estatal, local y extranjero. Teladoc Health está comprometido con ser un “buen ciudadano corporativo” y se enorgullece de su historial de servicios a la comunidad. Teladoc Health trabaja con honestidad y equidad con funcionarios locales y cumple con los procesos y solicitudes gubernamentales válidos.

Es posible que un representante del gobierno quiera entrevistarle sobre las actividades comerciales de Teladoc Health o sobre su trabajo en la Compañía. En tal caso, usted y Teladoc Health tienen el derecho de estar representados por un abogado. Si un funcionario del gobierno o un representante lo contactan y le solicitan que proporcione información, debe contactar al Departamento Legal.

Los Empleados deben ser sinceros y directos en sus transacciones con el gobierno y no pueden dirigir o alentar a que otro Empleado o ninguna otra persona proporcione información falsa o engañosa a ningún representante o funcionario del gobierno. Los Empleados no pueden dirigir o alentar a nadie a que destruyan registros relevantes para una investigación.

Teladoc Health espera que todos los Empleados cooperen plenamente con el Departamento Legal en relación con una demanda o auditoría/investigación gubernamental. Si el Departamento Legal emite una retención de documentos o un aviso para retención (“Aviso para retención”) en relación a una demanda o investigación gubernamental, todos los Empleados deben cumplir plenamente con el Aviso para retención y también deben colaborar en recopilar todos los documentos aplicables necesarios para todo procedimiento legal. Los Empleados tienen la obligación de retener y de no destruir o eliminar la información sujeta a un Aviso para retención (esto incluye copias impresas y documentos electrónicos).

Nada de lo dispuesto en el presente Código se interpretará como una limitación del derecho de los Empleados de Teladoc Health de (1) responder precisa y completamente cualquier pregunta, consulta o solicitud de información cuando los procesos legales lo requieran; (2) divulgar información a cualquier organismo gubernamental con responsabilidades reglamentarias o de supervisión para compañías como Teladoc Health; o (3) participar en un proceso ante un organismo administrativo responsable de hacer cumplir las leyes laborales y/o de empleo, por ejemplo, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo.



## Cumplimiento con Medicare y Medicaid

A la vez que trabajamos con planes de salud en los Estados Unidos para proporcionarle nuestros servicios a los miembros de Medicare y/o Medicaid, Teladoc Health cumple con las normas y reglamentos aplicables de Medicare y Medicaid. Lo más importante sobre lo que debe estar alerta es la detección y prevención del fraude, desperdicio y abuso.

### **Detección y prevención del fraude, desperdicio y abuso**

en programas federales de atención médica como Medicare. El gobierno de los EE. UU. toma muy en serio asegurarse que todos los participantes del programa de Medicare (proveedores, planes de salud, farmacias, miembros y vendedores) hacen su parte para detectar y prevenir el fraude, desperdicio y abuso. Como nosotros le proporcionamos nuestros servicios a miembros de Medicare, esto incluye a Teladoc Health.

Fraude significa enviar intencionalmente información falsa para obtener dinero o un beneficio. Algunos ejemplos incluyen:

- facturar deliberadamente a Medicare o Medicaid por servicios que no fueron proporcionados;
- alterar deliberadamente una reclamación para recibir un pago superior de Medicare o Medicaid;
- un miembro que permite que otra persona utilice su tarjeta de identificación de Medicare.

Desperdicio y abuso es un acto que resulta directa o indirectamente en costos innecesarios para los programas de Medicare y/o Medicaid. Algunos ejemplos incluyen:

- codificar incorrectamente un formulario de reclamación;
- cobrar demasiado por servicios o suministros;
- facturar servicios que no eran médicamente necesarios.

La diferencia principal entre estos términos es que el fraude requiere la intención de hacer declaraciones falsas. Pero en el caso de desperdicio y abuso, no hay intención de enviar información falsa. Teladoc Health se debe asegurar que las reclamaciones que envía a los planes de salud son precisas, son de servicios proporcionados y se proporcionaron al miembro indicado en la reclamación.

Si alguna vez sospecha que puede haber algún tipo de fraude, desperdicio o abuso, debe informarlo al director de Cumplimiento de inmediato. El director de Cumplimiento investigará la situación y si es necesario la informará.

### **Leyes de fraude, desperdicio y abuso de Medicare**

Existen diversas leyes que el gobierno federal utiliza para abordar el fraude, desperdicio y abuso en programas de atención médica federales que incluyen:

**Ley de Reclamaciones Falsas:** impone responsabilidad civil a cualquier persona que a sabiendas envía una reclamación falsa o fraudulenta al gobierno federal. Las sanciones civiles por violar la Ley de Reclamaciones Falsas incluyen multas y hasta tres veces la cantidad de daños sufridos por el gobierno como resultado de las reclamaciones falsas.

**Ley Antisoborno:** convierte en ofensa criminal ofrecer, pagar o recibir un pago deliberada y conscientemente a cambio de remisiones de elementos o servicios reembolsables por un programa de atención médica federal.

**Ley de Autoreferidos Médicos (Ley Stark):** prohíbe en términos generales que un médico realice remisiones de determinados servicios de salud a una entidad respecto a la cual el médico (o un miembro directo de su familia) sea propietario/tenga intereses de inversión o en la cual tiene un arreglo de compensación.

**Ley de Fraude Criminal en la Atención Médica:** prohíbe ejecutar o intentar ejecutar a sabiendas un plan para estafar a cualquier programa de beneficios de atención médica durante la entrega o el pago de servicios, elementos o beneficios de atención médica. Las sanciones por violar la Ley de Fraude Criminal en la Atención Médica incluyen multas, prisión o ambas.

### **Controles de sanciones**

Una de las sanciones por violar cualquiera de las leyes enumeradas arriba es la exclusión de participar en programas de atención médica federales. Esto significa que por un período designado, Medicare, Medicaid y otros programas de atención médica federales no pagarán por servicios realizados ni solicitados por la parte excluida.

Debido a que Teladoc Health le brinda servicios a miembros de Medicare y Medicaid, se requiere que comparemos todos los Empleados, médicos, expertos y contratistas con listas de partes excluidas aplicables de Medicare y Medicaid antes de emplearlos/contratarlos y a partir de ese momento asegurar mensualmente que no fueron excluidos de trabajar en Medicare o Medicaid.



## Antisoborno/anticorrupción

Como una empresa global, Teladoc Health debe ser cuidadosa para evitar relaciones laborales que se puedan percibir como corruptas o ilegales. Cada Empleado siempre debe tratar con los clientes, proveedores, competidores, el público y cualquier otra persona de manera justa en todo momento y conforme a las prácticas comerciales éticas. Nadie podrá obtener una ventaja desleal de otra persona a través de la manipulación, el encubrimiento, el abuso de información privilegiada, declaraciones falsas de hechos materiales ni de ninguna práctica comercial injusta.

Existen diversas leyes en todo el mundo que prohíben ofrecer o aceptar sobornos, incluida la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. y la Ley contra el Soborno del Reino Unido. Conforme a estas leyes, los Empleados tienen prohibido ofrecer o aceptar regalos caros, sobornos o cualquier otro tipo de pago con el fin de obtener o retener negocios o de obtener otro favor. Esperamos que todos los Empleados, agentes o terceros que actúen en nuestro nombre no acepten ni realicen pagos cuestionables y que informen toda actividad que parezca cuestionable.

Todo Empleado involucrado en pagos cuestionables, además de la Compañía, estará sujeto a medidas disciplinarias y a responsabilidad civil o criminal por la violación de esta política. Ignorar dicha actividad y no informarla al director de Cumplimiento también es una violación de este Código de conducta y, en algunos casos, de la ley. Todo conocimiento de sobornos o pagos cuestionables debe ser informado al director de Cumplimiento de inmediato. En casos en los que no esté claro si un pago es apropiado, el Departamento Legal de Teladoc Health debe primero revisar y aprobar el asunto. Las siguientes situaciones podrían indicar posibles violaciones de leyes anticorrupción y deben informarse de inmediato:

- una solicitud de pago de una comisión en efectivo, a nombre de otra persona o a una dirección en otro país;
- grandes gastos sin explicación en un informe de gastos de viajes y entretenimiento;
- un agente que demanda una comisión más alta de lo normal por una transacción;
- cualquier agente o vendedor que dice que trabaja con un funcionario del gobierno para darle el contrato a nuestra Compañía.



### **Antimonopolio**

Creemos en una competencia libre y abierta. Además, la mayoría de los países en los que operamos tienen leyes que prohíben negocios colusorios o injustos que limiten la libre competencia. Las leyes antimonopolio prohíben acuerdos entre competidores en asuntos como precios, términos de venta a los clientes y asignación de mercados o clientes. Las leyes antimonopolio pueden ser muy complejas, y la incapacidad de cumplir con las mismas puede someter a la Compañía y sus Empleados a sanciones criminales, incluidas multas, prisión y responsabilidad civil. Los Empleados de Teladoc Health no pueden participar en acuerdos con competidores para fijar precios, términos de venta, capacidad de producción ni para dividir mercados o clientes. Además, está prohibido hacer diferencias de precios o términos de venta entre nuestros clientes o restringir de otra manera la libertad de nuestros clientes para competir.

**| Si tiene preguntas, consulte con el Departamento Legal.**

### **Prohibido realizar acuerdos colaterales**

Todos los contratos con clientes, proveedores, vendedores, contratistas u otros terceros deben estar establecidos en acuerdos formales escritos y firmados por un representante autorizado de Teladoc Health. Las modificaciones o enmiendas de los contratos existentes deben realizarse de la misma manera. Teladoc Health prohíbe estrictamente los acuerdos colaterales. Un acuerdo colateral es un compromiso, verbal o escrito, realizado por fuera de un contrato autorizado de la Compañía. Los acuerdos colaterales pueden exponer a Teladoc Health a diversos riesgos legales que suelen involucrar o tener el potencial de involucrar conductas poco éticas. Incluso si los acuerdos colaterales no constituyen una conducta poco ética, están prohibidos ya que pueden modificar los términos del contrato formal haciendo que la Compañía incumpla inadvertidamente sus obligaciones y responsabilidades.



# Exenciones y enmiendas

## **Exenciones y enmiendas**

Toda exención de las disposiciones de este Código para ejecutivos o directivos solo puede ser otorgada por la Junta directiva y será divulgada oportunamente a los accionistas de la Compañía. Toda exención de este Código para otros Empleados solo podrá ser otorgada por el Departamento Legal.

Las enmiendas de este Código deben ser aprobadas por el Comité de gobierno corporativo y de nombramientos y las enmiendas de las disposiciones de este Código que se apliquen al director general y a los altos directivos de finanzas también serán divulgadas oportunamente a los accionistas de la Compañía.



# Cumplir con este código e informar comportamientos ilegales o poco éticos

Este Código se aplica por igual a todos los Empleados. El director de Cumplimiento tiene la autoridad y responsabilidad principal de hacer cumplir este Código, sujeto a la supervisión del Comité de Auditoría de la junta directiva. Teladoc Health destinará los recursos necesarios para permitir que el director de Cumplimiento establezca procedimientos razonablemente necesarios para crear una cultura de responsabilidad y facilitar el cumplimiento del Código.

Es responsabilidad de cada Empleado de Teladoc Health cumplir con las leyes, normas y políticas de la Compañía. Todos los Empleados deben cumplir tanto la letra como el espíritu de este Código.

## **Sus responsabilidades**

### **Comprender y cumplir con las leyes y las políticas de la compañía que se aplican a su trabajo**

Usted debe conocer y cumplir con las leyes y normas que aplican a nuestro trabajo y sus áreas de responsabilidad, y reconocer los posibles peligros de la falta de cumplimiento. Se requiere que usted participe en capacitaciones obligatorias. Si cree que no se le brindó la información adecuada sobre las leyes y normas que aplican a su trabajo, hable con su gerente o con el Departamento Legal.

### **Hacer preguntas e informar violaciones**

No siempre está claro cuáles son las situaciones que pueden violar la ética, las leyes o este Código y pueden ser difíciles de definir. Si tiene preguntas o dudas sobre este Código de conducta o sobre cómo debe comportarse, solicite orientación. Si presenció o sospecha de una violación de la ley aplicable, de este Código o de las políticas relacionadas de Teladoc health, se requiere que la informe de inmediato. Todos los informes serán exhaustivamente investigados.

### **Cooperar con investigaciones**

Es posible que alguna vez tenga que proporcionar información relacionada a una investigación interna o conducta indebida o comportamiento poco ético. Se requiere que coopere con esas investigaciones y que mantenga la confidencialidad de la información de dicha investigación.

### **Maneras de informar violaciones**

Existen diversas vías que los Empleados pueden usar para informar violaciones de este Código, políticas de la Compañía u otras leyes y normas. Para asegurar que los Empleados siempre se sientan cómodos al informar preocupaciones, existen varias opciones. Si las dudas o reclamaciones requieren confidencialidad, incluido mantener la identidad anónima, nos esforzaremos por proteger esta confidencialidad, sujeto a leyes, normas o procedimientos legales aplicables.

Cumplir con este código e informar comportamientos ilegales o poco éticos

### **El director de Cumplimiento y/o el Departamento Legal**

Todas las inquietudes que tengan los Empleados sobre posibles violaciones de las leyes, normas y reglamentos o de este Código deben ser informadas al director de Cumplimiento o al Departamento Legal. Las inquietudes sobre el director general, cualquier alto directivo de finanzas o cualquier alto directivo o director a su vez serán informadas al Comité de Auditoría de la junta directiva.

### **La línea directa de ética de Teladoc**

Si no se siente cómodo hablando directamente con una persona, Teladoc Health tiene una manera de que realice denuncias de manera anónima.

**Puede contactar a la línea directa de ética de Teladoc Health al 1-844-681-1241 o en el sitio web [TeladocHealth.ethicspoint.com](https://www.teladoc.com/ethicspoint) que está disponible las 24 horas, los 7 días de la semana.**

La llamada es gratuita y puede realizar la denuncia de manera anónima. Tendremos que asegurarnos que su denuncia proporciona la información suficiente sobre el incidente o la situación para poder realizar una investigación adecuada. Los informes se entregan directamente al director de Cumplimiento y al Comité de Auditoría de la junta directiva y serán investigados exhaustivamente.

### **La junta directiva**

Toda inquietud que involucre al director de Cumplimiento o al director Legal, además de las inquietudes sobre la contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditorías, debe informarse al Comité de Auditoría de la junta directiva. Los informes al Comité de Auditoría se pueden realizar a través de la línea directa de ética de Teladoc Health.

Las partes interesadas también pueden comunicarse directamente con los directores que no tienen cargos de gerencia de la Compañía a través de la información de contacto que se encuentra en la declaración informativa anual de la Compañía. Este tipo de informe también se puede realizar a través de la línea directa de ética de Teladoc Health y será encaminado según corresponda a su gerente, supervisor o director.

Los Empleados siempre deben considerar a su gerente, supervisor y director como recursos importantes con respecto al cumplimiento de este Código de conducta y ética comercial, otras políticas de Teladoc Health, y las leyes y normas. Si alguna vez tiene preguntas sobre cómo se aplican a su trabajo, contacte a su gerente, supervisor y/o director.

Sin embargo, los gerentes no deben intentar investigar o pedirle a otra persona que investigue un asunto ético o una posible violación del Código. Los gerentes deben informar dichos asuntos a través de una de las vías indicadas a continuación y alentar a que los Empleados hagan lo mismo. Los gerentes deben asegurarse de que los Empleados no sufran ningún tipo de represalia por plantear una inquietud sobre cumplimiento.



# Política de información sobre actividades ilícitas en la empresa y de no represalia

## **Política de información sobre actividades ilícitas en la empresa y de no represalia**

Teladoc Health tiene la intención de cumplir con todas las leyes y normas que se aplican a la organización. La comunicación abierta sobre los problemas e inquietudes de parte de todos los Empleados, sin temor a castigos, medidas disciplinarias, acoso o represalias, es fundamental para la implementación exitosa de este Código y el cumplimiento de todas las leyes y normas.

**Teladoc Health se adhiere a una política estricta de no represalia. No toleraremos el acoso, la represalia ni ningún tipo de discriminación o acción adversa contra Empleados que:**

- realicen una reclamación de buena fe o informen sobre posibles violaciones de la Compañía o de un Empleado de este Código, las leyes aplicables o las políticas de Teladoc Health;
- proporcionen información (o que haga que se proporcione información) o colaboren en una investigación;
- testifiquen o participen en procedimientos relacionados con violaciones de la ley.

Todo Empleado que informe una violación será tratado con dignidad y respeto. Toda represalia contra una persona que informe un problema, proporcione información o colabore en una investigación de cumplimiento será considerada en sí misma como una violación a este Código. Todo Empleado que haya realizado represalias contra otro Empleado violando así esta política, estará sujeto a medidas disciplinarias que incluyen hasta la finalización de la relación laboral.

Es importante tener en cuenta que esta política no protege a los Empleados de las consecuencias de realizar denuncias de mala fe. Se podrán tomar medidas disciplinarias contra Empleados que:

- presenten un informe o una inquietud que contenga una declaración, alegación, documento o hecho que la persona sepa o debería saber que son falsos o engañosos;
- utilizan los procedimientos de reclamación con fines que no sean para la resolución de buena fe de un informe o una denuncia de una violación del Código.

## **Medidas disciplinarias**

El Código se aplicará estrictamente en toda la Compañía y las violaciones serán tratadas de inmediato, incluyendo someter a las personas a medidas correctivas y/o disciplinarias como el despido o la destitución del cargo. Los Empleados que no cumplan con este Código de conducta comercial o que no cooperen con una investigación de cumplimiento estarán sujetos a medidas disciplinarias. Los Empleados que realicen, aprueben o condonen violaciones de este Código o que tengan conocimiento de una violación y no la informen y rectifiquen de inmediato estarán sujetos a medidas disciplinarias. Las medidas disciplinarias pueden incluir la finalización de la relación laboral. Las violaciones al Código que impliquen un comportamiento ilegal serán informadas a las autoridades gubernamentales correspondientes para los procedimientos de ejecución.

## **Marc Adelson**

Vicepresidente sénior y director legal adjunto  
Director de Cumplimiento  
203-707-1333



## OBTENGA MÁS INFORMACIÓN

**TeladocHealth.com**

### Más información sobre Teladoc Health

Teladoc Health es el líder mundial en telemedicina y ayuda a millones de personas a dar respuesta a sus necesidades de atención médica con confianza. Junto a nuestros clientes y socios, estamos continuamente modernizando la experiencia de la atención médica y haciendo que la atención médica de calidad sea una realidad para más personas y organizaciones en todo el mundo.

340354074 | 04172019

© 2019 Teladoc Health, Inc. Todos los derechos reservados.