



Code de conduite professionnelle et d'éthique

**EMPLOYÉS DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA :
EN VIGUEUR LE 01/06/2019**

**TOUS LES AUTRES EMPLOYÉS :
EN VIGUEUR LE 01/01/2020**

Ce Code de conduite professionnelle et d'éthique remplace tous les Codes de conduite professionnelle et d'éthique précédents de Teladoc Health. Tous les Codes de conduite professionnelle et d'éthique précédents sont révoqués par la présente.



Table des matières

De Jason Gorevic

Introduction et principes fondamentaux

Introduction

Principes fondamentaux

Nous nous conformons aux lois, règlements et règles.

Nous sommes loyaux envers Teladoc Health.

Nous nous respectons les uns les autres et apprécions les réussites communes.

Nous traitons les tiers de manière équitable et gardons nos promesses.

Nous défendons ce qui est juste et signalons les cas de non-conformité.

Commerce fondé sur des renseignements privilégiés

Confidentialité et vie privée

Renseignements exclusifs

Propriété intellectuelle

Renseignements confidentiels Concurrence

Vie privée des employés

Renseignements de santé protégés

Conflits d'intérêts

Repas d'affaires et événements

Cadeaux

Représentants du gouvernement et Emplois

Emplois secondaires des employés/Travail au noir

Activités du conseil

Investissements en matière d'occasion d'affaires et intérêts financiers

Signalement de conflits d'intérêts

Environnement de travail : Nous nous respectons les uns les autres et apprécions nos réussites communes

Diversité et

harcèlement

Harcèlement sexuel

Définition du harcèlement sexuel

Plaintes de harcèlement, discrimination ou harcèlement sexuel

Enquêtes en matière d'allégations de harcèlement, de discrimination ou de harcèlement sexuel

Recours en cas de harcèlement, discrimination et harcèlement sexuel

Relations personnelles

Prévention de la violence en milieu de travail

Milieu de travail exempt de drogues et d'alcool

Environnement, santé et sécurité



Pratiques et normes d'affaires

- Promotion de la concurrence loyale
- Rapports précis et qualité des déclarations publiques
- Protection des biens de la compagnie
- Contributions et activités politiques et dons de charité
- Relations gouvernementales et enquêtes

Conformité Medicare et Medicaid

- Détection de fraude, de gaspillage et d'abus et lois en matière de prévention de fraude, de gaspillage et d'abus de Medicare
 - Loi sur les fausses réclamations
 - Législation anti-retour
 - Législation sur la référence directe aux médecins (Loi Stark) Législation en matière de fraude criminelle dans les soins de santé
- Vérifications de sanctions

Anti-corruption/trafic d'influence

- Antitrust
- Aucun accord parallèle

Exonérations et amendements

La conformité à ce Code et le signalement de comportements illégaux ou non éthiques

- Vos responsabilités
 - La compréhension et la conformité aux lois et aux politiques de l'Entreprise qui s'applique à votre emploi Poser des questions et signaler des violations
 - Coopérer lors d'enquêtes Façons de signaler des violations
 - Le directeur de la conformité ou le service juridique
 - Ligne d'éthique directe de Teladoc Health Le Conseil d'administration

Politique sur la dénonciation et les représailles

- Politique sur la dénonciation et Mesures disciplinaires en matière de représailles



De Jason Gorevic

Teladoc Health a connu une croissance phénoménale au cours des dernières années. Alors que de nouvelles compagnies se joignent à nous, nous intégrons de nouveaux marchés autour du monde et nos affaires deviennent plus complexes. Il y a une chose toutefois qui ne change pas : la réputation d'intégrité, de professionnalisme et d'équité de Teladoc Health. Ce Code de conduite professionnelle et d'éthique, approuvé et soutenu par notre Conseil d'administration, dresse un aperçu des normes guidant nos actions de manière à agir en cohérence avec toutes nos valeurs fondamentales, surtout :

Nous dirigeons avec intégrité, responsabilité et transparence.

Nous nous respectons les uns les autres et apprécions nos réussites communes.

Nous défendons ce qui est juste.

Chez Teladoc Health, nous cherchons à favoriser une culture d'honnêteté et de responsabilité. Notre engagement envers le plus haut niveau de conduite éthique devrait se refléter dans toutes les activités d'affaires de l'Entreprise, y compris, mais sans s'y limiter, les relations avec les employés, les clients, les fournisseurs, les concurrents, le gouvernement et le public, y compris nos intervenants. Le Code est votre guide de conduite des affaires au nom de Teladoc Health. Tous nos employés, administrateurs et directeurs doivent se conduire conformément au langage et à l'esprit de ce Code et chercher à éviter l'apparence même de comportement inapproprié.

Nos actions sont à la base de notre réputation et il est essentiel d'adhérer à ce Code et aux lois applicables. Même des actions bien intentionnées qui violent la loi ou ce Code peuvent entraîner des conséquences négatives pour l'Entreprise et pour les personnes impliquées. Faites-y souvent référence et utilisez-le pour vous aider à prendre des décisions à des moments d'incertitudes et de changements organisationnels. Il devrait vous guider dans vos activités quotidiennes et vous aider à prendre des décisions honnêtes et éthiques, à être conforme aux lois applicables et aux règlements et à comprendre comment signaler les préoccupations par rapport à la conformité que vous pourriez avoir.

Bien sûr, les principes mis de l'avant dans ce Code sont de nature générale et peuvent ne pas couvrir toutes les situations pouvant survenir. Faites preuve de bon sens et de bon jugement et mettez ces principes en pratique dans toutes les situations, pas seulement celles spécifiquement visées. Surtout, si vous avez des questions ou des préoccupations concernant la conformité, assurez-vous d'être entendus. Communiquez avec votre gestionnaire ou Marc Adelson, directeur de la conformité, ou téléphonez à la ligne d'éthique. Vous en apprendrez davantage sur cette dernière dans ce Code.

Je vous remercie de tout le soutien que vous apportez à Teledoc Health pour la réussite de sa mission de transformer la manière dont les personnes accèdent aux soins de santé à travers le monde.

Jason Gorevic

Président-directeur général
Teladoc Health



Introduction et principes fondamentaux

Introduction

Ce Code de conduite professionnelle et d'éthique (« Code ») a été adopté par le Conseil d'administration de Teladoc Health, Inc. (avec ses filiales, « l'Entreprise » ou « Teladoc »). Il s'applique à toutes les personnes qui travaillent pour Teladoc Health, ou en son nom, y compris les directeurs et les administrateurs; les employés à plein temps, à temps partiel et temporaires; et les employés contractuels (« Employés »).

Teladoc compte sur tous les Employés pour agir de manière à se servir de leur bon jugement, adhérer à des normes élevées en matière d'éthique et agir avec intégrité lorsqu'ils mènent des affaires au nom de l'Entreprise.

Tous les Employés doivent lire, comprendre et se conformer au Code. Les gestionnaires ont un niveau encore plus élevé de responsabilité. Si vous êtes un gestionnaire, vos Employés s'attendent que vous dirigiez avec intégrité. Assurez-vous de connaître le Code et vous pouvez aider les Employés lorsqu'ils ont des questions, ou les référer à une personne pouvant y répondre.

Rien dans ce Code de conduite ne crée un contrat d'emploi ou autrement ne modifie l'emploi volontaire des Employés.

Les Employés qui manquent de se conformer au Code ou à coopérer avec toute enquête sont assujettis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Principes fondamentaux

Le Code est basé sur les principes fondamentaux suivants, lesquels s'alignent à nos valeurs fondamentales :

Nous nous conformons aux lois, règles et règlements

Nous dirigeons avec intégrité, responsabilité et transparence et sommes engagés à mener nos affaires avec honnêteté et entière conformité avec toutes les lois, règles et règlements locaux applicables partout où nous menons nos activités d'affaires à travers le monde.

Nous ne tolérerons pas la violation de lois locales ou applicables par les Employés. Teladoc Health ne tolérera pas le non-respect des politiques de l'Entreprise ou la participation à des affaires non éthiques en connexion avec les affaires de l'Entreprise.

Nous sommes loyaux envers Teladoc Health

Tous les Employés ont l'obligation fiduciaire d'agir pour l'intérêt supérieur de Teladoc Health et de protéger ses biens, y compris ses renseignements confidentiels et ses secrets commerciaux. Nous prenons les mesures appropriées pour éviter les conflits d'intérêts ou l'apparence de conflits d'intérêts. Nous ne participons aucunement, directement ou indirectement, à des décisions ou des actions de Teladoc Health qui entraînent des avantages personnels pour nous.

Nous nous respectons les uns les autres et apprécions nos réussites communes

Teladoc Health apprécie les contributions de chaque employé et favorise le maintien d'un environnement professionnel fondé sur le respect et la tolérance. La diversité de nos collègues signifie une diversité dans les idées, un environnement de travail plus innovateur et de meilleures solutions pour nos clients et nos membres. Nos politiques sont conçues pour assurer que les Employés sont traités, et se traitent les uns les autres, équitablement et avec respect et dignité. Afin de s'aligner avec cet objectif, la conduite impliquant la discrimination ou le harcèlement ne sera pas tolérée.

Nous traitons les tiers équitablement et maintenons nos promesses

Le service à la clientèle d'excellence est la priorité chez Teladoc Health. Nous cherchons à rendre chaque expérience avec la clientèle, les clients, les membres et les fournisseurs plaisante et satisfaisante en les traitant avec honnêteté, respect et dignité.

Nous défendons ce qui est juste et signalons les violations à la conformité

Nous défendons ce qui est juste. Si vous êtes témoin ou entendez parler de toute pratique qui soulève des questions relativement à la conformité à ce code, vous devez le signaler.

Les représailles contre toute personne signalant de bonne foi une violation présumée de la loi ou des politiques de Teladoc Health ou autrement aide à une enquête sur la conformité est une infraction au Code et ne sera pas tolérée.



Commerce fondé sur des renseignements privilégiés

Teladoc Health est une société ouverte, ce qui signifie que l'utilisation de renseignement non public de l'entreprise pour les opérations sur les valeurs mobilières, ou les « conseils » offerts aux membres de la famille, aux amis ou à toute autre personne, sont illégaux. Tous ces renseignements non publics devraient être considérés comme des renseignements privilégiés et ne devraient jamais être utilisés pour des gains personnels. Il est de votre responsabilité de vous familiariser et de vous conformer avec la Politique de conformité en matière de délit d'initié de Teladoc Health, dont les exemplaires sont distribués à tous les Employés, administrateurs, directeurs et disponibles auprès du Service juridique. Vous devez communiquer avec le Service juridique pour toute question concernant votre capacité d'acheter ou de vendre des valeurs mobilières.

Confidentialité et vie privée

Au cours de votre emploi avec Teladoc Health, vous aurez accès à divers types de renseignements personnels. Vous êtes responsables d'utiliser et de divulguer de tels renseignements seulement si la loi l'exige, dans le cadre d'engagement contractuel et selon les politiques de l'Entreprise.

Renseignements exclusifs

Lorsque vous avez commencé à travailler chez Teladoc Health, vous avez accepté de maintenir la confidentialité des « renseignements exclusifs » de l'Entreprise. Les renseignements exclusifs comprennent tous les renseignements non publics maintenus confidentiels par l'Entreprise et pouvant être utiles à la concurrence, aux investisseurs ou pouvant être dommageables pour l'Entreprise, sa clientèle ou ses fournisseurs s'ils étaient divulgués à des tiers. Cela inclut, sans s'y limiter : les plans d'affaires; les plans de recherche et de nouveaux projets; les objectifs et les stratégies; les bases de données, les listes de clients, Employés et fournisseurs; et toutes les informations non publiées sur les finances ou la tarification qui ne sont pas disponible publiquement.

Les Employés doivent aussi conserver la confidentialité et ne pas divulguer à des tiers les secrets commerciaux de l'Entreprise, comme définis conformément à la loi sur la défense des secrets commerciaux de 2016 (Defend Trade Secrets Act of 2016) et de toute loi de l'état applicable en matière de secrets commerciaux.

Les renseignements exclusifs et les secrets commerciaux générés et recueillis par nos affaires représentent des biens de grande valeur pour l'Entreprise. La protection de ces renseignements joue un rôle vital dans la continuation de notre croissance et notre capacité d'être concurrentiel. L'utilisation ou la distribution non autorisée de renseignements exclusifs viole la politique de l'Entreprise et peut s'avérer illégale. Une telle utilisation ou distribution peut entraîner des conséquences négatives à la fois pour l'Entreprise et pour les personnes impliquées, y compris la possibilité de mesures disciplinaires ou légales. Ainsi, les Employés doivent maintenir la stricte confidentialité de tous les renseignements exclusifs, sauf si la divulgation est autorisée par écrit par l'Entreprise ou si la loi l'exige.

Votre obligation de protéger les renseignements exclusifs de l'Entreprise continue même après votre départ de l'Entreprise, et vous devez remettre tous les renseignements exclusifs en votre possession lors de votre départ de l'Entreprise et ne garder aucune copie.

On requiert aussi des Employés de maintenir la confidentialité des renseignements exclusifs d'autres compagnies avec lesquelles Teladoc Health travaille.

La loi fédérale en matière de défense des secrets commerciaux de 2016 (Federal Defend Trade Secrets Act of 2016) offre l'immunité dans certaines circonstances aux Employés, sous-traitants et consultants de l'Entreprise pour la divulgation limitée de secrets commerciaux de l'Entreprise, lorsque nécessaire dans le cadre d'une procédure, sous scellé ou à titre confidentiel à une agence gouvernementale.

Propriété intellectuelle

Lorsque vous avez commencé votre emploi ici, vous avez aussi accepté de donner la propriété à l'Entreprise de tout ce que vous élaborez ou produisez, comme les documents, les procédures, la recherche, les technologies, les codes de programmation et les plans de marketing et d'affaires, tout au long de votre emploi pour Teladoc Health. Ceci est appelé « produit du travail » et il s'agit d'un exemple de propriété intellectuelle de Teladoc Health. Teladoc Health conserve tous les droits en ce qui concerne les idées, les conceptions, les systèmes et les processus que vous élaborez pour l'Entreprise. La propriété intellectuelle de Teladoc Health inclut aussi les secrets commerciaux, les brevets, les marques de commerce et les droits d'auteur.

La protection de la propriété intellectuelle est différente de la protection des renseignements exclusifs. Les renseignements exclusifs sont protégés par leur non-divulgation. La propriété intellectuelle est protégée en s'assurant que les symboles et marques appropriés sont utilisés, par ex. TM (marque de commerce) ou ® (marque déposée) et que ces dernières adhèrent aux directives de marque de l'Entreprise. De plus, vous devez prendre les mesures nécessaires pour aider à maintenir les droits de Teladoc Health à sa propriété intellectuelle en assurant que tous les consultants et tiers engagés à travailler pour l'Entreprise ont signé des ententes de non-divulgation et affectations de produit du travail.

Teladoc Health respecte aussi la propriété intellectuelle des autres. Par exemple, vous ne devez pas faire des copies non autorisées des produits ou rapports de vendeurs.

Toute question concernant les droits de propriété intellectuelle de Teladoc Health et votre rôle dans la protection de ces droits doit être acheminée au Service juridique.

Renseignements confidentiels de la concurrence

Teladoc Health s'engage dans une concurrence libre et juste. Bien que nous soyons un solide concurrent dans notre marché, nous n'utilisons pas les renseignements confidentiels de nos concurrents pour obtenir des avantages inéquitables. Les Employés ont une obligation envers eux-mêmes et envers l'Entreprise d'assurer que la collecte de renseignements de la concurrence soit à la fois légale et éthique. Il est interdit pour les Employés d'apporter avec eux les renseignements confidentiels et exclusifs d'anciens employeurs lorsqu'ils commencent leur emploi chez Teladoc Health. Les Employés ne devraient jamais rassembler des renseignements sur la concurrence à l'aide de fausse représentation, vol, ou d'autres façons par lesquelles l'accès illégal aux renseignements exclusifs des concurrents n'est pas autorisé. En cas de doute, veuillez demander l'assistance du Service juridique.

Vie privée des Employés

Teladoc Health respecte la vie privée des Employés et traite leurs renseignements personnels (p. ex., les coordonnées et les renseignements sur la famille, les dossiers médicaux, le revenu, les données de rendement et les numéros d'assurance sociale) avec beaucoup de soin et conformément aux lois applicables. Seuls les Employés autorisés peuvent accéder aux dossiers personnels et seulement à des fins légitimes liées aux affaires. Les renseignements personnels des Employés ne seront pas divulgués à des organisations externes, sauf si permis par la loi ou en conjonction avec l'administration des programmes d'avantages sociaux de l'Entreprise.

Renseignements de santé protégés

Par la nature de nos activités, Teladoc Health a accès à une quantité considérable de renseignements médicaux sur des personnes, auxquelles on réfère généralement comme « membres », et qui utilisent les produits et services de Teladoc Health, y compris les Employés de Teladoc Health. La confidentialité des dossiers médicaux et de traitements des membres est protégée par la loi dans beaucoup de pays (aux États-Unis par la HIPAA, Health Insurance Portability and Accountability Act). De tels « renseignements de santé protégés » peuvent seulement être utilisés ou divulgués à des fins liées à offrir nos services à nos membres, clients et comme permis par la loi. Il vous incombe d'adhérer aux politiques de Teladoc Health pour la protection des renseignements de santé protégés, leur divulgation non autorisée ou leur utilisation et de rapidement signaler toute divulgation non autorisée de renseignements de santé protégés ou autres violations. Pour plus de renseignements, veuillez lire les politiques et procédures en matière de confidentialité de Teladoc Health.



Conflits d'intérêts

Les transactions d'affaires de Teladoc Health doivent résulter d'affaires sans liens de dépendance. Elles doivent être impartiales, objectives et libres de toute influence externe. Un conflit d'intérêts survient lorsque vous ou un membre de la famille détenez un intérêt privé qui interfère, ou même qui semble interférer avec les intérêts de Teladoc Health. Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque les Employés posent un geste ou possèdent des intérêts qui rendent l'exécution de leur travail difficile de manière efficace et objective. Les conflits d'intérêts peuvent aussi survenir lorsque les Employés (ou des membres de leur famille) reçoivent des avantages personnels inappropriés résultant du poste des Employés dans l'Entreprise.

Les Employés doivent toujours agir dans l'intérêt supérieur de Teladoc Health et ne peuvent pas utiliser leur position pour obtenir un avantage personnel ou aider d'autres personnes à en tirer des avantages. Les Employés doivent éviter les situations qui présentent un conflit réel ou possible entre leurs intérêts et les intérêts de Teladoc Health.

Parfois, la présence d'un conflit d'intérêts n'est pas claire. Bien qu'aucune liste ne puisse inclure toutes les situations possibles où pourrait survenir un conflit d'intérêts, on doit accorder une attention particulière aux exemples suivants de situations.

Repas d'affaires et événements

On utilise souvent les repas d'affaires et les événements pour fortifier les relations d'affaires et ils font communément partie des relations d'affaires de nos jours.

Les repas d'affaires et les événements comprennent (mais sans s'y limiter), les boissons, les repas, les divertissements, et les billets. Ils ont un but d'affaires spécifique et légitime. Les repas et les événements d'affaires incluent la présence à la fois d'un membre des Employés de Teladoc Health et d'un employé d'un tiers parrainant un repas ou un événement (par ex., un client). On permet aux Employés de Teladoc Health d'accepter les offres de repas et d'événements d'affaires et ils peuvent les offrir de la même manière à des tiers.

Si les deux parties ne sont pas présentes lors du repas ou de l'événement, alors ce dernier est considéré comme un cadeau et doit se conformer aux directives pour donner et accepter les cadeaux.

Cadeaux

Un cadeau est tout objet de valeur donné aux Employés de Teladoc Health par des tiers (par ex., des clients) ou à des tiers de la part d'Employés de Teladoc Health, par exemple, des rabais personnels ou des billets pour des événements. Les cadeaux peuvent être une composante commune dans les relations d'affaires.

Premièrement, un cadeau ne doit jamais être accepté ni offert si le but du cadeau est d'influencer le destinataire ou s'il peut être perçu comme ayant pour but d'influencer le destinataire.

Conflits d'intérêts

De plus, peu importe leur valeur, les cadeaux ne doivent jamais être acceptés ni offerts dans les situations suivantes :

- Si le cadeau est de l'argent en espèce
- Si Teladoc Health et le tiers sont en négociations actives de contrat/d'affaires
- Le cadeau est destiné à un concurrent ou s'il est offert par ce dernier
- Si le cadeau est de nature extravagante ou non conforme aux pratiques d'affaires habituelles
- Si le cadeau peut être considéré comme un pot-de-vin, des dessous-de-table ou une récompense
- Si le cadeau viole toute loi ou tout règlement
- Si l'acceptation ou l'offre d'un cadeau peut causer de l'embarras à Teladoc Health s'il devient public

Souvenez-vous que d'accepter ou de recevoir des cadeaux de valeur plus que modeste ou de recevoir des rabais personnels ou autres avantages résultant de votre poste avec l'Entreprise d'un client ou d'un fournisseur sera probablement perçu comme une tentative d'influence et est interdit.

Tous les Employés souhaitant donner un cadeau à un tiers ou recevoir un cadeau d'un tiers doit préalablement obtenir l'approbation du directeur de la conformité.

Représentants et employés du gouvernement

Des lois spécifiques s'appliquent lors d'interactions avec les représentants et les employés du gouvernement. Il est interdit pour Teladoc Health d'offrir ou d'accepter quoi que ce soit de valeur de la part de représentant ou employés du gouvernement, y compris des aliments ou des boissons.

Emploi secondaire/Travail au noir

Si vous souhaitez prendre un second emploi ou exécuter des services pour une autre compagnie, votre travail ne doit pas interférer ou entrer en conflit avec vos responsabilités chez Teladoc Health et ne doit pas créer de conflit d'intérêts, par exemple avec un concurrent, un client ou un fournisseur (ou toute compagnie cherchant à devenir un concurrent, client ou fournisseur de Teladoc Health).

Si un emploi secondaire vous intéresse, vous devez obtenir l'approbation préalable de votre gestionnaire ou de votre partenaire d'affaires des RH.

Toute possibilité d'emploi secondaire avec un partenaire, concurrent, client ou fournisseur de Teladoc Health (ou avec toute compagnie cherchant à devenir un partenaire, concurrent, client ou fournisseur de Teladoc Health) doit être signalée au directeur de la conformité.

Activités du conseil

Teladoc Health soutient le développement professionnel de nos Employés et encourage la participation aux conseils d'administration. Cependant, une telle participation ne doit pas entrer en conflit ou de quelque manière sembler profiter aux intérêts de Teladoc Health.

Les Employés doivent divulguer au directeur de la conformité toute participation à des conseils d'administration de tout partenaire, concurrent, client ou fournisseur de Teladoc Health.

Possibilités au niveau de l'entreprise

Les Employés ne doivent pas prendre ou demander à un tiers de saisir une occasion commerciale s'étant développée par l'utilisation de biens, renseignements, ou relations commerciales ou en résultat de leur poste au sein de l'Entreprise. Vous ne devez pas utiliser la propriété et les renseignements appartenant à l'Entreprise, ou votre poste au sein de l'Entreprise pour des gains personnels ou pour faire concurrence à Teladoc Health, comme de s'engager dans le même secteur que Teladoc Health ou de concurrencer avec l'Entreprise pour l'achat ou la vente de biens, de services ou d'autres intérêts.

Investissements et intérêts financiers

Les Employés peuvent acheter des titres ou détenir des investissements dans d'autres compagnies, y compris des compagnies en concurrence, en affaires ou négociant pour mener des affaires avec Teladoc Health. Cependant, si les Employés détiennent un intérêt important chez un concurrent, partenaire ou vendeur de Teladoc Health, il pourrait y avoir conflit d'intérêts.

Les types suivants d'investissement ne donneront généralement pas lieu à des conflits d'intérêts, car ils ne causent pas de conflits d'intérêts réels ou apparents :

- La propriété de moins de 1 % de titres (actions) d'une compagnie
- L'investissement dans un fonds commun de placement ou autre compte de placement de portefeuille

De plus, ces types d'intérêts financiers et activités sont interdits :

- Posséder un intérêt dans une transaction impliquant l'Entreprise, un client, un fournisseur autre que comme Employés (n'incluant pas les investissements de routine dans les sociétés cotées en bourse)
- Recevoir un prêt ou une garantie d'une obligation résultant de votre poste au sein de l'Entreprise
- Acheminer les affaires vers un fournisseur détenu ou géré par un membre de la famille ou un ami, ou pour lequel travaille un membre de la famille ou un ami

Les Employés doivent divulguer au directeur de la conformité toute transaction importante qui pourrait raisonnablement entraîner un conflit, y compris, mais sans s'y limiter, les investissements de plus de 1 % de propriété dans une entreprise en concurrence, faisant affaire ou en négociations d'affaires avec Teladoc Health.

Signalement de conflits d'intérêts

À la réception de tout rapport de conflits d'intérêts potentiel, comme demandé en vertu de cet article, le directeur de la conformité déterminera s'il y a eu conflit d'intérêts, et, le cas échéant, si le conflit peut être éliminé ou atténué et communiquera par la suite sa décision à l'Employé. Le directeur de la conformité avisera le comité nommé et de régie de la société concernant tous les rapports.

Les conflits d'intérêts et les conflits d'intérêts potentiels impliquant le directeur de la conformité, le directeur des services juridiques ou tout directeur seront révisés par le comité nommé et de régie de la société pour la révision.



Environnement de travail :

Nous nous respectons les uns les autres et apprécions nos réussites communes

L'attrait et le maintien d'employés talentueux et dévoués sont essentiels à la croissance et au succès de Teladoc Health. La continuité de notre succès nécessite que nous nous traitions les uns les autres respectueusement et de manière juste et conforme aux valeurs de l'entreprise et de façon à respecter notre réputation dans la collectivité. Il en va de même avec nos clients, nos membres et nos partenaires.

Diversité

Teladoc Health apprécie les contributions de chaque employé et favorise le maintien d'un environnement professionnel fondé sur le respect et la tolérance. La diversité de nos collègues signifie une diversité dans les idées, un environnement de travail plus innovateur et de meilleures solutions pour nos clients et nos membres. Nous favorisons le maintien d'un environnement de travail professionnel sécuritaire fondé sur le respect et la tolérance exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination.

Harcèlement

Nous ne tolérerons aucune forme de discrimination ou de harcèlement en connexion avec l'âge, l'ascendance, la couleur, la croyance religieuse (y compris l'habillement ou les soins personnels en connexion avec la religion), le handicap, l'état matrimonial, la condition médicale, l'information génétique, l'état de militaire ou de vétéran, l'origine nationale (y compris les restrictions liées au langage), la race, le sexe (y compris le fait d'être enceinte, l'accouchement, l'allaitement et les conditions médicales liées au fait d'être enceinte, à l'accouchement ou à l'allaitement), le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle et toute autre caractéristique protégée en vertu des lois applicables (collectivement, statut de protection).

Cette politique à tolérance zéro s'applique à toutes les actions des Employés, sous-traitants et consultants par rapport aux autres collègues, invités, clients, etc.

Le harcèlement est une conduite verbale, physique ou visuelle qui dénigre ou démontre de l'hostilité ou de l'aversion par rapport à une personne à cause d'un statut de protection, et lequel :

1. Crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant
2. Interfère déraisonnablement avec le rendement de travail des Employés
3. Porte autrement atteinte aux possibilités liées à l'emploi des Employés

Parmi des exemples de conduite inacceptable, mais sans s'y limiter, on retrouve :

- Épithètes, insultes, blagues ou stéréotypes négatifs
- Remarques ou termes condescendants liés au statut de protection d'une personne
- Questions ou remarques concernant la sexualité, les rendez-vous amoureux, ou les préférences ou pratiques intimes d'une personne

- Matériel écrit ou graphique qui dénigre ou fait preuve d'hostilité ou d'aversion pour une personne ou un groupe à cause d'un statut de protection et qui est affiché sur les murs, les babillards, ou à d'autres endroits sur les sites de Teladoc Health, ou en circulation dans le lieu de travail sur papier ou électroniquement
- Conduite physique non souhaitée ou agressive comme de barrer la voie normale, le contact physique ou les regards fixes sur le corps d'une autre personne
- Comportement intimidant, y compris les menaces, l'intimidation, la coercition, le fait de ridiculiser, les insultes, la dévalorisation, etc
- Diffusion de rumeurs fausses, malveillantes ou méchantes
- Sabotage ou dévalorisation du rendement de travail d'une personne
- Tout autre comportement qui crée un milieu de travail où les Employés se sentent raisonnablement menacés, humiliés ou intimidés

Harcèlement sexuel

Teladoc Health ne tolère pas le harcèlement sexuel et prend les allégations au sérieux. Nous réagissons rapidement aux plaintes de harcèlement sexuel et lorsqu'il est déterminé que cette conduite inappropriée a un lieu, nous agissons rapidement pour éliminer la conduite et imposer des mesures correctives tel que nécessaire et pouvant aller jusqu'au congédiement.

Ce Code vous fournit un aperçu de la Politique de prévention en matière de harcèlement sexuel de Teladoc Health. Pour plus d'informations sur la définition du harcèlement sexuel, les plaintes et les procédures d'enquête, en plus des recours, veuillez vous rapporter à la Politique de prévention en matière de harcèlement sexuel de Teladoc Health.

Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme des avances sexuelles, des demandes pour des faveurs sexuelles, et la conduite verbale ou physique de nature sexuelle quand :

- (a) La soumission à de telles avances ou le rejet de telles avances, demandes ou conduite est faite comme modalité liée à l'emploi, de manière explicite ou implicite, ou utilisée comme fondement pour la prise de décisions d'emploi comme pour des évaluations favorables, une augmentation de salaire, des promotions, une hausse des avantages ou l'emploi continu, que le harceleur concrétise les menaces de modifier les modalités d'emploi de la personne subordonnée ou non.
- (b) De telles avances, demandes ou conduite ont pour but ou effet d'interférer déraisonnablement avec le rendement de travail d'une personne en créant un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou sexuellement offensant.

D'autres comportements de nature sexuelle, qu'ils soient intentionnels ou non, qui sont non désirés et qui ont pour effet de créer un environnement de travail hostile, offensant, intimidant ou humiliant pour les travailleurs peuvent également être du harcèlement sexuel.

Bien qu'il soit impossible d'énumérer toutes les circonstances pouvant constituer du harcèlement sexuel, les éléments suivants illustrent quelques exemples de comportements, lesquels, si non souhaités, selon les circonstances, la gravité et l'envergure, pouvant constituer du harcèlement sexuel :

- Les avances ou propositions de nature sexuelle non désirée, qu'elle implique des attouchements physiques ou non
- L'offre d'avantages liés à l'emploi en échange de faveurs sexuelles
- Lancer ou menacer de lancer des représailles après la réception d'une réponse négative à des avances sexuelles
- La conduite physique qui inclut les attouchements, les agressions ou rendre difficile ou empêcher les mouvements
- La présentation d'objets, photographies ou bandes dessinées à connotation sexuelle
- L'envoi ou la diffusion, de manière imprimée ou électronique, de documentation ou de communications (articles, magazines ou courriels) de nature sexuelle
- Les demandes concernant les expériences sexuelles d'une personne

Plaintes de harcèlement, discrimination ou harcèlement sexuel

Si vous croyez avoir subi ou avoir été témoin ou autrement avoir pris connaissance de harcèlement, de discrimination ou de harcèlement sexuel illégal par une personne, vous devez déposer une plainte auprès de votre superviseur immédiat ou des Ressources humaines. Ne présumez pas que Teladoc Health est au courant de la situation.

Si vous n'êtes pas à l'aise de signaler l'incident à votre superviseur immédiat ou aux Ressources humaines, vous pouvez alors le signaler au Service juridique, téléphoner à la ligne directe de Teladoc Health sans frais au 1 844 681-1241, ou accéder sur les Web à TeladocHealth.ethicspoint.com. La ligne directe est offerte 24 heures par jour, sept jours par semaine. Une plainte devrait inclure la nature spécifique de l'incident et la ou les date(s) et le ou les lieux où se sont déroulés le harcèlement, en plus du nom des personnes impliquées. Les plaintes peuvent se faire par écrit ou de vive voix.

Tous les Employés devraient porter une attention particulière que, comme énoncé d'autre part dans ce Code, les représailles contre une personne ayant porté plainte au sujet de harcèlement sexuel, et les représailles contre les personnes coopérant dans le cadre d'une enquête concernant une plainte de harcèlement sexuel, sont illégales et ne seront pas tolérées par Teladoc Health.

Enquêtes d'allégations de harcèlement, de discrimination ou de harcèlement sexuel

À cause de la nature sérieuse des allégations de harcèlement et de discrimination, seulement les Ressources humaines ou les autres personnes désignées par la direction supérieure sont autorisées à mener des enquêtes liées au harcèlement et à la discrimination.

Lorsque nous recevons une plainte, nous enquêterons dans les plus brefs délais et soigneusement l'allégation de manière équitable et expéditive. L'enquête sera menée de telle sorte que la confidentialité sera maintenue dans la mesure du possible en vertu des circonstances; cependant, l'entière confidentialité ou anonymat n'est garanti à aucun des

Employés pendant une enquête. S'il est déterminé qu'une conduite inappropriée a eu lieu, nous agirons dans les plus brefs délais afin de supprimer la conduite offensante, et si c'est approprié, nous imposerons des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Recours en cas de harcèlement, de discrimination et de harcèlement sexuel

En plus des éléments susmentionnés, si vous croyez avoir subi du harcèlement sexuel, vous pouvez déposer une plainte formelle auprès de nombreuses agences gouvernementales par lesquelles des recours juridiques sont offerts. Vous pouvez trouver les noms et les coordonnées de ces agences dans la Politique de prévention en matière de harcèlement sexuel de Teladoc Health. L'utilisation du processus de plainte de Teladoc Health ne vous empêche pas d'également déposer une plainte auprès de ces agences.

Relations personnelles

Teladoc cherche à offrir un environnement de travail amical, respectueux et productif et cherche à éviter les conflits d'intérêts réels ou perçus découlant de relations personnelles et amoureuses en milieu de travail. Ceci s'applique aux relations amoureuses en général, sans égard à l'orientation sexuelle des Employés impliqués et s'applique tant aux relations de même sexe qu'aux relations de sexes opposés.

Les Employés impliqués dans une relation amoureuse avec d'autres Employés peuvent ne pas être autorisés à occuper un poste d'autorité, de pouvoir ou de contrôle supérieur aux dessus d'autres individus dans la relation.

L'autorité, le pouvoir et le contrôle existent :

1. Dans les relations de supervision immédiate et/ou
2. Dans les relations dans lesquels les Employés ont la capacité directe ou indirecte d'influencer, entre autres, la rémunération, les avantages sociaux, les conditions de travail, les évaluations du rendement et les tâches quotidiennes des autres Employés.

Les relations amoureuses et personnelles entre deux Employés où l'autorité, le pouvoir ou le contrôle existe doivent être signalées aux Ressources humaines. Les Employés sont en position d'autorité, de pouvoir ou de contrôle a la responsabilité de signaler une telle relation. Le manquement à signaler de tels cas assujettit ces Employés à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Une fois avisées, les Ressources humaines collaboreront avec les parties impliquées pour prendre d'autres dispositions acceptables afin d'éviter d'enfreindre cette politique.

Il n'est pas requis de signaler des relations personnelles amoureuses qui n'impliquent pas l'autorité, le pouvoir ou le contrôle. Nous nous attendons cependant à ce que tous les employés demeurent sensibilisés aux possibles conflits d'intérêts pouvant résulter de relations amoureuses entre Employés. Les Employés dans ces relations doivent faire preuve de bon jugement concernant leur participation dans les décisions liées à l'emploi ou au travail en ce qui concerne les autres personnes avec qui ils ont une relation personnelle et amoureuse. Si pour toute raison les circonstances exigent leur participation, nous nous attendons à ce que les Employés divulguent les relations avec les autres personnes impliquées dans la prise de décision et les processus d'approbation.

Environnement de travail

Les personnes qui résident sous le même toit ou les membres d'une même famille ne peuvent pas être employées dans des postes relevant d'un même gestionnaire. De la même manière, une de ces personnes ne doit pas avoir la responsabilité de gestion sur l'autre ou ne doit pas être mise dans une situation où une personne doit prendre des décisions d'emploi concernant l'autre personne.

Cette interdiction s'étend aux cas qui :

- Requiert un membre d'une même demeure ou membre de la famille de réviser ou traiter le travail de l'autre
- Donne à un membre de la famille ou de la demeure la possibilité de réviser ou de recommander les niveaux ou les hausses de salaire de l'autre
- Place les membres d'une même famille ou d'une même demeure en communication fréquente
- Permet à un membre de la famille d'occuper un poste qui donne un accès spécial à des renseignements confidentiels où la communication de ces informations à l'autre pourrait être néfaste en ce qui concerne les intérêts supérieurs de Teladoc Health (par ex., les Employés qui travaillent dans les services juridiques ou des ressources humaines)

Avant l'embauche, l'approbation par les ressources humaines est requise lorsque tout membre de la famille ou membre d'une même demeure est considéré pour l'emploi.

Prévention de la violence en milieu de travail

Teladoc Health est engagé à prévenir la violence en milieu de travail et à maintenir un environnement de travail sécuritaire. Les menaces ou les gestes de violence contre les collègues, les clients, les vendeurs ou les invités ne seront pas tolérés. Les armes, y compris les armes à feu sont interdites sur les lieux de l'Entreprise en tout temps. Nous avons une politique de tolérance zéro contre la violence en milieu de travail.

Toutes les menaces de violence (ou la violence même), qu'elle soit directe ou indirecte, les situations potentiellement dangereuses, ou le fait de voir des armes ou des dispositifs dangereux dans le milieu de travail (ou n'importe où sur les sites de l'Entreprise, y compris les stationnements et les véhicules personnels) doivent être signalés immédiatement à un gestionnaire, à la sécurité ou aux Ressources humaines. Ceci inclut les menaces par les Employés ainsi que les menaces par les clients, les vendeurs et les visiteurs. Lors du signalement d'une menace de violence, vous devez être spécifique et donner autant de détails que possible.

Teladoc Health enquêtera minutieusement dans les plus brefs délais pour examiner tous les rapports de menaces de violence réelle ou perçue et toute autre activité suspecte. L'identité de la personne ayant émis le signalement sera protégée dans la mesure du possible. Afin de maintenir la sécurité du milieu de travail et l'intégrité de l'enquête, Teladoc Health pourrait devoir suspendre des Employés, soit avec ou sans salaire, pendant l'enquête en cours.

Teladoc Health encourage ses Employés à communiquer leurs conflits ou désaccords avec d'autres Employés à l'attention de leur gestionnaire ou des Ressources humaines avant que la situation ne devienne violente.

Milieu de travail exempt de drogues et d'alcool

Teladoc Health a la responsabilité envers ses Employés, visiteurs d'affaires et clients d'offrir un environnement de travail sécuritaire et efficace. L'usage illégal de drogues et d'alcool peut sérieusement compromettre la sécurité et dévaloriser notre engagement envers la qualité et l'excellence opérationnelle.

Travailler avec des facultés affaiblies sous l'influence de drogues illégales (y compris les prescriptions de médicaments illégalement obtenues) ou l'achat, la vente ou la distribution de drogues illégales dans le milieu de travail ou sur les sites ou lors d'événements commandités par l'Entreprise est strictement interdit. Fumer ou l'usage de produits du tabac ou de la nicotine de toute sorte (y compris le vapotage et les cigarettes électroniques) n'est pas permis dans les bureaux de Teladoc Health.

La consommation d'alcool par les Employés de 21 ans et plus est permise dans nos bureaux dans certaines circonstances et lors d'événements commandités par l'Entreprise. Lors de telles situations, la consommation doit être modérée afin de ne pas endommager la réputation de l'Entreprise ou exposer l'Entreprise à des responsabilités légale par rapport à la sécurité des Employés ou autres. La consommation d'alcool ne doit pas entraîner un rendement affaibli, un comportement inapproprié, une sécurité menacée ou la violation des lois applicables. Après avoir consommé de l'alcool à de tels événements, on demande aux Employés de ne pas conduire et de ne pas participer à des activités dangereuses si l'alcool consommé a entraîné l'affaiblissement de leurs facultés et que ces activités ne peuvent plus être exécutées de manière sécuritaire.

Les employés qui conduisent et voyagent dans le cadre de leurs tâches habituelles doivent maintenir un dossier de conduite acceptable ainsi qu'un permis de conduire valide. Les Employés doivent aviser les ressources humaines d'une déclaration de culpabilité pour conduite avec facultés affaiblies si l'exécution de leur travail nécessite la conduite. L'Entreprise se réserve le droit de faire des tests sur tous les Employés pour la consommation de substances contrôlées, de drogues illégales, de substances inhalées ou d'alcool conformément à la loi locale et provinciale.

Environnement, santé et sécurité

L'Entreprise s'engage à mener ses activités conformément à toutes les lois et tous les règlements applicables en matière d'environnement et de santé et sécurité au travail. Teladoc Health vise à éviter tout impact néfaste à l'environnement et aux collectivités dans lesquelles nous menons nos activités. Il incombe à tous les Employés de réaliser cet objectif.



Pratiques et normes d'affaires

La politique de Teladoc Health précise que tous les Employés doivent agir de manière à se servir de leur bon jugement, à avoir des normes éthiques élevées et à être honnêtes dans leurs activités d'affaires au nom de l'Entreprise.

Engagement envers la concurrence loyale

Nous visons à dépasser notre concurrence de manière équitable et honnête. Nous cherchons à obtenir des avantages par rapport à nos concurrents par notre rendement et nos services supérieurs et non par des pratiques d'affaires non éthiques ou illégales.

Il vous incombe de mener les affaires de manière équitable avec nos clients, les fournisseurs, les Employés et quiconque avec qui vous entrez en contact dans le cadre de vos fonctions. Les pratiques trompeuses, inéquitables et non éthiques et la fausse représentation en connexion avec les activités de ventes violent à la fois la loi et les politiques de Teladoc Health.

Aucun directeur, représentant ni Employé ne devrait profiter de manière injuste de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus de renseignements privilégiés, la fausse représentation de faits matériels, ou toute autre pratique d'affaires injuste, et aucun directeur, représentant ni Employé ne devrait agir de connivence ou colluder de quelque façon que ce soit avec la concurrence de Teladoc Health.

Rapports précis et qualité des déclarations publiques

Il incombe à l'Entreprise de fournir des renseignements complets et justes lors de nos déclarations publiques, pour tous les aspects importants, à propos de la condition financière de l'entreprise et des résultats opérationnels. Nos rapports et documents soumis à la Commission des valeurs mobilières des États-Unis et lors d'autres communications publiques doivent inclure des divulgations complètes, justes, précises, dans les temps voulus et compréhensibles.

Les dossiers de Teladoc Health doivent répondre aux normes les plus élevées en matière de précision et d'exhaustivité. Vous devez faire des déclarations transparentes et exhaustives et coopérer entièrement avec les comptables externes en connexion avec toute vérification ou révision des déclarations financières de Teladoc Health.

Teladoc Health compte sur vous pour être honnête si vous ressentez de la pression pour préparer, modifier, dissimuler ou détruire les documents en violation avec la politique de l'Entreprise. De plus, vous devez signaler au Service juridique si vous avez raison de croire que quelques éléments parmi nos livres et dossiers pourraient être maintenus de manière imprécise ou incomplète, ou si vous avez raison de croire qu'une personne a émis une déclaration trompeuse, incomplète ou fausse en connexion avec une enquête, une vérification, un examen ou une soumission à une agence gouvernementale ou à un organisme de réglementation.

Protection des biens de la compagnie

On s'attend à ce que tous les Employés de Teladoc Health utilisent les biens de l'Entreprise avec soins et à des fins légitimes d'affaires. Le seul objectif de l'équipement, des véhicules et des fournitures de l'Entreprise est de mener les activités d'affaires. La négligence avec les biens de l'Entreprise, leur gaspillage et leur vol sont dommageables aux intérêts des intervenants et devraient être signalés.

La perte, le vol et le mauvais usage des biens de l'Entreprise affectent directement notre rentabilité. Tout mauvais usage, perte et vol présumés doivent être signalés au Service juridique.

Contributions et activités politiques

Toute contribution politique faite par l'Entreprise ou en son nom et toute sollicitation pour des contributions politiques de toute sorte doit être légale et conforme avec les politiques de l'Entreprise. Cette politique s'applique seulement pour l'utilisation des biens de l'Entreprise et ne vise pas à décourager ou à prévenir les Employés d'émettre des contributions politiques ou de s'engager dans des activités politiques en leur propre nom.

Teladoc Health encourage tous les Employés à voter et à être des membres actifs dans les processus politiques. Aux États-Unis, les lois ne permettent pas l'utilisation de ressources ou de fonds corporatifs lors des élections fédérales. De nombreux états ont aussi des restrictions quant à l'utilisation de fonds corporatifs pour les élections étatiques. Des lois semblables existent dans d'autres pays également. Ainsi, Teladoc Health a établi les politiques suivantes :

- Les fonds Teladoc Health ne peuvent pas être versés à des partis politiques, à des candidats ou des campagnes politiques où des fonds corporatifs sont interdits
- Les sites ou les heures dévouées au travail chez Teladoc Health ne peuvent servir à assister tout parti politique, candidat ou campagne politique où l'utilisation de ressources corporatives est interdite
- Les Employés ne peuvent pas être remboursés directement ou indirectement par l'Entreprise pour leurs activités politiques ou contributions politiques personnelles

Dons de charité

Teladoc Health participe dans de nombreuses œuvres de bienfaisance par contributions en argent et en dons de nos ressources. Lorsque Teladoc Health choisit de participer dans un projet communautaire et de se servir à la fois du temps des Employés et des ressources de l'Entreprise, nous avisons préalablement les employés que l'effort est un projet commandité par l'Entreprise.

Assurez-vous de bien distinguer vos activités communautaires personnelles de votre travail à Teladoc Health. Poursuivez vos activités communautaires dans vos moments libres avec vos propres ressources et comme citoyen individuel et privé, non comme représentant de Teladoc Health. Vous ne devez jamais représenter ou déclarer représenter Teladoc Health en public, sauf si la direction vous le demande spécifiquement.

Relations gouvernementales et enquêtes

Teladoc Health accorde une grande importance à ses excellentes relations avec les gouvernements fédéraux, étatiques, locaux et étrangers. Teladoc Health s'engage à être un « bon citoyen corporatif » et est fier de ses états de service envers la communauté. Teladoc Health travaille équitablement et honnêtement avec les représentants locaux et se conforme aux demandes et processus valides des gouvernements.

Un représentant du gouvernement pourrait chercher à vous rencontrer pour une entrevue portant sur les activités d'affaires de Teladoc Health ou sur votre travail au sein de l'Entreprise. Dans de tels cas, vous et Teladoc Health avez le droit d'être représentés par un conseiller juridique. Si un agent ou représentant du gouvernement communique avec vous ou vous demande de fournir des renseignements, vous devriez alors communiquer avec le Service juridique.

Les Employés doivent être honnêtes et transparents dans leurs échanges avec le gouvernement et ne doivent pas demander ou encourager d'autres Employés ou autres personnes à fournir des informations fausses ou trompeuses à tout agent ou représentant du gouvernement. Il est interdit pour les Employés de demander ou d'encourager quiconque à détruire des dossiers pertinents à une enquête.

Teladoc Health s'attend à ce que tous les Employés coopèrent pleinement avec le Service juridique en lien avec toute poursuite judiciaire ou enquête/vérification de gouvernement. Le Service juridique émet une conservation des documents ou un avis de rétention (« Avis de rétention ») en lien avec toute poursuite judiciaire ou enquête du gouvernement et tous les Employés doivent entièrement se conformer à cet Avis de rétention et doivent aussi rassembler tous les documents applicables nécessaires pour toute procédure juridictionnelle. Les Employés ont une obligation de conserver et de ne pas détruire ou supprimer des informations assujetties à un Avis de rétention (y compris les copies papier et les documents électroniques).

Rien dans ce Code n'aura pour effet de limiter le droit des Employés de Teladoc Health de (1) répondre avec entièreté et exactitude aux questions ou demandes d'information lorsque requis par une procédure juridique; (2) divulguer des informations à des organisations gouvernementales avec responsabilités réglementaires ou de supervision de compagnies telles que Teladoc Health; ou (3) participer à toute procédure devant une organisation administrative responsable de mettre en application des lois de travail ou d'emploi, par ex., la Commission de l'égalité des chances devant l'emploi.



Conformité à Medicare et à Medicaid

Tout en collaborant avec les systèmes de soins médicaux aux États-Unis pour offrir nos services aux membres de Medicare ou Medicaid, Teladoc Health se conforme aux règles et règlements de Medicare et de Medicaid. Pour vous, ce qui est le plus important est prendre connaissance des fraudes, du gaspillage, de la détection d'abus et de la prévention.

Détection et prévention en matière de fraude, de gaspillage et d'abus

Chaque année, des millions de dollars sont dépensés de façon inappropriée à cause de fraude, gaspillage et abus dans le cadre de programmes fédéraux comme Medicare. Le gouvernement des États-Unis prend très sérieusement le fait de s'assurer que tous les participants au programme Medicare, c'est-à-dire, les fournisseurs, les régimes de santé, les pharmacies, les membres et les vendeurs, font leur part pour détecter et prévenir la fraude, le gaspillage et l'abus. Puisque nous offrons nos services aux membres de Medicare, ceci inclut Teladoc Health.

La fraude signifie le fait d'intentionnellement soumettre de fausses informations afin d'obtenir de l'argent ou un avantage. Parmi les exemples :

- Sciemment facturer à Medicare ou Medicaid des services qui n'ont pas été fournis
- Sciemment modifier une réclamation pour recevoir un paiement plus élevé de la part de Medicare ou Medicaid
- Un membre permettant à une autre personne d'utiliser sa carte d'identité Medicare

Le gaspillage et l'abus sont des gestes qui directement ou indirectement entraînent des coûts non nécessaires aux programmes Medicare ou Medicaid. Parmi les exemples :

- Coder les formulaires de réclamation de manière incorrecte
- Facturer en trop pour des services ou fournitures
- Facturer pour des services non médicalement nécessaires

La grande différence entre ces termes est que la fraude requiert l'intention de faire une fausse représentation. Avec le gaspillage et l'abus, il n'y a pas d'intention de soumettre de fausses informations. Teladoc Health doit s'assurer que les réclamations qu'elle soumet aux systèmes de santé sont exactes, que les services ont été fournis et qu'ils ont été offerts au membre indiqué sur la réclamation.

Si à tout moment vous soupçonnez qu'il y a eu un type de fraude, de gaspillage ou d'abus, vous devez le signaler au directeur de la conformité immédiatement. Le directeur de la conformité enquêtera sur la situation et fera passer son rapport aux étapes supérieures au besoin.

Lois de Medicare sur la fraude, le gaspillage et l'abus

Des lois variées existent que le gouvernement fédéral utilise pour agir en matière de fraude, de gaspillage et d'abus dans les programmes de soins de santé fédéraux, y compris :

False Claims Act (loi sur les réclamations fallacieuses) : impose la responsabilité civile sur toute personne soumettant une réclamation fausse ou frauduleuse au gouvernement fédéral. Les sanctions civiles pour la violation de la loi sur les réclamations fallacieuses peuvent inclure jusqu'à trois fois le nombre de dommages subis par le gouvernement en résultat de fausses réclamations.

Législation anti-retour : criminalise l'offre, le paiement ou la réception de paiement en connaissance de cause et volontaire en retour de recommandations pour articles ou services remboursés par un programme de soins de santé fédéral.

Législation sur la référence directe aux médecins (Loi Stark) : interdit de manière générale un médecin d'émettre une référence pour certains services de soins de santé à une entité dans laquelle le médecin (ou membre immédiat de sa famille) a des intérêts d'investissement ou de propriété ou avec laquelle il ou elle a un arrangement de compensation.

Législation en matière de fraude criminelle dans les soins de santé : interdit de sciemment exécuter ou de tenter d'exécuter un système pour frauder un programme de prestations en matière de soins de santé lors de la livraison ou du paiement de prestations, d'articles ou de services de soins de santé. Les sanctions liées à la violation de la législation en matière de fraude criminelle dans les soins de santé peuvent inclure des amendes, l'incarcération ou les deux.

Vérifications de sanctions

L'une des sanctions pour la violation de lois énumérées ci-dessus est l'exclusion de la participation aux programmes fédéraux de soins de santé. Ceci signifie que pendant une période désignée, Medicare, Medicaid et autres programmes fédéraux de soins de santé ne paieront pas pour les services fournis ou demandés par la partie exclue.

Parce que Teladoc Health fournit des services aux membres de Medicare et de Medicaid, nous sommes requis de vérifier tous les Employés, médecins, experts et sous-traitants par rapport aux listes applicables de personnes exclues par Medicare et Medicaid avant l'embauche ou l'entente sous contrat, et par la suite sur une base mensuelle pour assurer qu'ils n'ont pas été exclus de Medicare et Medicaid.



Anti-corruption/trafic d'influence

Comme compagnie mondiale, Teledoc Health doit prendre soin d'éviter toute relation d'affaires pouvant être perçue comme corrompue ou illégale. Tous les Employés doivent toujours mener les affaires avec les clients, fournisseurs, concurrents, le public et les uns les autres de manière équitable en tout temps et conformément aux pratiques éthiques d'affaires. Aucune personne ne doit tirer un avantage injuste de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus de renseignements privilégiés, la fausse représentation de faits importants ou toute autre pratique d'affaires injuste.

Il y a certaines lois dans le monde interdisant l'offre de pot-de-vin, y compris la loi américaine sur la lutte contre la corruption à l'étranger (U.S. Foreign Corrupt Practices Act) et la loi du Royaume-Uni sur la corruption (U.K. Bribery Act). Conformément à ces lois, il est interdit pour les Employés d'offrir ou d'accepter des cadeaux de valeur, des pots-de-vin, des dessous-de-table ou toute autre forme de paiement dans le but d'obtenir ou de conserver des affaires ou d'obtenir tout autre geste favorable. Nous nous attendons à ce que tous nos Employés, agents ou tiers agissant en notre nom, refusent d'offrir ou d'accepter des paiements douteux et signalent toute activité leur paraissant douteuse.

Tous les Employés engagés dans des paiements douteux, ainsi que l'Entreprise, seront assujettis à des mesures disciplinaires en plus de la responsabilité potentielle civile ou criminelle pour la violation de cette politique. D'ignorer de telles activités et leur non-signalement au directeur de la conformité constitue également une violation de ce Code de conduite, et dans certains cas, de la loi. Toute connaissance de corruption, de retours ou de paiements douteux doit être signalée au directeur de la conformité immédiatement. Dans les cas où le caractère approprié d'un paiement serait nébuleux, le cas doit alors être révisé et approuvé préalablement par le Service juridique de Teledoc Health. Les situations suivantes pourraient indiquer des possibles violations aux lois anti-corruption et doivent être signalées immédiatement :

- Une demande de paiement de commission en argent en espèce, sous un autre nom, ou à une adresse dans un autre pays
- Des dépenses importantes non expliquées sur les rapports de dépense pour le voyage et le divertissement
- Un agent demandant une commission plus élevée qu'à l'accoutumée pour une transaction
- Un agent ou un vendeur affirmant qu'il ou elle a collaboré avec un agent du gouvernement pour que notre Entreprise obtienne un contrat

Antitrust

Nous croyons en la juste et libre concurrence. De plus, la plupart des pays dans lesquels nous opérons ont des lois interdisant les comportements de collusion ou d'affaires injustes qui empêchent la libre concurrence. Les lois antitrust interdisent les ententes entre concurrents concernant les prix, les modalités de vente aux clients et l'allocation de marchés ou de clients. Les lois antitrust peuvent être très complexes et le manquement à adhérer à ces lois peut assujettir l'Entreprise et ses Employés à des sanctions criminelles, y compris des amendes, l'incarcération et la responsabilité civile. Les Employés de Teladoc Health ne doivent pas participer dans le cadre d'ententes avec les concurrents pour établir des tarifs, des modalités de vente, un volume de production ou diviser les marchés et les clients. De plus, les tentatives de discrimination pour la tarification ou les modalités de vente parmi nos clientèles, ou autrement de restreindre la liberté de nos clientèles à se concurrencer, est aussi interdit.

| Pour toute question, communiquez avec le Service juridique.

Aucun accord parallèle

Tous les contrats avec les clients, fournisseurs, vendeurs, sous-traitants ou autres tiers doivent être établis par ententes écrites formelles et signées par un représentant autorisé de Teladoc Health. Les modifications ou amendements aux contrats existants doivent suivre les mêmes procédures. Teladoc Health interdit strictement les accords parallèles. Un accord parallèle est un engagement verbal ou écrit, en dehors des liens d'un contrat autorisé par l'Entreprise. Les accords parallèles peuvent exposer Teladoc Health à une variété de risques légaux et impliquent souvent ou ont le potentiel d'impliquer la conduite non éthique. Même si les accords parallèles ne constituent pas une conduite non éthique, ils sont toujours interdits parce qu'ils pourraient modifier les modalités d'un contrat formel, et ce faisant, causer à l'Entreprise de violer par inadvertance ses responsabilités et obligations.



Exonérations et amendements

Exonérations et amendements

Toute exonération des dispositions de ce Code pour les cadres directeur ou la direction peut seulement être accordée par le Conseil d'administration et sera immédiatement divulguée aux intervenants de l'Entreprise. Toute exonération de ce Code pour d'autres Employés peut seulement être accordée par le Service juridique.

Les amendements à ce Code doivent être approuvés par le comité nommé et de régie de la société et les amendements des dispositions de ce Code applicables au PDG et aux cadres de la direction des finances doivent aussi être divulgués immédiatement aux intervenants de l'Entreprise.



La conformité à ce Code et le signalement de comportements illégaux ou non éthiques

Ce Code s'applique de manière égale à tous les Employés. Le directeur de la conformité possède l'autorité suprême et la responsabilité de la mise en pratique de ce code, assujetti à la supervision du comité de vérification du Conseil d'administration. Teladoc Health dévouera toutes les ressources nécessaires pour permettre au directeur de la conformité d'établir de telles procédures comme raisonnablement nécessaires pour créer une culture d'imputabilité et faciliter la conformité au Code.

La conformité aux lois, règlements et politiques de l'Entreprise est la responsabilité de chaque employé de Teladoc Health. On s'attend à ce que tous les employés se conforment au texte et à l'esprit de ce Code..

Vos responsabilités

Comprendre et se conformer aux lois et aux politiques de l'Entreprise qui s'appliquent à votre travail.

Vous devez acquérir les connaissances appropriées et vous conformer aux lois et règlements qui s'appliquent à notre travail et vos secteurs de responsabilité, en plus de reconnaître les dangers potentiels de non-conformité. Il est de votre responsabilité de participer aux formations obligatoires. Si vous croyez ne pas avoir reçu les informations appropriées concernant les lois et les règlements s'appliquant à votre travail, veuillez en parler avec votre gestionnaire ou avec le Service juridique.

Poser des questions et signaler des violations

Les situations pouvant impliquer des violations éthiques, légales ou de ce Code peuvent ne pas toujours être claires et le bon jugement peut être complexe. Cherchez des conseils si vous avez des questions ou des préoccupations à propos de ce Code de conduite ou sur la manière dont vous devriez vous conduire. Si vous avez été témoin ou que vous soupçonnez une violation de la loi applicable, de ce Code ou des politiques connexes de Teladoc Health, vous devez immédiatement le signaler. Tous les rapports feront l'objet d'une enquête exhaustive.

Coopérer avec les enquêtes

Il peut y avoir des moments où l'on vous demande de fournir des informations concernant une enquête interne d'inconduite ou de comportement non éthique. On vous demande de coopérer lors de telles enquêtes et de maintenir les informations liées à cette enquête confidentielles.

Façons de signaler les violations

Il existe de nombreuses manières pour les Employés de signaler les violations à ce Code, aux politiques de l'Entreprise ou aux lois et règlements. Pour assurer que les Employés se sentent toujours à l'aise de signaler des préoccupations, il existe plusieurs façons de le faire. Si les préoccupations ou plaintes nécessitent la confidentialité, y compris de garder l'anonymat, nous chercherons à protéger cette confidentialité, assujettie aux lois applicables, à la réglementation ou aux procédures judiciaires.

La conformité à ce Code et le signalement de comportements illégaux ou non éthiques

Directeur de la conformité ou Service juridique

Toutes les préoccupations que les Employés pourraient avoir concernant des violations potentielles de la loi, des règles, des règlements ou de ce Code doivent être signalées au directeur de la conformité ou au Service juridique. Des préoccupations concernant le PDG, ou tout cadre directeur du service des finances, ou tout cadre directeur devraient être signalées au Comité de vérification du Conseil d'administration.

Ligne directe de Teladoc Health

Si vous n'êtes pas à l'aise de parler à une personne directement, Teladoc Health a mis en place un moyen d'émettre un signalement de manière anonyme.

La ligne directe de Teladoc Health au 1 844 681-1241 ou sur le Web sur TeladocHealth.ethicspoint.com sont offerts 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Il s'agit d'un appel sans frais et vous pouvez émettre tout signalement dans l'anonymat. Vous devez vous assurer que votre signalement contient assez de renseignements à propos de l'incident ou de la situation pour donner lieu à une enquête adéquate. Les rapports sont directement acheminés au directeur de la conformité et au comité de vérification du Conseil d'administration et feront l'objet d'une enquête exhaustive.

Le Conseil d'administration

Toutes préoccupations concernant le directeur de la conformité ou le directeur du service juridique, ainsi que toutes les préoccupations concernant la comptabilité, le contrôle interne des comptes ou les questions de vérifications, devraient être signalées au comité de vérification du Conseil d'administration. Les signalements au comité de vérification peuvent se faire par la ligne directe de Teladoc Health.

Les parties en question doivent aussi communiquer directement avec les administrateurs non membres de la direction par les coordonnées situées dans la circulaire d'information annuelle de l'Entreprise. Ces types de signalements peuvent aussi être effectués par la ligne directe de Teladoc Health et seront dirigés de manière appropriée vers votre gestionnaire, superviseur ou directeur.

Les Employés doivent toujours considérer leur gestionnaire, superviseur et directeur comme des ressources importantes en matière de conformité à ce Code de conduite professionnelle et d'éthique, des autres politiques de Teladoc Health et les lois et règlements. Si à tout moment vous avez des questions concernant les façons dont cela s'applique à votre travail, communiquez avec votre gestionnaire, superviseur ou directeur.

Cependant, les gestionnaires ne devraient pas essayer d'enquêter ou demander à d'autres personnes d'enquêter sur des questions éthiques ou une possible violation du Code. On s'attend à ce que les gestionnaires signalent de telles préoccupations par l'un des moyens détaillés ci-dessous et encouragent les Employés à faire de même. Les gestionnaires doivent s'assurer que les Employés ne soient pas assujettis à tout type de représailles pour le signalement d'une préoccupation en matière de conformité.



Politique sur la dénonciation et non représailles

Politique sur la dénonciation et non représailles

L'intention de Teladoc Health est d'adhérer à toutes les lois et à tous les règlements qui s'appliquent à l'organisation. La communication ouverte concernant les préoccupations de tous les Employés sans crainte de représailles, mesures disciplinaires, harcèlement ou riposte est essentielle à la mise en oeuvre réussie de ce Code et à l'adhésion de toutes les lois et de tous les règlements.

Teladoc Health adhère à une politique rigoureuse en matière de non-représailles. Nous ne tolérerons aucune forme de harcèlement, de représailles, de discrimination ou de mesures négatives contre les Employés qui :

- **Testifiquen o participen en procedimientos relacionados con violaciones de la ley**
- **Émettent de bonne foi un signalement ou une plainte en matière de violation présumée de ce Code, des lois applicables ou des politiques de Teladoc Health par l'Entreprise ou des Employés**
- **Fournissent des renseignements (ou causent le dévoilement de renseignements) ou aident lors d'une enquête**
- **Témoignent ou participent lors de procédures concernant des violations de la loi**

Tous les Employés qui signalent une violation seront traités avec dignité et respect. Les représailles contre quiconque signalant un problème, offrant des informations ou autrement aident lors d'une enquête de conformité seront traités comme ayant enfreint ce Code. Tous les Employés trouvés coupables de représailles contre d'autres Employés en violation de cette politique seront assujettis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Il est important de prendre note que cette politique ne protège pas les Employés contre les conséquences de signalement de rapports de mauvaise foi. Des mesures disciplinaires peuvent être prises contre les Employés qui :

- Soumettent un signalement ou une plainte contenant une déclaration, une allégation, un document ou un fait que la personne savait faux ou trompeur
- Utilisent une procédure de plainte à des fins autres que la résolution de bonne foi d'un signalement ou d'une plainte en violation du Code

Mesures disciplinaires

Ce Code sera strictement mis en application dans l'Entreprise entière et les violations seront gérées immédiatement, y compris la soumission de personnes à des mesures disciplinaires telles que le congédiement ou la suspension des bureaux. Les Employés qui manquent de se conformer à ce Code de conduite professionnelle ou de coopérer avec toute enquête en matière de conformité seront assujettis à des mesures disciplinaires. Les Employés qui dirigent, approuvent ou ferment les yeux sur des violations à ce Code, ou qui ont connaissance d'une violation et n'agissent pas immédiatement pour la signaler ou la corriger, seront assujettis à des mesures disciplinaires. Les mesures disciplinaires peuvent inclure le congédiement. Les violations à ce Code qui impliquent les comportements illégaux seront signalées aux autorités gouvernementales appropriées pour des procédures de mise à exécution.

Marc Adelson

Vice-président principal Directeur
des services juridiques Directeur de la conformité
203-707-1333



EN SAVOIR PLUS

TeladocHealth.com

À propos de Teladoc Health

Teladoc Health est le leader mondial des soins virtuels. Il permet à des millions de personnes de résoudre leurs besoins en matière de soins de santé en toute confiance. Ensemble avec nos clients et partenaires, nous modernisons continuellement l'expérience dans les soins de santé et les soins de santé de qualité supérieurs deviennent réalité pour plus de personnes et d'organisations autour du monde.

340354074 | 04172019

© 2019 Teladoc Health, Inc. Tous droits réservés.