



Código de Conduta e Ética nos Negócios

**FUNCIONÁRIOS DOS EUA E CANADÁ:
EM VIGOR A 01/06/2019**

**TODOS OS OUTROS FUNCIONÁRIOS:
EM VIGOR A 01/01/2020**

Este Código de Conduta e Ética nos Negócios prevalece e substitui qualquer Código de Conduta e Ética nos Negócios da Teladoc Health. Todos os códigos de conduta e ética nos negócios anteriores são revogados.



Índice

De Jason Gorevic

Introdução e Princípios Gerais

Introdução

Princípios Gerais

Cumprimos as leis, regras e regulamentos

Somos leais à Teladoc Health

Respeitamo-nos e valorizamos o sucesso juntos

Tratamos terceiros de forma justa e cumprimos as nossas promessas

Defendemos o que é certo e denunciemos violações de conformidade

Negociação com confidencialidade e privacidade de informações privilegiadas

Informações de propriedade intelectual

Informações confidenciais competitivas

Privacidade dos funcionários

Informações de saúde protegidas

Conflitos de interesse

Presentes e refeições de negócios

Funcionários do Governo e Funcionários

Segundo Emprego/Trabalho clandestino

Atividades da Administração

Oportunidades de investimento corporativas e Relatórios de Juros Financeiros

Conflitos de Interesse

Ambiente de trabalho: Respeitamo-nos mutuamente e valorizamos o sucesso juntos

Diversidade

Assédio

Assédio sexual

Definição de assédio sexual

Reclamações de assédio, discriminação ou assédio sexual

Investigações de alegações de assédio, discriminação ou assédio sexual Soluções para assédio, discriminação e assédio sexual

Relações Pessoais

Prevenção da Violência no Local de Trabalho

Local de trabalho sem drogas e álcool

Ambiente, Saúde e Segurança



Práticas e normas comerciais

- Compromisso com uma concorrência leal
- Relatórios precisos e qualidade das divulgações públicas
- Proteção dos ativos da empresa
- Contribuições e atividades políticas
- Contribuições de caridade
- Relações e investigações governamentais

Conformidade com Medicare e Medicaid

- Deteção e Prevenção de Fraude, Desperdícios e Abusos
- Leis de Fraude, Desperdícios e Abusos da Medicare
 - Lei de Reivindicações Falsas
 - Estatuto antissuborno
 - A Lei de Autorreferência do Médico (Lei Stark)
 - Estatuto Criminal de Fraude em Cuidados de Saúde
- Verificações de sanções

Anticorrupção/suborno

- Antitrust
- Sem acordos paralelos

Renúncias e alterações

Conformidade com este código e denúncia de comportamento ilegal ou antiético

- As suas responsabilidades
 - Compreender e cumprir as leis e políticas da empresa que se aplicam ao seu trabalho
 - Fazer perguntas e denunciar violações
 - Cooperar com investigações
- Formas de denunciar violações
 - O diretor de conformidade e/ou departamento jurídico
 - Linha Direta de Ética da Teladoc Health
 - O Conselho de Administração

Política de denunciadores e não-retaliação

- Política de denunciadores e não-retaliação;
- Ação disciplinar



De Jason Gorevic

A Teladoc Health registou um tremendo crescimento nos últimos anos. À medida que novas empresas se juntam a nós e entramos em novos mercados em todo o mundo, os nossos negócios tornam-se mais complexos. Há uma coisa, no entanto, que não muda, que é a reputação de integridade, profissionalismo e justiça da Teladoc Health. Este Código de Conduta e Ética nos Negócios, foi aprovado e endossado pelo nosso Conselho de Administração, resume os padrões que devem orientar as nossas ações de formas que sejam consistentes com todos os nossos Valores Essenciais, em particular:

Lideramos com integridade, responsabilidade e transparência
Respeitamo-nos mutuamente e valorizamos o sucesso juntos
Defendemos a coisa certa

Na Teladoc Health, esforçamo-nos por promover uma cultura de honestidade e responsabilidade. O nosso compromisso com o mais alto nível de conduta ética deve refletir-se em todas as atividades de negócios da Empresa, incluindo, entre outras, relações com funcionários, clientes, fornecedores, concorrentes, governo e o público, incluindo os nossos acionistas. O Código é o seu guia para conduzir negócios em nome da Teladoc Health. Todos os nossos funcionários, executivos e diretores devem conduzir-se de acordo com a linguagem e o espírito deste Código e procurar evitar até a aparência de comportamento impróprio.

As nossas ações são a base da nossa reputação e a adesão a este Código e à lei aplicável é imperativa. Mesmo ações bem-intencionadas que violem a lei ou este Código podem resultar em consequências negativas para a Empresa e para os indivíduos envolvidos. Faça referência ao Código com frequência e use-o para ajudá-lo a tomar decisões em momentos de incerteza e mudança organizacional. Ele deve guiá-lo nas atividades diárias e ajudá-lo a tomar decisões honestas e éticas, cumprir as leis, regras e regulamentos aplicáveis e entender como relatar preocupações de conformidade que possa ter.

Obviamente, os princípios estabelecidos neste Código são de natureza geral e não podem abranger todas as situações que possam surgir. Use o seu bom senso e bom julgamento para aplicar estes princípios em situações não abordadas especificamente. Mais importante, se tiver alguma questão ou tiver alguma dúvida de conformidade, verifique se a sua voz é ouvida. Entre em contacto com o seu gestor ou Marc Adelson, o nosso Diretor de Conformidade, ou ligue para a Linha Direta de Ética, sobre a qual aprenderá mais no Código.

Obrigado por tudo o que faz ao ajudar a Teladoc Health a alcançar a sua missão de transformar como as pessoas acedem aos serviços de saúde em todo o mundo.

Jason Gorevic
Diretor Executivo
Teladoc Health



Introdução e princípios gerais

Introdução

Este Código de Conduta e Ética nos Negócios (“Código”) foi adotado pelo Conselho de Administração da Teladoc Health, Inc. (juntamente com as suas subsidiárias, a “Empresa” ou “Teladoc”). Aplica-se a todos os indivíduos que trabalham para ou em nome da Teladoc Health, incluindo diretores e executivos; funcionários a tempo integral, parcial e temporários; e empregados contratados (“Funcionários”).

A Teladoc confia em cada Funcionário para agir de forma a utilizar bom senso, altos padrões éticos e integridade nos seus negócios em nome da Empresa.

Todos os funcionários devem ler, entender e cumprir o Código. Os gestores têm um nível ainda maior de responsabilidade. Se é gestor, os seus Funcionários esperam que lidere com integridade. Certifique-se de que conhece o Código e pode ajudar os funcionários com perguntas ou reencaminhá-los para alguém que possa.

Nada neste Código de Conduta cria um vínculo de trabalho ou altera o emprego voluntário de um Funcionário.

Os funcionários que não cumprirem o Código ou não cooperarem com qualquer investigação estarão sujeitos a ações disciplinares, inclusive despedimento.

Princípios gerais

O Código é baseado nos seguintes princípios, que são consistentes com os nossos principais valores:

Cumprimos leis, regras e regulamentos

Lideramos com integridade, responsabilidade e transparência e estamos comprometidos em conduzir os nossos negócios com honestidade e em total conformidade com todas as leis, regras e regulamentos locais aplicáveis, onde quer que conduzamos negócios em todo o mundo.

Não toleraremos a violação de nenhuma lei local ou aplicável por nenhum funcionário. A Teladoc Health também não tolerará o incumprimento das políticas da Empresa ou o envolvimento em negociações antiéticas relacionadas com os negócios da Empresa.

Somos leais à Teladoc Health

Todos os funcionários têm o dever fiduciário de agir no melhor interesse da Teladoc Health e de proteger os seus ativos, incluindo informações confidenciais e segredos comerciais. Tomamos as medidas adequadas para evitar um conflito de interesses ou a aparência de um conflito de interesses. Não participamos, direta ou indiretamente, em qualquer decisão ou ação da Teladoc Health na qual nos beneficiaríamos pessoalmente.

Respeitamo-nos e valorizamos o sucesso juntos

A Teladoc Health valoriza as contribuições de todos os funcionários e esforça-se por manter um ambiente profissional baseado no respeito e na tolerância. A diversidade dos nossos colegas traz diversidade de ideias, um ambiente de trabalho mais inovador e melhores soluções para os nossos clientes e membros. As nossas políticas são concebidas para garantir que os funcionários sejam tratados e se tratem de forma justa e com respeito e dignidade. De acordo com este objetivo, a conduta que envolva discriminação ou assédio a terceiros não será tolerada.

Tratamos terceiros de forma justa e cumprimos as nossas promessas

O excelente atendimento ao cliente é uma das principais prioridades da Teladoc Health. Esforçamo-nos por tornar cada experiência de clientes, membros e fornecedores agradável e gratificante, tratando-os com honestidade, respeito e dignidade.

Defendemos a coisa certa e denunciemos violações de conformidade

Defendemos a coisa certa. Se testemunhar ou ouvir sobre qualquer prática que levante questões quanto ao cumprimento deste Código, deverá denunciá-lo.

A retaliação contra qualquer pessoa que relatar de boa fé uma suspeita de violação da lei ou das políticas da Teladoc Health ou de outra forma auxiliar numa investigação de conformidade é uma violação do Código e não será tolerada.



Negociação de informações privilegiadas

A Teladoc Health é uma empresa pública, o que significa que usar informações não públicas da empresa para negociar valores mobiliários ou fornecer uma “dica” a um membro da família, amigo ou qualquer outra pessoa é ilegal. Todas essas informações não públicas devem ser consideradas informações privilegiadas e nunca devem ser usadas para ganho pessoal. É necessário que se familiarize e cumpra a Política de conformidade com informações privilegiadas da Teladoc Health, cujas cópias são distribuídas a todos os funcionários, executivos e diretores e estão disponíveis no Departamento Jurídico. Deve entrar em contacto com o Departamento Jurídico com qualquer dúvida sobre a sua capacidade de comprar ou vender valores mobiliários.

Confidencialidade e Privacidade

Durante o curso do seu trabalho na Teladoc Health, terá acesso a diferentes tipos de informações confidenciais. É responsável por usar e divulgar essas informações apenas conforme permitido por lei, compromissos contratuais e políticas da Empresa.

Informações proprietárias

Quando começou a trabalhar na Teladoc Health, concordou em manter a confidencialidade das “informações proprietárias” da Empresa. As informações proprietárias incluem todas as informações não públicas que são mantidas em sigilo pela Empresa e que podem ser úteis para concorrentes, investidores ou que podem ser prejudiciais para a Empresa, os seus clientes ou fornecedores, se divulgadas a terceiros. Inclui, mas não se limita a: planos de negócios; pesquisa e novos planos de projetos; objetivos e estratégias; registos; bases de dados; listas de clientes, funcionários e fornecedores; e qualquer informação financeira ou de preço não publicada que não esteja disponível ao público.

Os funcionários também devem manter como confidenciais e não divulgar a terceiros segredos comerciais da Empresa, conforme definido na Lei de Defesa de Segredos Comerciais de 2016 e qualquer lei estadual aplicável de segredos comerciais.

As informações proprietárias e segredos comerciais gerados e reunidos nos nossos negócios são um ativo valioso da empresa. A proteção destas informações desempenha um papel vital no nosso crescimento contínuo e capacidade de competir. O uso ou distribuição não autorizada de informações proprietárias viola a política da empresa e pode ser ilegal. Esse uso ou distribuição pode resultar em consequências negativas para a Empresa e os indivíduos envolvidos, incluindo possíveis ações legais e disciplinares. Portanto, os funcionários devem manter todas as informações proprietárias em estrita confiança, a menos que a divulgação seja autorizada pela Empresa por escrito ou exigida por lei.

A sua obrigação de proteger as informações proprietárias e segredos comerciais da Empresa continua mesmo depois de sair da Empresa, e deve devolver todas as informações proprietárias em sua posse ao deixar a Empresa e não manter cópias.

Os funcionários também são obrigados a manter a confidencialidade das informações proprietárias de outras empresas com as quais a Teladoc Health trabalha.

A Lei Federal de Defesa Comercial de Segredos de 2016 fornece imunidade, em determinadas circunstâncias, aos funcionários da Empresa, contratados e consultores para divulgações limitadas dos segredos comerciais da Empresa, quando necessário, como parte de um litígio arquivado sob selo ou em sigilo para um órgão do governo.

Propriedade intelectual

Quando começou a trabalhar aqui, também concordou em conceder à Empresa a propriedade de qualquer coisa que desenvolver ou produzir – como documentos, procedimentos, pesquisas, tecnologias, código de programação e planos de marketing e negócios – no decorrer do seu trabalho para a Teladoc Health. A isso se chama “produto de trabalho” e é um exemplo da propriedade intelectual da Teladoc Health. A Teladoc Health detém todos os direitos sobre ideias, designs, sistemas e processos que desenvolve para a Empresa. A propriedade intelectual da Teladoc Health também inclui segredos comerciais, patentes, marcas comerciais e direitos de autor.

Proteger a propriedade intelectual é diferente de proteger informações proprietárias. As informações proprietárias são protegidas ao não divulgá-las. A propriedade intelectual é protegida, garantindo a utilização de símbolos e marcas apropriadas, por exemplo, TM ou [®], e seguindo as diretrizes de marca da Empresa. Além disso, deve tomar medidas para ajudar a manter os direitos da Teladoc Health sobre a sua propriedade intelectual, assegurando que quaisquer consultores ou terceiros contratados para trabalhar para a Empresa assinem acordos de não divulgação e atribuição de produtos de trabalho semelhantes.

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

Quaisquer perguntas sobre os direitos de propriedade intelectual da Teladoc Health e o seu papel na proteção de tais direitos devem ser reencaminhadas para o Departamento Jurídico.

Informações confidenciais competitivas

A Teladoc Health participa numa concorrência livre e justa. Embora sejamos um forte concorrente no nosso mercado, não usaremos informações confidenciais dos nossos concorrentes para obter uma vantagem injusta. Os funcionários têm uma obrigação consigo mesmos e com a Empresa de garantir que a recolha de informações competitivas seja legal e ética. É proibido aos funcionários trazer informações confidenciais e proprietárias dos seus ex-empregadores ao iniciar o trabalho com a Teladoc Health. Os funcionários nunca devem recolher informações competitivas através de deturpação, roubo ou qualquer outra forma pela qual o acesso a informações proprietárias ilegais dos concorrentes não seja autorizado. Em caso de dúvida, procure orientação do Departamento Jurídico.

Privacidade dos funcionários

Teladoc Health respeita la privacidad de los Empleados y trata su información personal A Teladoc Health respeita a privacidade dos funcionários e trata as suas informações pessoais (por exemplo, informações de contacto e familiares, registos médicos, dados de remuneração e desempenho e números de segurança social) com muito cuidado e de acordo com todas as leis aplicáveis. Os ficheiros do pessoal são acedidos apenas por Funcionários autorizados e usados apenas para fins comerciais legítimos. As informações pessoais dos funcionários não serão divulgadas a organizações externas, exceto conforme permitido por lei ou em conjunto com a administração dos programas de benefícios da Empresa.

Informações de saúde protegidas

Pela natureza dos nossos negócios, a Teladoc Health tem acesso a uma quantidade significativa de informações médicas sobre pessoas – a quem geralmente chamamos de “membros” – que usam os produtos e serviços da Teladoc Health, que incluem funcionários da Teladoc Health. A privacidade dos registos médicos e de tratamento dos membros é protegida por leis em muitos países (nos EUA, a Lei de Portabilidade e Responsabilidade do Seguro de Saúde, ou “HIPAA”). Tais “informações de saúde protegidas” (PHI) podem ser usadas ou divulgadas apenas para fins relacionados com a prestação dos nossos serviços aos nossos membros, clientes e conforme permitido por lei. É responsável por seguir as políticas da Teladoc Health para proteção de PHI contra divulgação ou uso não autorizado e por relatar imediatamente quaisquer divulgações não autorizadas de PHI ou outras violações. Para obter mais informações, leia as políticas e procedimentos de privacidade da Teladoc Health.



Conflitos de interesse

As transações comerciais da Teladoc Health devem ser o resultado de negociações diretas – imparciais, objetivas e livres de influência externa. Um conflito de interesses surge quando você ou um membro da família tem um interesse privado que interfere de alguma forma ou parece interferir nos interesses da Teladoc Health. Um conflito de interesses pode surgir quando um funcionário toma uma ação ou tem um interesse que pode dificultar a execução objetiva e eficaz do trabalho. Conflitos de interesse também podem surgir quando um funcionário (ou membros da sua família) recebe benefícios pessoais impróprios como resultado do cargo do funcionário na empresa.

Os funcionários devem sempre agir no melhor interesse da Teladoc Health e não podem usar o seu cargo para obter um benefício pessoal ou para ajudar outras pessoas a lucrar. Os funcionários devem evitar situações que apresentem um conflito potencial ou real entre os seus interesses e os interesses da Teladoc Health.

Por vezes, a existência ou não de um conflito de interesses não é clara. Embora nenhuma lista possa incluir todas as situações possíveis em que um conflito possa surgir, a seguir estão exemplos de situações que devem receber atenção especial.

Refeições e eventos empresariais

As refeições e os eventos de negócios são frequentemente usados para fortalecer as relações comerciais e são uma parte comum das relações comerciais atualmente.

Refeições e eventos de negócios (incluindo, entre outros, bebidas, refeições, recreação, e tickets) têm uma finalidade comercial específica e legítima. Refeições e eventos de negócios incluem a presença de um funcionário da Teladoc Health e de um funcionário que patrocina a refeição ou o evento (por exemplo, um cliente). Os funcionários da Teladoc Health podem aceitar ofertas de refeições e eventos de negócios e podem oferecer o mesmo a terceiros.

Se ambas as partes não estiverem presentes durante a refeição ou evento, ele será considerado um presente e deverá cumprir as diretrizes para dar e aceitar presentes.

Presentes

Um presente é qualquer item de valor dado a um Funcionário da Teladoc Health por terceiros (por exemplo, um cliente) ou a terceiros de um Funcionário da Teladoc Health, por exemplo, descontos pessoais ou bilhetes para eventos. Presentes podem ser uma parte comum das relações comerciais.

Em primeiro lugar, um presente nunca pode ser aceite ou oferecido se o objetivo do presente for influenciar o destinatário ou se for percebido como uma tentativa de influenciar.

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

- Se o presente for dinheiro
- Se a Teladoc Health e o terceiro estiverem em negociações ativas de contratos/negócios
- O presente for para ou de um concorrente
- Se o presente for de natureza extravagante ou não for consistente com as práticas comerciais habituais
- Se o presente puder ser interpretado como uma luva, suborno ou pagamento
- Se o presente violar quaisquer leis ou regulamentos
- Se a aceitação ou a doação do presente puder causar constrangimento à Teladoc Health, se tornada pública

Lembre-se de que aceitar ou dar presentes com valor mais que modesto ou receber descontos pessoais ou outros benefícios como resultado do seu cargo na Empresa de um cliente ou fornecedor provavelmente será considerado uma tentativa de influenciar e é proibido.

Qualquer funcionário que deseje dar ou receber um presente de terceiros deve obter aprovação prévia do diretor de conformidade.

Funcionários e funcionários do governo

Leis específicas aplicam-se a interações com funcionários e funcionários do governo. A Teladoc Health está proibida de oferecer ou aceitar qualquer coisa de valor de funcionários ou funcionários do governo, incluindo alimentos e bebidas.

Emprego Secundário/Trabalho Clandestino

Se desejar ter um segundo emprego ou executar serviços para outra empresa, o seu trabalho não deve interferir ou entrar em conflito com as suas responsabilidades na Teladoc Health e não pode criar um conflito de interesses, por exemplo, com um concorrente, cliente ou fornecedor (ou qualquer outra empresa que deseja tornar-se concorrente, cliente ou fornecedor da Teladoc Health).

Se estiver interessado em procurar emprego secundário, deverá obter aprovação prévia do seu gestor e do seu parceiro de negócios de RH.

Qualquer potencial emprego secundário com um parceiro, concorrente, cliente ou fornecedor da Teladoc Health (ou qualquer empresa que pretenda tornar-se um parceiro, concorrente, cliente ou fornecedor da Teladoc Health) deve ser relatado ao Diretor de Conformidade.

Atividades do Conselho

A Teladoc Health apoia o desenvolvimento profissional dos nossos funcionários e incentiva a participação em conselhos de administração. No entanto, essa participação não pode entrar em conflito com ou de alguma forma beneficiar os interesses da Teladoc Health.

Conflitos de interesse

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

Oportunidades corporativas

Os funcionários não podem aproveitar, nem direcionar a terceiros, uma oportunidade de negócio desenvolvida através do uso de propriedades, informações ou relações corporativas, ou como resultado do seu cargo na Empresa. Não pode usar propriedade, informações ou cargo corporativos para obter ganhos pessoais ou competir contra a Teladoc Health, como envolver-se na mesma linha de negócios da Teladoc Health ou competir com a Empresa pela compra ou venda de propriedades, serviços ou outros interesses.

Investimentos e interesses financeiros

Os funcionários podem comprar ações ou manter investimentos noutras empresas, incluindo empresas que competem, fazem negócios ou estão a negociar para fazer negócios com a Teladoc Health. No entanto, se um Funcionário tiver um interesse substancial num concorrente, parceiro ou fornecedor da Teladoc Health, pode haver um conflito de interesses.

Os seguintes tipos de investimentos geralmente não dão origem a um conflito de interesses, pois não causam um conflito de interesses real ou aparente:

- Propriedade de menos de 1% das ações (capital próprio) de uma empresa
- Investimento num fundo mútuo ou outra conta de investimento em carteira

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

- Ter interesse numa transação envolvendo a Empresa, um cliente ou fornecedor que não seja um Funcionário (não incluindo investimentos de rotina em empresas de capital aberto)
- Receber um empréstimo ou garantia de uma obrigação como resultado do seu cargo na Empresa
- Dirigir negócios a um fornecedor pertencente ou gerido por, ou que emprega, um familiar ou amigo

Os funcionários devem divulgar ao Diretor de Conformidade qualquer transação material que possa causar um conflito que inclua, mas não se limitando a, investimento de mais de 1% da propriedade de uma empresa que concorra com, faça negócios ou esteja a negociar para fazer negócios com a Teladoc Health.

Relatar conflitos de interesses

Após o recebimento de quaisquer relatórios de possíveis conflitos de interesses, conforme exigido nesta secção, 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 Comité de Nomeação e Governança Corporativa de todos os relatórios.

Conflitos de interesses e potenciais conflitos de interesses envolvendo o Diretor de Conformidade, Diretor Jurídico ou qualquer diretor devem ser revistos pelo Comité de Nomeação e Governança Corporativa para revisão.



Ambiente de trabalho:

Respeitamo-nos e valorizamos o sucesso juntos

Atrair e reter funcionários talentosos e dedicados é fundamental para o crescimento e o sucesso da Teladoc Health. O nosso sucesso contínuo exige que nos tratemos uns aos outros, aos nossos clientes, membros e parceiros de forma respeitosa e justa, de uma forma que personifique os valores da Empresa e proteja a nossa reputação na comunidade.

Diversidade

A Teladoc Health valoriza as contribuições de todos os funcionários e esforça-se por manter um ambiente profissional baseado no respeito e na tolerância. A diversidade dos nossos colegas traz diversidade de ideias, um ambiente de trabalho mais inovador e melhores soluções para os nossos clientes e membros. Esforçamo-nos por manter um ambiente seguro e profissional, baseado no respeito e na tolerância, livre de todas as formas de assédio e discriminação.

Assédio

Não toleraremos qualquer forma de discriminação ou assédio relacionado com a idade, ascendência, cor, credo religioso (incluindo práticas religiosas), incapacidade, estado civil, condição médica, informações genéticas, estatuto militar e de veterano, origem nacional (incluindo idioma) restrições de uso), raça, sexo (que inclui gravidez, parto, amamentação e condições médicas relacionadas com a gravidez, parto ou amamentação), género, identidade de género, expressão de género, orientação sexual e qualquer outra característica protegida pela lei aplicável (coletivamente “Estatuto Protegido”).

Esta política de tolerância zero aplica-se às ações de todos os funcionários, contratados e consultores em relação a outro colega, convidado, cliente, etc.

Assédio é conduta verbal, física ou visual que denigra ou mostra hostilidade ou aversão em relação a um indivíduo por causa de um Estatuto Protegido, e que:

1. Cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo
2. Interfere de forma irracional com o desempenho no trabalho de um funcionário
3. Afeta adversamente de outra forma as oportunidades de emprego de um funcionário

Exemplos de conduta inaceitável incluem, mas não estão limitados a:

- Epítetos, insultos, piadas ou estereótipos negativos
- Comentários ou termos condescendentes relacionados com o estatuto protegido de um indivíduo
- Perguntas ou comentários sobre preferências ou práticas sexuais, de namoro ou românticas de uma pessoa
- Material escrito ou gráfico que denigra ou mostra hostilidade ou aversão a um indivíduo ou grupo por causa de um Estatuto Protegido colocado em paredes, quadros de avisos ou em qualquer outro local nas instalações da Teladoc Health, ou circulado no local de trabalho em papel ou eletronicamente
- Conduta física agressiva ou indesejada, como bloquear movimentos normais, contacto físico ou olhar o corpo de uma pessoa

- Comportamento de bullying, incluindo ameaças, intimidação, coação, ridicularização, insultos, depreciação, etc.
- Espalhar rumores falsos, cruéis ou maliciosos
- Sabotar ou prejudicar o desempenho no trabalho de uma pessoa
- Qualquer outro comportamento que crie um local de trabalho em que um Funcionário se sinta razoavelmente ameaçado, humilhado ou intimidado

Assédio sexual

A Teladoc Health não tolera assédio sexual e leva a sério as acusações. Responderemos prontamente às queixas de assédio sexual e, quando for determinado que tal conduta inadequada ocorreu, agiremos prontamente para eliminar a conduta e impor as ações corretivas necessárias, incluindo demissão.

Este Código fornece uma visão geral da Política de Prevenção e Assédio Sexual da Teladoc Health. Para obter informações mais detalhadas sobre a definição de procedimentos de assédio sexual, reclamação e investigação, bem como soluções, consulte a Política de Prevenção e Assédio Sexual 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 submissão ou a rejeição de tais avanços, solicitações ou conduta é feita de forma explícita ou implícita, um termo ou condição de emprego ou usada como base para decisões de emprego, como revisões favoráveis, aumentos salariais, promoções, benefícios aumentados ou emprego contínuo, independentemente se o assediador realmente cumpre as ameaças de alterar os termos ou condições de emprego do subordinado
- (b) Tais avanços, solicitações ou conduta têm o objetivo ou efeito de interferir de forma irracional no desempenho de um indivíduo, criando um ambiente de trabalho intimidador, hostil, humilhante ou sexualmente ofensivo

Outra conduta sexualmente orientada, intencional ou não, indesejável e com o efeito de criar um ambiente de trabalho hostil, ofensivo, intimidador ou humilhante para os trabalhadores também pode constituir assédio sexual.

Embora não seja possível listar todas as circunstâncias que possam constituir assédio sexual, seguem-se alguns exemplos de condutas que, se não forem bem-vindas, dependem de circunstâncias, severidade e difusão, podem constituir assédio sexual:

- Avanços ou proposições sexuais indesejáveis– quer envolva toque físico ou não
- Oferecer benefícios de emprego em troca de favores sexuais
- Realizar ou ameaçar represálias após uma resposta negativa aos avanços sexuais

- Conduta física que inclui tocar, agredir ou impedir ou bloquear movimentos
- Exibir objetos, imagens ou desenhos animados sexualmente sugestivos
- Envio ou circulação, seja em formato impresso ou eletrônico, literatura ou comunicação (artigos, revistas ou e-mails) de natureza sexual
- Perguntas sobre experiências sexuais

Reclamações de assédio, discriminação ou assédio sexual

Se acreditar ter sido submetido, testemunhado ou sabido de assédio, discriminação ou assédio sexual por alguém, deve registrar uma reclamação junto do seu supervisor imediato ou Recursos Humanos. Não presuma que a Teladoc Health esteja ciente da situação.

Se não se sentir à vontade para relatar o incidente ao seu supervisor imediato ou aos Recursos Humanos, poderá denunciá-lo ao Departamento Jurídico, ligar para a Linha Direta de Ética da Teladoc Health, gratuitamente, pelo telefone 1-844-681-1241 ou aceder-lhe pela web em TeladocHealth.ethicspoint.com. A linha direta está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana. Uma reclamação deve incluir a natureza específica do incidente e a(s) data(s) e local(is) em que esse assédio ocorreu, bem como o nome das pessoas envolvidas. As reclamações podem ser feitas por escrito ou oralmente.

Todos os funcionários devem tomar nota especial de que, conforme declarado noutras partes deste Código, a retaliação contra um indivíduo que se queixou de assédio sexual e a retaliação contra indivíduos por cooperar com uma investigação de uma reclamação de assédio sexual são ilegais e não serão toleradas pela Teladoc Health.

Investigações de alegações de assédio, discriminação ou assédio sexual

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

Quando recebermos uma reclamação, investigaremos prontamente e cuidadosamente a alegação de forma justa e expedita. A investigação será conduzida de forma a manter a confidencialidade na medida do possível sob as circunstâncias; no entanto, nenhum funcionário tem total confidencialidade e/ou anonimato durante uma investigação. Se for determinado que uma conduta inadequada ocorreu, agiremos prontamente para eliminar a conduta ofensiva e, quando for apropriado, também imporemos ações disciplinares, incluindo a rescisão do contrato de trabalho.

Recursos para assédio, discriminação e assédio sexual

Além do acima, se acreditar ter sido vítima de assédio sexual, pode registrar uma reclamação formal em várias agências governamentais, através das quais os recursos legais estão disponíveis. Pode encontrar os nomes e informações de contacto destas agências na Política de Prevenção e Assédio Sexual da Teladoc Health. O uso do processo de reclamação da Teladoc Health não o proíbe de registrar uma reclamação junto destas agências.

Relações pessoais

A Teladoc esforça-se por fornecer um ambiente de trabalho colegial, respeitoso e produtivo e evita quaisquer conflitos de interesse reais ou percebidos derivados de relações românticas pessoais no local de trabalho. Isto aplica-se às relações românticas, independentemente da orientação sexual dos funcionários envolvidos, e aplica-se igualmente às relações do mesmo sexo e do sexo oposto.

Um Funcionário envolvido numa relação romântica pessoal com outro Funcionário não pode ocupar um cargo em que haja autoridade, poder ou controlo sobre o outro indivíduo na relação.

Existe autoridade, poder ou controlo::

1. Nas relações diretas de supervisão e/ou
2. Nas relações em que um funcionário tem a capacidade direta ou indireta de influenciar a remuneração, os benefícios, as condições de trabalho, as avaliações de desempenho, as tarefas diárias, etc.

As relações pessoais românticas entre dois funcionários onde existe autoridade, poder ou controlo devem ser relatadas aos Recursos Humanos. É o Funcionário no cargo de autoridade, poder ou controlo que é responsável por relatar essa relação. Não o relatar, submete esse Funcionário a ações disciplinares, inclusive demissão. Uma vez notificados, os Recursos Humanos trabalharão com todas as partes envolvidas para fazer disposições alternativas aceitáveis, a fim de evitar uma violação desta política.

As relações românticas pessoais que não envolvem autoridade, poder ou controlo não precisam de ser relatadas. Esperamos, no entanto, que todos os funcionários permaneçam sensíveis aos possíveis conflitos de interesse que possam surgir com as relações românticas entre os funcionários. Os funcionários nestas relações devem ter bom senso sobre se devem participar em decisões de emprego ou relacionadas com o trabalho em relação a outras pessoas com quem tenham uma relação pessoal romântica. Se, por qualquer motivo, as circunstâncias exigirem a sua participação, esperamos que os funcionários divulguem a relação com outras pessoas envolvidas nos processos de tomada de decisão e aprovação.

Membros do mesmo agregado familiar e/ou familiares não podem ser empregados em cargos sob o mesmo gestor e/ou onde um tenha responsabilidade administrativa pelo outro ou tome decisões de emprego relativas ao outro.

Esta proibição estende-se a situações que:

- Exigem que um membro do mesmo agregado familiar e/ou familiar reveja ou processe o trabalho do outro
- Dão a um familiar ou membro do agregado a oportunidade de rever ou recomendar níveis salariais ou aumentos dos outros
- Colocam os familiares ou membros do agregado em contacto frequente entre si

- Permitem que um familiar ocupe um cargo que tenha acesso especial a informações confidenciais, onde a comunicação dessas informações com o outro pode ser prejudicial aos melhores interesses da Teladoc Health (por exemplo, funcionários que trabalham nos departamentos jurídico ou de recursos humanos)

Antes da contratação, é necessária a aprovação dos Recursos Humanos sempre que qualquer familiar ou coabitante estiver a ser considerado para emprego.

Prevenção da violência no local de trabalho

A Teladoc Health está comprometida em evitar a violência no local de trabalho e em manter um ambiente de trabalho seguro. Ameaças ou atos de violência contra colegas, clientes, fornecedores ou convidados não serão tolerados. Armas, incluindo armas de fogo, são proibidas na propriedade da empresa em todos os momentos. Temos uma política de tolerância zero contra a violência no local de trabalho.

Todas as ameaças (alegadas ou reais) de violência, direta ou indireta, situações potencialmente perigosas ou observações de armas ou dispositivos perigosos no local de trabalho (ou em qualquer lugar nas instalações da Empresa, incluindo estacionamentos e veículos pessoais), devem ser relatadas imediatamente a um gestor, segurança e/ou recursos humanos. Isto inclui ameaças dos funcionários e ameaças de clientes, fornecedores e visitantes. Ao relatar uma ameaça de violência, deve ser o mais específico e detalhado possível.

A Teladoc Health investigará pronta e minuciosamente todos os relatórios de ameaças reais ou percebidas de violência e de qualquer outra atividade suspeita. A identidade do indivíduo que está a fazer um relatório será protegida na medida do possível. Para manter a segurança no local de trabalho e a integridade da sua investigação, a Teladoc Health pode suspender os Funcionários, com ou sem remuneração, pendente de investigação.

A Teladoc Health incentiva os funcionários a levar as suas disputas ou diferenças com outros funcionários à atenção dos seus gestores ou de recursos humanos antes que a situação se transforme em possível violência.

Local de trabalho sem drogas e álcool

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

É estritamente proibido trabalhar sob a influência de drogas ilegais (que incluem medicamentos prescritos usados ilegalmente) ou comprar, vender ou distribuir drogas ilegais no local de trabalho ou em eventos patrocinados pela Empresa. Não é permitido fumar ou usar qualquer tipo de produto de tabaco ou nicotina (incluindo vapes ou cigarros eletrônicos) nos escritórios da Teladoc Health.

O consumo de álcool por Funcionários com pelo menos 21 anos de idade é permitido nos nossos escritórios sob certas circunstâncias e em eventos patrocinados pela Empresa. Em tais situações, o consumo deve ser moderado para não refletir negativamente a reputação da empresa ou expor a empresa a responsabilidades legais que envolvam a segurança do funcionário ou de outros. O consumo de álcool não pode levar a desempenho prejudicado, comportamento inadequado, risco à segurança de qualquer indivíduo ou violação de qualquer lei aplicável. Depois de consumir álcool em qualquer uma dessas funções, os Funcionários não podem conduzir ou envolver-se em nenhuma atividade perigosa se o álcool consumido prejudicar a sua capacidade de realizar essas atividades com segurança.

Os Funcionários que conduzem e viajam como parte das suas tarefas regulares devem manter um registo de condução aceitável e uma carta de condução não expirada. Os regulares devem informar os Recursos Humanos sobre uma eventual condenação por conduzir sob influência do álcool se o desempenho do seu trabalho exigir condução. A Empresa reserva-se o direito de realizar testes em qualquer Funcionário quanto a drogas ilegais ou inalantes, álcool ou substâncias controladas, de acordo com a lei estadual e local aplicável.

Ambiente, saúde e segurança

A Empresa está comprometida em conduzir os seus negócios em conformidade com todas as leis e regulamentos ambientais e de saúde e segurança aplicáveis no local de trabalho. A Teladoc Health esforça-se por evitar impactos adversos e danos ao ambiente e às comunidades em que conduzimos os nossos negócios. Atingir este objetivo é da responsabilidade de todos os Funcionários.



Práticas e padrões de negócios

É política da Teladoc Health que cada Funcionário deva agir de forma a utilizar bom senso, altos padrões éticos e honestidade nos seus negócios em nome da Empresa.

Compromisso com a concorrência leal

Esforçamo-nos por superar a nossa concorrência de forma justa e honesta. Procuramos obter vantagens sobre os nossos concorrentes através do desempenho superior dos nossos serviços, não através de práticas comerciais antiéticas ou ilegais.

Espera-se que lide de forma justa com os nossos clientes, fornecedores, funcionários e qualquer outra pessoa com quem tenha contacto durante a execução do seu trabalho. É uma violação da lei e das políticas da Teladoc Health envolver-se em práticas enganosas, injustas ou antiéticas e fazer declarações falsas no âmbito das atividades de vendas.

Nenhum diretor, executivo ou funcionário deve tirar vantagem injusta de alguém através de manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, deturpação de factos relevantes ou qualquer prática de negociação desleal, nem deve nenhum diretor, executivo ou funcionário conspirar ou conluir de alguma forma com concorrentes da Teladoc Health.

Relatórios precisos e qualidade das divulgações públicas

A Empresa tem a responsabilidade de fornecer informações completas e precisas nas nossas divulgações públicas, em todos os aspetos relevantes, sobre a condição financeira e os resultados das operações da Empresa. Os nossos relatórios e documentos arquivados ou enviados à Comissão de Valores Mobiliários e outras comunicações públicas devem incluir divulgações completas, justas, precisas, oportunas e compreensíveis.

Os registos da Teladoc Health devem cumprir os mais altos padrões de precisão e integridade. Deve fazer divulgação aberta e completa e cooperar totalmente com os contabilistas externos do âmbito de qualquer auditoria ou revisão das demonstrações financeiras da Teladoc Health.

A Teladoc Health confia em si para relatar, se sentir que está a ser pressionado a preparar, alterar, ocultar ou destruir documentos em violação da política da empresa. Além disso, deve informar o Departamento Jurídico se tiver motivos para acreditar que algum dos nossos livros e registos está a ser mantido de forma imprecisa ou incompleta ou se tiver motivos para acreditar que alguém fez uma declaração enganosa, incompleta ou falsa no âmbito de uma investigação, auditoria, exame ou apresentação a uma agência governamental ou órgão regulador.

Proteção de ativos da empresa

Todos os funcionários da Teladoc Health devem usar os ativos da empresa com cuidado e apenas para fins corporativos legítimos. O único objetivo dos equipamentos, veículos e suprimentos da Empresa é a condução dos nossos negócios. O descuido, desperdício ou roubo de ativos da Empresa prejudica os interesses dos acionistas e deve ser relatado.

Perda, roubo e uso indevido dos ativos da Empresa afetam diretamente a nossa lucratividade. Qualquer suspeita de perda, uso indevido ou roubo deve ser relatada ao Departamento Jurídico.

Contribuições e atividades políticas

Quaisquer contribuições políticas feitas por ou em nome da Empresa e quaisquer solicitações de contribuições políticas de qualquer tipo devem ser legais e estar em conformidade com as políticas da Empresa. Esta política aplica-se apenas ao uso dos ativos da Empresa e não se destina a desencorajar ou impedir que Funcionários individuais façam contribuições políticas ou participem em atividades políticas em seu próprio nome.

A Teladoc Health incentiva todos os funcionários a votar e ser membros ativos em processos políticos. Nos Estados Unidos, as leis não permitem o uso de fundos ou recursos corporativos para as eleições federais. Muitos estados também têm restrições ao uso de fundos corporativos para as eleições estaduais. Leis semelhantes existem noutros países também. Como tal, a Teladoc Health possui as seguintes políticas:

- Os fundos da Teladoc Health não podem ser doados a nenhum partido político, candidato ou campanha em que os fundos corporativos sejam proibidos
- A propriedade ou o horário de trabalho da Teladoc Health não podem ser usados para auxiliar nenhum partido político, candidato ou campanha onde o uso de recursos corporativos seja proibido
- Os Funcionários não podem ser reembolsados direta ou indiretamente pela Empresa por atividades ou contribuições políticas pessoais

Contribuições de caridade

A Teladoc Health participa em vários empreendimentos de caridade, como contribuições em dinheiro e doativos dos nossos recursos. Quando a Teladoc Health decidir participar num projeto comunitário e utilizar o tempo dos funcionários e os recursos da empresa, comunicamos aos funcionários antecipadamente que o esforço é um projeto patrocinado pela empresa.

Certifique-se de separar as suas atividades pessoais da comunidade do seu trabalho na Teladoc Health. Prossiga as atividades da comunidade no seu próprio tempo, com os seus próprios recursos e como cidadão particular, não como representante da Teladoc Health. Pode nunca representar ou reivindicar representar a Teladoc Health em público, a menos que seja especificamente solicitado pela administração.

Relações e investigações governamentais

A Teladoc Health valoriza as suas excelentes relações com os governos federal, estadual, local e estrangeiro. A Teladoc Health está comprometida em ser uma “boa cidadã corporativa” e orgulha-se do seu histórico de serviços prestados à comunidade. A Teladoc Health trabalha de forma justa e honesta com as autoridades locais e cumpre com solicitações e processos governamentais válidos.

Um representante do governo pode tentar entrevistá-lo sobre as atividades comerciais da Teladoc Health ou o seu trabalho na Empresa. Nesse caso, você e a Teladoc Health têm o direito de ser representados por um advogado. Se for contactado por um agente governamental ou representante e solicitado a fornecer informações, entre em contacto com o Departamento Jurídico.

Os Funcionários devem ser sinceros e diretos nas negociações com o governo e não podem direcionar ou incentivar outro funcionário ou qualquer outra pessoa a fornecer informações falsas ou enganosas a qualquer agente ou representante do governo. Os Funcionários não devem direcionar ou incentivar ninguém a destruir registros relevantes para uma investigação.

A Teladoc Health espera que todos os funcionários cooperem totalmente com o Departamento Jurídico no âmbito de qualquer ação judicial ou investigação/auditoria do governo. Se o Departamento Jurídico emitir um aviso de retenção de documentos ("Aviso de Retenção") no âmbito de qualquer ação judicial ou investigação governamental, espera-se que todos os funcionários cumpram totalmente o Aviso de Retenção e também devem ajudar na recolha de todos os documentos aplicáveis necessários para qualquer processo judicial. Os Funcionários têm a obrigação de reter e não destruir ou eliminar informações sujeitas a um Aviso de Retenção (isso inclui cópia impressa e documentos eletrônicos).

Nada neste Código deve ser interpretado como limitando o direito dos Funcionários da Teladoc Health de (1) responder de forma precisa e completa a qualquer pergunta, consulta ou solicitação de informações quando exigido por processo legal; (2) divulgar informações a quaisquer agências governamentais com responsabilidades regulamentares ou de supervisão para empresas como a Teladoc Health; ou (3) participar em qualquer processo perante um órgão administrativo responsável pela aplicação das leis trabalhistas, por exemplo, a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego.



Conformidade com Medicare e Medicaid

Ao trabalhar com planos de saúde nos Estados Unidos para fornecer os nossos serviços aos membros da Medicare e/ou Medicaid, a Teladoc Health está em conformidade com as regras e regulamentos aplicáveis da Medicare e Medicaid. O mais importante que deve saber é a detecção e prevenção de fraude, desperdícios e abuso.

Deteção e prevenção de fraude, desperdícios e abusos

Todos os anos, milhões de dólares são gastos indevidamente por causa de fraude, desperdício e abuso em programas federais de saúde, como o Medicare. O governo dos EUA leva muito a sério a garantia de que todos os participantes do programa Medicare – provedores, planos de saúde, farmácias, membros e fornecedores – estejam a fazer a sua parte para detetar e prevenir fraude, desperdícios e abusos. Como fornecemos os nossos serviços aos membros da Medicare, isto inclui a Teladoc Health.

Fraude significa enviar informações falsas intencionalmente para obter dinheiro ou um benefício. Exemplos incluem:

- Faturar conscientemente a Medicare ou a Medicaid por serviços que não foram fornecidos
- Alteração consciente de uma reivindicação para receber um pagamento mais alto da Medicare ou Medicaid
- Um membro que permite que outra pessoa use o seu cartão de identificação da Medicare

Desperdício e abuso é um ato que resulta direta ou indiretamente em custos desnecessários para os programas Medicare e/ou Medicaid. Exemplos incluem:

- Codificação de formulários de solicitação incorretamente
- Cobrar demais por serviços ou suprimentos
- Cobrança por serviços que não eram medicamente necessários

A principal diferença entre estes termos é que a fraude exige a intenção de fazer declarações falsas. Com desperdício e abuso, não há intenção de enviar informações falsas. A Teladoc Health deve ter a certeza de que as reivindicações enviadas aos planos de saúde são precisas, foram para os serviços prestados e para o membro indicado na reivindicação.

Se suspeitar que possa haver algum tipo de fraude, desperdício ou abuso, informe-o imediatamente ao Diretor de Conformidade. O Diretor de Conformidade investigará a situação e relatá-la-á, conforme necessário.

Leis de fraude, desperdícios e abuso da Medicare

Existem várias leis que o governo federal usa para lidar com fraude, desperdícios e abusos nos programas federais de cuidados de saúde, incluindo:

Lei de falsas reivindicações: impõe responsabilidade civil a qualquer pessoa que, conscientemente, envie uma reivindicação falsa ou fraudulenta ao governo federal. As sanções civis por violar a Lei de Reivindicações Falsas podem incluir multas e até três vezes a quantidade de danos sofridos pelo governo como resultado das reivindicações falsas.

Estatuto antissuborno: constitui uma ofensa criminal oferecer, pagar ou receber conscientemente e voluntariamente o pagamento em troca de referências de itens ou serviços reembolsáveis por um programa federal de saúde.

A lei de autorreferência do médico (Lei Stark): geralmente proíbe um médico de fazer uma referência para determinados serviços de saúde a uma entidade na qual o médico (ou um membro imediato da sua família) tenha uma participação acionária/investimento ou com a qual tem um acordo de compensação.

Estatuto Criminal de Fraude em Cuidados de Saúde: proíbe executar conscientemente ou tentar executar um esquema para defraudar qualquer programa de benefícios de saúde durante a entrega ou pagamento de benefícios, itens ou serviços de saúde. As penalidades por violar o Estatuto Criminal de Fraude em Cuidados de Saúde podem incluir multas, prisão ou ambos.

Verificações de sanções

Uma das penalidades por violar qualquer uma das leis listadas acima deve ser excluída da participação em programas federais de saúde. Isto significa que, por um período designado, a Medicare, a Medicaid e outros programas federais de saúde não pagarão pelos serviços prestados ou pelos serviços solicitados pela parte excluída.

Como a Teladoc Health presta serviços aos membros da Medicare e da Medicaid, somos obrigados a verificar todos os funcionários, médicos, especialistas e contratados em relação às listas de partes excluídas da Medicare e da Medicaid aplicáveis antes da contratação/contrato e mensalmente posteriormente para garantir que não tenham sido excluídos do trabalho na Medicare ou Medicaid.



Anticorrupção/suborno

Como empresa global, a Teladoc Health deve ter cuidado para evitar qualquer relação comercial que possa ser considerada corrupta ou ilegal. Cada funcionário deve sempre lidar de forma justa com clientes, fornecedores, concorrentes, público e entre si em todos os momentos e de acordo com práticas comerciais éticas. Ninguém pode tirar vantagem injusta de ninguém através de manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, deturpação de factos relevantes ou qualquer outra prática de negociação injusta.

Existem várias leis em todo o mundo que proíbem a oferta ou a aceitação de suborno, incluindo a Lei de Práticas de Corrupção no Exterior dos EUA e a Lei de Suborno do Reino Unido. Em conformidade com estas leis, os Funcionários são proibidos de oferecer ou aceitar presentes caros, subornos, luvas ou qualquer outro tipo de pagamento com a finalidade de obter ou manter negócios ou obter qualquer outra ação favorável. Esperamos que todos os nossos funcionários, agentes ou terceiros que atuam no nosso nome se recusem a fazer ou aceitar pagamentos questionáveis e relatem qualquer atividade que pareça questionável.

Qualquer Funcionário envolvido em pagamentos questionáveis, bem como a Empresa, estará sujeito a ação disciplinar, bem como a responsabilidade civil ou criminal em potencial por violação desta política. Ignorar essa atividade e não a denunciar ao Diretor de Conformidade também é uma violação deste Código de Conduta e, nalguns casos, da lei. Qualquer conhecimento de suborno, luvas ou pagamento questionável deve ser relatado imediatamente ao Diretor de Conformidade. Nos casos em que a adequação de um pagamento não seja clara, o assunto deve ser analisado e aprovado com antecedência pelo Departamento Jurídico da Teladoc Health. A situação a seguir pode indicar possíveis violações das leis antissuborno e deve ser relatada imediatamente:

- Solicitação de pagamento de uma comissão em dinheiro, em outro nome ou para um endereço noutro país
- Grandes despesas inexplicáveis num relatório de despesas de viagem e entretenimento
- Um agente que exige uma comissão acima do normal para uma transação
- Qualquer agente ou vendedor que diga que está a trabalhar com um funcionário do governo para dar à nossa empresa o contrato

Antitrust

Acreditamos na concorrência livre e aberta. Além disso, a maioria dos países em que operamos possui leis que proíbem comportamentos comerciais colusivos ou injustos que restringem a livre concorrência. As leis Antitrust proíbem acordos entre concorrentes em questões como preços, condições de venda a clientes e alocação de mercados ou clientes. As leis Antitrust podem ser muito complexas, e o não cumprimento destas leis pode sujeitar a Empresa e os seus funcionários a sanções criminais, incluindo multas, prisão e responsabilidade civil. Os funcionários da Teladoc Health não podem participar em acordos com concorrentes para fixar preços, condições de venda, produção ou dividir mercados ou clientes. Além disso, tentativas de discriminar preços ou condições de venda entre os nossos clientes ou restringir a liberdade de concorrência dos nossos clientes também são proibidas.

| Se tiver alguma dúvida, consulte o Departamento Jurídico.

Sem acordos paralelos

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 ou emendas a contratos existentes devem passar pelo mesmo canal. A Teladoc Health proíbe estritamente acordos paralelos. Um contrato paralelo é qualquer compromisso, verbal ou escrito, fora dos limites de um contrato autorizado da Empresa. Contratos paralelos podem expor a Teladoc Health a uma variedade de riscos legais e geralmente envolvem ou têm o potencial de envolver conduta antiética. Mesmo que os acordos paralelos não constituam conduta antiética, ainda são proibidos porque podem modificar os termos do contrato formal, fazendo com que a Empresa inadvertidamente descumpra as suas responsabilidades e obrigações.



Renúncias e alterações

Renúncias e alterações

Quaisquer renúncias às disposições deste Código para executivos ou conselheiros apenas podem ser concedidas pelo Conselho de Administração e serão prontamente divulgadas aos acionistas da Empresa. Quaisquer isenções deste Código para outros Funcionários apenas poderão ser concedidas pelo Departamento Jurídico.

As emendas a este Código devem ser aprovadas pelo Comitê de Nomeação e Governança Corporativa, e as emendas às disposições deste Código aplicáveis ao CEO e aos altos executivos financeiros também serão prontamente divulgadas aos acionistas da Empresa.



Conformidade com este código e denúncia de comportamento ilegal ou antiético

Este Código aplica-se igualmente a todos os Funcionários. O Diretor de Conformidade possui autoridade e responsabilidade pela aplicação deste Código, sujeita à supervisão do Comité de Auditoria do Conselho de Administração. A Teladoc Health dedicará os recursos necessários para permitir que o Diretor de Conformidade estabeleça os procedimentos razoavelmente necessários para criar uma cultura de responsabilidade e facilitar a conformidade com o Código.

A conformidade com leis, regulamentos e políticas da Empresa é da responsabilidade de cada funcionário da Teladoc Health. Espera-se que todos os funcionários cumpram a letra e o espírito deste Código.

As suas responsabilidades

Compreender e cumprir as leis e políticas da empresa que se aplicam ao seu trabalho

Deve adquirir o conhecimento adequado e cumprir as leis e regulamentos que se aplicam ao nosso trabalho e as suas áreas de responsabilidade, e reconhecer os perigos potenciais de não conformidade. É obrigado a participar em formações obrigatórias. Se não acreditar que recebeu as informações adequadas sobre leis e regulamentos aplicáveis ao seu trabalho, fale com o seu gestor ou o Departamento Jurídico.

Fazer perguntas e denunciar violações

Situações que podem envolver uma violação de ética, leis ou este Código nem sempre podem ser claras e podem exigir julgamento difícil. Procure orientação se tiver alguma dúvida ou preocupação sobre este Código de Conduta ou sobre como deve se comportar. Se testemunhou ou suspeita de uma violação da lei aplicável, deste Código ou das políticas relacionadas com a Teladoc Health, deve denunciá-lo imediatamente. Todos os relatórios serão cuidadosamente investigados.

Cooperar com investigações

Pode ser que seja solicitado a fornecer informações relacionadas com uma investigação interna de má conduta e comportamento antiético. É obrigado a cooperar com essas investigações e manter as informações sobre a investigação em sigilo.

Formas de denunciar violações

Existem várias avenidas que os Funcionários podem usar para relatar violações a este Código, às políticas da Empresa ou a quaisquer leis e regulamentos. Para garantir que os funcionários sempre se sintam confortáveis em relatar preocupações, há muitas opções. Se preocupações ou reclamações exigirem confidencialidade, incluindo manter uma identidade anónima, esforçar-nos-emos por proteger esta confidencialidade, sujeita às leis, regulamentos ou procedimentos legais aplicáveis.

Conformidade com este código e denúncia de comportamento ilegal ou antiético

O diretor de conformidade e/ou departamento jurídico

Quaisquer preocupações que os funcionários tenham sobre possíveis violações das leis, regras, regulamentos ou este Código deve ser relatado ao Diretor de Conformidade ou ao Departamento Jurídico. As preocupações sobre o CEO, qualquer diretor financeiro sénior ou diretor ou diretor sénior serão relatadas ao Comité de Auditoria do Conselho de Administração.

Linha direta de ética da Teladoc Health

Se se sentir desconfortável ao falar com alguém diretamente, a Teladoc Health criou uma forma de fazer denúncias anonimamente.

A Linha Direta de Ética da Teladoc Health em 1-844-681-1241 ou na web em [TeladocHealth.ethicspoint.com](https://www.teladoc.com/ethicspoint) está disponível 24 horas por dia e 7 dias por semana.

A chamada é gratuita e pode fazer a sua denúncia anonimamente. Precisarás de garantir que o seu relatório forneça informações suficientes sobre o incidente ou a situação para permitir uma investigação adequada. Os relatórios são entregues diretamente ao Diretor de Conformidade e ao Comité de Auditoria do Conselho de Administração e serão cuidadosamente investigados.

O Conselho de Administração

Quaisquer preocupações envolvendo o Diretor de Conformidade ou o Diretor Jurídico, bem como questões relacionadas com a contabilidade, controlos internos de contas ou questões de auditoria, devem ser relatadas ao Comité de Auditoria do Conselho de Administração. Os relatórios ao Comité de Auditoria podem ser feitos através da Linha Direta de Ética da Teladoc Health.

As partes interessadas também podem comunicar diretamente com os diretores não-administração da Empresa através de informações de contacto localizadas na declaração anual de procuração da Empresa. Estes tipos de relatórios também podem ser feitos para a Linha Direta de Ética na Teladoc Health e serão reencaminhados adequadamente ao seu gestor, supervisor ou diretor.

Os funcionários sempre devem considerar o seu gestor, supervisor e diretor como recursos importantes no que diz respeito à conformidade com este Código de Conduta e Ética nos Negócios, outras políticas da Teladoc Health e leis e regulamentos. Se alguma vez tiver alguma dúvida sobre como se aplicam ao seu trabalho, entre em contacto com o seu gestor, supervisor e/ou diretor.

No entanto, os gestores não devem tentar investigar ou pedir a outra pessoa que investigue um problema ético ou suspeita de violação do Código. Espera-se que os gestores relatem esses problemas através de um dos canais descritos abaixo e incentivem o funcionário a fazer o mesmo. Os gestores devem garantir que os funcionários não sejam submetidos a nenhum tipo de retaliação por levantar uma preocupação de conformidade.



Política de denunciantes e não retaliação

Política de denunciantes e não retaliação

É intenção da Teladoc Health aderir a todas as leis e regulamentos que se aplicam à organização. A comunicação aberta de questões e preocupações de todos os funcionários, sem medo de vingança, ação disciplinar, assédio ou retaliação, é vital para a implementação bem-sucedida deste Código e a aderência a todas as leis e regulamentos.

A Teladoc Health segue uma política rígida de não retaliação. Não toleraremos assédio, retaliação ou qualquer tipo de discriminação ou ação adversa contra um funcionário que:

- **Apresente uma reclamação ou denúncia de boa fé sobre suspeitas de violações por parte da Empresa ou de funcionários deste Código, leis aplicáveis ou políticas da Teladoc Health**
- **Forneça informações (ou faça com que as informações sejam fornecidas) ou auxilie numa investigação**
- **Testemunhe ou participe num processo relacionado com violações da lei**

Qualquer funcionário que relate uma violação será tratado com dignidade e respeito. A retaliação contra qualquer pessoa que relate um problema, forneça informações ou ajude de outra forma a uma investigação de conformidade será, por si só, tratada como uma violação deste Código. Qualquer funcionário que tenha retaliado contra outro funcionário que viole esta política estará sujeito a ações disciplinares, incluindo demissão.

É importante observar que esta política não protege os funcionários das consequências de fazer denúncias de má fé. Uma ação disciplinar pode ser tomada contra um funcionário que:

- Envie um relatório ou reclamação contendo uma declaração, alegação, documento ou facto de que o indivíduo sabia ou deveria saber que era falso ou enganoso
- Use o procedimento de reclamação para outros fins que não a resolução de boa fé de um relatório ou reclamação de violação do Código

Ação disciplinar

O Código será rigorosamente aplicado em toda a Empresa e as violações serão tratadas imediatamente, incluindo a sujeição de pessoas a medidas corretivas e/ou ação disciplinar como demissão ou destituição do cargo. Os funcionários que não cumprirem este Código de Conduta Comercial ou cooperarem com qualquer investigação de conformidade estarão sujeitos a ações disciplinares. Os funcionários que dirigirem, aprovarem ou tolerarem violações deste Código, ou tiverem conhecimento de uma violação e não agirem prontamente para denunciá-la e corrigi-la, estarão sujeitos a ação disciplinar. Ação disciplinar pode incluir rescisão do contrato de trabalho. Violações do Código que envolvam comportamento ilegal serão relatadas às autoridades governamentais apropriadas para os procedimentos de execução.

Marc Adelson

Vice-presidente sénior e vice-presidente jurídico,
diretor de conformidade
203-707-1333



SAIBA MAIS

TeladocHealth.com

Sobre a Teladoc Health

A Teladoc Health é a líder global de cuidados virtuais, ajudando milhões de pessoas a resolver as suas necessidades de saúde com confiança. Juntamente com os nossos clientes e parceiros, estamos continuamente a modernizar a experiência em cuidados de saúde e a tornar os cuidados de saúde de alta qualidade uma realidade para mais pessoas e organizações em todo o mundo.

427908896 | 04172019

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