



商业行为和道德规范

美国和加拿大员工：生效日期 6/1/2019

所有其他员工：生效日期 1/1/2020

本《商业行为和道德规范》已代替了之前的《Teladoc Health 商业行为和道德规范》。特此撤销所有先前的商业行为和道德准则。



目录

Jason Gorevic 感言

简介和总体原则

简介

总体原则

我们遵守法律、法规和规章

我们忠于 Teladoc Health

我们互相尊重，重视共同取得成功

我们公平对待第三方，并信守承诺

我们坚持正确做事，并报告违规行为

交易内幕信息

保密性和隐私

专利信息

知识产权

竞争性机密信息

员工隐私

受保护的健康信息

利益冲突

商务餐和活动

礼品

政府官员及员工

附带就业/兼职

董事会活动

企业机会

投资与财务利益

报告利益冲突

工作环境：我们相互尊重，重视共同取得成功

多元性

骚扰

性骚扰

性骚扰的定义

对骚扰、歧视或性骚扰的投诉

对骚扰、歧视或性骚扰指控的调查

对骚扰、歧视和性骚扰的救助措施

人际关系

工作场所暴力防治

商业惯例及标准

承诺公平竞争

准确的报告和公司资产的公开披露

保护措施质量

政治捐款和活动



医疗保险和医疗补助合规

- 欺诈、浪费和滥用检测及防治
- 医疗保险欺诈、浪费和滥用法律
 - 虚假申报法
 - 反回扣法
 - 医师自我推荐法（斯塔克法）
 - 刑事医疗诈骗法
- 制裁检查

反腐败/贿赂

- 反垄断
- 无附带协议

豁免和修订

遵守本准则并举报非法或不道德的行为

- 您的职责
 - 了解并遵守适用于您工作的法律和公司政策
 - 提出问题并报告违规行为
 - 配合调查
- 举报违规行为的方式
 - 首席合规官和/或法律部门
 - Teladoc Health 道德热线
 - 董事会

检举者政策和不报复

- 检举者政策和不报复
- 纪律行动



Jason Gorevic 感言

Teladoc Health 在过去几年显现突飞猛进的成长。随着新公司的加入，我们进入世界各地的新市场，业务也变得更加复杂。虽然如此，唯一不变的是 Teladoc Health 依然以正直、专业和公平的见称。本《商业行为及道德准则》已获公司董事会的批准及支持，概述了指引本公司行动的标准，而这些标准必须符合本公司的所有核心价值观，尤其是：

我们以诚信，负责和透明的方式领导公司

我们相互尊重，重视共同取得成功

我们坚持正确做事

在 Teladoc Health，我们致力于培养诚实并负责的企业文化。我们承诺最高水平的道德行为应体现在公司的所有业务活动中，包括但不限于与员工、客户、供应商、竞争对手、政府和公众（包括我们股东）的关系。该准则是您代表 Teladoc Health 开展业务的指南。我们所有员工、管理人员和董事都必须按照本准则的内容和精神行事，并努力避免出现任何不当行为。

我们的行动是我们声誉的基础，因此遵守本准则和适用的法律是势在必行的。即使是善意的违反法律或本准则的行为也可能对公司和相关个人造成负面影响。经常参考它，并在不确定和组织变更期间使用它来帮助您做出决策。它应该在日常活动中给予您指导，帮助您做出诚实和合乎道德的决策、遵守适用的法律、规则和规章，并了解如何报告您可能存在的合规问题。

当然，本准则所载的原则是一般性原则，不能涵盖运用在所有可能出现的情况之中。请运用您的常识和良好的判断力，将这些原则应用到本准则没有特别提到的情况中。最重要的是，如果您有任何疑问或有合规问题，请务必提出您的疑问。联系您的经理或我们的首席合规官 Marc Adelson，或拨打道德热线，这样您就可以了解关于本准则的更多信息。

感谢您帮助 Teladoc Health 达成使命，也就是改变全世界人们获取医疗保健的方式。

Jason Gorevic
总执行长
Teladoc Health



简介和总体原则

简介

Teladoc Health, Inc. 的董事会（及其子公司，本“公司”或“Teladoc”）已采用本《商业行为和道德准则》（“准则”）。它适用于所有为或代表 Teladoc Health 工作的个人，包括董事和管理人员；全职、兼职和临时员工；以及合同员工（“员工”）。

Teladoc 希望每位员工运用良好的判断力、高度的道德标准并以诚信的态度代表公司开展业务。

所有员工都应该阅读、了解并遵守本准则。经理背负着更大的职责。如果您是一名经理，那么您的员工会期待您以诚信为原则去领导他们。您要确保自己了解本准则，并能够帮助员工解决问题，或者把问题分配给有能力的员工来解决。

本行为准则中的任何内容都不能用于创建雇佣合同或以其他方式改变员工的随意雇佣关系。

员工如不遵守本准则或不配合任何调查，将会受到纪律处分，严重者包括被解雇。

总体原则

本准则所依据的下列原则与我们的核心价值观保持一致：

我们遵守法律、法规和规章

我们以诚信、负责和透明为领导原则，致力于以诚实的态度处理商业事务，并且我们在世界各地开展业务时完全遵守所有适用的当地法律、法规和规章。

我们不会姑息任何员工违反当地或适用的法律。Teladoc Health 也不会容忍任何员工无视公司政策或从事与公司业务相关的不道德交易。

我们忠于Teladoc Health

所有员工都有责任以 Teladoc Health 的最大利益行事，并保护其资产，包括其机密信息和商业机密。我们采取适当的步骤，避免利益冲突或出现利益冲突。我们不直接或间接地参与可让我们个人从中受益的任何 Teladoc Health 决策或行动。

我们相互尊重，重视共同取得成功

Teladoc Health 重视每位员工所做的贡献，并努力维护一个以尊重和宽容为基础的专业环境。多元化的同事为我们的客户和会员带来多元化的想法、更创新的工作环境和更优质的解决方案。我们的政策旨在确保员工得到尊重、尊严和公平的待遇，并彼此尊重。为了实现这一目标，我们将不会容忍歧视或骚扰他人的行为。

我们公平地对待第三方，并信守承诺

提供卓越的客户服务是 Teladoc Health 的首要任务。我们以诚实、尊重的态度对待顾客、客户、会员和供应商，使他们每次都能从我们的服务中感受到愉悦并且满足的体验。

我们坚持正确做事，并报告违规行为

我们坚持正确做事。如果您看到或听到任何可能不符合本准则的做法，您必须报告。

如对任何善意举报涉嫌违反法律或 Teladoc Health 政策或协助合规调查的人进行报复，这违反了准则，也是不能容忍的行为。



交易内幕信息

Teladoc Health 是一家上市公司，这意味着使用非公开的公司信息进行证券交易，或向家人、朋友或任何其他人士提供“内部消息”都是非法的。所有这些非公开的信息都应被视为内幕信息，绝不能用于获得个人利益。您必须熟悉并遵守 Teladoc Health 的《内幕信息交易合规政策》，该政策的副本已分发给所有员工、管理人员和董事，您也可从法律部门获得该副本。如果您不确定自己是否有买卖证券的资格，应联系法律部门。

保密性和隐私

在您为 Teladoc Health 工作期间，您将有权访问不同类型的机密信息。您有责任仅在法律、合同和公司政策允许的范围内使用和披露此类信息。

专利信息

当您开始在 Teladoc Health 工作时，您同意对公司的“专利信息”保密。专利信息包括所有由公司保密的非公开信息，这些信息对竞争对手、投资者来说或许会很有用，如果向第三方披露则可能损害到公司、客户或供应商的利益。这包括但不限于：商业计划；研究和新项目计划；目标和策略；记录；数据库；客户、员工和供应商名单；以及公众无法获得的任何未公布的财务或价格信息。

另外，根据 2016 年《捍卫商业秘密法》和任何适用的国家商业秘密法，员工必须保守机密信息，不得向第三方披露公司的任何商业秘密。

在我们业务中产生和收集的专利信息和商业秘密是公司的宝贵资产。保护此信息对我们持续发展和保持竞争能力起着至关重要的作用。未经授权使用或发布专利信息违反了公司政策，并有可能非法。使用或传播此类信息可能会给公司和相关个人带来不良后果，包括可能受到法律和纪律处分。因此，员工必须为所有专利信息严格保密，除非公司书面授权或法律要求披露此类信息。

即使在您离开公司之后，您仍有义务保护公司的专利信息和商业秘密，并且您离开公司时必须归还您所拥有的所有专利信息，并且不得保留任何副本。

员工也需要为与 Teladoc Health 合作的其他公司的专利信息保密。

在某些情况下，2016 年《联邦保护商业秘密法》对公司员工、承包商和顾问在必要时有限地披露公司商业秘密提供豁免权，这些商业秘密是在向政府机构提起的诉讼中被密封或保密的一部分。

知识产权

当您在 Teladoc Health 开始工作时，您还同意将您在为公司工作期间开发或生产的任何事物（如文档、流程、研究、技术、编程代码、营销和商业计划）的所有权授予该公司。这被称为“工作产品”，是 Teladoc Health 知识产权的一个示例。Teladoc Health 保留对您为公司开发的想法、设计、系统和流程的所有权利。Teladoc Health 的知识产权还包括商业秘密、专利、商标和版权。

保护知识产权不同于保护专利信息。通过禁止披露来保护专利信息。通过确保使用适当的符号和标记（例如™或®）并遵循公司的品牌方针来保护知识产权。此外，您必须采取措施，确保为公司工作的任何顾问或第三方签署了类似的保密和工作产品转让协议，以帮助维护 Teladoc Health 对其知识产权的权利。

Teladoc Health 也尊重他人的知识产权。例如，您不得未经授权复制供应商的产品或报告。

关于 Teladoc Health 的知识产权以及您在保护此类权利中的职责，如果您有任何问题，请向法律部门咨询。

竞争性机密信息

Teladoc Health 参与自由且公平的竞争。虽然我们是市场上强有力的竞争对手，但我们不会利用竞争对手的机密信息来获得不公平的优势。员工有义务对自己和公司保证对竞争信息的收集是合法的且合乎道德的。当员工开始为 Teladoc Health 工作时，禁止他们从其前雇主那里带来机密和专利信息。员工不应通过虚假陈述、盗窃或任何其他未经授权的方式访问竞争对手的非法专利信息，进而获得有竞争信息。如有疑问，请咨询法律部门。

员工隐私

Teladoc Health 尊重员工的隐私，并根据所有适用的法律，谨慎地处理员工的个人信息（如联系方式和家庭信息、医疗记录、薪酬和绩效数据以及社保号码）。只有经授权的员工才能访问人事档案，并且只能将其用于合法的商业用途。公司不会将员工的个人信息披露给外部组织，除非法律允许或执行公司的福利项目时需要披露。

受保护的健康信息

根据我们的业务性质，Teladoc Health 可以访问有关使用 Teladoc Health 产品和服务的人员（我们通常称为“会员”）的大量医疗信息，其中包括 Teladoc Health 的员工。会员的医疗和治疗记录的隐私在许多国家都受法律保护（在美国，《医疗保险可携性与责任法案》或“HIPAA”）。仅可在为了服务我们的会员、客户等相关用途并且法律允许的情况下使用或披露此类“受保护的健康信息”（PHI）。您有责任遵守 Teladoc Health 的政策，以保护 PHI 免受未经授权的披露或使用，并及时报告任何未经授权披露 PHI 或其他违规行为。如要了解更多信息，请阅读 Teladoc Health 的隐私政策和流程。



利益冲突

Teladoc Health 的业务交易必须是公平交易的结果 — 公平、客观且不受外界影响。当您或您家庭成员的私人利益以任何方式干扰或看起来干扰 Teladoc Health 的利益时，就会出现利益冲突。当员工采取行动或有利益关系，可能会使他或她难以客观有效地完成工作时，就会产生利益冲突。当员工（或其家庭成员）因其在公司的职位而获得不适当的个人福利时，也可能出现利益冲突。

员工必须始终以 Teladoc Health 的最大利益行事，不得利用职务之便谋取个人利益或协助他人牟利。员工必须避免出现您的利益与 Teladoc Health 利益之间有潜在或实际冲突的情况。

有时，是否存在利益冲突并不明显。虽然没有一份清单能够包含可能发生冲突的所有情况，但以下是必须给予特别注意的情况示例。

商务餐和商务活动

人们经常通过商务餐和商务活动来加强商务关系，这是当今商务关系的常见组成部分。

商务餐及商务活动（包括但不限于餐饮、娱乐、和门票）拥有特定且合法的商业用途。Teladoc Health 员工和主办商务餐或商务活动的第三方（例如客户）员工均出席。Teladoc Health 的员工可以接受商务餐和商务活动的邀请，也可以向第三方提供同样的服务。

如果双方都没有出席商务餐或商务活动，那么它就被认为是礼物，必须符合赠送和接受礼物的准则。

礼物

礼物是由第三方（如客户）提供给 Teladoc Health 员工或由 Teladoc Health 员工提供给第三方的任何有价值的物品，例如个人折扣或活动门票。礼物是商务关系的常见部分。

首先，如果一个礼物的目的是影响，或者可能被认为试图影响接受者，那么绝不得接受或赠予该礼物。

此外，不论礼物的价值如何，以下情况下绝不得接受或赠予：

- 如果礼物是现金
- 如果 Teladoc Health 和第三方已经签订有效合同/正在进行业务谈判
- 礼物要赠予或来自于竞争对手
- 如果礼物是奢侈品或不符合商业惯例
- 如果礼物可以被理解为回扣、贿赂或报酬
- 如果礼物违反任何法律或法规
- 如果接受或赠予礼物这件事如果公开可能会将 Teladoc Health 置于尴尬的境地

请记住，接受或赠予价值超过适度的礼物，或接受客户或供应商提供的个人折扣或其他好处，都可能被视为试图施加影响，是被禁止的。

任何员工希望赠送或接收来自第三方的礼物，必须事先获得首席合规官的批准。

政府官员及员工

政府官员和员工的互动需遵行具体的法律。Teladoc Health 不得向政府官员或政府员工提供或从其接受任何有价值的物品，包括食品和饮品。

二次就业/兼职

如果您想找第二份工作或者为另一家公司提供服务，您的工作不得影响您在 Teladoc Health 的职责或之相冲突，不得与例如竞争对手、客户或供应商（或任何想要成为 Teladoc Health 竞争对手、客户或供应商的公司）产生利益冲突。

如果您想要寻求二次就业，则必须事先获得您经理和人力资源业务伙伴的批准。

必须向首席合规官报告任何在 Teladoc Health 合作伙伴、竞争对手、客户或供应商（或任何想要成为 Teladoc Health 合作伙伴、竞争对手、客户或供应商的公司）那里的潜在二次就业。

董事会活动

Teladoc Health 支持员工的专业发展，并鼓励员工参与董事会。然而，这种参与不得与 Teladoc Health 发生利益冲突，也不会以任何方式对 Teladoc Health 有利。

员工必须向首席合规官披露 Teladoc Health 的任何合作伙伴、竞争对手、客户或供应商在董事会中的参与情况。

公司机会

员工不得将通过使用公司财产、信息、关系或他们在公司的职位而获得的商业机会带到或直接提供给第三方。您不得利用公司财产、信息或职位来获取个人利益或与 Teladoc Health 竞争，例如从事与 Teladoc Health 相同的业务，或与本公司竞争购买或出售财产、服务或其他利益。

投资及财务利益

员工可以购买其他公司的股票或持有其他公司的投资，包括与 Teladoc Health 竞争的公司、有业务往来的公司或正在与 Teladoc Health 洽谈业务的公司。然而，如果员工在 Teladoc Health 的竞争对手、合作伙伴或供应商那里持有大量财务利益，则可能存在利益冲突。

下列投资一般不会引起利益冲突，因为它们不会引起实际或明显的利益冲突：

- 拥有一家公司不到 1% 的（股权）股份
- 投资共同基金或其他组合投资账户

此外，禁止以下类型的财务利益和活动：

- 在涉及本公司、客户或供应商的交易中持有非员工利益（不包括对上市公司的常规投资）
- 由于您在公司的职位而获得贷款或债务担保
- 将业务导向由亲戚或朋友拥有、管理或雇佣亲戚朋友为供应商

员工必须向首席合规官披露任何可能会产生利益冲突的材料交易，包括但不限于在与 Teladoc Health 竞争、有业务往来或正在与之洽谈业务的公司中投资超过 1% 的股权。

利益冲突

报告利益冲突

在收到本节所述的任何潜在利益冲突的报告后，首席合规官将确定是否存在冲突，如果存在，是否可以消除或减轻冲突，并将该决定传达给员工。首席合规官将向提名及公司治理委员会提交所有报告。

提名及公司治理委员会应审查涉及首席合规官、首席法务官或任何董事的利益冲突和潜在利益冲突。



工作环境:

我们相互尊重，重视共同取得成功

吸引和留住有才能和敬业的员工对于 Teladoc Health 的成长和成功至关重要。如要持续获得成功，我们需要尊重并公平地对待彼此、我们的客户、成员和合作伙伴，以体现公司的价值观并保护我们在社区中的声誉。

多样性

Teladoc Health 重视每位员工所做的贡献，并努力维护一个以尊重和宽容为基础的专业环境。多元化的同事为我们的客户和会员带来多元化的想法、更创新的工作环境和更优质的解决方案。我们致力于维持一个以尊重和宽容为基础、杜绝任何形式骚扰和歧视的安全且专业的环境。

骚扰

我们不会姑息与以下各方面有关的任何形式，包括：年龄、血统、肤色、宗教信仰（包括宗教着装和仪容）、残疾、婚姻状况、健康状况、遗传信息、军人和退伍军人身份、国籍（包括语言使用限制）、种族、性事（包括怀孕、分娩、哺乳以及与怀孕、分娩或哺乳有关的医疗状况）、性别、性别认同、性别表达、性取向和任何其他受适用法律保护的征特征（统称“受保护状态”）的歧视或骚扰。

这种零容忍政策适用于所有员工、承包商和顾问对其他同事、客户、顾客等的行为。

骚扰是一种言语、身体或视觉上的行为，诋毁处于受保护状态的个人或对其表现出敌意或厌恶，并且：

1. 创造一个令人生畏、充满敌意或冒犯的工作环境
 2. 不合理地干扰员工的工作表现
 3. 影响员工的就业机会
- 不可接受的行为示例包括但不限于：
- 取绰号、辱骂、取笑或散播负面的刻板
 - 取绰号、辱骂、取笑或散播负面的刻板印象
 - 涉及个人受保护状态的标注或尊称
 - 质疑或议论某人的性事、男女交往、恋爱关系偏好或行为
 - 将对处于受保护状态的个人或团体诋毁或表现出敌意或厌恶的书面或图形材料贴在墙壁、公告板或 Teladoc Health 场所的其他地方，或以纸张或电子形式在工作场所传播
 - 表现出具有攻击性的或意识不良的身体行为，如阻碍正常的活动、身体接触或盯着某人的身体看
 - 霸凌行为，包括威胁、恐吓、胁迫、嘲笑、侮辱、贬低等。
 - 散布虚假、恶毒或恶意的谣言
 - 妨碍或破坏某人的工作表现
 - 让员工工作场所中合理地感到受到威胁、羞辱或恐吓等任何其他行为

性骚扰

Teladoc Health 不姑息性骚扰，并且会严肃对待性骚扰指控。我们将迅速回应有关性骚扰的投诉，当确定发生了此类不当行为时，我们就会立即采取行动，以消除此类行为，并采取必要的纠正措施，情况严重将包括被解雇。

本准则向您概述了 Teladoc Health 的性骚扰和预防政策。如要了解有关性骚扰的定义、投诉及调查流程，以及救助措施的详情，请参阅 Teladoc Health 性骚扰及预防政策”。

性骚扰的定义

性骚扰被定义为性侵犯、要求性服务，以及在以下情况中出现的言语或身体上的性行为：

- (a) 明示或暗示性地将接受或拒绝此类侵犯、请求或行为作为就业的条款或条件，或作为制定就业决策的依据，例如有利的评论、加薪、晋升、福利增加,或继续雇佣，无论骚扰者实际上是否通过威胁要更改下属的就业条款或条件来进行
- (b) 这种侵犯、请求或行为的目的或效果是通过创造一个恐吓、敌对、羞辱或性侵犯的工作环境，不合理地干扰个人的工作表现

其他与性相关的行为（无论是否有意）都是属于不良行为，而且会造成一种对员工充满敌意、冒犯、恐吓或羞辱的工作环境，也可能构成性骚扰。

虽然不可能列出所有可能构成性骚扰的情况，但以下是此类行为的一些示例，如果该行为意识不良，根据情况、严重性和普遍性来判断，该行为可能构成性骚扰：

- 意识不良的性挑逗或性暗示 — 无论是否涉及身体接触
- 提供职业机会以换取性服务
- 性侵犯得到消极回应后进行报复或威胁要报复
- 身体上的行为，包括触摸、攻击、阻碍或阻塞动作
- 展示性暗示的物品、图片或卡通
- 以印刷品或电子形式发送或传阅性方面的文学作品或信息（文章、杂志或电子邮件）
- 询问性体验

对骚扰、歧视或性骚扰的投诉

如果您认为您曾遭受、目睹或以其他方式了解到任何人的非法骚扰、歧视或性骚扰，则必须向您的直接主管或人力资源部门投诉。请勿假设 Teladoc Health 对这种情况知情。

如果您觉得向您的直接主管或人力资源部报告这件事不太方便，则可以向法律部门报告，拨打 Teladoc Health 道德热线免费电话 1-844-681-1241，或通过公司网站 [TeladocHealth.ethicspoint.com](https://www.teladoc.com/ethicspoint) 报告。此热线每周 7 天、每天 24 小时开通。投诉内容应包括事件的具体性质、发生骚扰的日期和地点，以及涉及者的姓名。投诉可以书面或口头形式提出告诉。

所有员工应特别注意，如本准则其他地方所述，报复投诉性骚扰的个人以及报复配合调查性骚扰投诉的个人都是违法的，Teladoc Health 对此举绝不姑息。

对骚扰、歧视或性骚扰指控的调查

由于骚扰和歧视指控的严重性质，只有人力资源和/或高级管理人员指定的另一个人才能进行有关骚扰和歧视的调查。

当我们收到投诉时，我们会以公平且迅速的方式立即详细调查该指控。该调查将在这种情况下切实可行的范围内以保密的方式进行；然而，在调查过程中，不能保证为员工完全保密和/或匿名。如发现有不当行为，我们会即时采取行动，以消除违规行为，并在适当情况下采取纪律处分，严重者甚至会被解雇。

对骚扰、歧视和性骚扰的救助措施

除此之外，如果您认为自己遭受过性骚扰，则可以向许多政府机构提出正式投诉，通过这些机构可以获得法律救助。您可以在 Teladoc Health 性骚扰和预防政策中找到这些机构的名称和联系信息。您在使用 Teladoc Health 投诉流程的同时也可向这些机构提交投诉。

人际关系

Teladoc 致力于提供一个和谐、互相尊重并高效的工作环境，避免在工作中因个人恋情而产生任何实际或可感知的利益冲突。这适用于恋爱关系（无论相关员工的性取向如何），并且同样适用于同性和异性关系。

与另一名员工有私人恋情的员工不得担当有权威、权力的职位，或在关系中控制另一方。

权威、权力或控制存在于：

1. 直接管理关系中，和/或
2. 关系中，在此一名员工有直接或间接的能力影响另一名员工的薪酬、福利、工作条件、绩效评估、日常任务等。

如果两名员工之间的恋爱关系存在权威、权力或控制，则必须向人力资源部门报告。处于权威、权力或控制地位的员负责报告这种关系。如未报告会此类员工受到纪律处分，严重可包括被公司解雇。一旦得到通知，人力资源部将与所有相关方合作，做出可接受的替代安排，以避免违反本政策。

无需报告不涉及权威、权力或控制的个人恋情。然而，我们希望所有员工都能对员工之间因恋爱关系而可能产生的利益冲突保持敏感。处于这种关系中的员工必须做出良好的判断，明确是否应该参与与他们有恋爱关系的其他人的雇佣或工作相关决策制定过程。如果出于任何原因需要他们的参与，我们希望员工向参与决策和批准过程的其他人披露这种关系。

同一家庭和/或亲属的成员不得在同一个经理手下工作，并且/或者对另一人负有管理责任或作出与另一人有关的雇佣决定。

这项禁令适用于下列情况：

- 要求同一家庭的一名成员和/或亲属审查或处理另一成员的工作
- 给一名亲属或家庭成员机会来评估或建议另一成员的工资水平或加薪
- 让亲属或家庭成员经常互相联系
- 允许一名亲属担任可以接触机密信息的特殊职位，而将此类信息传递给另一名员工可能会损害 Teladoc Health 的最大利益（例如，在法律或人力资源部门工作的员工）

在雇佣之前，当考虑雇佣任何亲属或同居伴侣时，都需要得到人力资源部门的批准。

预防工作场所的暴力行为

Teladoc Health 致力于预防工作场所暴力及维护安全的工作环境。公司绝不能容忍对同事、顾客、供应商或客人的威胁或暴力行为。任何时候都禁止在公司内携带武器，包括枪支。我们对工作场所的暴力行为采取零容忍政策。

如发现任何（或实际的）暴力威胁，包括直接或间接的、潜在危险的情况，或在工作场所（或公司场所的任何地方，包括停车场和私人车辆）观察到武器或危险装置，必须立即向经理、保安和/或人力资源报告。这包括来自员工的威胁，以及来自客户、供应商和访问者的威胁。在报告暴力威胁时，您应该尽可能具体且详细。

Teladoc Health 将迅速彻底调查所有关于实际或感知的暴力威胁和任何其他可疑活动的报告。提交报告的人员身份将在实际范围内受到保护。为了维护工作场所的安全及调查的公正性，Teladoc Health 可能会暂停等待调查的员工工作（带薪或者停薪）。

Teladoc Health 鼓励员工在事态升级为潜在暴力事件之前，将他们与其他员工之间的争端或分歧告知经理或人力资源部门。

无毒品和酒精的工作场所

Teladoc Health 有责任为其员工、业务访问者和客户提供一个安全、可靠并高效的工作环境。非法使用毒品和酒精会严重危害安全，并破坏我们对质量和卓越运营的承诺。

严禁在工作场所或公司举办的活动中服用非法药品（包括非法使用的处方药）或买卖、分销非法药品。禁止在 Teladoc Health 办公室吸烟或使用任何烟草或尼古丁产品（包括蒸汽烟或电子烟）。

在某些情况下及公司赞助的活动中，允许年龄不低于 21 岁的员工在我们的办公室饮酒。在这种情况下，饮酒必须适度，以免影响公司的声誉，或使公司承担涉及员工或他人安全的法律责任。饮酒不得影响工作表现，不得有不当行为，不得危及个人安全，不得违反相关法律。在任何此类活动中饮酒后，如果饮酒会损害员工安全地开展这些活动的的能力，则员工不得开车或从事其他危险活动。

将开车和出差作为其日常工作职责一部分的员工应拥有可接受的驾驶记录和未过期的驾照。如果工作需要开车，员工必须向人力资源部门报告在酒后驾车的犯罪记录。根据适用的州和当地法律，公司有权对任何员工进行非法药物或吸入物、酒精或受管制物质测试。

环境、健康和安

公司承诺开展业务时遵守所有适用的环境和场所健康与安全法律法规。Teladoc Health 努力避免对我们开展业务的环境和社区造成不利的影



商业惯例及标准

Teladoc Health 的政策是，每位员工必须以良好的判断力、高尚的道德标准和诚实的态度来代表公司开展业务。

承诺公平竞争

我们力求公正、诚实地超越竞争对手。我们力求通过卓越的服务表现（而不是通过不道德或非法的商业行为）来获得相对于竞争对手的优势。

您应该公平地对待我们的客户、供应商、员工和任何您在工作中接触过的人。从事欺骗、不公平或不道德的行为，以及对销售活动进行虚假陈述，这都违反了法律和 Teladoc Health 的政策。

任何董事、管理人员或员工均不得通过操纵、隐瞒、滥用特权信息、歪曲重要事实或任何不公平的交易行为来获取不公平竞争优势，任何董事、管理人员或员工不得与 Teladoc Health 的竞争对手串通或勾结。

准确的报告和高质量的公开披露

公司有责任在我们的公开披露中提供关于公司财务状况和经营结果所有重要方面的完整并准确的信息。我们提交给美国证券交易委员会的报告和文件以及我们的其他公开信息应包括全面、公平、准确、及时并可理解的披露。

Teladoc Health 记录必须达到准确性和完整性的最高标准。您必须就 Teladoc Health 财务报表的任何审计或审查向外部会计师公开并充分披露信息，并与之充分合作。

如果您觉得自己被要求准备、修改、隐藏或销毁违反公司政策的文件时，Teladoc Health 希望您立即报告。此外，如果您有理由认为我们的任何书籍和记录以不准确或不完整的方式保存，或者您有理由认为有人在调查、审计、检查或向政府机构申报时使用误导、不完整或虚假的陈述，那么您必须向法律部门报告。

保护公司资产

所有 Teladoc Health 员工都必须谨慎使用公司资产，并且只能将其用于合法的公司用途。使用公司设备、车辆和物资的唯一目的是经营我们的业务。疏忽、浪费或盗窃公司资产会损害股东的利益，应报告此类行为。

公司资产遭受损失、盗窃和滥用会直接影响我们的盈利能力。如果怀疑公司资产遭受损失、滥用或盗窃，应向法律部门报告。

政治献金及活动

由公司或代表公司作出的任何政治献金以及任何形式的政治献金招揽必须是合法的，并且符合公司的政策。本政策仅适用于公司资产的使用，而且不旨在劝阻或阻止个别员工以个人名义进行政治献金或从事政治活动。

Teladoc Health 鼓励所有员工投票并积极参与政治进程。在美国，法律不允许将任何公司资金或资源用于联邦选举。许多州还限制使用公司资金进行州选举。其他国家也有类似的法律。因此，Teladoc Health 有以下政策：

- 不得将 Teladoc Health 资金捐赠给任何政党、候选人或禁止使用公司资金的竞选活动。
- 在禁止使用公司资源的情况下，不得使用 Teladoc Health 财产或工作时间来协助任何政党候选人或竞选活动。
- 公司不得为员工的个人政治活动或献金直接或间接地给予其补偿。

慈善捐款

Teladoc Health 参与许多慈善活动，比如现金捐款和捐赠我们的资源。当 Teladoc Health 选择参与社区项目并使用员工的时间和公司资源时，我们会提前告知员工这是个由公司赞助的项目。

一定要把您的个人社区活动和您在 Teladoc Health 的工作分开。作为一个个体公民（而不是 Teladoc Health 的代表）利用自己的时间和资源来从事社区活动。除非管理层特别要求，否则您不得在公共场合代表或声称代表 Teladoc Health。

政府关系及调查

Teladoc Health 重视与联邦、州、地方和外国政府建立的良好关系。Teladoc Health 致力于成为“良好的企业公民”，并对自己为社区服务的记录感到自豪。Teladoc Health 与当地官员公平、诚实地合作，遵守有效的政府要求和流程。

政府的代表可能会就 Teladoc Health 的业务活动或您在公司的工作情况与您进行面谈。在这种情况下，您和 Teladoc Health 有权由律师代表发言。如政府机构或代表与您联络，要求您提供资料，您应与法律部门联络。

员工在与政府打交道时必须诚实、坦率，不得指示或鼓励其他员工或任何人向任何政府机构或代表提供虚假或误导性信息。员工不得指示或鼓励任何人销毁与调查有关的记录。

Teladoc Health 希望所有员工在任何诉讼或政府调查/审计中与法律部门通力合作。如果法律部门就任何诉讼或政府调查发出文件保留或保留通知（“保留通知”），那么所有员工应完全遵守保留通知，并且必须协助收集任何法律程序所需的所有适用文件。员工有义务保留、不销毁或删除受保留通知约束的信息（包括复印件和电子文档）。

本准则的任何内容均不得解释为限制 Teladoc Health 的员工 (1) 在法律程序要求时，对任何问题、询问或信息请求作出准确、全面的答复；(2) 向对 Teladoc Health 等公司负有监管或监督责任的任何政府机构披露信息；或 (3) 参与负责执行劳动法和/或就业法的行政机构（如平等就业机会委员会）的任何诉讼。



医疗保险和医疗补助合规

在与美国的医疗计划合作，为医疗保险和/或医疗补助成员提供服务的同时，Teladoc health 也遵守适用的医疗保险和医疗补助规则和条例。最重要的是要注意欺诈、浪费以及滥用检测和预防。

欺诈、浪费以及滥用检测和预防

每年有数百万美元由于联邦医疗保健项目（如医疗保险）中的欺诈、浪费和滥用而被不当使用。美国政府努力确保医疗保险计划的所有参与者——提供者、健康计划、药房、成员和供应商——做好本职工作，及时发现并防止欺诈、浪费和滥用情况发生。由于我们为医疗保险的成员提供服务，因此参与者包括 Teladoc Health。

欺诈是指故意提交虚假信息以获取金钱或利益。示例包括：

- 明知没有提供医疗保险或医疗补助服务而收取费用
- 故意改变要求以从医疗保险或医疗补助获得更高的费用
- 一名会员允许其他人使用自己的医疗保险 ID 卡

浪费和滥用是一种直接或间接地给医疗保险和/或医疗补助计划带来不必要成本的行为。示例包括：

- 错误地制定索赔申请表
- 对服务或供应物品的收费过高
- 对医疗上不必要的服务收费

这些术语之间的主要区别在于，欺诈需要有意进行不实陈述。对于浪费和滥用，这里没有意图提交虚假信息。Teladoc Health 必须确保它提交给健康计划的索赔是准确的，是针对所提供的服务的，以及索赔中所指出的成员的。

如果您怀疑可能发生了某种类型的欺诈、浪费或滥用，则必须立即向首席合规官报告。首席合规官将调查此情况，并在必要时进一步报告。

医疗保险欺诈、浪费和滥用法律

联邦政府使用各种各样的法律来处理联邦医疗项目中的欺诈、浪费和滥用问题，包括：

虚假索赔法案： 对任何故意向联邦政府提交虚假或欺诈性索赔的人员施加民事责任。违反《虚假索赔法》的民事处罚可能包括罚款，数额高达政府因虚假索赔而损失金额的三倍。

反回扣法规： 将明知而故意地提供、支付或收取报酬以换取联邦医疗保健计划可报销项目或服务转介的行为定为刑事犯罪。

医师自我推荐法（斯塔克法）： 通常禁止医生将某些健康服务转介给一个实体，而该医生（或他或她的家庭成员）在该实体拥有所有权/投资利益或薪酬安排。

刑事医疗保健欺诈法规： 禁止在提供或支付医疗保健福利、项目或服务期间故意执行或试图执行欺骗任何医疗保健福利的计划。违反刑事医疗保健欺诈法规的处罚可能包括罚款、监禁或两者兼而有之。

制裁检查

违反上述任何法律的惩罚之一是被排除在联邦医疗保健计划之外。这意味着，在指定的时间内，医疗保险、医疗补助和其他联邦医疗保健计划将不对为被排除方提供的服务或被排除方订购的服务支付费用。

由于 Teladoc Health 为医疗保险和医疗补助成员提供服务，在雇佣/签订合同之前以及之后每月，我们需要对照相关医疗保险和医疗补助的排除方名单检查所有员工、医生、专家和承包商，以确保他们没有被排除在医疗保险或医疗补助之外。



反腐败/反贿赂

作为一家全球性公司，Teladoc Health 必须小心避免涉及任何可能被视为腐败或非法的业务关系。每名员工必须始终遵照道德的商业实践公平地对待客户、供应商、竞争对手、公众以及彼此。任何人都不得通过操纵、隐瞒、滥用特权信息、歪曲重要事实或任何其他不公平的交易行为来获取不公平的竞争优势。

全世界有很多法律禁止行贿或受贿，包括美国的《反海外腐败法》(Foreign Corrupt Practices Act) 和英国的《反贿赂法》(Bribery Act)。根据这些法律，禁止员工为了获得或保留业务或获得任何其他有利的行动而提供或接受昂贵的礼物、贿赂、回扣或任何其他形式的付款。我们期望所有员工、代理或任何代表我们行事的第三方拒绝支付或接受有问题的付款，并报告任何有问题的活动。

任何涉及可疑付款的员工以及公司将受到纪律处分，并可能因违反本政策而承担民事或刑事责任。忽视这种活动而不向首席合规官报告也违反了本行为准则，在某些情况下，还违反了法律。必须立即向首席合规官报告任何有关贿赂、回扣或可疑款项的信息。如果付款的适当性不明确，则必须由 Teladoc Health 的法律部门事先进行审查和批准。以下情况可能表明可能违反了反贿赂法，必须立即报告：

- 要求以现金、另一名称或另一个国家的地址支付佣金
- 无法解释的大额差旅和娱乐费用报告
- 代理人为一笔交易索要高于正常标准的佣金
- 任何代理人或销售人员表示自己与政府官员一起共事，可以跟我们公司签订合同

反垄断

我们支持自由和公开的竞争。此外，我们业务所在的大多数国家都有法律禁止限制自由竞争的勾结或不公平的商业行为。反垄断法禁止竞争者之间就价格、对顾客的销售条款以及市场或顾客的分配等方面达成协议。反垄断法可能非常复杂，如果不遵守这些法律，公司及其员工可能面临刑事处罚，包括罚款、监禁和民事责任。Teladoc Health 的员工不得与竞争对手就定价、销售条款、产量或划分市场或客户达成协议。此外，我们还禁止在价格或销售条款上对我们的客户进行歧视，或以其他方式限制我们客户的竞争自由。

如果您有任何问题，请向法律部门咨询。

无附带协议

所有与客户、供应商、厂商、承包商或其他第三方的合同必须通过正式的书面协议制定，并由 Teladoc Health 的授权代表签署。必须通过相同的渠道完成对现有合同的修改或修订。Teladoc Health 严格禁止附带协议。附带协议是口头或书面的承诺，超出了授权公司合同的范围。附带协议可能使 Teladoc Health 面临各种法律问题，并常常涉及或有可能涉及不道德的行为。即使附带协议不涉及不道德的行为，也仍然禁止，因为它可能修改正式合同的条款，导致公司在不经意间违反其责任和义务。



豁免和修订

豁免和修订

本准则中对执行人员或董事的任何豁免只可由董事会批准，并应立即向公司股东披露。本准则中对其他员工的豁免只可由法律部门批准。

对本准则的修订必须得到提名和公司治理委员会的批准，也将及时向公司股东披露对本准则中适用于首席执行官和高级财务官的条款的修订。



遵守本准则并举报非法或不道德的行为

本准则对每名员工均适用。首席合规官对本准则的执行拥有主要权力和责任，但受董事会审计委员会的监督。Teladoc Health 将投入必要的资源，使首席合规官能够建立合理、必要的流程，以建立问责文化，促进合规。

每名 Teladoc Health 员工都有责任遵守法律、法规和公司政策。所有员工都应遵循本准则的内容和精神。

您的职责

了解并遵守适用于您工作的法律和公司政策您必须适当地了解并遵守适用于我们工作和您职责范围的法律和法规，并明确不合规的潜在危险。您必须参加必要的培训。如果您认为自己并没有获得与您工作相关的法律法规的适当信息，请向您的经理或法律部门报告。

提出问题和举报违规行为

涉及违反道德、法律或本准则的情况可能并不总是很清晰，可能需要认真的判断。如果您对本行为准则或者您应如何行事有任何疑问或问题，请寻求指导。如果您目睹或怀疑有违反适用法律、本准则或 Teladoc Health 相关政策的行为，您必须及时报告。所有报告都将得到彻底调查。

配合调查

在对不当行为和不道德行为进行内部调查，有时您可能需要提供相关信息。您需要配合这类调查，并对调查的相关信息保密。

举报违规的方法

员工可以通过多种途径举报违反本准则、公司政策或任何法律法规的行为。为了确保员工始终能够放心地举报问题，这里有许多方法可供选择。如果问题或投诉需要保密，包括保持匿名身份，我们将根据适用的法律、法规或法律程序尽力为此信息保密。

首席合规官和/或法律部门

员工必须向首席合规官或法律部门报告可能违反法律、法规、规章或本准则的任何问题。有关首席执行官、任何高级财务官、任何高级管理人员或董事的问题将被依次报告给向董事会审计委员会。

遵守本准则并举报非法或不道德的行为

Teladoc Health 道德热线

如果您对直接与人交谈感到不舒服，Teladoc Health 为您提供了一种匿名报告的方式。

Teladoc Health 道德热线 1-844-681-1241 或网站
TeladocHealth.ethicspoint.com 全天候开通，您可以随时报告。

此热线电话是免费的，您可以匿名报告。您需要确保您的报告提供有关事件或情况的足够信息，以便进行适当的调查。报告被直接提交给首席合规官和董事会审计委员会，并将被彻底调查。

董事会

应向董事会审计委员会报告任何涉及首席合规官或首席法务官的此类问题，以及与会计、内部账户控制或审计事项有关的问题。向审计委员会提交的报告可通过 Teladoc Health 道德热线提交。

相关利益方也可通过公司年度委托书中的联系方式直接与公司的非管理董事联系。这些类型的报告也可通过 Teladoc Health 道德热线提交，并将被适当地发送给您的经理、主管或董事。

员工应始终将经理、主管和董事视为遵守本商业行为和道德准则、其他 Teladoc Health 政策和法律法规的重要资源。如果您对它们如何适用于您的工作有任何疑问，则应该联系您的经理、主管和/或董事。

然而，经理不应试图调查或要求另一个人调查道德问题或涉嫌的违规行为。经理应该通过下面列出的渠道之一报告此类问题，并鼓励员工也这样做。经理必须确保员工不会因为提出合规问题而受到任何形式的报复。



告密者政策和不报复

告密者政策和不报复

Teladoc Health 的目的是遵守适用于本组织的所有法律和法规。所有员工在不担心惩罚、纪律处分、骚扰或报复的情况下公开对各种问题进行交流，这对成功执行本准则及遵守所有法律法规至关重要。

Teladoc Health 遵守严格的不报复政策。我们不会容忍对以下员工采取骚扰、报复或任何形式的歧视或不利行动：

- 对涉嫌违反本准则、适用法律或 Teladoc Health 政策的公司或员工提出善意的投诉或报告
- 提供信息（或导致提供信息）或协助调查
- 作证或参与与违法行为有关的诉讼

任何举报违规行为的员工都会受到尊重。对报告问题、提供信息或以其他方式协助合规调查的任何人进行报复，这本身就是违反本准则的行为。任何被发现对其他员工进行报复的员工将会受到纪律处分，直至并包括终止雇佣关系。

需要注意的是，此政策并没有保护员工免受恶意报告的后果。可能对下列员工采取纪律处分：

- 提交报告或投诉，其中包含个人知道或应该知道的虚假或误导性陈述、指控、文件或事实
- 将申诉流程用于其他目的，而非善意地解决或对本准则违规行为的报告或投诉

纪律处分

将在整个公司严格执行本准则，并立即处理违规行为，包括对违规人员采取纠正措施和/或纪律处分，如解雇或撤职。不遵守本商业行为准则或不配合任何合规调查的员工将受到纪律处分。指导、批准或容忍违反本准则的行为，或了解违规行为而不及时报和纠正的员工将受到纪律处分。纪律处分可能包括终止雇佣关系。将向相关政府当局报告违反本准则的非法行为，以执行诉讼。

Marc Adelson

高级副总裁、副首席法务官兼

首席合规官

203-707-1333



了解更多信息

TeladocHealth.com

关于 Teladoc Health

Teladoc Health 是全球虚拟护理领域的领导者，能够满足数百万人的医疗保健需求。我们与我们的客户和合作伙伴一起不断改进医疗服务体验，从而为世界各地更多的人和组织提供高质量的医疗保健服务。

427908896 | 12042019

© 2019 Teladoc Health, Inc. 保留所有权利。