



# Código de Ética e Conduta Empresarial

---

**FUNCIONÁRIOS DOS EUA E CANADÁ:  
VÁLIDO A PARTIR DE 01/06/2019**

**TODOS OS OUTROS FUNCIONÁRIOS:  
VÁLIDO A PARTIR DE 01/01/2020**

Este Código de Ética e Conduta Empresarial sobrepõe e substitui qualquer Código de Ética e Conduta Empresarial da Teladoc Health. Todos os Códigos de Ética e Conduta Empresarial anteriores estão revogados daqui em diante.



# Índice

## De Jason Gorevic

### **Introdução e Princípios Globais**

Introdução

Princípios Globais

Nós estamos em conformidade com leis, regras e regulamentos

Nós somos leais à Teladoc Health

Nos respeitamos mutuamente e valorizamos o sucesso em conjunto

Nós tratamos os terceiros de forma justa e mantemos nossas promessas

Nós defendemos o que é certo e denunciaremos violações de conformidade

### **Negociar com informações privilegiadas**

#### **Confidencialidade e privacidade**

Informações privadas

Propriedade intelectual

Informações confidenciais da concorrência

Privacidade do funcionário

Informações de saúde protegidas

#### **Conflitos de interesses**

Refeições de negócios e eventos

Presentes

Funcionários e empregados do governo

Trabalho clandestino/segundo emprego

Atividades da diretoria

Oportunidades corporativas

Investimentos e interesses financeiros

Denúncia de conflitos de interesses

### **Ambiente de trabalho: nos respeitamos mutuamente e valorizamos o sucesso em conjunto**

Diversidade

Assédio

Assédio sexual

Definição de assédio sexual

Reclamações de assédio, discriminação ou assédio sexual

Investigações de alegação de assédio, discriminação ou assédio sexual

Soluções para assédio, discriminação e assédio sexual

Relações pessoais

Prevenção da violência no ambiente de trabalho

Local de trabalho livre de drogas e álcool

Ambiente, saúde e segurança



## **Padrões e práticas de negócios**

- Compromisso com a concorrência justa
- Relatórios precisos e qualidade de divulgações públicas
- Proteção dos ativos da empresa
- Atividades e contribuições políticas
- Contribuições beneficentes
- Investigações e relações governamentais

## **Conformidade com Medicaid e Medicare**

- Detecção e prevenção de fraudes, desperdícios e abusos
- Leis de abuso, desperdício e fraude no Medicare
  - Lei de declarações falsas
  - Estatuto antissuborno
  - Lei de autorreferência médica (Lei Stark)
  - Estatuto de fraude criminal na assistência à saúde
- Controles de sanções

## **Anticorrupção/antissuborno**

- Antitruste
- Sem acordos paralelos

## **Isenções e emendas**

### **Conformidade com este código e denúncia de comportamento ilegal ou antiético**

- Suas responsabilidades
  - Entender e estar em conformidade com as leis e políticas da empresa que se aplicam ao seu trabalho
  - Perguntar e denunciar violações
  - Cooperar com investigações
- Formas de denunciar uma violação
  - Diretor de conformidade e/ou Departamento jurídico
  - Linha direta de ética da Teladoc Health
  - Conselho Diretivo

### **Política de delator e não retaliação**

- Política de delator e não retaliação
- Ação disciplinar



## De Jason Gorevic

A Teladoc Health teve um expressivo crescimento nos últimos anos. À medida que novas empresas se juntaram a nós e entramos em novos mercados em todo o mundo, nossos negócios se tornaram mais complexos. Aqui está, entretanto, algo que não muda: a reputação de integridade, profissionalismo e honestidade da Teladoc Health. O Código de Ética e Conduta Empresarial, que foi aprovado e endossado por nosso conselho diretivo, resume os padrões que devem orientar nossas ações de forma que sejam consistentes com todos os nossos valores essenciais, em particular:

Lideramos com integridade, responsabilidade e transparência  
Nos respeitamos mutuamente e valorizamos o sucesso em conjunto  
Defendemos o que é certo

Na Teladoc Health lutamos para promover uma cultura de honestidade e responsabilidade. Nosso compromisso com os mais altos níveis de conduta ética deve se refletir em todas as atividades empresariais da empresa incluindo, mas não se limitando a, relacionamentos com funcionários, clientes, fornecedores, concorrentes, governo e com o público, inclusive nossos acionistas. O Código é o nosso guia para conduzir os negócios em nome da Teladoc Health. Todos os nossos funcionários e diretores devem se conduzir de acordo com a linguagem e o espírito deste Código e procurar evitar até mesmo a aparência de um comportamento impróprio.

Nossas ações são as bases de nossa reputação e cumprir este Código e as leis aplicáveis é imperativo. Até mesmo ações bem-intencionadas que violam a lei ou este Código podem resultar em consequências negativas para a Empresa e para os indivíduos envolvidos. Consulte o Código regularmente e use-o para ajudar a tomar decisões durante momentos de incerteza e mudança organizacional. Ele deve orientar você em atividades do dia a dia e ajudá-lo a tomar decisões honestas e éticas, estar em conformidade com as leis aplicáveis, regras e regulamentos, além de ajudar a entender como relatar preocupações de conformidade que você possa ter.

É claro que os princípios estabelecidos neste Código são gerais por natureza e podem não cobrir todas as situações que possam surgir. Use seu bom senso e bom julgamento para aplicar estes princípios em situações não tratadas especificamente. E o mais importante: se você tiver qualquer dúvida ou preocupação sobre conformidade, certifique-se de que sua voz seja ouvida. Contate seu gerente ou Marc Adelson, nosso diretor de Conformidade, ou ligue para a Linha direta de ética, onde você encontrará mais informações presentes no Código.

Obrigado por tudo o que você faz para ajudar a Teladoc Health a cumprir sua missão de transformar a maneira pela qual as pessoas têm acesso à assistência médica no mundo todo.

**Jason Gorevic**  
diretor Executivo  
Teladoc Health



# Introdução e Princípios Globais

## Introdução

Este Código de Ética e Conduta Empresarial (“Código”) tem sido adotado pelo conselho diretivo da Teladoc Health, Inc. (juntamente com suas subsidiárias, a “Empresa”, ou “Teladoc”). Aplica-se a todos os indivíduos que trabalham para a, ou em nome da Teladoc Health, incluindo diretores, funcionários temporários, integrais ou de meio período; e funcionários terceirizados (“Funcionários”).

A Teladoc confia em cada um de seus funcionários para que ajam de forma que utilizem seu bom senso, altos padrões éticos e integridade em seus acordos de negócios em nome da empresa.

Espera-se que todos os funcionários leiam, entendam e estejam em conformidade com o Código. Gerentes têm um nível de responsabilidade ainda maior. Se você é um gerente, seus funcionários esperam que você lidere com integridade. Certifique-se de conhecer o Código e poder ajudar a tirar as dúvidas dos funcionários ou direcioná-los a alguém que possa auxiliá-los.

Nada neste Código de conduta cria um vínculo empregatício ou de alguma forma altera a contratação segundo a vontade do funcionário.

Funcionários que não estejam em conformidade com o Código ou não cooperem com qualquer investigação estão sujeitos à ação disciplinar, até e inclusive demissão do emprego.

## Princípios Globais

O Código é fundamentado nos seguintes princípios consistentes com nossos valores essenciais:

### **Estamos em conformidade com leis, regras e regulamentos**

Lideramos com integridade, responsabilidade e transparência e temos o compromisso de conduzir nossos assuntos empresariais com honestidade e em total conformidade com todas as leis, regras e regulamentos locais, aplicáveis em qualquer lugar que estejamos conduzindo negócios ao redor do mundo.

Nós não toleraremos a violação de qualquer lei local ou aplicável por nenhum funcionário. A Teladoc Health não tolerará nem a violação das políticas da Empresa nem o envolvimento em acordos antiéticos relacionados com os negócios da empresa.

### **Somos leais à Teladoc Health**

Todos os funcionários têm o dever fiduciário de agir segundo os melhores interesses da Teladoc Health e proteger seus ativos, incluindo suas informações confidenciais e segredos comerciais. Tomamos as medidas necessárias para evitar um conflito de interesses ou a aparência de um conflito de interesses. Não participamos, direta ou indiretamente, de nenhuma decisão ou ação da Teladoc Health da qual seríamos pessoalmente beneficiados.

### **Nos respeitamos mutuamente e valorizamos o sucesso em conjunto**

A Teladoc Health valoriza a contribuição de cada funcionário e se empenha para manter um ambiente profissional baseado em respeito e tolerância. A diversidade de nossos colegas traz a diversidade de ideias, um ambiente de trabalho mais inovador e melhores soluções para nossos clientes e membros. Nossas políticas são elaboradas para garantir que os funcionários sejam tratados, e tratem uns aos outros, de forma justa, com respeito e dignidade. Para manter este objetivo, uma conduta envolvendo discriminação ou assédio a terceiros não será tolerada.

### **Nós tratamos os terceiros de forma justa e mantemos nossas promessas**

Um serviço ao cliente de excelência é a prioridade máxima na Teladoc Health. Nos empenhamos para tornar agradável e gratificante cada experiência de clientes, consumidores, membros e fornecedores, tratando a todos com honestidade, respeito e dignidade.

### **Nós defendemos o que é certo e denunciaremos violações de conformidade**

Defendemos o que é certo. Se testemunhar ou tomar conhecimento de qualquer prática que levante dúvidas quanto à conformidade com nosso Código você deve denunciá-la.

A retaliação contra qualquer pessoa que denuncie de boa-fé uma possível violação da lei ou das políticas da Teladoc Health, ou que de alguma forma auxilie em uma investigação de conformidade, é uma violação do Código e não será tolerada.



# Negociar com informações privilegiadas

A Teladoc Health é uma empresa de capital aberto, o que significa que é ilegal usar informações da Empresa, não divulgadas para o público para negociar com ações ou fornecer uma “dica” a um familiar, amigo ou qualquer pessoa. Todas as informações não divulgadas para o público devem ser consideradas informações privilegiadas e nunca devem ser usadas para ganho pessoal. Você deverá se familiarizar e cumprir a Política de conformidade para negociação com informações privilegiadas. Cópias da mesma são distribuídas a todos os funcionários e diretores e estão disponíveis no departamento Jurídico. Você deve contatar o departamento Jurídico caso haja qualquer dúvida sobre a sua possibilidade de comprar ou vender ações.

## Confidencialidade e privacidade

No decorrer de seu trabalho para a Teladoc Health, você terá acesso a diferentes tipos de informações confidenciais. Você é responsável por usar e divulgar tais informações apenas conforme permitido por lei, compromissos contratuais e políticas da empresa.

### **Informações privadas**

Quando começou a trabalhar na Teladoc Health, você concordou em manter a confidencialidade das “informações privadas” da empresa. Informações privadas incluem todas as informações não públicas que são mantidas como confidenciais pela empresa e que possam ser úteis para os concorrentes e investidores ou que possam ser prejudiciais para a empresa, seus clientes ou seus fornecedores caso divulgadas para terceiros. Isso inclui, mas não se limita a: planos de negócios; pesquisas e novos planos de projetos; objetivos e estratégias; registros; base de dados; listas de clientes, funcionários e fornecedores; e qualquer informação financeira ou sobre preço não publicada que não esteja disponível ao público.

Os funcionários também devem manter como confidencial e não divulgar a terceiros quaisquer segredos comerciais da Empresa, conforme definido na Lei de segredos comerciais de 2016 e qualquer lei de segredos comerciais do estado aplicável.

Informações privadas e segredos comerciais gerados e reunidos em nossos negócios são um ativo valioso da empresa. Proteger estas informações representa um papel vital em nosso crescimento contínuo e capacidade de competir. O uso ou distribuição não autorizada de informações privadas viola a política da Empresa e pode ser ilegal. Tal uso ou distribuição pode resultar em consequências negativas para a empresa e para os indivíduos envolvidos, incluindo potenciais ações disciplinares e legais. Portanto, os funcionários devem manter todas as informações privadas em extrema segurança, a menos que a divulgação seja autorizada pela Empresa por escrito ou exigida por lei.

Sua obrigação de proteger as informações privadas e segredos comerciais da empresa continua mesmo depois de sua saída da empresa e você deve devolver todas as informações privadas que estão sob seu poder ao deixar a empresa e não manter nenhuma cópia.

Os funcionários também precisam manter a confidencialidade das informações privadas de outras empresas com as quais a Teladoc Health trabalha.

A Lei federal de defesa de segredos comerciais de 2016 fornece imunidade em certas circunstâncias para funcionários da empresa, terceiros e consultores para divulgações limitadas de segredos comerciais da empresa quando necessário, como parte de um litígio mantido em sigilo ou em confiança para uma agência do governo.

### **Propriedade intelectual**

Quando começou a trabalhar aqui, você também concordou em conceder à empresa a propriedade de qualquer coisa que você desenvolva ou produza, como documentos, procedimentos, pesquisas, tecnologias, códigos de programação e planos de marketing e negócios, durante o curso de seu trabalho para a Teladoc Health. Isto se chama “produto do trabalho” e é um exemplo de propriedade intelectual da Teladoc Health. A Teladoc Health retém todos os direitos a ideias, projetos, sistemas e processos que você desenvolva para a Empresa. A propriedade intelectual da Teladoc Health também inclui segredos comerciais, patentes, marcas registradas e direitos autorais.

Proteger a propriedade intelectual é diferente de proteger informações privadas. As informações privadas são protegidas ao não divulgá-las. A propriedade intelectual é protegida ao garantir que as marcas e símbolos apropriados sejam usados, por exemplo <sup>TM</sup> ou ®, e seguindo as diretrizes de marca da empresa. Além disso, você deve adotar medidas para ajudar a manter os direitos da Teladoc Health a sua propriedade intelectual, garantindo que qualquer consultor ou terceiro envolvido com um trabalho para a empresa assine acordos de não divulgação e cessão de produtos de trabalho.

A Teladoc Health também respeita a propriedade intelectual de terceiros. Por exemplo, você não pode fazer cópias não autorizadas de produtos ou relatórios de fornecedores.

Qualquer dúvida relacionada aos direitos de propriedade intelectual da Teladoc Health e seu papel na proteção de tais direitos deve ser direcionada ao departamento Jurídico.

### **Informações confidenciais da concorrência**

A Teladoc Health está engajada na concorrência livre e justa. Mesmo sendo uma forte concorrente em nosso mercado, não usaremos informações confidenciais de nossos concorrentes para ganhar uma vantagem injusta. Os funcionários têm uma obrigação com eles próprios e com a empresa de garantir que a coleta de informações competitivas seja ética e legal. Os funcionários estão proibidos de trazerem informações privadas e confidenciais de seus antigos empregadores quando começam a trabalhar na Teladoc Health. Os funcionários nunca devem coletar informações competitivas através de falsa declaração, roubo ou qualquer outra maneira na qual o acesso às informações privadas ilegais de concorrentes não seja autorizado. Se tiver dúvidas, procure a orientação do departamento Jurídico.



### **Privacidade do funcionário**

A Teladoc Health respeita a privacidade dos funcionários e trata suas informações pessoais (por exemplo, informações de contato da família, registros médicos, remuneração e dados de desempenho e números de previdência social) com extremo cuidado e de acordo com todas as leis aplicáveis. Arquivos pessoais são acessados apenas por funcionários autorizados e usados apenas para fins legítimos de negócios. As informações pessoais dos funcionários não serão divulgadas para organizações externas exceto se permitido por lei ou em conjunto com a administração de programas de benefícios da empresa.

### **Informações de saúde protegidas**

Pela natureza de nosso negócio, a Teladoc Health tem acesso a uma quantidade significativa de informações médicas sobre pessoas (que geralmente chamamos de “membros”) que usam os produtos e serviços da Teladoc Health, incluindo os funcionários da Teladoc Health. A privacidade dos registros médicos e de tratamento dos membros é protegida por lei em vários países (nos EUA, pela Lei de responsabilidade e portabilidade de seguro de saúde, ou “HIPAA”). Tal “informação de saúde protegida” (protected health information, PHI) pode ser usada ou divulgada apenas para fins relacionados ao fornecimento de serviços a nossos membros, clientes e conforme permitido por lei. Você é responsável por seguir as políticas da Teladoc Health para proteção da PHI em relação ao uso ou divulgação não autorizada e por denunciar prontamente qualquer divulgação não autorizada de PHI ou outra violação. Para mais informações, leia os procedimentos e políticas de privacidade da Teladoc Health.



# Conflitos de interesses

As transações comerciais da Teladoc Health devem ser o resultado de acordos com igualdade na concorrência. Imparciais, objetivas e livres de influências externas. Um conflito de interesses surge quando você ou um membro de sua família tem um interesse pessoal que interfere de alguma forma, ou mesmo aparenta interferir, com os interesses da Teladoc Health. Um conflito de interesses pode surgir quando um funcionário realiza uma ação ou tem um interesse que possa dificultar o desempenho de seu trabalho de forma objetiva e eficiente. Conflitos de interesses também podem surgir quando um funcionário (ou um membro de sua família) recebe benefícios pessoais impróprios como resultado da posição do funcionário dentro da empresa.

Os funcionários devem sempre agir conforme os melhores interesses da Teladoc Health e não podem usar sua posição para obter um benefício pessoal ou ajudar outros a obterem lucros. Os funcionários devem evitar situações que apresentem um potencial ou real conflito entre seus interesses e os interesses da Teladoc Health.

Algumas vezes, a existência ou não de um conflito de interesses não é clara. Apesar de nenhuma lista conseguir incluir qualquer situação possível na qual um conflito possa surgir, os exemplos a seguir são situações que devem receber uma atenção especial.

## **Refeições de negócios e Eventos**

Refeições de negócios e eventos são usados frequentemente para fortalecer relações de negócios e são um aspecto comum de uma relação de negócios hoje em dia.

Refeições de negócios e eventos (incluindo, mas não limitados a, bebidas, refeições, recreações e ingressos) têm um objetivo de negócios legítimo e específico. Refeições de negócios e eventos incluem a presença de um funcionário da Teladoc Health e de um funcionário da outra parte patrocinando a refeição ou o evento (por exemplo, um cliente). Os funcionários da Teladoc Health são autorizados a aceitar ofertas de refeições de negócios e eventos e podem oferecer o mesmo para terceiros.

Se ambas as partes não estiverem presentes durante a refeição ou evento, então é considerado um presente e deve estar em conformidade com as diretrizes de oferecer e aceitar presentes.

## **Presentes**

Um presente é qualquer item de valor dado a um funcionário da Teladoc Health por um terceiro (por exemplo, um cliente) ou para um terceiro por parte de um funcionário da Teladoc Health, por exemplo descontos pessoais ou até mesmo ingressos. Presentes podem ser uma parte comum das relações de negócios.

**Primeiro e principalmente, um presente nunca pode ser aceito ou oferecido se o objetivo do presente for influenciar o destinatário ou se puder ser percebido como uma tentativa de influenciar.**

Além disso, independentemente do valor, presentes nunca podem ser aceitos ou dados nas seguintes situações:

- Se o presente for em dinheiro vivo
- Se a Teladoc Health e o terceiro estiverem em ativas negociações de negócios/contratos
- Se o presente for para ou de um concorrente
- Se o presente for extravagante por natureza ou não for consistente com as práticas empresariais habituais
- Se o presente puder ser interpretado como suborno, propina ou recompensa
- Se o presente violar qualquer lei ou regulamento
- Se o aceite ou a oferta do presente causar constrangimento para a Teladoc Health caso se torne público

Lembre-se, aceitar ou ofertar presentes de um valor mais do que modesto ou receber descontos pessoais ou outros benefícios como resultado de sua posição na empresa, de um cliente ou fornecedor, provavelmente será percebido como tentativa de influenciar, o que é proibido.

Qualquer funcionário que queira oferecer ou receber um presente de um terceiro deve obter aprovação prévia do diretor de Conformidade.

### **Funcionários do governo e Servidores públicos**

Leis específicas de aplicam a interações com funcionários do governo e servidores públicos. A Teladoc Health se proíbe de oferecer ou aceitar qualquer coisa de valor de funcionários do governo ou servidores públicos, incluindo comidas e bebidas.

### **Trabalho clandestino/emprego secundário**

Se você deseja ter um segundo emprego ou realizar serviços para outra empresa, seu trabalho não deve interferir ou conflitar com suas responsabilidades na Teladoc Health e não pode criar um conflito de interesses, por exemplo, com um concorrente, cliente ou fornecedor (ou qualquer empresa que busque ser uma concorrente, cliente ou fornecedora da Teladoc Health).

Se tem interesse em procurar um segundo emprego, você deve obter aprovação prévia de seu gerente e seu parceiro de negócios de RH.

Qualquer potencial segundo emprego com um parceiro, concorrente, cliente ou fornecedor da Teladoc Health (ou qualquer empresa que busque ser uma parceira, concorrente, cliente ou fornecedora da Teladoc Health) deve ser relatado ao diretor de Conformidade.

### **Atividades da diretoria**

A Teladoc Health apoia o desenvolvimento profissional de nossos funcionários e incentiva a participação nos conselhos diretivos. Entretanto, tal participação não pode conflitar ou de alguma maneira aparente beneficiar os interesses da Teladoc Health.

Os funcionários devem divulgar ao diretor de Conformidade qualquer participação em conselhos diretivos de qualquer parceiro, concorrente, cliente ou fornecedor da Teladoc Health.

### **Oportunidades corporativas**

Os funcionários não podem receber, ou direcionar a um terceiro, uma oportunidade de negócio desenvolvida através do uso de propriedade corporativa, informações, relações ou como resultado de sua posição na empresa. Você não pode usar propriedades, informações ou posição corporativa para ganho pessoal ou para concorrer com a Teladoc Health, como se envolver na mesma linha de negócios da Teladoc Health ou concorrer com a empresa na compra ou venda de propriedade, serviços ou outros interesses.

### **Interesses financeiros e de investimentos**

Os funcionários podem comprar ações ou ter investimentos de outras empresas, incluindo empresas que concorrem, fazem negócio ou estão para fazer negócio com a Teladoc Health. Entretanto, se um funcionário tem uma participação substancial em um concorrente, parceiro ou fornecedor da Teladoc Health, pode haver um conflito de interesses.

Os seguintes tipos de investimento geralmente não geram conflitos de interesses, já que não causam um verdadeiro ou aparente conflito de interesses:

- Propriedade de menos de 1% de ações de uma empresa
- Investimento em um fundo mútuo ou outra conta de investimento em carteira

Além disso, estes tipos de atividades e interesses financeiros são proibidos:

- Ter uma participação em uma transação envolvendo a empresa, um cliente ou fornecedor de uma forma que não seja como um funcionário (não incluindo investimentos de rotina em empresas de capital aberto)
- Receber um empréstimo ou garantia de uma obrigação como resultado de sua posição na empresa
- Direcionar negócios para um fornecedor de propriedade ou administrado por um parente ou amigo, ou que emprega um parente ou amigo

Os funcionários devem divulgar ao diretor de Conformidade qualquer transação material que razoavelmente possa gerar um conflito incluindo, mas não se limitando a, investimentos de mais de 1% na propriedade de uma empresa que concorra, faça negócios ou esteja para fazer negócios com a Teladoc Health.

### **Denunciando conflitos de interesses**

Após o recebimento de qualquer denúncia de possíveis conflitos de interesses como exigido sob esta seção, o diretor de Conformidade determinará se há um conflito e, se houver, se o conflito pode ser eliminado ou mitigado e comunicará a decisão ao funcionário. O diretor de Conformidade notificará o Comitê de governança corporativa e de indicação sobre todas as denúncias.

Conflitos de interesses e potenciais conflitos de interesses envolvendo o diretor de Conformidade, diretor Jurídico ou qualquer diretor deve ser analisado pelo Comitê de governança corporativa e de indicação.



# Ambiente de trabalho:

## Nos respeitamos mutuamente e valorizamos o sucesso em conjunto

Atrair e reter funcionários dedicados e talentosos é fundamental para o crescimento e sucesso da Teladoc Health. Nosso sucesso contínuo exige que tratemos uns aos outros, nossos clientes, membros e parceiros com respeito e honestidade, de uma forma que incorpore os valores da empresa e proteja nossa reputação dentro da comunidade.

### **Diversidade**

A Teladoc Health valoriza a contribuição de cada funcionário e se empenha para manter um ambiente profissional baseado em respeito e tolerância. A diversidade de nossos colegas traz a diversidade de ideias, um ambiente de trabalho mais inovador e melhores soluções para nossos clientes e membros. Nos empenhamos para manter um ambiente profissional e seguro, que seja baseado no respeito e tolerância e que seja livre de todas as formas de assédio e discriminação.

### **Assédio**

Não toleraremos qualquer forma de discriminação ou assédio relacionado à idade, descendência, cor, credo (incluindo vestimentas religiosas e práticas de cuidados pessoais), deficiência, estado civil, condição médica, informação genética, status militar e de veterano de guerra, país de origem (incluindo restrições de uso de linguagem), raça, sexo (incluindo gravidez, parto, amamentação e condições médicas relacionadas à gravidez, parto ou amamentação), gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual e qualquer outra característica protegida pelas leis aplicáveis (coletivamente “Status Protegido”).

Esta política de tolerância zero se aplica às ações de todos os funcionários, terceiros e consultores para com outro colega, convidado, cliente etc.

O assédio é uma conduta verbal, física ou visual que denigre ou demonstre hostilidade ou aversão para com um indivíduo por causa de um status protegido, e que:

1. Crie um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo
2. Interfira de forma não razoável no desempenho de trabalho de um funcionário
3. De alguma forma afete negativamente oportunidades de emprego de um funcionário

Exemplos de conduta inaceitável incluem, mas não se limitam a:

- Apelidos, insultos, piadas ou estereótipo negativo
- Destacar ou condescender com termos que se relacionam com o status protegido de um indivíduo
- Perguntas ou observações sobre práticas ou preferências sexuais ou românticas de uma pessoa
- Material escrito ou desenho que denigra ou mostre hostilidade ou aversão para com um indivíduo ou grupo por causa de uma status protegido que seja colocado em paredes, quadro de avisos ou em qualquer outro lugar dentro das instalações da Teladoc Health, ou circulando no ambiente de trabalho em papel ou sob forma digital
- Conduta física agressiva ou não desejada, como bloquear um movimento normal, contato físico ou encarar o corpo de uma pessoa

## Ambiente de trabalho:

- Comportamento de bullying, incluindo ameaças, intimidação, coerção, ridicularização, insultos, depreciação etc.
- Espalhar rumores maliciosos, cruéis ou falsos
- Sabotar ou abalar o desempenho profissional de uma pessoa
- Qualquer outro comportamento que crie um ambiente de trabalho onde um funcionário se sinta ameaçado, humilhado ou intimidado

### **Assédio sexual**

A Teladoc Health não tolera assédio sexual e leva as acusações muito a sério. Nós responderemos prontamente às reclamações de assédio sexual e quando for determinado que tal conduta inapropriada tenha ocorrido, agiremos imediatamente para eliminar a conduta e aplicar ações corretivas quando necessário, até e incluindo a demissão.

Este Código apresenta um panorama sobre a Política de assédio sexual e prevenção da Teladoc Health. Para informações mais detalhadas sobre a definição de assédio sexual, procedimentos para reclamação e investigação, bem como soluções, consulte a Política de assédio sexual e prevenção da Teladoc Health.

### **Definição de assédio sexual**

O assédio sexual é definido como avanços sexuais, pedidos de favores sexuais e conduta verbal ou física de natureza sexual quando:

- (a) A concordância ou rejeição de tais avanços, pedidos ou conduta, de forma implícita ou explícita, representar um termo ou condição de emprego ou for usada como base para decisões dentro do emprego, como avaliações favoráveis, aumentos de salário, promoções, aumento de benefícios ou continuação de emprego, independentemente se o assédio ocorrer com as ameaças para alterar os termos e condições de emprego do subordinado.
- (b) Tais avanços, pedidos ou conduta têm o objetivo ou efeito de interferir de forma não razoável no desempenho de trabalho de um indivíduo, criando um ambiente de trabalho intimidador, hostil, humilhante ou sexualmente ofensivo.

Outra conduta sexualmente direcionada, intencional ou não, que não seja bem-vinda e tenha o efeito de criar ambiente de trabalho intimidador, hostil, humilhante ou ofensivo para o funcionário também pode constituir assédio sexual.

Já que não é possível listar todas as circunstâncias que podem constituir assédio sexual, os exemplos de conduta a seguir, se não forem bem-vindos, dependendo das circunstâncias, gravidade e profundidade, podem constituir assédio sexual:

## Ambiente de trabalho:

- Propostas ou avanços sexuais que não sejam bem-vindos, envolvendo contato físico ou não
- Oferecer benefícios no emprego em troca de favores sexuais
- Adotar ou ameaçar represálias depois de uma resposta negativa para avanços sexuais
- Conduta física que inclua contato, agressão ou ainda impedir ou bloquear movimentos
- Mostrar desenhos, figuras ou objetos sexualmente sugestivos
- Enviar ou circular, de forma impressa ou digital, literatura ou comunicados (artigos, revistas ou e-mails) de natureza sexual
- Perguntar sobre experiências sexuais de alguém

### **Reclamações de assédio, discriminação ou assédio sexual**

Se acredita que você foi submetido(a), presenciou ou de alguma forma tomou conhecimento de um assédio ilegal, discriminação ou assédio sexual por alguém, você pode apresentar uma reclamação para seu supervisor imediato ou para os Recursos Humanos. Não suponha que a Teladoc Health esteja consciente da situação.

Se não se sentir confortável denunciando o incidente para seu supervisor imediato ou para os Recursos Humanos, então você pode fazer uma denúncia para o departamento Jurídico, ligar gratuitamente para a linha direta de ética da Teladoc Health pelo número 1-844-681-1241 ou acessar o site [TeladocHealth.ethicspoint.com](https://www.teladoc.com/ethicspoint). A linha direta está disponível 24h por dia, sete dias por semana. Uma reclamação deve incluir a natureza específica do incidente e a data e o lugar onde tal assédio aconteceu, bem como o nome dos indivíduos envolvidos. As reclamações podem ser feitas verbalmente ou por escrito.

Todos os funcionários devem ter conhecimento de que, como indicado em outra parte do Código, a retaliação contra um indivíduo que fez uma reclamação sobre assédio sexual e a retaliação contra indivíduos por cooperarem com uma investigação sobre uma reclamação de assédio sexual, é ilegal e não será tolerada pela Teladoc Health.

### **Investigações sobre alegações de assédio, discriminação ou assédio sexual**

Devido à séria natureza das alegações de assédio e discriminação, apenas os Recursos Humanos e/ou outro indivíduo designado pela alta administração estão autorizados a conduzir investigações relacionadas a assédio e discriminação.

Quando recebemos uma reclamação, nós investigamos prontamente e com cuidado a alegação de uma forma rápida e justa. A investigação será conduzida de tal forma que mantenha a confidencialidade na medida do praticável sob as circunstâncias; entretanto, não é garantida a completa confidencialidade ou anonimato de nenhum funcionário durante a investigação. Se for determinado que uma conduta indevida ocorreu, agiremos prontamente para eliminar a conduta ofensiva e onde for apropriado também aplicaremos ações disciplinares até e inclusive a demissão.

Ambiente de trabalho:

### **Soluções para assédio, discriminação e assédio sexual**

Além do que foi citado acima, se acreditar que foi submetido(a) a assédio sexual, você pode apresentar uma reclamação formal para diversos órgãos do governo, através dos quais soluções legais estão disponíveis. Você pode encontrar os nomes e informações de contato destas agências na Política de assédio sexual e prevenção da Teladoc Health. Usar o processo de reclamação da Teladoc Health não proíbe você de também apresentar uma reclamação nestes órgãos.

### **Relações pessoais**

A Teladoc se empenha para fornecer um ambiente de trabalho amigável, respeitoso e produtivo e evita qualquer conflito de interesses aparente ou real derivado de relações pessoais românticas no local de trabalho. Isto se aplica a relações românticas independentemente da orientação sexual do funcionário envolvido e se aplica igualmente a relações do mesmo sexo ou do sexo oposto.

Um funcionário que esteja envolvido em uma relação pessoal romântica com outro funcionário não pode ocupar uma posição onde haja autoridade, poder ou controle sobre o outro indivíduo da relação.

Autoridade, poder ou controle existe:

1. Em relações de supervisão direta, e/ou
2. Em relações nas quais um funcionário tem a capacidade direta ou indireta de influenciar o outro em relação a remuneração, benefícios, condições de trabalho, avaliação de desempenho, tarefas diárias etc.

Relações pessoais românticas entre dois funcionários onde exista autoridade, poder ou controle devem ser reportadas aos Recursos Humanos. O funcionário na posição de autoridade, poder ou controle deve ser o responsável por relatar o relacionamento. Deixar de relatar sujeita tal funcionário à ação disciplinar até e inclusive demissão. Uma vez notificado, os Recursos Humanos trabalharão em conjunto com todas as partes envolvidas para criar acordos alternativos aceitáveis para evitar uma violação desta política.

Relações pessoais românticas que não envolvem autoridade, poder ou controle não necessitam ser reportadas. Nós esperamos, entretanto, que todos os funcionários permaneçam sensíveis a potenciais conflitos de interesses que possam surgir a partir de relações românticas entre funcionários. Os funcionários nestas relações devem exercer bom julgamento sobre se devem participar de decisões relacionadas ao trabalho ou ao emprego em relação a outros com os quais têm uma relação pessoal romântica. Se por alguma razão as circunstâncias exigirem sua participação, esperamos que os funcionários divulguem a relação para outros envolvidos na tomada de decisão e processos de aprovação.

Membros da família que moram juntos e/ou parentes não podem ser empregados em posições abaixo do mesmo gerente e/ou onde um tem responsabilidade gerencial sobre o outro ou toma decisões de trabalho pertinentes ao outro.



## Ambiente de trabalho:

Esta proibição se estende a casos que:

- Exigem que um membro da família morando junto e/ou parente avalie ou processe o trabalho do outro
- Deem a um parente ou membro da família morando junto a oportunidade de avaliar ou recomendar níveis salariais ou aumento para o outro
- Coloquem os parentes ou membros da família morando junto em contato frequente entre si
- Permitam que um parente ocupe uma posição que tenha acesso especial a informações confidenciais onde a comunicação de tais informações para o outro pode se mostrar prejudicial aos melhores interesses da Teladoc Health (por exemplo, funcionários que trabalham no departamento jurídico ou de Recursos Humanos)

Antes de contratar, a aprovação pelos Recursos Humanos é exigida sempre que qualquer parente ou coabitante seja considerado para o emprego.

### **Prevenção de violência do local de trabalho**

A Teladoc Health está comprometida com a prevenção da violência no local de trabalho e com a manutenção de um ambiente de trabalho seguro. Ameaças ou atos de violência contra colegas, clientes, fornecedores ou convidados não serão tolerados. Armamentos, incluindo armas, são proibidos na propriedade da empresa em todas as situações. Temos uma política de tolerância zero em relação à violência no local de trabalho.

Todas as ameaças de violência ou violências reais, diretas ou indiretas, potenciais situações perigosas ou descobertas de armamentos ou dispositivos perigosos no local de trabalho (ou qualquer lugar nas instalações da empresa incluindo estacionamento e veículos pessoais), devem ser denunciadas imediatamente a um gerente, segurança e/ou Recursos Humanos. Isto inclui ameaças por funcionários bem como ameaças por parte de clientes, fornecedores e visitantes. Ao denunciar uma ameaça de violência, você deve ser o mais específico e detalhado possível.

A Teladoc Health investigará pronta e profundamente todas as denúncias de ameaças de violência reais ou aparentes e qualquer outra atividade suspeita. A identidade do indivíduo que fez a denúncia será protegida na medida do possível. Para manter um local de trabalho seguro e a integridade da investigação, a Teladoc Health pode suspender os funcionários, com ou sem remuneração, durante a investigação pendente.

A Teladoc Health incentiva os funcionários a trazer suas disputas e diferenças com outros funcionários à atenção de seus gerentes ou Recursos Humanos antes que a situação se transforme em uma potencial violência.

Ambiente de trabalho:

### **Local de trabalho livre de drogas e álcool**

A Teladoc Health tem a responsabilidade para com seus funcionários, visitantes de negócios e clientes de fornecer um ambiente de trabalho seguro e eficiente. O uso ilegal de drogas e álcool pode ameaçar seriamente a segurança e enfraquecer nosso compromisso com a qualidade e excelência operacional.

É estritamente proibido trabalhar sob influência de drogas ilegais (o que inclui medicamentos prescritos usados de forma ilícita) ou comprar, vender ou distribuir drogas ilegais no local de trabalho ou em eventos patrocinados pela empresa. Não é permitido nos escritórios da Teladoc Health fumar ou usar qualquer espécie de tabaco ou produtos de nicotina de qualquer tipo (incluindo vapes ou cigarros eletrônicos).

O consumo de álcool por funcionários que tenham no mínimo 21 anos de idade é permitido em nossos escritórios sob certas circunstâncias e em eventos patrocinados pela empresa. Em tais situações, o consumo deve ser moderado para que não prejudique a reputação da empresa ou exponha a empresa à responsabilização legais envolvendo a segurança dos funcionários ou de outras pessoas. O consumo de álcool não pode levar a um desempenho deficiente, comportamento inapropriado, ameaça da segurança de qualquer indivíduo ou a violação de qualquer lei aplicável. Depois de consumir álcool em qualquer uma dessas situações, os funcionários não podem dirigir ou de alguma forma se envolver em atividades perigosas caso o álcool consumido prejudique sua capacidade de desempenhar tais atividades com segurança.

Os funcionários que dirigem e viajam como parte de seu trabalho regular precisam manter um registro de direção aceitável e uma licença de motorista válida. Os funcionários devem informar aos Recursos Humanos sobre uma condenação por dirigir sob influência de álcool se o desempenho do seu trabalho exigir a condução de veículos. A empresa se reserva o direito de realizar testes em qualquer funcionário para inalantes ou drogas ilegais, álcool ou substâncias controladas, de acordo com a lei local e estadual aplicáveis.

### **Meio ambiente, saúde e segurança**

A empresa está comprometida em conduzir seus negócios em conformidade com todas os regulamentos e leis de saúde e segurança ambiental e no local de trabalho. A Teladoc Health se empenha para evitar um impacto adverso ou prejuízo ao meio-ambiente e as comunidades nas quais realiza seus negócios. Alcançar este objetivo é responsabilidade de todos os funcionários.



## Padrões e práticas de negócios

É política da Teladoc Health que cada funcionário aja utilizando bom senso, altos padrões éticos e com honestidade em seus acordos de negócios em nome da empresa.

### **Compromisso com a concorrência justa**

Nos empenhamos para superar nossa concorrência de forma justa e honesta. Procuramos obter vantagens sobre nossos concorrentes através de desempenho superior de nossos serviços e não através de práticas de negócios ilegais ou antiéticas.

É esperado que você negocie de forma justa com nossos clientes, fornecedores, funcionários e qualquer pessoa com a qual tenha contato ao executar seu trabalho. É uma violação da lei e das políticas da Teladoc Health se envolver em práticas enganosas, injustas ou antiéticas e fazer falsa declaração em relação a atividades de vendas.

Nenhum diretor ou funcionário pode tirar vantagem de quem quer que seja através de manipulação, ocultação, mau uso de informação privilegiada, falsa declaração de fatos materiais ou qualquer prática de negociação injusta. Nenhum diretor ou funcionário pode conspirar ou entrar em conluio de nenhuma forma com os concorrentes da Teladoc Health.

### **Qualidade e comunicação precisas de divulgações públicas**

A empresa tem a responsabilidade de fornecer informações completas e precisas em nossas divulgações públicas, em todos os contextos materiais, sobre a condição financeira e resultados operacionais da empresa. Nossas comunicações e documentos apresentados ou enviados à Comissão de câmbio e valores e nossas outras comunicações públicas devem incluir divulgações completas, justas, precisas, compreensíveis e em tempo hábil.

Os registros da Teladoc Health devem atender os mais altos padrões de precisão e integridade. Você deve fazer uma divulgação completa e transparente e cooperar totalmente com contadores em conexão com qualquer auditoria ou avaliação do balanço financeiro da Teladoc Health.

A Teladoc Health confia em você para informar caso sinta que está sendo pressionado para preparar, alterar, ocultar ou destruir documentos, o que viola a política da empresa. Além disso, você deve denunciar ao departamento Jurídico se tiver motivos para acreditar que qualquer um de nossos livros e registros estejam sendo mantidos de forma incompleta ou imprecisa, ou se você tiver motivos para acreditar que alguém efetuou uma declaração enganosa, incompleta ou falsa em conexão com uma investigação, auditoria, avaliação ou apresentação a uma agência do governo ou órgão regulador.

### **Proteção dos ativos da empresa**

Todos os funcionários da Teladoc Health precisam usar os ativos da empresa com cuidado e apenas para fins corporativos legítimos. A única finalidade dos equipamentos, veículos e materiais da empresa é a realização de nossos negócios. Negligência, desperdício ou roubo de ativos da empresa prejudica os interesses dos acionistas e deve ser denunciado.

Perda, roubo e mal-uso dos ativos da empresa afetam diretamente nossa lucratividade. Qualquer suspeita de perda, mal-uso ou roubo deve ser denunciada ao departamento Jurídico.

### **Atividades e contribuições políticas**

Qualquer contribuição política efetuada por ou em nome da Empresa e qualquer solicitação de contribuições políticas de qualquer tipo devem ser legais e em conformidade com as políticas da Empresa. A política da empresa se aplica apenas ao uso de ativo da empresa e não tem a intenção de desencorajar ou evitar que funcionários façam contribuições políticas ou se envolvam em atividades políticas em seu próprio nome.

A Teladoc Health incentiva todos os funcionários a votarem e serem membros ativos dos processos políticos. Nos Estados Unidos, as leis não permitem o uso de qualquer fundo ou recurso corporativo para eleições federais. Muitos estados também têm restrições em relação ao uso de fundos corporativos para eleições estaduais. Leis similares existem também em outros países. Para isso, a Teladoc Health tem as seguintes políticas:

- Os fundos da Teladoc Health não podem ser doados a nenhum partido, candidato ou campanha política onde fundos corporativos sejam proibidos
- Propriedades ou tempo de trabalho da Teladoc Health não podem ser usados para apoiar nenhum partido, candidato ou campanha política onde o uso de recursos corporativos seja proibido
- Os funcionários não podem ser reembolsados direta ou indiretamente pela empresa por contribuições ou atividades políticas pessoais

### **Contribuições beneficentes**

A Teladoc Health participa de vários empreendimentos beneficentes com contribuições em dinheiro e doações de nossos recursos. Quando a Teladoc Health escolhe participar de um projeto comunitário e utiliza o tempo do funcionário e os recursos da empresa, nós comunicamos aos funcionários antecipadamente que o trabalho é um projeto patrocinado pela empresa.

Não deixe de separar suas atividades comunitárias pessoais de seu trabalho na Teladoc Health. Busque atividades comunitárias em seu tempo fora da empresa, com seus próprios recursos e como um cidadão privado individual e não como um representante da Teladoc Health. Você nunca deve representar ou declarar representar a Teladoc Health em público a menos que especificamente solicitado pela gerência.

### **Investigações e relações governamentais**

A Teladoc Health valoriza suas excelentes relações com os governos federais, estaduais, locais e estrangeiros. A Teladoc Health está comprometida em ser uma “boa cidadã corporativa” e tem orgulho de seus registros de serviços à comunidade. A Teladoc Health trabalha de forma justa e honesta com autoridades locais e está em conformidade com processos e solicitações governamentais válidos.

Um representante do governo pode querer entrevistar você sobre as atividades de negócios da Teladoc Health ou sobre seu trabalho na empresa. Em tal evento, você e a Teladoc Health têm o direito de serem representados por um advogado. Se for contatado por um agente ou representante do governo com um pedido de informações, você deve contatar o departamento Jurídico.

Os funcionários devem ser verdadeiros e diretos em suas negociações com o governo e não podem direcionar ou incentivar outro funcionário ou qualquer pessoa a fornecer informações falsas ou enganosas a qualquer agente ou representante do governo. Os funcionários não devem direcionar ou incentivar qualquer pessoa a destruir registros pertinentes à investigação.

A Teladoc Health espera que todos os funcionários cooperem completamente com o departamento Jurídico em conexão com qualquer processo ou auditoria/investigação do governo. Se o departamento Jurídico enviar uma retenção de documento ou um aviso de espera (“Hold Notice”) associada a qualquer processo ou investigação do governo, todos os funcionários precisam agir em conformidade com o Hold Notice e devem auxiliar na coleta dos documentos aplicáveis necessários para qualquer procedimento legal. Os funcionários têm a obrigação de reter e não destruir ou deletar informações sujeitas ao Hold Notice (isto inclui cópia em disco e documentos eletrônicos).

Nada neste Código deve ser interpretado para limitar o direito dos funcionários da Teladoc Health de (1) responder com precisão e completude a qualquer pergunta, consulta ou solicitação de informação quando exigido pelo processo legal; (2) divulgar informações a qualquer agência do governo com responsabilidades regulatórias ou de supervisão para empresas como a Teladoc Health; ou (3) participar de qualquer procedimento antes de um encarregado administrativo da agência impor leis de trabalho e/ou emprego, como por ex., a Comissão de oportunidades de emprego igualitárias.



## Conformidade com Medicaid e Medicare

Enquanto trabalha com planos de saúde nos Estados Unidos para fornecer nossos serviços para os membros Medicare e/ou Medicaid, a Teladoc Health está em conformidade com regulamentos e regras aplicáveis da Medicare e Medicaid. O mais importante para você é estar atento à detecção e prevenção de fraudes, desperdícios e uso indevido.

### **Detecção e prevenção de fraude, desperdício e abuso**

Todos os anos milhões de dólares são gastos de forma imprópria por conta de fraude, desperdício e uso indevido em programas federais de assistência médica como o Medicare. O governo dos EUA leva muito a sério que seja garantido que todos os participantes do programa Medicare (fornecedores, planos de saúde, farmácias, membros e vendedores) estejam fazendo a sua parte para detectar e prevenir fraudes, desperdício e uso indevido. Uma vez que fornecemos nossos serviços para os membros do Medicare, isto inclui a Teladoc Health.

Fraude significa enviar intencionalmente uma informação falsa visando ganhar dinheiro ou um benefício. Exemplos incluem:

- Conscientemente faturar o Medicare ou Medicaid por serviços que não foram fornecidos
- Conscientemente alterar uma declaração para receber um pagamento mais alto do Medicare ou Medicaid
- Um membro permitir que outro indivíduo use o cartão de identidade do Medicare

Desperdício e mau uso são atos que resultam, direta ou indiretamente, em custos desnecessários para os programas Medicare e/ou Medicaid. Exemplos incluem:

- Codificar formulários de declaração incorretamente
- Cobrar muito por serviços ou fornecimento de materiais
- Faturar por serviços que não foram necessários sob o ponto de vista médico

A maior diferença entre estes termos é que a fraude exige a intenção de fazer uma falsa declaração. No desperdício e mau uso, não há a intenção de enviar uma informação falsa. A Teladoc Health deve ter certeza de que as declarações que envia aos planos de saúde são precisas, foram se referem a serviços fornecidos e foram realizadas para o membro indicado no pedido.

Se você suspeitar que algum tipo de fraude, desperdício ou mau uso possa estar ocorrendo, denuncie ao diretor de Conformidade imediatamente. A diretoria de conformidade investigará a situação e fará então uma denúncia caso necessário.

### **Leis de mau uso, desperdício e fraude no Medicare**

Há várias leis que o governo federal usa para tratar de fraude, desperdício e mau uso nos programas federais de assistência médica, incluindo:

**Lei da declaração falsa:** impõe responsabilização civil sobre qualquer pessoa que conscientemente envie uma declaração falsa ou fraudulenta ao governo federal. Penalidades civis por violar a Lei da declaração falsa podem incluir multas de até três vezes o valor dos danos sofridos pelo governo como resultado das declarações falsas.

**Estatuto antissuborno:** interpreta como ofensa criminal oferecer, pagar ou receber, conscientemente e intencionalmente, pagamentos em troca de encaminhamento de itens ou serviços reembolsáveis por um programa federal de assistência médica.

**Lei de autorreferência médica (Lei Stark):** geralmente proíbe um médico de fazer um encaminhamento para certos serviços de saúde para uma entidade da qual o médico (ou um membro imediato de sua família) tenha uma propriedade/investimento ou com a qual ele tenha um acordo de remuneração.

**Estatuto de fraude criminal na assistência médica:** proíbe a execução consciente, ou tentativa de execução, de um esquema para defraudar qualquer programa de benefício de assistência médica durante o fornecimento ou pagamento de itens, serviços ou benefícios de assistência médica. As penalidades por violar o estatuto de fraude criminal na assistência médica podem incluir multas, penas de prisão ou ambos.

### Controles de sanções

Uma das penalidades por violar qualquer uma das leis listadas acima é não poder mais participar de programas federais de assistência médica. Isto significa que por um período determinado, o Medicare, Medicaid e outros programas federais de assistência médica não pagarão por serviços prestados ou por serviços oferecidos pela parte excluída.

Pelo fato de a Teladoc Health fornecer serviços para os membros do Medicare e Medicaid, nós precisamos verificar todos os funcionários, médicos, especialistas e terceirizados nas listas de partes excluídas do Medicare e Medicaid antes da contratação e depois mensalmente, para garantir que não tenham sido excluídos de trabalhar no Medicare ou no Medicaid.



## Anticorrupção/antissuborno

Como uma empresa global, a Teladoc Health deve ser cuidadosa e evitar qualquer relação comercial que possa ser percebida como corrupta ou ilegal. Todos os funcionários devem sempre negociar de forma justa com clientes, fornecedores, concorrentes, público e com eles mesmos em todos os momentos, de acordo com as práticas éticas nos negócios. Ninguém pode levar uma vantagem injusta sobre ninguém, através de manipulação, ocultação, mau uso de informação privilegiada, falsa declaração de fatos materiais ou qualquer outra prática de negociação injusta.

Há várias leis em todo o mundo que proíbem oferecer ou aceitar um suborno, incluindo a Lei contra práticas de corrupção no exterior (EUA) e a Lei contra suborno do Reino Unido. Em conformidade com essas leis, os funcionários estão proibidos de oferecer ou aceitar presentes caros, propinas, subornos ou qualquer outro tipo de pagamento com o objetivo de obter ou reter negócios ou obter qualquer outra ação favorável. Esperamos que todos os funcionários, agentes ou quaisquer terceiros agindo em nosso nome se recusem a efetuar ou aceitar pagamentos questionáveis e denunciem qualquer atividade que pareça questionável.

Qualquer funcionário envolvido em pagamentos questionáveis, bem como a empresa, estará sujeito a ações disciplinares bem como possível responsabilização civil ou criminal pela violação desta política. Ignorar tais atividades e não denunciá-las ao diretor de Conformidade também é uma violação deste Código de conduta e, em alguns casos, da própria lei. Qualquer conhecimento de propina, suborno ou pagamentos questionáveis deve ser denunciado ao diretor de Conformidade imediatamente.

Nos casos em que a pertinência de um pagamento não for clara, a questão deve ser analisada e aprovada previamente pelo departamento Jurídico da Teladoc Health. A situação a seguir pode indicar possíveis violações das leis antissuborno, que deve ser denunciado imediatamente:

- Uma solicitação para que uma comissão seja paga em dinheiro vivo, em outro nome ou para um endereço em outro país
- Grandes gastos sem explicação em um relatório de despesas de viagem e entretenimento
- Um agente pedir uma comissão mais alta do que a normal para uma transação
- Qualquer agente ou vendedor dizendo estar trabalhando com um funcionário do governo para direcionar o contrato à nossa empresa



### **Antitruste**

Acreditamos na concorrência aberta e justa. Além disso, a maioria dos países nos quais operamos possui leis proibindo comportamentos comerciais injustos ou coniventes que restrinjam a livre concorrência. As leis antitruste proíbem acordos entre concorrentes em questões como preços, termos de venda aos clientes e alocação de mercados e clientes. As leis antitruste podem ser muito complexas e o não cumprimento dessas leis pode sujeitar a empresa e seus funcionários a sanções criminais, incluindo multas, prisão e responsabilização civil. Os funcionários da Teladoc Health não podem participar de acordos com concorrentes para ajustar preços, termos de vendas, saída de produção ou divisão de mercados ou clientes. Além disso, tentar diferenciar preços ou termos de venda entre nossos clientes, ou de alguma forma restringir a liberdade de nossos clientes para competir, também é proibido.

**| Se você tiver alguma dúvida, consulte o departamento Jurídico.**

### **Sem acordos laterais**

Todos os contratos com clientes, fornecedores, vendedores, contratados ou outros terceiros devem ser estabelecidos através de acordos formais por escrito e assinados por um representante autorizado da Teladoc Health. Modificações e emendas em contratos existentes devem percorrer o mesmo caminho. A Teladoc Health proíbe estritamente acordos laterais. Um acordo lateral é um compromisso, verbal ou por escrito, fora dos limites de um contrato autorizado da empresa. Acordos laterais podem expor a Teladoc Health a uma variedade de riscos legais e frequentemente envolvem, ou têm o potencial de envolver, condutas antiéticas. Mesmo se o acordo lateral não constituir uma conduta antiética, ele é proibido, já que pode modificar os termos do contrato formal fazendo com que a empresa inadvertidamente viole suas responsabilidades e obrigações.



# Isenções e emendas

## **Isenções e emendas**

Qualquer isenção de prestações neste Código por diretores ou diretores executivos pode apenas ser garantida pelo conselho diretivo e será prontamente divulgada aos acionistas da Empresa. Qualquer isenção deste Código por outros funcionários pode ser garantida apenas pelo departamento Jurídico.

Emendas a este Código devem ser aprovadas pelo Comitê de governança corporativa e de indicação e as emendas às provisões contidas neste Código aplicáveis ao diretor executivo e aos diretores financeiro seniores também serão prontamente divulgadas aos acionistas da empresa.



# Conformidade com este código e denúncia de comportamento ilegal ou antiético

Este Código se aplica igualmente a todos os funcionários. O diretor de Conformidade tem autoridade e responsabilidade primária pelo cumprimento deste Código, sujeito à supervisão do Comitê de auditoria do conselho diretivo. A Teladoc Health aplicará os recursos necessários para capacitar o diretor de Conformidade para estabelecer tais procedimentos na medida do necessário, para criar uma cultura de responsabilidade e promover a conformidade com o Código.

A conformidade com as leis, regulamentos e políticas da empresa é de responsabilidade de cada funcionário da Teladoc Health. Todos os funcionários precisam estar em conformidade total com o Código.

## **Suas responsabilidades**

### **Entender e cumprir as leis e políticas da empresa que se aplicam ao seu trabalho**

Você deve adquirir conhecimento apropriado e cumprir as leis e regulamentos que se aplicam ao seu trabalho e suas áreas de responsabilidade, e ainda reconhecer os potenciais perigos pelo não cumprimento. Você precisa participar de treinamentos obrigatórios. Se você não acredita que está recebendo as informações apropriadas em relação a leis e regulamentos que se aplicam ao seu trabalho, fale com seu gerente ou com o departamento Jurídico.

### **Fazer perguntas e denunciar violações**

Situações que possam envolver uma violação de ética, das leis ou deste Código nem sempre são clara e podem exigir um difícil julgamento. Procure orientação se você tiver dúvidas ou preocupações sobre este Código de conduta ou como você deve se conduzir. Se você testemunhou ou suspeita de uma violação das leis aplicáveis, deste Código ou das políticas relacionadas da Teladoc Health, você precisa denunciar prontamente. Todas as denúncias serão profundamente investigadas.

### **Cooperar com as investigações**

Pode haver momentos que você será solicitado a fornecer informações relacionadas a uma investigação interna de desvio de conduta e comportamento antiético. Será exigido que você coopere com tais investigações e mantenha as informações sobre a investigação totalmente confidenciais.

### **Maneiras de denunciar violações**

Há vários caminhos que os funcionários podem usar para denunciar violações deste Código, das políticas da empresa ou de qualquer lei ou regulamento. Para garantir que os funcionários sempre se sintam confortáveis para denunciar preocupações, há várias opções. Se as preocupações ou reclamações exigirem confidencialidade, incluindo manter uma identidade anônima, nós nos empenharemos para proteger esta confidencialidade, sujeito às leis aplicáveis, regulamentos ou procedimentos legais.

Conformidade com este código e denúncia de comportamento ilegal ou antiético

### **Diretor de Conformidade e/ou Departamento Jurídico**

Qualquer preocupação que os funcionários tenham sobre potenciais violações de leis, regras, regulamentos ou deste Código deve ser reportada ao diretor de Conformidade ou departamento Jurídico. Preocupações sobre o diretor executivo, qualquer diretor financeiro ou diretor sênior serão por sua vez denunciados ao Comitê de auditoria do conselho diretivo.

### **Linha direta de ética da Teladoc Health**

Se você se sentir desconfortável falando com alguém diretamente, a Teladoc Health criou uma forma de você fazer a denúncia anonimamente.

**A Linha direta de ética da Teladoc Health pelo número 1-844-681-1241 ou no site [TeladocHealth.ethicspoint.com](https://www.teladoc.com/ethicspoint) está disponível 24 horas por dia e 7 dias por semana.**

A ligação é gratuita e você pode fazer sua denúncia anonimamente. Você terá que garantir que sua denúncia ofereça informações suficientes sobre o incidente ou situação para permitir uma investigação apropriada. Denúncias são tratadas diretamente junto ao diretor de Conformidade e o Comitê de auditoria do Conselho diretivo e serão investigadas em profundidade.

### **O conselho diretivo**

Quaisquer preocupações envolvendo o diretor de Conformidade ou o diretor Jurídico, bem como preocupações relacionadas à contabilidade, controles contábeis internos ou questões de auditoria, devem ser reportadas ao Comitê de auditoria do Conselho Diretivo. Denúncias ao Comitê de auditoria podem ser feitas através da Linha direta de ética da Teladoc Health.

As partes interessadas também podem comunicar diretamente aos diretores que não pertencem à gerência através de informações de contato localizadas na declaração de procuração anual da empresa. Estes tipos de denúncias também podem ser feitos pela Linha direta de ética da Teladoc Health e serão direcionados apropriadamente ao seu gerente, supervisor ou diretor.

Os funcionários devem sempre considerar seu gerente, supervisor e diretor como recursos importantes no que diz respeito à conformidade com este Código de conduta empresarial e ética, outras políticas da Teladoc Health e leis e regulamentos. Se tiver alguma dúvida sobre como eles se aplicam ao seu trabalho, você deve consultar seu gerente, supervisor e/ou diretor.

Entretanto, os gerentes não devem tentar investigar ou pedir que alguém investigue um problema ético ou violação suspeita do Código. Gerentes precisam denunciar tais problemas através de um dos canais descritos abaixo e incentivar o funcionário a fazer o mesmo. Gerentes devem garantir que os funcionários não estejam sujeitos a qualquer tipo de retaliação por levantar uma preocupação de conformidade.



# Política de delator e não retaliação

## **Política de delator e não retaliação**

É intenção da Teladoc Health cumprir todas as leis e regulamentos que se aplicam à organização. A comunicação aberta sobre problemas e preocupações por todos os funcionários, sem medo de vinganças, ação disciplinar, assédio ou retaliação. é vital para a implementação com sucesso deste Código e o cumprimento das leis e regulamentos.

**A Teladoc Health cumpre estritamente a política de não retaliação. Não toleraremos assédio, retaliação ou qualquer tipo de discriminação ou ação prejudicial contra um funcionário que:**

- **Faça uma reclamação de boa-fé ou denuncie suspeitas de violações deste Código, leis aplicáveis ou políticas da Teladoc Health**
- **Forneça informações (ou leve ao fornecimento de informações) ou auxilie em uma investigação**
- **Testemunhe ou participe em um procedimento relacionado a violações da lei**

Qualquer funcionário que denuncie uma violação será tratado com dignidade e respeito. A retaliação contra qualquer um que denuncie um problema, forneça informações ou de alguma forma auxilie em uma investigação de conformidade será, por si só, tratada como uma violação deste Código. Qualquer funcionário que cometa uma retaliação contra outro funcionário violando esta política estará sujeito a ações disciplinares, até e inclusive demissão.

É importante notar que esta política não protege funcionários das consequências de fazer denúncias de má-fé. Ações disciplinares podem ser aplicadas contra um funcionário que:

- Envie uma denúncia ou reclamação contendo uma declaração, alegação, documento ou fato que o indivíduo saiba ou deveria saber que é falso ou enganoso
- Use o procedimento de reclamação para objetivos que não sejam a resolução de boa-fé de uma denúncia ou reclamação de uma violação deste Código

## **Ação disciplinar**

O Código será aplicado estritamente por toda a empresa e violações serão tratadas com prontidão, incluindo sujeitando pessoas a ações disciplinares e/ou corretivas como a demissão ou remoção do escritório. O funcionário que não cumprir este Código de conduta empresarial ou com qualquer investigação de conformidade estará sujeito a ações disciplinares. Funcionários que direcionem, aprovelem ou aceitem violações deste Código ou tenham conhecimento de uma violação e não ajam prontamente para denunciá-las e corrigi-las, estarão sujeitos a ações disciplinares. Ação disciplinar pode incluir a demissão do emprego. Violações do Código que envolvam comportamento ilegal serão denunciadas às autoridades governamentais apropriadas para procedimentos de cumprimento da lei.

## **Marc Adelson**

Sênior vice-presidente e  
representante do diretor Jurídico  
Diretor de Conformidade  
203-707-1333



**SAIBA MAIS**

**TeladocHealth.com**

**Sobre a Teladoc Health**

A Teladoc Health é líder global de cuidados virtuais, ajudando milhões de pessoas a resolverem suas necessidades de assistência médica com confiança. Junto com nossos clientes e parceiros, estamos continuamente modernizando a experiência de assistência médica e fazendo com que a assistência médica de alta qualidade seja uma realidade para mais pessoas e organizações de todo o mundo.

**427908896 | 12042019**

© 2019 Teladoc Health, Inc. Todos os direitos reservados.