



Code de conduite professionnelle et de déontologie

DATE DE PRISE D'EFFET : 23 SEPTEMBRE 2021

Le présent code de conduite professionnelle et de déontologie annule et remplace tout code de conduite professionnelle et de déontologie antérieur de Teladoc Health. Tous les codes de conduite professionnelle et de déontologie antérieurs sont révoqués par la présente.

Teladoc[™]
HEALTH



Table des matières

Avant-propos de Jason Gorevic

Introduction et principes généraux

Introduction

Principes généraux

Nous respectons les lois, les règles et les règlements

Nous sommes loyaux envers Teladoc Health

Nous nous respectons mutuellement et œuvrons tous ensemble à notre succès commun

Nous traitons les tiers de manière équitable et tenons nos promesses

Nous défendons ce qui est juste et signalons les violations de conformité

Tirer profit de renseignements d'initiés

Confidentialité et protection de la vie privée

Renseignements exclusifs

Propriété intellectuelle

Renseignements confidentiels appartenant à nos concurrents

Vie privée des employés

Renseignements protégés sur la santé

Conflits d'intérêts

Repas et événements d'affaires

Cadeaux

Représentants du gouvernement et fonctionnaires

Emploi secondaire/cumul d'emplois

Participation à des conseils d'administration

Occasions d'affaires liées à l'entreprise

Investissements et intérêts financiers

Déclaration de conflits d'intérêts

Milieu de travail : Nous nous respectons mutuellement et œuvrons tous ensemble à notre succès commun

Harcèlement lié à la diversité

Harcèlement sexuel

Définition du harcèlement sexuel

Plaintes pour harcèlement, discrimination ou harcèlement sexuel

Enquêtes sur des allégations de harcèlement, de discrimination ou de harcèlement sexuel

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

Relations personnelles

Prévention de la violence en milieu de travail

Milieu de travail sans drogue ni alcool

Environnement, santé et sécurité



Pratiques et normes professionnelles

- Engagement en faveur d'une concurrence loyale
- Exactitude des rapports et qualité des déclarations publiques
- Protection des actifs de l'entreprise
- Contributions et activités politiques
- Contributions caritatives
- Relations avec le gouvernement et enquêtes connexes

Conformité à Medicare et Medicaid (États-Unis)

- Détection et prévention de la fraude, du gaspillage et des abus
- Lois sur la fraude,
le gaspillage et les abus (Medicare)
 - False Claims Act
 - Anti-Kickback Statute
 - Physician Self-Referral Law (Stark Law)
 - Criminal Health Care Fraud Statute
- Contrôles des sanctions

Lutte contre la corruption/pots-de-vin

- Antitrust
- Interdiction des accords parallèles

Renoncations et modifications

Respect du présent code et signalement de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique

- Vos responsabilités
 - Comprendre et respecter les lois et les politiques de l'entreprise qui s'appliquent à votre travail
 - Poser des questions et signaler les violations
 - Coopérer aux enquêtes
- Façons de signaler les violations
 - Le cadre exécutif, conformité et/ou le service juridique
 - Le service d'assistance en matière de déontologie de Teladoc Health
 - Le conseil d'administration

Politique sur la dénonciation et absence de représailles

- Politique sur la dénonciation et absence de représailles
- Mesures disciplinaires



Avant-propos de Jason Gorevic

Teladoc Health a connu une croissance fulgurante au cours des dernières années. Au fur et à mesure que de nouvelles entreprises se joignent à nous et que nous menons notre activité dans de nouveaux marchés dans le monde, nos activités se complexifient. Il y a cependant une chose qui ne change pas, et c'est la réputation d'intégrité, de professionnalisme et d'équité de Teladoc Health. Le présent code de conduite professionnelle et de déontologie, qui a été approuvé et entériné par notre conseil d'administration, offre un aperçu des normes qui doivent orienter nos actions dans le respect de toutes nos valeurs fondamentales, en particulier :

Nous sommes des chefs de file avec intégrité, responsabilité et transparence

Nous nous respectons mutuellement et œuvrons tous ensemble à notre succès commun

Nous défendons ce qui est juste

À Teladoc Health, nous nous efforçons d'encourager une culture d'honnêteté et de responsabilité. Notre engagement envers le plus haut niveau de conduite éthique doit se refléter dans toutes les activités commerciales de l'entreprise, y compris, mais sans s'y limiter, dans les relations avec les employés, les clients, les fournisseurs, les concurrents, le gouvernement et le public, notamment nos actionnaires. Le code est votre guide pour la conduite des affaires au nom de Teladoc Health. Tous nos employés, dirigeants et administrateurs doivent se comporter conformément au libellé et à l'esprit du code et chercher à éviter même l'apparence d'un comportement non conforme.

Nos actes sont le fondement de notre réputation, et le respect du présent code et des lois applicables constitue un impératif de la plus haute importance. Les actions, même bien intentionnées, qui violent la loi ou le présent code peuvent avoir des répercussions négatives sur l'entreprise comme sur les personnes concernées. Consultez souvent le présent code, utilisez-le pour vous aider à prendre des décisions en période d'incertitude et de changement organisationnel. Il doit vous orienter dans vos activités quotidiennes et vous aider à prendre des décisions honnêtes et éthiques, à vous conformer aux lois, règles et règlements applicables et à déterminer comment signaler vos préoccupations liées à la conformité.

Bien entendu, les principes énoncés dans le présent code sont de nature générale et ne sauraient aborder toutes les situations qui peuvent se présenter. Faites preuve de bon sens et de discernement pour appliquer ces principes dans les situations qui ne sont pas abordées de manière explicite dans le code. Et surtout, si vous avez des questions ou des préoccupations en matière de conformité, assurez-vous de ne pas les passer sous silence. Communiquez avec votre gestionnaire, Marc Adelson, notre cadre exécutif, conformité ou Deanna McFadden, notre agente à la conformité, ou communiquez avec le service d'assistance en matière de déontologie (voir plus bas dans le code).

Merci pour tout ce que vous faites pour aider Teladoc Health à concrétiser sa mission : celle de transformer la façon dont les gens accèdent aux soins de santé dans le monde.

Jason Gorevic

PDG

Teladoc Health



Introduction et principes généraux

Introduction

Le présent code de conduite professionnelle et de déontologie (ci-après dénommé « le code ») a été adopté par le conseil d'administration de Teladoc Health, Inc. (nommée « l'entreprise » collectivement avec ses filiales, ou « Teladoc Health »). Il s'applique à toute personne qui travaille pour Teladoc Health ou en son nom, y compris les administrateurs et les dirigeants, les employés à temps plein, à temps partiel et temporaires, ainsi que les employés contractuels (individuellement dénommés « employé » et collectivement « employés »). Le présent code n'est pas destiné à remplacer les lois locales applicables.

Teladoc Health s'attend à ce que tous les employés agissent en faisant preuve de bon jugement et de conformité à des normes éthiques élevées et d'intégrité dans ses relations d'affaires au nom de l'entreprise

Tous les employés doivent lire, comprendre et respecter le code. Les gestionnaires ont un niveau de responsabilité encore plus élevé. Si vous êtes un gestionnaire, vos employés s'attendent à ce que vous fassiez preuve d'intégrité. Assurez-vous de bien connaître le code et de pouvoir aider les employés qui ont des questions ou les aiguiller vers une personne compétente en la matière.

Aucune disposition du présent code ne crée un contrat de travail ni ne modifie de quelque manière que ce soit le statut d'emploi de gré à gré d'un employé.

Les employés qui ne se conforment pas au code ou ne coopèrent pas à une enquête feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

Principes généraux

Le code est fondé sur les principes suivants, qui sont conformes à nos valeurs fondamentales :

Nous respectons les lois, les règles et les règlements

Nous agissons avec intégrité, responsabilité et transparence et nous nous engageons à mener notre activité avec honnêteté et en conformité totale avec l'ensemble des lois, règles et règlements applicables, où que nous exerçons nos activités dans le monde.

Aucune violation des lois applicables à un employé ne sera tolérée, de même que le non-respect des politiques de l'entreprise ou le fait d'effectuer des transactions contraires à l'éthique en rapport avec l'activité de l'entreprise.

Nous sommes loyaux envers Teladoc Health

Tous les employés ont le devoir fiduciaire d'agir selon l'intérêt supérieur de Teladoc Health et de protéger ses actifs, notamment ses renseignements confidentiels et ses secrets commerciaux. Nous prenons les mesures qui s'imposent pour éviter tout conflit d'intérêts ou toute apparence d'un conflit d'intérêts. Nous ne participons, ni directement ni indirectement, à aucune décision ou action de Teladoc Health dont nous pourrions tirer un avantage personnel.

Nous nous respectons mutuellement et œuvrons tous ensemble à notre succès commun

Teladoc Health accorde une grande importance aux contributions de chaque employé et s'efforce d'offrir un milieu professionnel axé sur le respect et la tolérance. La diversité parmi nos collègues apporte une diversité des idées, un milieu de travail plus innovant et de meilleures solutions pour nos clients et nos membres. Nos politiques sont conçues pour s'assurer que les employés sont traités et se traitent mutuellement de manière équitable et avec respect et dignité. Conformément à cet objectif, aucun comportement à caractère discriminatoire ou relevant du harcèlement ne sera toléré.

Nous traitons les tiers de manière équitable et tenons nos promesses

Un service à la clientèle exceptionnel est une priorité absolue de Teladoc Health. Nous nous efforçons de rendre chaque expérience des clients, des membres et des fournisseurs agréable et satisfaisante en les traitant avec honnêteté, respect et dignité.

Nous défendons ce qui est juste et signalons les violations de conformité

Nous défendons ce qui est juste. Si vous êtes le témoin d'actes qui semblent problématiques quant au respect du présent code, ou si vous en entendez parler, vous devez le signaler.

Les représailles à l'encontre de toute personne qui signale, pour des motifs raisonnables, une violation présumée de la loi ou des politiques de Teladoc Health, ou qui contribue à une enquête de conformité, constituent une violation du code et ne seront pas tolérées.



Tirer profit de renseignements d'initiés

Teladoc Health est une société publique, ce qui signifie que les employés n'ont pas le droit d'utiliser des renseignements importants et non publics qui appartiennent à l'entreprise à des fins d'opérations sur titre ou pour offrir un avantage à un membre de leur famille, à un ami ou à toute autre personne. Tous ces renseignements non publics doivent être considérés comme des renseignements d'initiés et ne doivent jamais être utilisés à des fins personnelles. Vous devez bien connaître et respecter la politique de Teladoc Health en matière de délit d'initié, dont des exemplaires sont remis à tous les employés et peuvent être obtenus auprès du service juridique. La politique est également téléchargeable depuis le site intranet de Teladoc Health. Vous devez communiquer avec le service juridique pour toute question portant sur votre droit d'acheter ou de vendre des titres.

Confidentialité et protection de la vie privée

Au cours de votre travail à Teladoc Health, vous aurez accès à différents types de renseignements confidentiels. Vous êtes responsable de l'utilisation et de la communication de ces renseignements uniquement dans les limites autorisées par la loi, les engagements contractuels et les politiques de l'entreprise.

Renseignements exclusifs

Lorsque vous avez commencé à travailler à Teladoc Health, vous avez accepté de préserver la confidentialité des « renseignements exclusifs » de Teladoc Health. Les renseignements exclusifs s'entendent de tous les renseignements non publics que l'entreprise traite comme étant confidentiels et qui, advenant leur communication à des tiers, pourraient être utiles à des concurrents ou investisseurs ou nuire à l'entreprise, à ses clients ou à ses fournisseurs. Sont visés entre autres les plans d'activité, les plans de recherche et de nouveaux projets, les objectifs et les stratégies, les dossiers, les bases de données, les listes de clients, d'employés et de fournisseurs, ainsi que tout renseignement financier ou relatif aux prix non publié qui n'est pas accessible au public.

Les employés doivent également préserver la confidentialité des renseignements qui constituent des secrets commerciaux de l'entreprise au sens des lois applicables en matière de secrets commerciaux et ne pas les communiquer à des tiers.

Les renseignements exclusifs et les secrets commerciaux générés et recueillis dans le cadre de notre activité constituent un actif précieux de l'entreprise. La protection de ces renseignements est d'une importance primordiale pour la poursuite de notre croissance et pour notre compétitivité. L'utilisation ou la distribution non autorisée de renseignements exclusifs constitue une violation de la politique de l'entreprise et peut être illégale. Une telle utilisation ou distribution pourrait avoir des conséquences négatives tant pour l'entreprise que pour les personnes concernées, notamment des poursuites ou des mesures disciplinaires. Par conséquent, les employés doivent préserver la plus stricte confidentialité de tous les renseignements exclusifs, à moins que leur communication ne soit autorisée par écrit par l'entreprise ou exigée par la loi.

Votre obligation de protéger les renseignements exclusifs et les secrets commerciaux de l'entreprise se poursuit même après votre départ de l'entreprise. Ainsi, lors de votre départ de l'entreprise, vous devez remettre à cette dernière tout renseignement exclusif qui est en votre possession et n'en conserver aucune copie.

Les employés sont également tenus de préserver la confidentialité des renseignements exclusifs des partenaires de Teladoc Health.

La loi applicable peut, dans certaines circonstances, accorder l'immunité aux employés de l'entreprise, aux entrepreneurs et consultants de l'entreprise pour des communications limitées de secrets commerciaux de l'entreprise lorsque cela est nécessaire dans le cadre d'un litige déposé sous scellés ou en toute confidentialité auprès d'un organisme gouvernemental.

Propriété intellectuelle

Lorsque vous avez commencé à travailler à notre service, vous avez également accepté d'accorder à l'entreprise la propriété de tout produit que vous mettez au point (par exemple, des documents, des procédures, des recherches, des technologies, des codes de programmation et des plans marketing et commerciaux) dans le cadre de votre travail pour Teladoc Health. Ce type de produits, appelés « produits du travail », offrent un exemple de ce qu'on entend par propriété intellectuelle de Teladoc Health. Teladoc Health conserve tous les droits sur les idées, conceptions, systèmes et processus que vous mettez au point pour son compte. La propriété intellectuelle de Teladoc Health comprend également des secrets commerciaux, des brevets, des marques et des droits d'auteur.

La protection de la propriété intellectuelle et celle des renseignements exclusifs sont deux concepts distincts. On protège les renseignements exclusifs en ne les communiquant pas. La propriété intellectuelle est protégée en s'assurant que les symboles et les marques appropriés sont utilisés, par exemple ©, ^{MC}, ^{MD} ou ®, et en suivant les directives de l'entreprise en matière d'image de marque, entre autres bonnes pratiques. En outre, vous devez prendre des mesures pour aider à maintenir les droits de Teladoc Health sur sa propriété intellectuelle en vous assurant que tous les consultants ou tiers qui ont été engagés pour travailler pour l'entreprise ont signé des accords similaires de non-divulgence et de cession des produits du travail.

Teladoc Health respecte également la propriété intellectuelle d'autrui. Par exemple, vous ne pouvez pas utiliser sans autorisation des travaux protégés par le droit d'auteur, comme les photographies d'un tiers.

Adressez-vous au service juridique pour toute question concernant les droits de propriété intellectuelle de Teladoc Health et votre rôle dans la protection de ces droits.

Renseignements confidentiels appartenant à nos concurrents

Teladoc Health s'engage en faveur d'une concurrence libre et loyale. Même si nous sommes un concurrent solide dans notre marché, nous n'utilisons pas les renseignements confidentiels de nos concurrents pour obtenir un avantage déloyal. Les employés ont une obligation envers eux-mêmes et envers l'entreprise de veiller à ce que la collecte de renseignements sur la concurrence soit conforme aussi bien à la loi qu'aux normes éthiques en vigueur. Il est interdit aux employés d'utiliser des renseignements confidentiels et exclusifs qu'ils avaient obtenu de leur ancien employeur lorsqu'ils commencent à travailler pour Teladoc Health. Les employés ne doivent jamais recueillir de renseignements sur la concurrence par le biais d'une fausse déclaration, d'un vol ou de tout autre moyen qui permet d'accéder à des renseignements exclusifs des concurrents de façon non autorisée. En cas de doute, veuillez demander conseil au service juridique.

Vie privée des employés

Teladoc Health respecte la vie privée des employés et traite leurs renseignements personnels (par exemple, les renseignements relatifs aux contacts et à la famille, les dossiers médicaux, les données relatives à la rémunération et au rendement ainsi que les numéros de sécurité sociale) avec le plus grand soin et conformément à toutes les lois applicables. Les employés autorisés sont les seuls à avoir accès aux dossiers du personnel, dossiers qui par ailleurs ne sont utilisés qu'à des fins professionnelles légitimes. Les renseignements personnels des employés ne seront pas communiqués à des organismes extérieurs, sauf dans la mesure où la loi le permet ou dans le cadre des programmes d'avantages sociaux de l'entreprise.

Renseignements personnels et renseignements sur la santé

En raison de la nature de ses activités, Teladoc Health a accès à une quantité importante de renseignements personnels et de renseignements sur la santé des personnes qui utilisent nos produits et services (nos membres) et des personnes qui nous aident à fournir nos produits et services (médecins, professionnels de la santé et employés). La confidentialité et la sécurité des renseignements personnels et des renseignements sur la santé sont protégées par des lois dans le monde entier. Les renseignements personnels et les renseignements sur la santé ne peuvent être utilisés ou communiqués qu'à des fins liées à la prestation de nos services à nos membres, à nos clients, et dans la mesure où la loi le permet. Il vous incombe de respecter les politiques de Teladoc Health en matière de protection de la vie privée et de sécurité relatives à l'utilisation et à la communication des renseignements personnels et des renseignements sur la santé et de signaler rapidement toute communication non autorisée. Pour en savoir plus, veuillez consulter les politiques et procédures de Teladoc Health en matière de confidentialité.



Conflits d'intérêts

Les transactions commerciales de Teladoc Health doivent être le résultat de négociations menées dans des conditions normales de concurrence, c'est-à-dire impartiales, objectives et libres de toute influence extérieure. Un conflit d'intérêts survient lorsque vous ou un membre de votre famille avez un intérêt privé qui entrave de quelque manière que ce soit, ou même semble entraver, les intérêts de Teladoc Health. Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un employé prend une mesure ou a un intérêt qui peut rendre difficile l'exécution de son travail d'une manière objective et efficace. Des conflits d'intérêts peuvent également survenir lorsqu'un employé (ou les membres de sa famille) reçoit des avantages personnels indus en raison de son poste au sein de l'entreprise. Il est tout aussi important de traiter les conflits d'intérêts apparents et potentiels, car les uns comme les autres peuvent nuire à la réputation et à l'image d'intégrité de Teladoc Health. Teladoc Health traitera de manière appropriée et objective les conflits potentiels et apparents qui peuvent être considérés comme des conflits d'intérêts dans le cadre de la politique.

Les employés doivent toujours agir dans l'intérêt supérieur de Teladoc Health et ne doivent pas utiliser leur poste pour obtenir un avantage personnel ou pour aider d'autres personnes à en tirer profit. Les employés doivent éviter les situations qui présentent un conflit potentiel ou réel entre leurs intérêts et ceux de Teladoc Health.

Parfois, il n'est pas aisé de déterminer s'il y a bien un conflit d'intérêts. Même si aucune liste ne peut inclure toutes les situations possibles dans lesquelles un conflit pourrait survenir, voici des exemples de situations qui doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Repas et événements d'affaires

Les repas et événements d'affaires sont souvent utilisés pour renforcer les relations d'affaires. Ils font partie intégrante des relations d'affaires dans la société actuelle.

Les repas et événements professionnels (y compris, mais sans s'y limiter, les boissons, les repas, les loisirs et les billets) visent un but professionnel particulier et légitime et doivent être raisonnables, en évitant les dépenses excessives ou non habituelles. Les repas et événements d'affaires incluent la présence d'un employé et d'un employé du tiers qui commandite le repas ou l'événement (par exemple, un client). Les employés sont autorisés à accepter des invitations à des repas et événements professionnels et à faire de telles invitations à des tiers.

Si les deux parties ne sont pas présentes pendant le repas ou l'événement, celui-ci est considéré comme un cadeau et doit être conforme aux directives relatives à l'offre et à l'acceptation de cadeaux.

Cadeaux

Un cadeau est tout article de valeur donné à un employé par un tiers (par exemple, un client) ou à un tiers par un employé, par exemple des réductions personnelles ou des billets

pour un événement. Les cadeaux peuvent être un élément courant des relations d'affaires, mais ils peuvent aussi être interdits dans certains cas ou dans certaines administrations. En cas de doute, veuillez demander conseil au service juridique ou au service de la conformité.

Tout d'abord, aucun cadeau ne saurait être accepté ou offert si le but de son offre est d'influencer le destinataire ou si ce geste peut être perçu comme une tentative en ce sens.

En outre, quelle que soit leur valeur, il ne faut jamais donner ou accepter des cadeaux dans les situations suivantes :

- Le cadeau est une somme d'argent
- Teladoc Health et la tierce partie sont en négociations contractuelles ou commerciales actives
- Le cadeau est destiné à un concurrent ou envoyé par un concurrent
- Le cadeau est de nature extravagante ou ne correspond pas aux pratiques commerciales habituelles
- Le cadeau pourrait être interprété comme un pot-de-vin, un dessous-de-table ou une ristourne
- Le cadeau viole des lois ou des règlements
- L'acceptation ou la remise du cadeau pourrait entacher la réputation de Teladoc Health si elle venait à être divulguée

N'oubliez pas que le fait d'accepter ou de donner des cadeaux d'une valeur plus que modeste ou de se faire accorder des réductions personnelles ou d'autres avantages en raison de votre poste au sein de l'entreprise de la part d'un client ou d'un fournisseur peut être considéré comme relevant d'une tentative d'influence et est donc interdit.

Tout employé souhaitant donner ou recevoir un cadeau d'un tiers doit obtenir l'approbation préalable du cadre exécutif, conformité ou de l'agent à la conformité.

Représentants du gouvernement et fonctionnaires

Des lois précises s'appliquent aux interactions avec les représentants du gouvernement et les fonctionnaires. Il est interdit à Teladoc Health d'offrir ou d'accepter quoi que ce soit de valeur de la part de fonctionnaires ou d'employés du gouvernement, y compris de la nourriture et des boissons.

Emploi secondaire/cumul d'emplois

Si vous souhaitez avoir un deuxième emploi ou fournir des services à une autre entreprise (y compris, sans s'y limiter, en tant que directeur, conseiller ou à un poste semblable), votre travail ne doit ni entraver vos responsabilités chez Teladoc Health

ni créer un conflit d'intérêts, par exemple avec un concurrent, un client ou un fournisseur de Teladoc Health ou avec une entreprise cherchant à le devenir.

Si vous souhaitez rechercher un emploi secondaire ou fournir des services à une autre entreprise, vous devez obtenir l'accord préalable de votre gestionnaire et de votre responsable des ressources humaines.

Tout emploi secondaire potentiel et toute prestation de services auprès d'un partenaire, d'un concurrent, d'un client ou d'un fournisseur de Teladoc Health (ou toute entreprise cherchant à le devenir) doivent être signalés au cadre exécutif, conformément avant le début desdits emploi secondaire ou prestation de services. Veuillez consulter le Guide de l'employé pour connaître les conditions supplémentaires relatives à l'emploi externe.

Participation à des conseils d'administration

Teladoc Health appuie le perfectionnement professionnel de ses employés et encourage leur participation à des conseils d'administration. Toutefois, cette participation ne doit ni entrer en conflit avec les intérêts de Teladoc Health ni donner l'impression d'avantager Teladoc Health de quelque manière que ce soit.

Les employés doivent informer le cadre exécutif, conformément de toute participation à des conseils d'administration de partenaires, concurrents, clients ou fournisseurs de Teladoc Health et recevoir son approbation avant de commencer cette participation.

Occasions d'affaires liées à l'entreprise

Les employés n'ont pas le droit de tirer parti, grâce à leur poste au sein de l'entreprise, d'occasions d'affaires dont l'existence est le fruit de l'utilisation de biens, de renseignements ou de relations appartenant à l'entreprise ni d'en faire profiter des tiers. Vous ne pouvez pas utiliser des biens ou des renseignements appartenant à l'entreprise ni votre poste au sein de celle-ci à des fins de gain personnel ou pour faire concurrence à Teladoc Health, par exemple en vous lançant dans le même secteur d'activité que Teladoc Health ou en faisant concurrence à l'entreprise pour l'achat ou la vente de biens, de services ou pour d'autres activités d'intérêt.

Investissements et intérêts financiers

Sous réserve de la politique de Teladoc Health en matière de délit d'initié et des lois applicables, les employés peuvent acheter des actions ou détenir des investissements dans d'autres sociétés, qui peuvent entre autres être des concurrents de Teladoc Health ou bien des partenaires existants ou potentiels de Teladoc Health. Toutefois, si un Employé détient un intérêt important dans un concurrent, un partenaire ou un vendeur de Teladoc Health, il peut y avoir un conflit d'intérêts.

Les types d'investissements suivants ne donnent généralement pas lieu à un conflit d'intérêts, ni réel ni apparent :

- Détention de moins de 1 % des actions (capitaux propres) d'une entreprise
- Investissement dans un fonds commun de placement ou un autre compte d'investissement de portefeuille

En outre, ces types d'intérêts et d'activités financiers sont interdits :

- avoir un intérêt dans une transaction entre l'entreprise et un client ou un fournisseur autrement qu'en tant qu'employé (à l'exception des placements ordinaires dans des sociétés cotées en bourse);
- recevoir un prêt ou la garantie d'une obligation en raison de son poste au sein de l'entreprise;
- diriger des affaires au profit d'un fournisseur détenu ou géré par un parent ou un ami employant un parent ou un ami de l'employé.

Les employés doivent informer le cadre exécutif, conformément de toute transaction importante qui pourrait raisonnablement donner lieu à un conflit, y compris, mais sans s'y limiter, un placement de plus de 1 % de la propriété d'une société qui est en concurrence avec Teladoc Health, qui est en partenariat avec elle ou qui négocie pour l'être.

Déclaration de conflits d'intérêts

À la réception de tout rapport sur des conflits d'intérêts potentiels, conformément à la présente section, le cadre exécutif, conformément déterminera s'il existe un conflit et, le cas échéant, si le conflit peut être éliminé ou atténué, et il communiquera sa décision à l'employé. Le cadre exécutif, conformément informera le comité des nominations et de la gouvernance d'entreprise du conseil d'administration de tous les rapports.

Les conflits d'intérêts et les conflits d'intérêts potentiels impliquant le cadre exécutif, conformément, le chef des affaires juridiques ou un autre membre de la direction sont examinés par le comité des nominations et de la gouvernance d'entreprise du conseil d'administration.



Milieu de travail :

Nous nous respectons mutuellement et œuvrons tous ensemble à notre succès commun

Attirer et conserver des employés talentueux et dévoués est essentiel à la croissance et au succès de Teladoc Health. Notre succès continu exige que nous nous traitions les uns les autres et que nous traitions nos clients, membres et partenaires, avec respect et équité, d'une manière qui cadre avec les valeurs de l'entreprise et protège notre réputation dans la communauté.

Diversité

Teladoc Health accorde une grande importance aux contributions de chaque employé et s'efforce d'offrir un milieu professionnel axé sur le respect et la tolérance. La diversité parmi nos collègues apporte une diversité des idées, un milieu de travail plus innovant et de meilleures solutions pour nos clients et nos membres. Nous nous efforçons de mettre durablement en place un milieu sûr et professionnel, fondé sur le respect et la tolérance et exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination.

Harcèlement

Teladoc Health a une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement et de discrimination qui s'applique au comportement de tous les employés, entrepreneurs et consultants envers un autre collègue, un invité, un client, etc.

Nous ne tolérerons aucune forme de discrimination ou de harcèlement liée à l'âge, à l'origine, à la couleur de peau, à la croyance religieuse (y compris les pratiques religieuses en matière d'habillement et de soins personnels), au handicap, à l'état civil, à l'état de santé, aux renseignements génétiques, au statut de militaire et d'ancien combattant, à l'origine nationale (y compris les restrictions liées à l'utilisation d'une langue), à la race, au sexe (y compris la grossesse, l'accouchement, l'allaitement et les problèmes de santé liés à la grossesse, à l'accouchement ou à l'allaitement), au genre, à l'identité de genre, à l'expression de genre, à l'orientation sexuelle et à toute autre caractéristique protégée par la loi applicable. Ces caractéristiques sont dénommées « statut protégé ».

Le harcèlement est une conduite verbale, physique ou visuelle qui dénigre une personne ou fait montre d'hostilité ou d'aversion envers elle, que celle-ci ait un statut protégé ou non, et qui :

1. instaure un milieu de travail intimidant, hostile ou offensant;
2. nuit au rendement d'un employé d'une manière qui n'est pas raisonnable;
3. exerce d'une autre façon une influence défavorable sur les possibilités d'avancement professionnel de l'employé.

Les exemples de conduite inacceptable incluent, sans s'y limiter :

- les épithètes, insultes, blagues ou stéréotypes négatifs;
- les remarques ou termes condescendants relatifs au statut protégé ou aux caractéristiques personnelles d'une personne;
- les questions ou remarques sur les préférences ou les pratiques sexuelles, amoureuses ou de fréquentation d'une personne;

Milieu de travail :

- tout matériel écrit ou document iconographique qui dénigre une personne ou un groupe de personnes en raison d'un statut protégé ou de caractéristiques personnelles ou exprime de l'hostilité ou de l'aversion à son égard, et qui est affiché sur des murs, des babillards ou sur d'autres surfaces dans les locaux de Teladoc Health ou qui circule en milieu de travail sur papier ou par voie électronique;
- tout comportement physique agressif ou non désiré, tel que le blocage des mouvements normaux, le contact physique ou le fait de regarder fixement le corps d'une personne; tout comportement d'intimidation, y compris des menaces, des actes d'intimidation ou de coercition, des blagues, des insultes, des gestes dévalorisants, etc.;
- le fait de colporter des rumeurs infondées ou malveillantes;
- le fait de saboter ou de saper le rendement professionnel d'une personne;
- tout autre comportement qui crée un lieu de travail où un employé se sent raisonnablement menacé, humilié ou intimidé.

Harcèlement sexuel

Teladoc Health ne tolère pas le harcèlement sexuel et prend au sérieux les allégations de cette nature. Nous réagirons rapidement aux plaintes de harcèlement sexuel et, lorsqu'il est établi qu'une telle conduite inappropriée a eu lieu, nous agirons rapidement pour éliminer cette conduite et imposer les mesures correctives nécessaires, qui peuvent aller jusqu'au congédiement.

Le code vous donne un aperçu de la politique de Teladoc Health en matière de harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement interdites par la loi. Pour des renseignements plus précis sur la définition du harcèlement sexuel, les procédures de plainte et d'enquête, ainsi que les voies de recours, veuillez consulter la politique de Teladoc Health en matière de harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement interdites par la loi.

Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini comme des avances sexuelles, des demandes de aveurs sexuelles et des comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle lorsque :

- (a) l'acceptation ou le rejet de ces avances, demandes ou comportements est considéré, explicitement ou implicitement, comme une condition d'emploi ou comme un motif pouvant justifier la prise de décisions d'emploi telles que des évaluations favorables, des augmentations de salaire, des promotions, l'attribution d'avantages majorés ou le maintien en poste, et ce peu importe si le harceleur met réellement à exécution ses menaces de modifier les conditions d'emploi de la personne qui se trouve en position subordonnée;

Milieu de travail :

(b) ces avances, demandes ou comportements ont pour objet ou pour effet d'entraver de manière déraisonnable le rendement professionnel d'une personne en créant un milieu de travail intimidant, hostile, humiliant ou sexuellement offensant.

Tout autre comportement à connotation sexuelle, qu'il soit intentionnel ou non, qui est importun et qui a pour effet d'instaurer un milieu de travail hostile, offensant, intimidant ou humiliant pour les travailleurs peut également constituer du harcèlement sexuel.

Même s'il n'est pas possible d'énumérer toutes les circonstances qui peuvent constituer un harcèlement sexuel, voici quelques exemples de comportements qui, s'ils sont importuns, selon les circonstances ainsi que la gravité et l'étendue des actes, peuvent constituer un harcèlement sexuel :

- avances ou propositions sexuelles importunes, qu'elles impliquent des contacts physiques ou non;
- le fait de proposer des avantages professionnels en échange de faveurs sexuelles;
- le fait d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles après une réponse négative à des avances sexuelles;
- tout comportement physique qui comprend des attouchements, des agressions, des entraves ou des blocages;
- tout affichage d'objets, d'images ou de bandes dessinées suggestifs à connotation sexuelle;
- tout envoi ou diffusion, sous forme imprimée ou électronique, de textes ou de communications (articles, magazines ou courriels) à caractère sexuel;
- le fait de poser des questions sur les expériences sexuelles d'une personne.

Plaintes pour harcèlement, discrimination ou harcèlement sexuel

Si vous pensez avoir été victime ou témoin d'un harcèlement illégal, d'une discrimination ou d'un harcèlement sexuel de la part d'une personne, ou si vous en avez été informé d'une manière ou d'une autre, vous devez déposer une plainte afin que Teladoc Health ait connaissance de la situation. Faites-en part à votre supérieur immédiat ou au service des ressources humaines. Ne supposez pas que Teladoc Health est au courant de la situation.

Si l'idée de signaler l'incident à votre gestionnaire ou au service des ressources humaines vous inquiète un peu, vous pouvez le signaler au service de la conformité ou au service juridique. Vous pouvez également communiquer avec le service d'assistance en matière de déontologie de Teladoc Health au numéro sans frais 1-844-681-1241 pour les États-Unis ou en ligne, à l'adresse [TeladocHealth.ethicspoint.com](https://www.teladochealth.com/ethicspoint). Pour consulter les numéros de téléphone internationaux, sélectionnez le pays correspondant sur le site Web. Il est possible de communiquer avec le service d'assistance 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Une plainte doit fournir autant de renseignements que possible pour faciliter l'enquête. Les plaintes

Milieu de travail :

peuvent être déposées par écrit ou de vive voix.

Tous les employés doivent prendre note du fait que, comme indiqué ailleurs dans le code, les représailles à l'encontre d'une personne qui s'est plainte de harcèlement sexuel et les représailles à l'encontre des personnes qui coopèrent à une enquête sur une plainte de harcèlement sexuel sont interdites par la loi et ne seront pas tolérées par Teladoc Health.

Enquêtes sur des allégations de harcèlement, de discrimination ou de harcèlement sexuel

En raison de la gravité des allégations de harcèlement et de discrimination, seuls le service des ressources humaines, le service de la conformité et/ou le service juridique sont autorisés à mener des enquêtes relatives à des allégations de harcèlement et de discrimination.

Lorsque nous recevons une plainte, nous enquêtons rapidement et soigneusement sur l'allégation, et ce d'une manière équitable. L'enquête sera menée de manière à préserver la confidentialité, dans la mesure où les circonstances le permettent et conformément à la loi applicable. Nous nous efforcerons de préserver la confidentialité de l'identité des deux parties. Dans certaines situations, et afin d'éclaircir des faits, il peut être nécessaire de communiquer ces renseignements à des personnes concernées, quitte à révéler l'identité de l'auteur de la plainte. S'il est établi qu'une conduite inappropriée a eu lieu, nous agirons rapidement pour éliminer la conduite incriminée et, lorsqu'il convient de le faire, nous imposerons également des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

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

En plus de ce qui précède, si vous pensez avoir été victime de harcèlement sexuel, vous pouvez déposer une plainte officielle auprès des nombreux organismes gouvernementaux qui offrent des recours juridiques. Dans certaines administrations, et conformément à la législation en vigueur, Teladoc Health peut être tenu de fournir les coordonnées d'un organisme gouvernemental. Le recours à la procédure de plainte de Teladoc Health ne vous empêche pas de déposer également une plainte auprès de ces organismes.

Relations personnelles

Teladoc Health s'efforce d'offrir un milieu de travail collégial, respectueux et productif, exempt de conflits d'intérêts réels ou apparents découlant de relations amoureuses sur le lieu de travail. Ce principe s'applique aux relations amoureuses, quelle que soit l'orientation sexuelle des employés dont il s'agit, et cela s'applique autant aux relations entre personnes du même sexe qu'aux relations entre personnes de sexe opposé.

Un employé qui entretient une relation amoureuse avec un autre employé ne doit pas occuper un poste où il exerce une autorité, un pouvoir ou un contrôle sur l'autre personne.

Il y a une relation d'autorité, de pouvoir ou de contrôle dans les situations suivantes :

1. dans des relations de supervision directe, et/ou;

Milieu de travail :

2. dans les relations dans lesquelles un employé a la capacité directe ou indirecte d'avoir une influence sur la rémunération, les avantages sociaux, les conditions de travail, les évaluations du rendement, les tâches quotidiennes, etc. de l'autre employé.

Il faut signaler au service des ressources humaines les relations amoureuses entre deux employés où il y a une relation d'autorité, de pouvoir ou de contrôle. C'est l'employé en position d'autorité, de pouvoir ou de contrôle qui est chargé de signaler la relation en question. En cas d'absence de déclaration de la relation, l'employé s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Après avoir été informé de la situation, le service des ressources humaines travaillera avec toutes les parties concernées pour prendre des mesures acceptables visant à assurer la conformité à la politique.

Il n'est pas nécessaire de déclarer les relations amoureuses dans les situations où il n'y a pas de relation d'autorité, de pouvoir ou de contrôle. Toutefois, nos attentes à l'égard de tous les employés comprennent l'obligation de rester vigilant quant aux conflits d'intérêts potentiels pouvant résulter de relations amoureuses entre employés. Les employés qui entretiennent ce type de relations doivent faire preuve de discernement pour déterminer s'ils doivent participer à des décisions en matière d'emploi ou de tâches liées à la personne avec laquelle ils ont une relation amoureuse. Si, pour une raison quelconque, les circonstances exigent leur participation, nos attentes à l'égard des employés comprennent l'obligation de déclarer la relation aux autres personnes prenant part au processus de décision et d'approbation.

Les membres d'un même ménage et/ou d'une même famille ne peuvent ni occuper des postes sous la direction d'un même gestionnaire, ni avoir des responsabilités de gestion l'un pour l'autre, ni prendre des décisions d'emploi concernant l'autre.

Cette interdiction englobe les situations :

- dans lesquelles un employé examine ou traite le travail d'un membre de son ménage et/ou de sa famille;
- dans lesquelles un employé a la possibilité d'examiner ou de recommander le niveau de salaire ou les augmentations d'un membre de son ménage et/ou de sa famille;
- dans lesquelles il y a des contacts fréquents entre les membres d'un même ménage et/ou d'une même famille;
- dans lesquelles un employé occupe un poste qui donne un accès spécial à des renseignements confidentiels lorsque la communication de ces renseignements à un membre de sa famille peut s'avérer préjudiciable à l'intérêt supérieur de Teladoc Health (par exemple, les employés qui travaillent dans le service juridique ou dans le service des ressources humaines).

Avant l'embauche, l'approbation du service des ressources humaines est requise lorsqu'un

Milieu de travail :

parent ou un cohabitant est envisagé pour un emploi.

Prévention de la violence en milieu de travail

Teladoc Health s'engage à prévenir la violence au travail et à mettre durablement en place un milieu de travail sécuritaire. Les menaces ou les actes de violence à l'encontre de collègues, de clients, de fournisseurs ou d'invités ne seront pas tolérés. Les armes, y compris les armes de poing, sont interdites dans les locaux et terrains de l'entreprise en tout temps. Nous respectons une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence sur le lieu de travail.

Toute menace de violence (ou violence réelle), directe ou indirecte, toute situation potentiellement dangereuse et toute présence d'armes ou de dispositifs dangereux sur le lieu de travail (ou n'importe où dans les locaux de l'entreprise, y compris les stationnements et les véhicules personnels) doit être signalée immédiatement à un gestionnaire, à la sécurité et/ou au service des ressources humaines. Cela inclut les menaces provenant d'employés, mais aussi de clients, de fournisseurs ou de visiteurs. Lorsque vous signalez une menace de violence, vous devez être aussi précis et détaillé que possible.

Teladoc Health enquêtera rapidement et de manière approfondie sur tous les signalements de menaces de violence réelles ou apparentes et sur toute autre activité suspecte. L'identité de la personne qui fait un signalement sera protégée dans la mesure du possible. Afin de préserver la sécurité sur le lieu de travail et l'intégrité de son enquête, Teladoc Health peut suspendre les employés, avec ou sans salaire, pendant l'enquête.

Teladoc Health encourage les employés à signaler leurs différends ou désaccords avec d'autres employés à leur gestionnaire ou au service des ressources humaines avant que la situation ne dégénère au point de représenter un risque de violence.

Milieu de travail sans drogue ni alcool

Teladoc Health a la responsabilité envers ses employés, ses visiteurs professionnels et ses clients de fournir un milieu de travail sûr, sécuritaire et efficace. L'utilisation illicite de drogues et d'alcool peut représenter un grave danger en matière de sécurité et aller à l'encontre de notre engagement en matière de qualité et d'excellence opérationnelle. Il est strictement interdit de travailler sous l'influence de drogues illicites (y compris de médicaments sur ordonnance utilisés de manière illicite) ou d'acheter, de vendre ou de distribuer des drogues illicites sur le lieu de travail ou lors d'événements commandités par l'entreprise. Il est interdit de fumer ou d'utiliser des produits à base de tabac ou de nicotine de quelque nature que ce soit (y compris des vapoteuses et cigarettes électroniques) dans les bureaux de Teladoc Health.

La consommation d'alcool par les employés qui ont l'âge légal de boire, sous réserve des lois applicables, est autorisée dans nos bureaux dans certaines circonstances et lors d'événements commandités par l'entreprise. Dans ces situations, la consommation doit être modérée afin de ne pas nuire à la réputation de l'entreprise ou d'exposer l'entreprise à une responsabilité légale relativement à la sécurité de l'employé ou d'autres personnes. La consommation d'alcool ne doit pas entraîner une diminution de la performance, un

Milieu de travail :

comportement déplacé, une mise en danger de la sécurité d'une personne ou une infraction à une loi applicable. Après avoir consommé de l'alcool dans ces circonstances, les employés ne doivent pas conduire un véhicule, faire une activité dangereuse ou mener une activité de l'entreprise si l'alcool consommé réduit leur capacité d'effectuer ces activités correctement en toute sécurité.

Les employés qui conduisent et voyagent dans le cadre de leurs fonctions habituelles sont tenus d'avoir en tout temps un dossier de conduite acceptable et un permis de conduire non expiré. Les employés doivent informer le service des ressources humaines d'une condamnation pour conduite sous l'influence de drogues ou d'alcool s'ils doivent conduire dans le cadre de leur travail.

L'entreprise se réserve le droit de procéder à des tests de dépistage de drogues illicites ou de substances inhalées, d'alcool ou de substances contrôlées chez tout employé, conformément aux lois en vigueur.

Environnement, santé et sécurité

L'entreprise s'engage à mener ses activités en conformité avec toutes les lois et tous les règlements applicables en matière d'environnement, de santé et de sécurité au travail. Teladoc Health s'efforce d'éviter toute incidence négative sur l'environnement et les collectivités dans lesquelles nous exerçons notre activité et de ne pas leur nuire. C'est à tous les employés qu'il incombe d'assurer l'atteinte de cet objectif.



Pratiques et normes professionnelles

La politique de Teladoc Health veut que chaque employé agisse en faisant preuve de bon jugement, de normes éthiques élevées et d'honnêteté dans ses relations d'affaires nouées au nom de l'entreprise.

Engagement en faveur d'une concurrence loyale

Nous nous efforçons de faire mieux que nos concurrents de manière équitable et honnête. Les avantages sur nos concurrents dont nous cherchons à bénéficier doivent découler d'une prestation supérieure de nos services, et non de pratiques commerciales non éthiques ou illégales.

Nous attendons que vous traitiez équitablement nos clients, nos fournisseurs, nos concurrents, nos employés et toute autre personne avec lequel vous interagissez dans le cadre de vos fonctions. Le fait d'avoir des pratiques trompeuses, déloyales ou contraires à l'éthique et de faire de fausses déclarations sur les services, les activités de vente, les données cliniques ou les dispositifs médicaux de Teladoc Health constitue une non-conformité aux lois en vigueur et aux politiques de Teladoc Health.

Aucun employé ne doit profiter injustement d'une personne par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, une déclaration trompeuse sur des faits importants ou toute autre pratique commerciale déloyale, et aucun employé ne doit s'entendre secrètement avec des concurrents de Teladoc Health ou être de connivence avec eux.

Exactitude des rapports et qualité des déclarations publiques

L'entreprise est tenue de fournir des renseignements complets et exacts dans ses déclarations publiques, à tous égards importants, sur la situation financière et les résultats d'exploitation de l'entreprise. Nos rapports et documents présentés ou déposés à la Securities and Exchange Commission des États-Unis et nos autres communications publiques doivent inclure des renseignements complets, justes, précis, opportuns et compréhensibles.

Les dossiers de Teladoc Health doivent respecter les normes les plus élevées en matière d'exactitude et d'exhaustivité. Vous devez faire une déclaration franche et complète aux comptables externes et coopérer pleinement avec eux dans le cadre de tout audit ou examen des états financiers de Teladoc Health.

Teladoc Health compte sur vous pour vous manifester si vous avez l'impression que l'on fait pression sur vous pour préparer, modifier, dissimuler ou détruire des documents en violation de la politique de l'entreprise. En outre, vous devez communiquer avec le service juridique si vous avez des raisons de croire que l'un de nos livres et registres est tenu de manière inexacte ou incomplète, ou si vous avez des raisons de croire que quelqu'un a fait une déclaration trompeuse, incomplète ou fautive dans le cadre d'une enquête, d'un audit, d'un examen ou d'un dépôt auprès d'un organisme gouvernemental ou d'un organisme de réglementation.

Protection des actifs de l'entreprise

Tous les employés sont tenus de protéger les actifs de l'entreprise, de veiller à leur utilisation efficace et de les utiliser avec soin et uniquement à des fins professionnelles légitimes. L'équipement, les véhicules et les fournitures de l'entreprise ont pour seul but la conduite de nos affaires. La négligence, le gaspillage ou le vol des actifs de l'entreprise nuisent aux intérêts des actionnaires et doivent être signalés.

La perte, le vol et la mauvaise utilisation des actifs de l'entreprise ont une incidence directe sur notre rentabilité. Il faut signaler au service juridique tout soupçon de perte, d'utilisation abusive ou de vol.

Contributions et activités politiques

Toute contribution politique faite par l'entreprise ou en son nom et toute sollicitation de contributions politiques de quelque nature que ce soit doivent être légales et conformes aux politiques de l'entreprise. La politique à ce sujet s'applique uniquement à l'utilisation des actifs de l'entreprise et n'a pas pour but de décourager ou d'empêcher les employés de faire des contributions politiques ou de prendre part à des activités politiques en leur propre nom.

Teladoc Health encourage tous les employés à voter et à être des membres actifs des processus politiques. Aux États-Unis, les lois n'autorisent pas l'utilisation de fonds ou de ressources d'entreprises dans le cadre d'élections fédérales. De nombreux États ont également des restrictions sur l'utilisation des fonds des entreprises dans le cadre d'élections à l'échelle de l'État. Des lois similaires existent également dans d'autres pays. À ce titre, Teladoc Health applique les politiques suivantes :

- Il est interdit de verser des fonds appartenant à Teladoc Health à un parti politique, à un candidat ou à une campagne dans un territoire où l'utilisation de fonds d'entreprise est interdite.
- Il est interdit d'utiliser les biens ou le temps de travail de Teladoc Health pour apporter une aide à un parti politique, à un candidat ou à une campagne dans un territoire où l'utilisation de ressources d'une entreprise est interdite.
- Les employés ne peuvent pas être remboursés directement ou indirectement par l'entreprise pour une activité ou des contributions politiques personnelles.

Contributions caritatives

Teladoc Health participe à un certain nombre d'initiatives caritatives par des contributions en espèces et des dons de nos ressources. Lorsque Teladoc Health choisit de participer à un projet communautaire et d'utiliser le temps des employés et les ressources de l'entreprise, nous informons les employés à l'avance que l'activité en question est un projet commandité par l'entreprise.

Veillez à séparer vos activités communautaires personnelles de votre travail à Teladoc Health. Participez à des activités communautaires pendant vos temps libres, avec vos propres ressources et en tant que citoyen privé, et non en tant que représentant de Teladoc Health. Vous ne devez jamais agir en tant que représentant ou prétendre être le représentant de Teladoc Health en public, sauf si la direction vous le demande expressément.

Relations avec le gouvernement et enquêtes connexes

Teladoc Health attache une grande importance à ses excellentes relations avec les gouvernements fédéraux, des États, locaux et étrangers. Teladoc Health s'engage à être une « entreprise citoyenne » et est fière de son bilan en matière de services à la collectivité. Teladoc Health travaille de manière équitable et honnête avec les autorités locales et se conforme aux demandes et processus gouvernementaux valides. Il peut arriver qu'un représentant du gouvernement cherche à vous poser des questions sur les activités commerciales de Teladoc Health ou sur votre travail au sein de l'entreprise. Dans ces cas, vous et Teladoc Health avez le droit d'être représentés par un avocat. Si un agent ou un représentant du gouvernement communique avec vous et vous demande de fournir des renseignements, vous devez communiquer avec le service juridique. Les employés doivent être honnêtes et directs dans leurs relations avec le gouvernement et ne doivent pas demander à un autre employé ou à toute autre personne de fournir des renseignements faux ou trompeurs à un agent ou un représentant du gouvernement ou l'encourager à le faire. Les employés ne doivent pas demander à quelqu'un de détruire des documents pertinents dans le cadre d'une enquête ou l'encourager à le faire.

L'attente de Teladoc Health à l'égard de tous les employés est qu'ils coopèrent pleinement avec le service juridique dans le cadre de tout procès ou enquête/audit gouvernemental. Si le service juridique émet un avis de conservation ou de préservation de documents (un « avis de préservation ») dans le cadre d'un procès ou d'une enquête gouvernementale, tous les employés sont tenus de se conformer pleinement à l'avis et doivent également aider à rassembler tous les documents applicables nécessaires à toute procédure judiciaire. Les employés ont l'obligation de conserver et de ne pas détruire ou supprimer les renseignements faisant l'objet d'un avis de préservation (cela comprend les documents papier et électroniques).

Rien dans le présent code ne doit être interprété comme limitant le droit des employés à (1) répondre de manière exacte et complète à toute question, enquête ou demande d'information lorsque cela est exigé par une procédure légale; (2) communiquer des renseignements à tout organisme gouvernemental ayant des responsabilités en matière de réglementation ou de surveillance d'entreprises comme Teladoc Health; ou (3) participer à toute procédure devant un organisme administratif responsable de l'application des lois sur le travail et/ou l'emploi, par exemple, l'Equal Employment Opportunity Commission.



Conformité à Medicare et Medicaid (États-Unis)

Lorsqu'elle travaille avec des régimes de santé aux États-Unis pour fournir ses services aux participants de Medicare et/ou Medicaid, Teladoc Health se conforme aux règles et réglementations applicables de Medicare et Medicaid. Le point le plus important sur lequel vous devez vous concentrer est la détection et la prévention de la fraude, du gaspillage et des abus.

Détection et prévention de la fraude, du gaspillage et des abus

Chaque année, des millions de dollars sont indûment dépensés en raison de fraudes, de gaspillages et d'abus dans les programmes de santé fédéraux, tels que Medicare. Le gouvernement des États-Unis est très sérieux lorsqu'il s'agit de s'assurer que tous les participants au programme Medicare (prestataires, régimes de santé, pharmacies, participants et fournisseurs) participent à la détection et à la prévention de la fraude, du gaspillage et des abus. Comme nous fournissons nos services aux participants de Medicare, cela inclut Teladoc Health.

La fraude consiste à fournir intentionnellement de faux renseignements afin d'obtenir de l'argent ou un avantage. En voici quelques exemples :

- Facturer sciemment Medicare ou Medicaid pour des services qui n'ont pas été fournis.
- Modifier sciemment une demande pour recevoir un paiement plus élevé de Medicare ou Medicaid.
- Un participant qui permet à une autre personne d'utiliser sa carte d'identité Medicare.

Le gaspillage et l'abus sont des actes qui entraînent directement ou indirectement des coûts inutiles pour les programmes Medicare et/ou Medicaid. En voici quelques exemples :

- Codage erroné des formulaires de demande.
- Facturation excessive des services ou des fournitures.
- Facturation de services qui n'étaient pas nécessaires sur le plan médical.

La principale différence entre ces termes est que la fraude implique l'intention de faire de fausses déclarations. Dans le cas du gaspillage et de l'abus, il n'y a pas d'intention de soumettre de faux renseignements. Teladoc Health doit s'assurer que les demandes de remboursement qu'elle soumet aux régimes de santé sont exactes, qu'elles correspondent aux services fournis et qu'elles concernent le participant indiqué sur la demande.

Si vous soupçonnez qu'un type de fraude, de gaspillage ou d'abus est en cours, vous devez le signaler immédiatement au cadre exécutif, conformité. Le cadre exécutif, conformité enquêtera sur la situation et la fera suivre d'un rapport si nécessaire.

Lois sur la fraude, le gaspillage et les abus (Medicare)

Le gouvernement des États-Unis utilise diverses lois pour lutter contre la fraude, le gaspillage et les abus dans les programmes de santé fédéraux du pays, notamment :

La False Claims Act impose une responsabilité civile à toute personne qui soumet sciemment une réclamation fautive ou frauduleuse au gouvernement des États-Unis. Les sanctions civiles pour violation de la False Claims Act peuvent inclure des amendes et jusqu'à trois fois le montant des dommages subis par le gouvernement à la suite des fausses réclamations.

L'Anti-Kickback Statute fait de l'offre, du paiement ou de la réception d'un paiement en échange de la recommandation d'articles ou de services remboursables par un programme de santé fédéral des États-Unis un délit criminel.

La Physician Self-Referral Law (Stark Law) interdit généralement à un médecin d'aiguiller les patients vers certains services de santé d'une entité dans laquelle le médecin (ou un membre immédiat de sa famille) a un intérêt de propriété/investissement ou avec laquelle il a un accord de rémunération.

La Criminal Health Care Fraud Statute interdit d'exécuter ou de tenter d'exécuter, en connaissance de cause, un plan visant à frauder tout programme de prestations de soins de santé lors de la fourniture ou du paiement de prestations, d'articles ou de services de soins de santé. Les sanctions pour violation de la Criminal Health Care Fraud Statute peuvent inclure des amendes, une peine de prison ou les deux.

Contrôles des sanctions

L'une des peines encourues en cas de violation de l'une des lois énumérées ci-dessus est l'exclusion de la participation aux programmes de santé fédéraux des États-Unis. Cela signifie que, pendant une période donnée, Medicare, Medicaid et les autres programmes de santé fédéraux américains ne paieront pas les services effectués ou commandés par la partie exclue.

Étant donné que Teladoc Health fournit des services aux participants de Medicare et Medicaid, nous sommes tenus de vérifier si tous les employés, médecins, experts et entrepreneurs se trouvent sur les listes de parties exclues de Medicare et Medicaid applicables avant l'embauche/le contrat et sur une base mensuelle par la suite, afin de nous assurer qu'ils n'ont pas été exclus du travail de Medicare ou Medicaid.



Lutte contre la corruption/pots-de-vin

En tant qu'entreprise mondiale, Teladoc Health doit veiller à éviter toute relation commerciale qui pourrait être perçue comme étant corrompue ou illégale. Chaque employé doit toujours traiter équitablement les clients, les fournisseurs, les concurrents, le public et les autres employés, à tout moment et conformément aux pratiques commerciales éthiques. Il est interdit de profiter injustement de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, une déclaration trompeuse sur des faits importants ou toute autre pratique déloyale.

Il existe un certain nombre de lois dans le monde qui interdisent d'offrir ou d'accepter un pot-de-vin, y compris, mais sans s'y limiter, la Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis et la Bribery Act du Royaume-Uni. Conformément à ces lois, il est interdit aux employés d'offrir ou d'accepter des cadeaux coûteux, des pots-de-vin, des dessous-de-table ou tout autre type de paiement dans le but d'obtenir ou de conserver des affaires ou d'obtenir toute autre action favorable ou prestation en nature. Nos attentes à l'égard de tous nos employés, agents et toute autre tierce partie agissant en notre nom est qu'ils refusent d'effectuer et d'accepter des paiements douteux, et qu'ils signalent toute activité qui semble suspecte.

Tout employé impliqué dans des paiements suspects ou tout autre type de prestation en nature fournis à des tiers, ainsi qu'à l'entreprise, fera l'objet d'une mesure disciplinaire ainsi que d'une responsabilité civile ou pénale potentielle pour violation de la politique. Ignorer une telle activité et ne pas la signaler au cadre exécutif, conformité constitue également une violation du présent code et, dans certains cas, de la loi applicable. Il faut signaler immédiatement tout pot-de-vin, dessous-de-table ou paiement suspect connu au cadre exécutif, conformité.

Dans les situations où il n'est pas clair si un paiement est opportun ou non, le service juridique de Teladoc Health doit examiner et approuver la question au préalable. Les situations suivantes peuvent indiquer de possibles violations des lois anticorruption et doivent être signalées immédiatement :

- Une demande de paiement d'une commission en espèces, à un autre nom ou à une adresse dans un autre pays.
- Des dépenses importantes inexplicables sur une note de frais de voyage et de divertissement.
- Un agent exigeant une commission supérieure à la normale pour une transaction.
- Tout agent ou vendeur qui dit travailler avec un fonctionnaire du gouvernement pour attribuer un contrat à notre entreprise.

Antitrust

Nous croyons en une concurrence libre et ouverte. En outre, la plupart des pays dans lesquels nous travaillons ont des lois interdisant les comportements commerciaux collusoires ou déloyaux qui restreignent la libre concurrence. Les lois antitrust interdisent les accords entre concurrents sur des questions telles que les prix, les conditions de vente aux clients et la répartition des marchés ou des clients. Les lois antitrust peuvent être très complexes, et le non-respect de ces lois peut exposer l'entreprise et ses employés à des

sanctions pénales, notamment des amendes, des peines de prison et des responsabilités civiles. Les employés ne doivent pas participer à des accords avec des concurrents visant à fixer les prix, les conditions de vente, la production, ou à diviser les marchés ou les clients. En outre, les tentatives de discrimination en matière de prix ou de conditions de vente entre nos clients, ou de restriction de la liberté de concurrence de nos clients, sont également interdites.

| Si vous avez des questions, consultez le service juridique.

Interdiction des accords parallèles

Tous les contrats avec les clients, fournisseurs, vendeurs, entrepreneurs ou autres tiers doivent être établis dans des accords écrits officiels approuvés par le service juridique ou suivant un modèle de contrat de Teladoc Health et signés par un représentant autorisé de Teladoc Health. Les modifications apportées aux contrats existants doivent suivre le même processus. Teladoc Health interdit strictement les accords parallèles. Un accord parallèle est tout engagement, verbal ou écrit, s'écartant des modalités d'un contrat autorisé de l'entreprise. Les accords parallèles peuvent exposer Teladoc Health à divers risques juridiques et impliquent souvent ou peuvent impliquer une conduite contraire à l'éthique. Même si les accords parallèles ne constituent pas une conduite contraire à l'éthique, ils sont tout de même interdits parce qu'ils pourraient modifier les conditions du contrat officiel. L'entreprise risquerait alors de se dérober par inadvertance à ses responsabilités et obligations.



Renonciations et modifications

Renonciations et modifications

Toute dérogation aux dispositions du présent code pour les dirigeants ou les administrateurs ne peut être accordée que par le conseil d'administration et sera rapidement divulguée aux actionnaires de l'entreprise dans la mesure où la loi ou la réglementation l'exige. Toute dérogation au présent code pour d'autres employés ne peut être accordée que par le service juridique.

Les modifications du présent code doivent être approuvées par le conseil d'administration et les modifications des dispositions du présent code applicables au PDG et aux dirigeants financiers principaux seront également communiquées sans délai aux actionnaires de l'entreprise dans la mesure où la loi ou la réglementation l'exige.



Respect du présent code et signalement de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique

Le présent code s'applique de la même manière à tous les employés. L'agent à la conformité, sous la direction du cadre exécutif, conformité, est la principale autorité et le principal responsable de l'application du présent code, sous la supervision du comité des nominations et de la gouvernance d'entreprise du conseil d'administration. Teladoc Health consacrera les ressources nécessaires pour permettre au cadre exécutif, conformité et à l'agent à la conformité d'établir les procédures qui peuvent être raisonnablement nécessaires pour créer une culture de la responsabilité et faciliter le respect du code.

Le respect des lois, des règlements et des politiques de l'entreprise relève de la responsabilité de chaque employé. Tous les employés sont tenus de respecter la lettre et l'esprit du code.

Vos responsabilités

Comprendre et respecter les lois et les politiques de l'entreprise qui s'appliquent à votre travail

Vous devez acquérir une connaissance appropriée des lois et règlements qui s'appliquent à votre travail et à vos domaines de responsabilité, vous y conformer et reconnaître les dangers potentiels de la non-conformité. Vous êtes tenu de participer aux formations obligatoires. Si vous estimez que vous n'avez pas reçu les renseignements appropriés concernant les lois et règlements qui s'appliquent à votre travail, veuillez en parler à votre responsable ou au service juridique.

Poser des questions et signaler les violations

Les situations pouvant impliquer une violation de l'éthique, des lois ou du présent code ne sont pas toujours claires et peuvent exiger une réflexion difficile. Demandez conseil si vous avez des questions ou des préoccupations concernant le code ou la manière dont vous devez vous comporter. Si vous avez été témoin d'une violation de la loi applicable, du présent code ou des politiques connexes de Teladoc Health ou que vous soupçonnez une situation de cette nature, vous êtes tenu de le signaler rapidement. Tous les signalements feront l'objet d'une enquête approfondie.

Coopérer aux enquêtes

Il peut arriver que l'on vous demande de fournir des informations dans le cadre d'une enquête interne sur une mauvaise conduite ou un comportement contraire à l'éthique. Vous êtes tenu de coopérer à ces enquêtes et de garder confidentielles les informations relatives à l'enquête.

Façons de signaler les violations

Afin de s'assurer que les employés n'hésitent jamais à signaler leurs préoccupations, il existe un certain nombre de moyens que les employés peuvent utiliser pour signaler les violations du présent code, des politiques de l'entreprise ou de toute loi ou réglementation. Si les préoccupations ou les plaintes exigent la confidentialité, y compris le maintien de l'anonymat, nous nous efforcerons de protéger cette confidentialité, sous réserve des lois, règlements ou procédures judiciaires applicables.

Respect du présent code et signalement de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique

Le cadre exécutif, conformité et/ou le service juridique

Toute préoccupation des employés concernant des violations potentielles des lois, règles, règlements ou du présent code doit être signalée au cadre exécutif, conformité ou au service juridique. Les préoccupations concernant le PDG, tout dirigeant financier principal, ou tout dirigeant principal ou directeur seront à leur tour signalées au comité des nominations et de la gouvernance d'entreprise du conseil d'administration.

Le service d'assistance en matière de déontologie de Teladoc Health

Si vous êtes réticent à parler directement à quelqu'un, Teladoc Health a mis en place un moyen pour que vous puissiez transmettre un rapport de signalement anonyme.

Il s'agit du service d'assistance en matière de déontologie de Teladoc Health, au 1-844-681-1241 pour les États-Unis ou sur le Web à l'adresse [TeladocHealth.ethicspoint.com](https://www.teladochealth.com/ethicspoint). Des numéros de téléphone internationaux sont fournis sur le site Web en sélectionnant le pays. Il est possible de communiquer avec le service d'assistance en matière de déontologie de Teladoc Health 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Vous pouvez transmettre un rapport de manière anonyme. Vous devrez vous assurer que votre rapport fournit suffisamment d'information sur l'incident ou la situation pour permettre une enquête adéquate. Les rapports sont remis directement au cadre exécutif, conformité, à l'agent à la conformité et au comité des nominations et de la gouvernance d'entreprise du conseil d'administration et feront l'objet d'une enquête approfondie.

Le conseil d'administration

Toute préoccupation de ce type impliquant le cadre exécutif, conformité, l'agent à la conformité ou le chef des affaires juridiques doit être signalée au comité des nominations et de la gouvernance d'entreprise du conseil d'administration, et les préoccupations relatives à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou aux questions d'audit doivent être signalées au comité d'audit du conseil d'administration. Les rapports destinés au comité des nominations et de la gouvernance d'entreprise ou au comité d'audit peuvent être effectués par le service d'assistance en matière de déontologie de Teladoc Health.

Les parties intéressées peuvent également communiquer directement avec les administrateurs non membres de la direction de l'entreprise grâce aux coordonnées figurant dans la circulaire d'information annuelle de l'entreprise. Ces types de rapports peuvent également être adressés au service d'assistance en matière de déontologie de Teladoc Health et seront transmis de manière appropriée à votre gestionnaire, votre superviseur ou votre directeur.

Respect du présent code et signalement de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique

Les employés doivent toujours considérer leur gestionnaire et leur directeur de service comme des ressources importantes en ce qui concerne le respect du présent code, des autres politiques de Teladoc Health, des lois et des règlements. Si vous avez des questions sur la façon dont elles s'appliquent à votre travail, vous devez vous adresser à votre gestionnaire et/ou au directeur de votre service.

Toutefois, aucun employé ne doit tenter d'enquêter ou demander à une autre personne d'enquêter sur un problème éthique ou une violation présumée du code. Les gestionnaires sont censés signaler ces problèmes par l'une des voies décrites ci-dessus et encourager l'employé à faire de même. Les gestionnaires doivent veiller à ce que les employés ne subissent aucun type de représailles pour avoir soulevé un problème de conformité.



Politique sur la dénonciation et absence de représailles

Politique sur la dénonciation et absence de représailles

Teladoc Health souhaite respecter toutes les lois et réglementations qui s'appliquent à l'organisation. La communication ouverte des problèmes et des préoccupations par tous les employés, sans crainte de représailles, de mesures disciplinaires ou de harcèlement, est essentielle à la réussite de la mise en application du code et au respect de toutes les lois et réglementations applicables.

Teladoc Health adhère à une politique stricte de non-représailles. Nous ne tolérerons pas le harcèlement, les représailles ou toute forme de discrimination ou d'action défavorable à l'encontre d'un employé qui :

- **dépose une plainte pour des motifs raisonnables ou signale des violations présumées du présent code, des lois applicables ou des politiques de Teladoc Health par l'entreprise ou les employés;**
- **fournit des renseignements (ou fait en sorte que des renseignements soient fournis) ou contribue à une enquête;**
- **témoigne ou participe à une procédure relative à des violations de la loi.**

Tout employé qui signale une violation sera traité avec dignité et respect. Les représailles à l'encontre de toute personne qui signale un problème, fournit des renseignements ou contribue de toute autre manière à une enquête de conformité seront, en soi, considérées comme une violation du présent code. Tout employé ayant exercé des représailles à l'encontre d'un autre employé en violation de cette politique fera l'objet d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il est important de noter que cette politique ne protège pas les employés des conséquences d'un signalement fait de mauvaise foi. Des mesures disciplinaires peuvent être prises à l'encontre d'un employé qui :

- **soumet un signalement ou une plainte contenant une déclaration, une allégation, un document ou un fait dont la personne savait ou aurait dû savoir qu'il est faux ou trompeur;**
- **utilise la procédure de plainte à des fins autres que la résolution de bonne foi d'un signalement ou d'une plainte pour violation du code.**

Mesures disciplinaires

Le code sera strictement appliqué dans l'ensemble de l'entreprise et les violations seront traitées immédiatement, y compris en soumettant les personnes à des mesures correctives et/ou à des mesures disciplinaires telles que le licenciement ou la destitution. Les employés qui ne se conforment pas au présent code ou qui ne coopèrent pas à toute enquête de conformité feront l'objet de mesures disciplinaires. Les employés qui dirigent, approuvent ou tolèrent des violations du présent code, ou qui ont connaissance d'une violation et n'agissent pas rapidement pour la signaler et la corriger, feront l'objet de mesures disciplinaires. Les mesures disciplinaires peuvent aller jusqu'au licenciement. Les violations du code qui impliquent un comportement illégal seront signalées aux autorités gouvernementales compétentes en vue d'une procédure d'application de la loi.

Marc Adelson

Vice-président directeur et sous-chef des affaires juridiques
Cadre exécutif, conformité
Madelson@teladochealth.com
203-707-1333

Deanna McFadden

Vice-présidente et agente à la conformité
Deanna.mcfadden@teladochealth.com
Complianceconcerns@teladochealth.com
630-248-3048



EN SAVOIR PLUS

TeladocHealth.com

À propos de Teladoc Health

Teladoc Health permet à tous, partout dans le monde, de vivre en meilleure santé en transformant l'expérience des soins de santé. En tant que chef de file mondial des soins virtuels généraux, Teladoc Health utilise des signaux de santé exclusifs et des interactions personnalisées pour obtenir de meilleurs résultats en matière de santé dans l'ensemble du continuum de soins, à chaque étape du parcours de santé d'une personne. Classée meilleure plateforme de soins virtuels par KLAS en 2020, Teladoc Health s'appuie sur plus d'une décennie d'expertise et de connaissances fondées sur les données pour répondre aux besoins croissants des consommateurs et des professionnels de la santé en matière de soins virtuels. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site www.teladochealth.com ou suivre @TeladocHealth sur Twitter.

1287555 | 11192021

© 2021 Teladoc Health, Inc. Tous droits réservés.