



Code de conduite et d'éthique professionnelle

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 23/09/2021

Le présent Code de conduite et d'éthique professionnelle annule et remplace tout Code de conduite et d'éthique professionnelle antérieur de Teladoc Health. Tous les Codes de conduite et d'éthique professionnelle antérieurs sont révoqués par la présente.



Table des matières

Par Jason Gorevic

Introduction et principes généraux

Introduction et principes généraux

Nous nous conformons aux lois, aux règles et aux règlements

Nous sommes fidèles à Teladoc Health

Nous faisons preuve de respect les uns envers les autres, et nous accordons de l'importance au succès commun

Nous traitons les tiers avec équité et nous tenons nos promesses

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

Divulguer des informations privilégiées

Confidentialité et vie privée

Informations exclusives

Propriété intellectuelle

Informations confidentielles concurrentielles

Vie privée des Employés

Informations de santé protégées

Conflits d'intérêts

Repas et événements d'affaires

Cadeaux

Fonctionnaires et employés du gouvernement

Second emploi/travail au noir

Activités dans des conseils d'administration

Opportunités commerciales

Investissements et intérêts financiers

Signaler les conflits d'intérêts

Environnement professionnel : Nous faisons preuve de respect les uns envers les autres, et nous accordons de l'importance au succès commun

Diversité

Harcèlement

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 contre le harcèlement, la discrimination et le harcèlement sexuel

Relations personnelles

Prévention de la violence au travail

Lieu de travail sans drogue ni alcool

Environnement, santé et sécurité



Pratiques et normes commerciales

- Engagement envers une concurrence loyale
- Des déclarations publiques exactes et honnêtes
- Protection des actifs de l'entreprise
- Contributions et activités politiques
- Dons caritatifs
- Relations et enquêtes gouvernementales

Conformité à Medicare et Medicaid des États-Unis

- Détection et prévention de la fraude, du gaspillage et des abus
- Lois sur la fraude, le gaspillage et les abus de Medicare
 - Loi sur les fausses déclarations
 - Loi anti-pot-de-vin
 - Droit du médecin à se recommander soi-même (loi Stark)
 - Loi sur la fraude criminelle en matière de soins de santé
- Contrôles des sanctions

Anticorruption

- Antitrust
- Pas d'accords parallèles

Dérogations et amendements

Respect de ce Code et signalement des comportements illicites ou contraires à l'éthique

- Vos responsabilités
 - Comprendre et respecter les lois et politiques de la Société qui s'appliquent à votre travail
 - Poser des questions et signaler les violations
 - Coopérer aux enquêtes
- Comment signaler les violations
 - Le responsable de la conformité et/ou le Service juridique
 - La ligne d'assistance sur l'éthique de Teladoc Health
 - Le conseil d'administration

Politique de dénonciation et absence de représailles

- Politique de dénonciation et absence de représailles
- Mesures disciplinaires



Par Jason Gorevic

Teladoc Health a connu une croissance phénoménale au cours des dernières années. De nouvelles entreprises nous rejoignent, et nous pénétrons sur de nouveaux marchés dans le monde entier ; nos activités deviennent donc plus complexes. Cependant, il y a une chose qui ne change pas : la réputation d'intégrité, de professionnalisme et d'équité de Teladoc Health. Le présent Code de conduite et d'éthique professionnelle, qui a été approuvé et entériné par notre conseil d'administration, résume les normes devant guider nos actions de façon à assurer la cohérence avec toutes nos valeurs fondamentales, dont notamment :

- Nous menons nos activités avec intégrité, responsabilité et transparence
- Nous faisons preuve de respect les uns envers les autres, et nous accordons de l'importance au succès commun
- Nous défendons ce qui est juste

Chez Teladoc Health, nous nous efforçons de promouvoir une culture d'honnêteté et de responsabilité. Notre engagement à respecter le plus haut niveau de conduite éthique doit se refléter dans toutes les activités commerciales de la Société, y compris, mais sans s'y limiter, dans les relations avec les employés, les clients, les fournisseurs, les concurrents, le gouvernement et le public, y compris nos actionnaires. Le Code est votre guide dans l'exercice de vos activités pour le compte de Teladoc Health. Tous nos employés, dirigeants et administrateurs doivent se comporter conformément à la lettre et à l'esprit du présent Code, et s'efforcer d'éviter la moindre apparence de comportement inapproprié.

Nos actions sont le fondement de notre réputation, et le respect de ce Code et de la loi en vigueur est essentiel. Même des actions bien intentionnées qui enfreignent la loi ou le présent Code peuvent entraîner des conséquences négatives pour la Société et pour les personnes impliquées. Consultez-le fréquemment, et utilisez-le pour vous aider à prendre des décisions en période d'incertitude et de changement organisationnel. Il doit vous guider dans vos activités quotidiennes et vous aider à prendre des décisions honnêtes et éthiques, à vous conformer aux lois, règles et réglementations en vigueur et à savoir comment signaler vos éventuelles préoccupations en matière de conformité.

Bien entendu, les principes énoncés dans le présent Code sont de nature générale et ne peuvent pas couvrir toutes les situations qui pourraient survenir. Utilisez votre bon sens et exercez votre jugement pour appliquer ces principes lors de situations qui ne sont pas spécifiquement traitées. Plus important encore, si vous avez des questions ou une préoccupation en matière de conformité, veuillez à faire entendre votre voix. Contactez Marc Adelson, notre responsable de la conformité, ou Deanna McFadden, notre agent de conformité, ou appelez la ligne d'assistance sur l'éthique, qui est présentée plus en détail dans le présent Code.

Merci pour tout votre travail pour aider Teladoc Health à remplir sa mission qui consiste à transformer la manière dont les personnes ont accès aux soins de santé dans le monde.

Jason Gorevic
Président-directeur général
Teladoc Health



Introduction et principes généraux

Introduction

Le présent Code de conduite et d'éthique professionnelle (le « Code ») a été adopté par le conseil d'administration de Teladoc Health, Inc. (avec ses filiales, la « Société » ou « Teladoc Health »). Il s'applique à toutes les personnes qui travaillent pour ou pour le compte de Teladoc Health, y compris les administrateurs et dirigeants ; les employés à plein temps, à temps partiel et temporaires et les employés contractuels (collectivement, les « Employés »). Ce Code n'est pas destiné à remplacer les lois en vigueur dans votre juridiction.

Teladoc Health compte sur chaque Employé pour agir de manière réfléchie, respecter des normes d'éthique élevées et faire preuve d'intégrité dans ses relations commerciales pour le compte de la Société.

Tous les Employés sont tenus de lire, comprendre et se conformer au Code. La responsabilité des dirigeants et gestionnaires est encore plus grande. Si vous êtes un responsable, vos Employés comptent sur vous pour mener nos activités avec intégrité. Veillez à connaître le Code et à pouvoir soit aider les Employés qui ont des questions, soit les adresser à quelqu'un qui peut les aider.

Aucune disposition de ce Code ne crée un contrat de travail ni ne modifie de toute autre manière l'emploi sans protection de l'Employé.

Les Employés qui ne se conforment pas au Code ou ne coopèrent à aucune enquête seront passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Principes généraux

Le Code repose sur les principes suivants, qui sont en adéquation avec nos valeurs fondamentales :

Nous nous conformons aux lois, aux règles et aux règlements

Nous menons nos activités avec intégrité, responsabilité et transparence, et nous nous engageons à les mener avec honnêteté et en totale conformité avec toutes les lois, règles et réglementations en vigueur, où que nous menions nos activités dans le monde.

Nous ne tolérons aucune violation des lois en vigueur par un Employé. Teladoc Health ne tolérera pas non plus le non-respect des politiques de la Société ou la conclusion de transactions contraires à l'éthique dans le cadre des activités de la Société.

Nous sommes fidèles à Teladoc Health

Tous les Employés ont l'obligation fiduciaire d'agir dans le meilleur intérêt de Teladoc Health et de protéger ses actifs, y compris ses informations confidentielles et ses secrets commerciaux. Nous prenons les mesures appropriées pour éviter un conflit d'intérêts ou l'apparence d'un conflit d'intérêts. Nous ne participons pas, directement ou indirectement, à une décision ou à une action de Teladoc Health dont nous bénéficierions personnellement.

Nous faisons preuve de respect les uns envers les autres, et nous accordons de l'importance au succès commun

Teladoc Health valorise les contributions de chaque Employé et s'efforce de maintenir un environnement professionnel basé sur le respect et la tolérance. La diversité de nos collègues assure la diversité des idées, et fournit un environnement professionnel plus innovant et de meilleures solutions pour nos clients et nos membres. Nos politiques visent à garantir que les Employés sont traités, et se traitent les uns les autres, de manière équitable, avec respect et dignité. Conformément à cet objectif, aucun comportement de discrimination ou de harcèlement d'autrui ne sera toléré.

Nous traitons les tiers avec équité et nous tenons nos promesses

Un service client exceptionnel est une priorité absolue chez Teladoc Health. Nous nous efforçons de rendre chaque expérience des clients, membres et fournisseurs agréable et épanouissante en traitant ces derniers avec honnêteté, respect et dignité.

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

Nous défendons ce qui est juste. Si vous êtes témoin ou entendez parler d'une pratique qui soulève des questions quant à la conformité au présent Code, vous êtes tenu(e) de la signaler.

Les représailles envers toute personne qui signale pour des motifs raisonnables une violation présumée de la loi ou des politiques de Teladoc Health, ou qui apporte d'une autre manière son concours à une enquête de conformité, constituent une violation du Code et ne seront pas tolérées.



Divulguer des informations privilégiées

Teladoc Health est une société cotée en bourse, ce qui signifie qu'il est illégal d'utiliser des informations non publiques importantes de la Société pour négocier des titres ou fournir un « tuyau » à un membre de la famille, à un ami ou à toute autre personne. Toutes les informations non publiques de ce type doivent être considérées comme des informations privilégiées et ne doivent jamais être utilisées à des fins personnelles. Vous avez le devoir de vous familiariser et de vous conformer à la Politique de conformité en matière de délit d'initiés de Teladoc Health ; des copies de celle-ci sont distribuées à tous les Employés et sont disponibles auprès du Service juridique et sur le site intranet de Teladoc Health. Si vous avez des questions sur votre capacité à acheter ou à vendre des titres, contactez le Service juridique.

Confidentialité et vie privée

Dans le cadre de votre travail pour Teladoc Health, vous aurez accès à différents types d'informations confidentielles. Vous êtes responsable de l'utilisation et de la divulgation de ces informations uniquement dans la mesure permise par la loi, les engagements contractuels et les politiques de la Société.

Informations exclusives

Lorsque vous avez commencé à travailler chez Teladoc Health, vous avez accepté de préserver la confidentialité des « informations exclusives » de Teladoc Health. Les informations exclusives comprennent toutes les informations non publiques qui sont gardées confidentielles par la Société et qui pourraient être utiles aux concurrents et aux investisseurs, ou qui pourraient nuire à la Société, à ses clients ou à ses fournisseurs si elles étaient divulguées à des tiers. Cela comprend notamment les plans de développement ; les recherches et plans de nouveaux projets ; les objectifs et stratégies ; les archives ; les bases de données ; les listes de clients, d'Employés et de fournisseurs, ainsi que toute information financière ou de tarification non publiée qui n'est pas disponible au public.

Les Employés doivent également tenir confidentiels et ne pas divulguer à des tiers les secrets commerciaux de la Société au sens de la loi en vigueur sur les secrets commerciaux.

Les informations exclusives et les secrets commerciaux générés et rassemblés dans notre entreprise constituent un atout précieux pour la Société. La protection de ces informations joue un rôle vital pour que nous puissions continuer à nous développer et à être compétitifs. L'utilisation ou la distribution non autorisée d'informations exclusives constitue une violation de la politique de la Société et pourrait être illégale. Une telle utilisation ou distribution pourrait entraîner des conséquences négatives à la fois pour la Société et les personnes impliquées, y compris des mesures juridiques et disciplinaires potentielles. Par conséquent, les Employés doivent conserver toutes les informations exclusives de manière strictement confidentielle, à moins que la divulgation ne soit autorisée par écrit par la Société ou requise par la loi.

Votre obligation de protéger les informations exclusives et les secrets commerciaux de la Société subsiste même après votre départ de la Société, et vous devez restituer toutes les informations exclusives en votre possession lorsque vous quittez la Société et n'en conserver aucune copie.

Les Employés sont également tenus de préserver la confidentialité des Informations exclusives des autres sociétés avec lesquelles Teladoc Health collabore.

La loi en vigueur peut accorder l'immunité dans certaines circonstances aux Employés, aux sous-traitants et aux consultants de la Société pour la divulgation limitée des secrets commerciaux de la Société lorsque cela est nécessaire dans le cadre d'un litige déposé sous scellé ou de façon confidentielle auprès d'un organisme gouvernemental.

Propriété intellectuelle

Lorsque vous avez commencé à travailler ici, vous avez également accepté d'accorder à la Société la propriété de tout ce que vous développez ou produisez (documents, procédures, recherches, technologies, code de programmation, plans marketing et plans de développement) dans le cadre de votre travail pour Teladoc Health. C'est ce qu'on appelle le « produit du travail » et constitue un exemple de la propriété intellectuelle de Teladoc Health. Teladoc Health conserve tous les droits sur les idées, conceptions, systèmes et processus que vous développez pour la Société. La propriété intellectuelle de Teladoc Health comprend également les secrets commerciaux, les brevets, les marques déposées et les droits d'auteur.

Protéger la propriété intellectuelle est différent de protéger les informations exclusives. On protège les informations exclusives en ne les divulguant pas. On protège la propriété intellectuelle en s'assurant que les symboles et marques appropriés sont utilisés, p. ex. ©, ™ ou ®, et en respectant les directives de la Société en matière d'identité de marque, entre autres bonnes pratiques. De plus, vous devez prendre des mesures pour préserver les droits de propriété intellectuelle de Teladoc Health en veillant à ce que tous les consultants ou tierces parties engagés pour travailler pour la Société aient signé des accords similaires de non-divulgaration et de cession du produit du travail.

Teladoc Health respecte également la propriété intellectuelle des tiers. Par exemple, vous ne pouvez pas utiliser d'œuvres protégées par des droits d'auteur comme des photographies de tiers sans autorisation.

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

Informations confidentielles concurrentielles

Teladoc Health se livre à une concurrence libre et loyale. Bien que nous soyons un concurrent solide sur notre marché, nous n'utiliserons pas les informations confidentielles de nos concurrents pour obtenir un avantage indu. Les Employés ont l'obligation envers eux-mêmes et envers la Société de s'assurer que la collecte d'informations sur la concurrence soit à la fois légale et éthique. Il est interdit aux Employés d'apporter des informations confidentielles et exclusives de leurs anciens employeurs lorsqu'ils commencent à travailler pour Teladoc Health. Les Employés ne doivent jamais collecter d'informations sur la concurrence par le biais de fausses déclarations, de vol ou de toute autre manière par laquelle l'accès aux informations exclusives illégales de concurrents n'est pas autorisé. En cas de doute, demandez conseil au Service juridique.

Vie privée des Employés

Teladoc Health respecte la vie privée des Employés et traite leurs informations personnelles (p. ex. coordonnées et informations sur la famille, dossiers médicaux, données sur la rémunération et les performances, et numéros de sécurité sociale) avec le plus grand soin et conformément à toutes les lois en vigueur. Les dossiers du personnel sont accessibles uniquement aux Employés qui en ont l'autorisation, et sont utilisés uniquement à des fins commerciales légitimes. Les informations personnelles des Employés ne seront pas divulguées à des organisations extérieures, sauf quand cela est permis par la loi ou conjointement avec l'administration des programmes de prestations sociales de la Société.

Informations personnelles et informations de santé

De par la nature de notre activité, Teladoc Health a accès à une quantité importante d'informations personnelles et d'informations de santé sur les personnes qui utilisent ses produits et services (nos membres) et sur les personnes qui nous aident à fournir nos produits et services (médecins, prestataires et employés). La confidentialité et la sécurité des informations personnelles et des informations de santé sont protégées par des lois dans le monde entier. Ces informations personnelles et informations de santé ne peuvent être utilisées ou divulguées qu'à des fins liées à la fourniture de nos services à nos membres, à nos clients et conformément à la loi. Il vous incombe de suivre les politiques en matière de confidentialité et de sécurité de Teladoc Health relatives à l'utilisation et à la divulgation des informations personnelles et des informations de santé et de signaler rapidement toute divulgation non autorisée.

Pour obtenir de plus amples informations, veuillez lire les règles et procédures de confidentialité de Teladoc Health.



Conflits d'intérêts

Les transactions commerciales de Teladoc Health doivent être le résultat de transactions de plein gré : 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 interfère de quelque manière que ce soit, ou donne seulement l'apparence d'interférer, avec les intérêts de Teladoc Health. Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un Employé entreprend une action ou a intérêt qui peut rendre difficile l'exécution de son travail de manière objective et efficace. Des conflits d'intérêts peuvent également survenir lorsqu'un Employé (ou un membre de sa famille) reçoit des avantages personnels induits en raison de sa position dans la Société. Il est tout aussi important de traiter les conflits d'intérêts apparents et potentiels, car ils peuvent affecter négativement la réputation et l'intégrité perçue 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 en vertu de la présente Politique.

Les Employés doivent toujours agir dans le meilleur intérêt de Teladoc Health et ne peuvent utiliser leur position pour obtenir un avantage personnel ou pour aider les autres à tirer un profit. Les Employés doivent éviter les situations présentant un conflit potentiel ou réel entre leurs intérêts et ceux de Teladoc Health.

Parfois, il n'est pas clair de déterminer s'il existe ou non un conflit d'intérêts. Bien qu'aucune liste ne puisse énumérer toutes les situations possibles lors desquelles un conflit pourrait survenir, voici des exemples de situations nécessitant une attention particulière.

Repas et événements d'affaires

Les repas et événements d'affaires sont souvent utilisés pour renforcer les relations commerciales et font partie intégrante des relations commerciales d'aujourd'hui.

Les repas et événements d'affaires (notamment les boissons, repas, loisirs et billets) ont un objectif commercial spécifique et légitime et doivent être raisonnables, en évitant les pratiques somptueuses ou non habituelles. Les repas et événements d'affaires incluent la présence d'un Employé et d'un employé de la tierce partie qui parraine le repas ou l'événement (p. ex. un client). Les Employés sont autorisés à accepter des offres de repas et événements d'affaires, et peuvent offrir des repas et événements d'affaires à des tiers.

Si les deux parties ne sont pas présentes lors du repas ou de l'événement, celui-ci est alors considéré comme un cadeau et doit être conforme aux directives en matière de don et d'acceptation de cadeaux.

Cadeaux

Un cadeau est tout élément de valeur donné à un Employé par un tiers (p. ex. un client), ou donné à un tiers par un Employé, par exemple des remises personnelles ou des billets pour un événement. Les cadeaux peuvent faire partie intégrante des relations commerciales, mais peuvent être interdits dans certains cas ou dans certaines juridictions. En cas de doute, veuillez demander conseil au Service juridique ou au Service de la conformité.

Avant tout, un cadeau peut ne jamais être accepté ou offert s'il a pour but d'influencer le destinataire ou s'il peut être perçu comme une tentative de l'influencer.

En outre, quelle que soit leur valeur, les cadeaux ne peuvent jamais être acceptés ou donnés dans les situations suivantes :

- Si le cadeau est une somme d'argent en espèce
- Si Teladoc Health et le tiers sont en négociation contractuelle/commerciale active
- Le cadeau est donné à ou par un concurrent
- Si le cadeau est de nature extravagante ou n'est pas compatible avec les pratiques commerciales habituelles
- Si le cadeau peut être interprété comme un pot-de-vin, un bakchich ou un dessous-de-table
- Si le cadeau viole des lois ou des règlements
- Si l'acceptation ou la donation du cadeau risque d'embarrasser Teladoc Health si elle est rendue publique

N'oubliez pas : accepter ou offrir des cadeaux d'une valeur autre que modeste, ou recevoir des rabais personnels ou d'autres avantages de la part d'un client ou d'un fournisseur du fait de votre position dans la Société, est susceptible d'être perçu comme une tentative d'exercer une influence et est interdit.

Tout Employé souhaitant donner ou recevoir un cadeau d'un tiers doit obtenir l'approbation préalable du responsable de la conformité ou de l'agent de conformité.

Fonctionnaires et employés du gouvernement

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

Second emploi/Cumul d'emplois

Si vous souhaitez occuper un deuxième emploi ou fournir des services à une autre entreprise (notamment en tant que directeur, conseiller ou fonction similaire), votre travail ne doit pas interférer avec vos responsabilités chez Teladoc Health et ne doit

pas créer de conflit d'intérêts, par exemple avec un concurrent, un client ou un fournisseur (ou toute société cherchant à devenir un concurrent, un client ou un fournisseur de Teladoc Health). Si vous souhaitez rechercher un second emploi ou fournir des services à une autre société, vous devez obtenir l'accord préalable de votre responsable et de votre partenaire des ressources humaines.

Tout second emploi potentiel ou toute prestation de services chez un partenaire, un concurrent, un client ou un fournisseur de Teladoc Health (ou toute entreprise cherchant à devenir un partenaire, un concurrent, un client ou un fournisseur de Teladoc Health) doit être signalé au responsable de la conformité avant de démarrer cet emploi secondaire ou cette prestation de services. Veuillez consulter le Manuel de l'employé pour connaître les conditions supplémentaires relatives aux emplois extérieurs.

Activités dans des conseils d'administration

Teladoc Health soutient le développement professionnel de nos Employés et encourage la participation aux conseils d'administration. Cependant, une telle participation ne doit en aucun cas entrer en conflit avec les intérêts de Teladoc Health ni avoir l'apparence d'entrer en conflit.

Les Employés doivent divulguer au responsable de la conformité toute participation à des conseils d'administration de l'un des partenaires, concurrents, clients ou fournisseurs de Teladoc Health, et recevoir son approbation avant de démarrer une telle participation.

Opportunités commerciales

Les Employés ne peuvent pas saisir ni octroyer à un tiers, une opportunité commerciale qui est développée par le biais de l'utilisation des biens, des informations ou des relations de l'entreprise, ou résultant de leur fonction au sein de la Société. Vous ne pouvez pas utiliser les biens, les informations ou les fonctions de l'entreprise à des fins personnelles ou pour concurrencer Teladoc Health, par exemple en exerçant les mêmes activités que Teladoc Health ou en concurrençant la Société pour l'achat ou la vente de biens, de services ou d'autres intérêts.

Investissements et intérêts financiers

Sous réserve de la Politique de conformité en matière de délit d'initiés de Teladoc Health et des lois en vigueur, les Employés peuvent acheter des actions ou détenir des investissements dans d'autres sociétés, y compris des sociétés qui sont en concurrence avec Teladoc Health, font affaire avec Teladoc Health ou négocient pour faire affaire avec Teladoc Health. Toutefois, si un Employé détient un intérêt substantiel chez un concurrent, un partenaire ou un distributeur de Teladoc Health, il peut y avoir conflit d'intérêts.

En règle générale, les types d'investissement suivants ne donnent pas lieu à un conflit d'intérêts, car ils ne provoquent pas de conflit d'intérêts réel ou apparent :

- Détenition 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

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

- Avoir un intérêt dans une transaction impliquant la Société, un client ou un

Conflits d'intérêts

- fournisseur autre qu'un Employé (abstraction faite des investissements courants dans des sociétés cotées en bourse)
- Recevoir un prêt ou une garantie d'obligation en raison de votre position au sein de la Société
- Octroyer des contrats à un fournisseur qui appartient à ou est géré par un membre de la famille ou un ami, ou qui emploie un membre de la famille ou un ami

Les Employés doivent divulguer au responsable de la conformité toute transaction significative pouvant raisonnablement donner lieu à un conflit d'intérêt, y compris, mais sans s'y limiter, un investissement de plus de 1 % dans le capital d'une société qui fait concurrence à Teladoc Health, fait affaire ou négocie pour faire affaire avec Teladoc Health.

Signaler les conflits d'intérêts

À la réception de tout rapport concernant un potentiel conflit d'intérêts, comme cela est requis en vertu de la présente section, le responsable de la conformité déterminera s'il existe un conflit et, dans l'affirmative, s'il peut être éliminé ou atténué, et communiquera la décision à l'Employé. Le responsable de la conformité informera le Comité de nomination et de gouvernance du conseil d'administration de tout rapport.

Les conflits d'intérêts et les conflits d'intérêts potentiels impliquant le responsable de la conformité, le responsable des affaires juridiques ou n'importe quel administrateur doivent être examinés par le Comité de nomination et de gouvernance du Conseil d'administration.



Environnement professionnel :

Nous faisons preuve de respect les uns envers les autres, et nous accordons de l'importance au succès commun

Attirer et conserver des Employés talentueux et dévoués est essentiel à la croissance et au succès de Teladoc Health. La continuation de notre succès nécessite que nous nous traitions mutuellement, et que nous traitions nos clients, membres et partenaires de façon respectueuse et équitable, d'une manière qui incarne les valeurs de la Société et protège notre réputation dans la communauté.

Diversité

Teladoc Health valorise les contributions de chaque Employé et s'efforce de maintenir un environnement professionnel basé sur le respect et la tolérance. La diversité de nos collègues assure la diversité des idées, et fournit un environnement professionnel plus innovant et de meilleures solutions pour nos clients et nos membres. Nous nous efforçons de maintenir un environnement 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 aux actions de tous les Employés, sous-traitants et consultants vis-à-vis d'un autre collègue, invité, client, etc.

Nous ne tolérerons aucune forme de discrimination ou de harcèlement lié à l'âge, à l'ascendance, à la couleur, à la croyance religieuse (y compris la tenue vestimentaire et les pratiques liées à l'apparence), au handicap, à la situation matrimoniale, à l'état de santé, aux informations génétiques, au statut de militaire et d'ancien combattant, à l'origine nationale (y compris les restrictions liées à l'usage de la langue), à la race, au sexe (y compris la grossesse, l'accouchement, l'allaitement et les conditions médicales liées à la grossesse, à l'accouchement ou à l'allaitement), au genre, à l'identité sexuelle, à l'expression sexuelle, à l'orientation sexuelle et à toute autre caractéristique protégée par la loi en vigueur (collectivement, le « Statut protégé »).

Le harcèlement consiste en une conduite verbale, physique ou visuelle qui dénigre, montre de l'hostilité ou de l'aversion envers une personne, même celles qui ne bénéficient pas d'un Statut protégé, et qui :

1. Crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant
2. Perturbe de façon déraisonnable le rendement professionnel d'un Employé
3. Affecte négativement d'une autre manière les perspectives professionnelles d'un Employé

Les exemples de comportement inacceptable comprennent, mais sans s'y limiter :

- Épithètes, insultes, blagues ou stéréotypes négatifs
- Remarques ou termes condescendants relatifs au Statut protégé ou aux caractéristiques personnelles d'une personne

- Questions ou remarques sur les préférences ou pratiques sexuelles ou amoureuses d'une personne
- Documents écrits ou graphiques qui dénigrent ou montrent de l'hostilité ou de l'aversion envers une personne ou un groupe en raison d'un Statut protégé ou de caractéristiques personnelles et qui sont placés sur les murs, sur des tableaux d'affichage ou ailleurs dans les locaux de Teladoc Health, ou sont distribués sur le lieu de travail en format papier ou électronique
- Conduite physique agressive ou non désirée, telle que bloquer le mouvement normal d'une personne ou la toucher physiquement, ou regarder fixement son corps
- Comportements d'intimidation, notamment menaces, intimidation, coercition, dérision, insultes, dénigrement, etc.
- Répandre des rumeurs fausses, vicieuses ou malveillantes
- Saboter ou discréditer le rendement professionnel d'une personne
- Tout autre comportement qui crée un lieu de travail dans lequel un Employé a des raisons de se sentir menacé, humilié ou intimidé

Harcèlement sexuel

Teladoc Health ne tolère pas le harcèlement sexuel et prend les allégations au sérieux. Nous répondrons rapidement aux plaintes de harcèlement sexuel, et lorsqu'il sera établi qu'un tel comportement inapproprié a eu lieu, nous agirons rapidement pour l'éliminer et imposer les mesures correctives nécessaires, qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Ce Code vous donne un aperçu de la Politique de Teladoc Health en matière de prévention du harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement illégal. Pour des informations plus détaillées sur la définition du harcèlement sexuel, les procédures de plainte et d'enquête, ainsi que sur les recours, veuillez vous reporter à la Politique de Teladoc Health en matière de prévention du harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement illégal.

Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini comme des avances sexuelles, des demandes de faveurs de nature sexuelle, et un comportement verbal ou physique de nature sexuelle lorsque :

- (a) Le rejet ou la soumission à telles avances, demandes ou conduites constitue explicitement ou implicitement une condition de l'emploi ou sert de base à des décisions en matière d'emploi telles que des évaluations favorables, des augmentations de salaire, des promotions, des prestations sociales améliorées ou un la poursuite de l'emploi, peu importe si le harceleur met ou non ses menaces de modifier les conditions de travail du subordonné à exécution.

- (b) De telles avances, demandes ou conduites ont pour objet ou pour effet de perturber de manière déraisonnable le travail d'une personne en créant un environnement professionnel intimidant, hostile, humiliant ou offensant sur le plan sexuel.

Tout autre comportement à caractère sexuel qu'il soit intentionnel ou non, qui est importun et a pour effet de créer un environnement professionnel hostile, offensant, intimidant ou humiliant à l'égard des travailleurs peut également constituer du harcèlement sexuel.

Bien qu'il ne soit pas possible d'énumérer toutes les circonstances pouvant constituer du harcèlement sexuel, voici quelques exemples de comportements qui, s'ils sont importuns, suivant les circonstances, leur gravité et leur ampleur, peuvent constituer du harcèlement sexuel :

- Avances ou propositions sexuelles importunes, qu'elles comprennent ou non des contacts physiques
- Offrir des prestations sociales en échange de faveurs sexuelles
- Se livrer à des représailles, ou faire des menaces de représailles, après une réponse négative à des avances sexuelles
- Conduite physique qui consiste à toucher, à agresser ou à gêner ou bloquer les mouvements
- Afficher des objets, images ou dessins animés présentant du contenu sexuellement suggestif
- Envoyer ou faire circuler, sous forme imprimée ou électronique, de la documentation ou des communications (articles, magazines ou e-mails) de nature sexuelle
- Poser des questions sur les expériences sexuelles de quelqu'un

Plaintes pour harcèlement, discrimination ou harcèlement sexuel

Si vous croyez avoir été victime de harcèlement, de discrimination ou de harcèlement sexuel de la part de quiconque, ou que vous en avez été témoin ou en avez appris l'existence, vous devez déposer une plainte afin que Teladoc Health ait connaissance de la situation. Signalez-la à votre responsable direct ou aux Ressources humaines. Ne supposez pas que Teladoc Health est au courant de la situation.

Si l'idée de signaler l'incident à votre responsable ou aux Ressources humaines ne vous met pas à l'aise, vous pouvez le signaler plutôt au Service de la conformité ou au Service juridique. Vous pouvez également appeler gratuitement la ligne d'assistance sur l'éthique de Teladoc Health au 1-844-681-1241 pour les États-Unis, ou y accéder via Internet à l'adresse [TeladocHealth.ethicspoint.com](https://www.teladochealth.com/ethicspoint). Les numéros de téléphone internationaux sont disponibles sur le site Internet en sélectionnant le pays. La ligne d'assistance est disponible 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Une plainte doit être accompagnée d'autant d'informations que possible afin de faciliter l'enquête. Les plaintes peuvent être adressées par écrit ou oralement.

Tous les Employés doivent noter que, comme indiqué ailleurs dans le présent Code, exercer des représailles contre une personne qui s'est plainte de harcèlement sexuel, et exercer des représailles contre des personnes qui coopèrent à une enquête sur une plainte de harcèlement sexuel, est illégal et ne sera pas toléré 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 les Ressources humaines, le Service de la conformité et/ou le Service juridique sont autorisés à mener des enquêtes sur le harcèlement et la discrimination.

Lorsque nous recevons une plainte, nous enquêterons rapidement et minutieusement sur l'allégation, de façon équitable et diligente. L'enquête sera menée de manière à préserver la confidentialité dans la mesure du possible, compte tenu des circonstances et conformément à la loi en vigueur. Nous nous efforcerons de préserver la confidentialité des identités du déclarant et de la personne signalée. Dans certaines situations, et afin de clarifier les faits, les personnes impliquées dans l'enquête devront peut-être connaître ces informations, même si l'identité du déclarant doit être divulguée. S'il est déterminé qu'une conduite inappropriée a eu lieu, nous agirons rapidement pour éliminer la conduite fautive et, le cas échéant, nous imposerons également des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Recours contre le harcèlement, la discrimination et le harcèlement sexuel

Outre ce qui précède, si vous pensez avoir été victime de harcèlement sexuel, vous pouvez déposer une plainte formelle auprès de nombreux organismes gouvernementaux qui proposent des recours juridiques. Dans certaines juridictions, et conformément à la loi en vigueur, Teladoc Health peut être tenue de fournir les coordonnées de l'organisme gouvernemental. L'utilisation de la procédure de plainte Teladoc Health ne vous empêche pas de déposer également une plainte auprès de ces agences.

Relations personnelles

Teladoc Health s'efforce de fournir un environnement professionnel collégial, respectueux et productif, tout en évitant tout conflit d'intérêts réel ou perçu découlant de relations amoureuses personnelles sur le lieu de travail. Cela s'applique aux relations amoureuses, quelle que soit l'orientation sexuelle des Employés concernés, et s'applique aux relations homosexuelles comme aux relations hétérosexuelles.

Un Employé qui entretient une relation amoureuse personnelle avec un autre Employé ne peut occuper un poste qui comprend une autorité, un pouvoir ou un contrôle sur l'autre personne dans la relation.

Une autorité, un pouvoir ou un contrôle existe :

1. Dans les relations de supervision directe, et/ou
2. Dans les relations dans lesquelles un Employé a la capacité directe ou indirecte d'influencer la rémunération, les prestations sociales, les conditions de travail, les évaluations de la performance, les tâches quotidiennes de l'Employé, etc.

Les relations amoureuses entre deux Employés qui impliquent une autorité, un pouvoir ou un contrôle doivent être signalées aux Ressources humaines. C'est l'Employé en position d'autorité, de pouvoir ou de contrôle qui est chargé de signaler une telle relation. Le fait de ne pas signaler une telle relation expose l'Employé à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Une fois notifiées, les Ressources humaines travailleront avec toutes les parties concernées pour prendre des dispositions alternatives acceptables afin d'éviter une violation de la présente politique.

Les relations amoureuses personnelles qui n'impliquent pas d'autorité, de pouvoir ou de contrôle n'ont pas à être signalées. Nous nous attendons toutefois à ce que tous les Employés aient conscience des conflits d'intérêts potentiels pouvant survenir lors de relations amoureuses entre des Employés. Les Employés dans ces relations doivent faire preuve d'un bon jugement quant à savoir s'ils doivent participer à des décisions d'ordre professionnel concernant d'autres personnes avec lesquelles ils ont une relation personnelle romantique. Si, pour quelque raison que ce soit, les circonstances exigent leur participation à de telles décisions, nous nous attendons à ce que les Employés divulguent la relation à d'autres personnes participant aux processus de prise de décision et d'approbation.

Les membres d'un même foyer et/ou des membres de la famille ne peuvent pas occuper des postes sous la direction du même responsable et/ou lorsque l'un est responsable de l'autre personne ou prend des décisions concernant l'emploi de l'autre personne.

Cette interdiction s'étend aux cas suivants qui :

- Nécessitent qu'un membre du même foyer et/ou un membre de la famille évaluent ou développent le travail de l'autre personne
- Donnent à l'un des membres de la famille ou du foyer l'occasion d'évaluer les salaires de l'autre personne ou de recommander des augmentations de salaire pour l'autre personne
- Mettent les membres de la famille ou du foyer en contact fréquent les uns avec les autres
- Permettent à un parent d'occuper un poste qui donne un accès spécial à des informations confidentielles lorsque la communication de ces informations à l'autre personne peut nuire aux meilleurs intérêts de Teladoc Health (p. ex. les Employés qui travaillent au Service juridique ou aux Ressources humaines)

Avant une embauche, l'approbation des Ressources humaines est requise chaque fois qu'un membre de la famille ou un colocataire est envisagé pour un poste.

Prévention de la violence au travail

Teladoc Health s'engage à prévenir la violence au travail et à maintenir un environnement professionnel sécurisé. Les menaces ou actes de violence contre des collègues, des clients, des distributeurs ou des invités ne seront pas tolérés. Les armes, y compris les armes à feu, sont interdites en toutes circonstances dans les locaux de la Société. Nous avons une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence au travail.

Toute menace de violence (ou violence réelle) directe ou indirecte, toute situation potentiellement dangereuse ou observation d'armes ou de dispositifs dangereux sur le lieu de travail (ou n'importe où dans les locaux de l'entreprise, y compris les parkings et les véhicules personnels), doit être immédiatement signalée à un responsable, à la sécurité et/ou aux Ressources humaines. Cela comprend les menaces par les Employés ainsi que les menaces par les clients, distributeurs et visiteurs. Lorsque vous signalez une menace de violence, vous devez être aussi précis et détaillé que possible.

Teladoc Health mènera une enquête rapide et approfondie sur tous les rapports faisant état de menaces de violence réelles ou présumées et de toute autre activité suspecte. L'identité de la personne effectuant le signalement sera protégée dans la mesure du possible. Pour préserver la sécurité de ses locaux et l'intégrité de son enquête, Teladoc Health peut suspendre les Employés, avec ou sans rémunération, en attendant l'ouverture d'une enquête.

Teladoc Health encourage les Employés à signaler leurs disputes ou leurs différends avec d'autres Employés à l'attention de leur responsable ou des Ressources humaines avant que la situation ne dégénère en actes de violence potentiels.

Un lieu de travail sans drogue ni alcool

Teladoc Health a la responsabilité envers ses Employés, visiteurs professionnels et clients de fournir un environnement de travail sûr, sécurisé et efficace. L'usage illégal de drogues et d'alcool peut sérieusement compromettre la sécurité et ébranler notre engagement envers la qualité et l'excellence opérationnelle.

Il est strictement interdit de travailler sous l'influence de drogues illicites (y compris les médicaments sur ordonnance utilisés illicitement) ou d'acheter, de vendre ou de distribuer des drogues illicitement sur le lieu de travail ou lors d'événements parrainés par la Société. Il est interdit de fumer ou d'utiliser des produits à base de tabac ou de nicotine de quelque type que ce soit (y compris des cigarettes électroniques) dans les bureaux de Teladoc Health.

La consommation d'alcool par les Employés en âge légal de pouvoir le faire selon la loi en vigueur est autorisée dans nos bureaux dans certaines circonstances et lors d'événements organisés par la Société. Dans ces situations, la consommation doit être modérée de manière à ne pas nuire à la réputation de la Société ou l'exposer à une responsabilité juridique impliquant la sécurité de l'Employé ou d'autres personnes. La consommation d'alcool ne doit pas nuire aux performances, mener à un comportement inapproprié,

mettre en danger la sécurité de tout individu ou violer n'importe quelle loi en vigueur. Après avoir consommé de l'alcool lors de l'un de ces événements, les Employés n'ont pas le droit de conduire ou de se livrer à une activité dangereuse ni à une activité de la Société si la consommation d'alcool compromet leur capacité à effectuer ces activités en toute sécurité.

Les Employés qui conduisent et voyagent dans le cadre de leurs tâches régulières doivent avoir un dossier de conducteur acceptable et un permis de conduire non valide. Les Employés doivent informer les Ressources humaines de toute condamnation pour conduite sous l'emprise de stupéfiants ou d'alcool si la conduite fait partie de leurs tâches professionnelles.

La Société se réserve le droit de soumettre tout Employé à des tests de dépistage de drogues ou substances inhalées illicites, d'alcool ou de substances contrôlées, conformément aux lois en vigueur.

Environnement, santé et sécurité

La Société s'engage à exercer ses activités conformément à toutes les lois et à tous les règlements en vigueur en matière d'environnement, santé et sécurité au travail. Teladoc Health s'efforce d'éviter toute répercussion néfaste et tout préjudice envers l'environnement et les communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités. Il incombe à chaque Employé d'atteindre cet objectif.



Pratiques et normes commerciales

Selon la politique de Teladoc Health, chaque Employé doit agir avec discernement, en respectant des normes éthiques élevées et en faisant preuve d'honnêteté dans ses relations commerciales pour le compte de la Société.

Engagement envers une concurrence loyale

Nous nous efforçons de surpasser nos concurrents de manière juste et honnête. Nous cherchons à prendre l'avantage sur nos concurrents grâce à une performance supérieure de nos services, et non par des pratiques commerciales illégales ou contraires à l'éthique.

Vous êtes censé(e) traiter équitablement nos clients, nos fournisseurs, nos concurrents, nos Employés et toute autre personne avec laquelle vous êtes en contact dans le cadre de votre travail. Le fait de se livrer à des pratiques trompeuses, déloyales ou contraires à l'éthique et de faire de fausses déclarations dans le cadre des services, activités commerciales, données cliniques ou dispositifs médicaux de Teladoc Health constitue une violation de ses politiques et de la loi.

Aucun Employé ne doit tirer un avantage injuste de qui que ce soit à travers la manipulation, la dissimulation, l'usage abusif d'informations privilégiées, la présentation erronée de faits pertinents ou toute pratique commerciale déloyale, et aucun Employé ne doit comploter ou s'associer de quelque façon que ce soit avec des concurrents de Teladoc Health.

Des déclarations publiques exactes et honnêtes

La Société a la responsabilité de fournir des informations complètes et exactes dans ses déclarations publiques, concernant tous les faits importants, sur la situation financière et les résultats d'exploitation de la Société. Nos rapports et documents déposés auprès de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, ou soumis à celle-ci, ainsi que nos autres communications publiques, doivent comprendre des informations complètes, exactes, précises, ponctuelles et compréhensibles.

Les dossiers de Teladoc Health doivent satisfaire aux normes les plus strictes en matière d'exactitude et d'exhaustivité. Vous devez faire des déclarations transparentes et complètes aux comptables externes et collaborer pleinement avec eux dans le cadre de tout audit ou toute évaluation des rapports de financiers de Teladoc Health.

Teladoc Health compte sur vous pour vous manifester si vous estimez que des pressions sont exercées sur vous afin que vous prépariez, modifiiez, dissimuliez ou détruisiez des documents en violation des politiques de la Société. De plus, vous devez informer le Service juridique si vous avez des raisons de croire que l'un de nos livres et documents comptables 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 dans le cadre d'une enquête, d'un audit, d'une inspection ou d'un dépôt auprès d'un organisme gouvernemental ou d'un organisme de réglementation.

Protection des actifs de l'entreprise

Tous les Employés doivent protéger les actifs de la Société, veiller à leur utilisation optimale, et s'en servir avec précaution et uniquement à des fins professionnelles légitimes. La seule finalité des équipements, véhicules et fournitures de la Société est l'exercice de nos activités. La négligence, le gaspillage ou le vol des actifs de la Société portent préjudice aux intérêts des actionnaires, et doivent être signalés.

La perte, le vol et la mauvaise utilisation des actifs de la Société ont une incidence directe sur notre rentabilité. Toute suspicion de perte, de mauvaise utilisation ou de vol doit être signalée au Service juridique.

Contributions et activités politiques

Toute contribution politique effectuée par la Société ou en son nom et toute demande de contribution politique de quelque nature que ce soit doivent être légales et conformes aux politiques de la Société. La présente politique s'applique uniquement à l'utilisation des actifs de la Société, et n'a pas pour but de décourager ou d'empêcher les Employés de faire des contributions politiques ou de participer à des activités politiques en leur propre nom.

Teladoc Health encourage tous les Employés à voter et à prendre une part active dans les processus politiques. Aux États-Unis, les lois n'autorisent pas l'utilisation des fonds ou des ressources des entreprises pour les élections fédérales. De nombreux États ont également des restrictions sur l'utilisation des fonds des entreprises pour les élections d'État. Des lois similaires existent également dans d'autres pays. À ce titre, Teladoc Health a les politiques suivantes :

- Les fonds de Teladoc Health ne peuvent être donnés à aucun parti politique, candidat ou campagne là où les fonds des entreprises sont interdits.
- Les actifs ou le temps de travail de Teladoc Health ne peuvent être utilisés pour aider un parti politique, un candidat ou une campagne là où l'utilisation des ressources des entreprises est interdite.
- Les Employés ne peuvent être remboursés directement ou indirectement par la Société pour des activités ou contributions politiques personnelles.

Dons caritatifs

Teladoc Health participe à un certain nombre d'activités caritatives, telles que 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 la Société, nous prévenons les Employés que l'effort est un projet parrainé par la Société.

Veillez à séparer vos activités communautaires personnelles de votre travail chez Teladoc Health. Participez à des activités de la communauté pendant votre temps libre, avec vos propres ressources et en tant que particulier, et non en tant que représentant de Teladoc

Health. Vous ne pouvez jamais représenter ou prétendre représenter Teladoc Health en public, sauf sur demande expresse de la direction.

Relations et enquêtes gouvernementales

Teladoc Health attache de l'importance à ses excellentes relations avec les gouvernements fédéraux, étatiques, locaux et étrangers. Teladoc Health s'engage à être une « bonne entreprise citoyenne » et est fière de ses services rendus à la communauté. Teladoc Health travaille de manière juste et honnête avec les autorités locales, et se conforme aux demandes et procédures gouvernementales valides.

Un représentant du gouvernement peut tenter de vous interroger sur les activités commerciales de Teladoc Health ou sur votre travail au sein de la Société. Dans ce cas, vous et Teladoc Health avez le droit d'être représentés par un avocat. Si un agent ou un représentant du gouvernement prend contact avec vous et vous demande de fournir des informations, vous devez contacter le Service juridique.

Les Employés doivent être honnêtes et francs dans leurs rapports avec le gouvernement, et ne peuvent pas enjoindre ou encourager un autre Employé ou toute autre personne à fournir des informations fausses ou trompeuses à un agent ou représentant du gouvernement. Les Employés ne doivent pas enjoindre ni inciter quiconque à détruire des dossiers pertinents pour une enquête.

Teladoc Health s'attend à ce que tous les Employés coopèrent pleinement avec le Service juridique dans le cadre de toute action en justice ou enquête/audit du gouvernement. Si le Service juridique émet une obligation de conservation ou de retenue de documents (« Obligation de conservation ») dans le cadre d'une action en justice ou d'une enquête gouvernementale, tous les Employés sont tenus de se conformer entièrement à l'Obligation de conservation et doivent également aider à recueillir tous les documents applicables nécessaires à toute procédure judiciaire. Les Employés ont l'obligation de conserver et de ne pas détruire ni supprimer les informations soumises à une Obligation de conservation (cela comprend les documents papier et les documents électroniques).

Aucune disposition du présent Code ne doit être interprétée comme limitant le droit des Employés de (1) répondre de manière précise et complète à toute question, enquête ou demande d'information lorsqu'une procédure judiciaire l'exige ; (2) divulguer des informations à tout organisme gouvernemental ayant des responsabilités réglementaires ou de surveillance pour des entreprises telles que Teladoc Health ; ou (3) participer à toute procédure devant un organisme administratif chargé de faire appliquer la législation du travail et/ou de l'emploi (p. ex. la Equal Employment Opportunity Commission).



Conformité à Medicare et Medicaid des États-Unis

Dans le cadre de notre collaboration avec les régimes de soins de santé aux États-Unis pour fournir nos services aux membres de Medicare et/ou Medicaid, Teladoc Health se conforme aux règles et règlements en vigueur de Medicare et Medicaid. Le plus important pour vous est d'être au courant de la détection et de 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 mal dépensés à cause de la fraude, du gaspillage et des abus dans des programmes fédéraux de soins de santé tels que Medicare. Le gouvernement des États-Unis est très déterminé à s'assurer que tous les participants au programme Medicare (fournisseurs, régimes de soins de santé, pharmacies, membres et distributeurs) apportent leur contribution pour détecter et prévenir les fraudes, le gaspillage et les abus. Puisque nous offrons nos services aux membres de Medicare, cela comprend Teladoc Health.

La fraude consiste à soumettre intentionnellement de fausses informations afin d'obtenir de l'argent ou un avantage. Voici quelques exemples :

- Facturer sciemment Medicare ou Medicaid pour des services qui n'ont pas été fournis
- Modifier sciemment une demande de remboursement de frais médicaux pour recevoir un paiement plus élevé de la part de Medicare ou Medicaid
- Un membre qui permet à une autre personne d'utiliser sa carte Medicare

Le gaspillage et les abus entraînent directement ou indirectement des coûts inutiles pour les programmes Medicare et/ou Medicaid. Voici quelques exemples :

- Codage incorrect des formulaires de demande de remboursement de frais médicaux
- Facturer trop cher des services ou des fournitures
- Facturer des services qui n'étaient pas nécessaires sur le plan médical

La principale différence entre ces termes est que la fraude nécessite l'intention de faire de fausses déclarations. Avec le gaspillage et les abus, il n'y a aucune intention de soumettre de fausses informations. Teladoc Health doit s'assurer que les demandes de remboursement de frais médicaux qu'elle soumet aux régimes de soins de santé sont exactes, qu'elles concernent des services qui ont été fournis et qu'elles concernent le membre indiqué sur la demande.

Si vous soupçonnez l'existence d'une fraude, d'un gaspillage ou d'un abus, vous devez le signaler immédiatement au responsable de la conformité. Le responsable de la conformité enquêtera sur la situation et le signalera au besoin.

Lois sur la fraude, le gaspillage et les abus de Medicare

Il existe diverses lois que le gouvernement des États-Unis utilise pour lutter contre la fraude, le gaspillage et les abus dans les programmes américains de soins de santé, dont notamment :

Loi sur les fausses déclarations : engage la responsabilité civile de toute personne qui soumet sciemment une réclamation fautive ou frauduleuse au gouvernement des États-Unis. Les sanctions civiles pour violation de la Loi sur les fausses déclarations peuvent comprendre des amendes et jusqu'à trois fois le montant des dommages et intérêts subis par le gouvernement à la suite des fausses déclarations.

Loi anti-pot-de-vin : criminalise le fait d'offrir, de payer ou de recevoir sciemment et volontairement un paiement en échange d'articles ou de services remboursables par un programme fédéral de soins de santé aux États-Unis.

Droit du médecin à se recommander soi-même (loi Stark) : interdit de manière générale à un médecin de recommander, pour certains services de santé, une entité dans laquelle le médecin (ou un membre de sa famille immédiate) détient une participation ou un intérêt ou avec laquelle il a conclu une entente de rémunération.

Loi sur la fraude criminelle en matière de soins de santé : 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

Une des pénalités pour avoir enfreint l'une ou l'autre des lois énumérées ci-dessus est d'être exclu de la participation aux programmes de soins de santé aux États-Unis. Cela signifie que pendant une période déterminée, Medicare, Medicaid et d'autres programmes de soins de santé offerts aux États-Unis ne paieront pas les services fournis ou les services commandés par la partie exclue.

Comme Teladoc Health fournit des services à des membres de Medicare et de Medicaid, nous sommes tenus de vérifier que tous les Employés, médecins, experts et sous-traitants ne sont pas présents sur les listes applicables des parties exclues de Medicare et Medicaid avant de les embaucher/recruter et sur une base mensuelle par la suite, pour nous assurer qu'ils ne sont pas exclus du travail dans Medicare ou Medicaid.



Anticorruption

En tant qu'entreprise internationale, Teladoc Health doit veiller à éviter toute relation commerciale qui pourrait être perçue comme corrompue ou illégale. Chaque Employé doit toujours faire preuve d'équité envers les clients, les fournisseurs, les concurrents, le public et les uns les autres, et ce en toutes circonstances et conformément aux pratiques commerciales éthiques. Nul ne peut tirer un avantage déloyal de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la présentation erronée de faits importants ou toute autre pratique commerciale déloyale.

Il existe un certain nombre de lois dans le monde qui interdisent d'offrir ou d'accepter un pot-de-vin, notamment, entre autres, le Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis et le 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 contrats ou d'obtenir toute autre mesure favorable correspondant à des avantages en nature. Nous nous attendons à ce que tous nos Employés, agents ou tiers agissant en notre nom refusent d'effectuer ou d'accepter des paiements douteux et de signaler toute activité qui semble douteuse.

Tout Employé impliqué dans des paiements douteux ou tout autre type d'avantages en nature à des tiers, ainsi que la Société, fera l'objet de mesures disciplinaires pour violation de la présente politique, et verra éventuellement sa responsabilité civile ou criminelle engagée. Le fait d'ignorer de telles activités et de ne pas les signaler au responsable de la conformité constitue également une violation du présent Code et, dans certains cas, de la loi en vigueur. Toute connaissance de pots-de-vin, de dessous-de-table ou de paiements douteux doit être immédiatement signalée au responsable de la conformité.

Dans les cas où la rectitude d'un paiement n'est pas claire, la question doit être examinée et approuvée à l'avance par le Service juridique de Teladoc Health. Les situations suivantes pourraient indiquer des violations possibles des lois anticorruption, et doivent être immédiatement signalées :

- Une demande qu'une commission soit payée en espèces, sous un autre nom ou à une adresse dans un autre pays
- Des dépenses importantes inexplicables sur une note de frais de déplacement et de représentation
- Un agent exigeant une commission supérieure à la normale pour une transaction
- Tout agent ou représentant commercial qui dit qu'il travaille avec un représentant du gouvernement pour donner le contrat à notre Société

Antitrust

Nous croyons en une concurrence libre et ouverte. En outre, la plupart des pays dans lesquels nous exerçons nos activités 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 risque d'exposer la Société et ses Employés à des sanctions pénales, y compris des amendes et des peines de prison, et d'engager

la responsabilité civile. Les Employés ne doivent pas participer à des accords avec des concurrents pour fixer les prix, les conditions de vente ou la capacité de production, ou pour se partager les marchés ou les clients. En outre, toute tentative visant à établir une discrimination entre les prix ou les conditions de vente de nos clients, ou à restreindre d'une autre manière la liberté de concurrence de nos clients, est également interdite.

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

Pas d'accords parallèles

Tous les contrats avec des clients, des fournisseurs, des distributeurs, des sous-traitants ou d'autres tiers doivent être établis au moyen d'accords écrits officiels approuvés par le Service juridique, ou à l'aide d'un modèle de contrat de Teladoc Health, et signés par un représentant autorisé de Teladoc Health. Les modifications ou avenants aux contrats existants doivent passer par le même canal. Teladoc Health interdit strictement les accords parallèles. Un accord parallèle est tout engagement, verbal ou écrit, en dehors des limites d'un contrat autorisé de la Société. Les accords parallèles peuvent exposer Teladoc Health à une grande variété de risques juridiques, et impliquent souvent ou sont susceptibles d'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 modalités du contrat officiel et faire en sorte que la Société manque par inadvertance à ses responsabilités et obligations.



Dérogations et amendements

Dérogations et amendements

Toute dérogation aux dispositions du présent Code destinée aux cadres dirigeants ou aux administrateurs ne peut être accordée que par le Conseil d'administration et sera rapidement divulguée aux actionnaires de la Société dans la mesure prévue par la loi ou la réglementation. Toute dérogation au présent Code pour les autres Employés ne peut être accordée que par le Service juridique.

Les modifications au présent Code doivent être approuvées par le Conseil d'administration, et les modifications des dispositions du présent Code applicables au PDG et aux membres de la haute direction financière seront également communiquées rapidement aux actionnaires de la Société dans la mesure prévue par la loi ou la réglementation.



Respect de ce Code et signalement des comportements illicites ou contraires à l'éthique

Le présent Code s'applique de la même manière à tous les Employés. L'agent de conformité, sous la direction du responsable de la conformité, a l'autorité principale et la responsabilité de faire appliquer le présent Code, sous la supervision du Comité de nomination et de gouvernance du Conseil d'administration. Teladoc Health consacrera les ressources nécessaires pour permettre au responsable de la conformité et à l'agent de conformité de mettre en place les procédures raisonnablement nécessaires pour créer une culture de responsabilité et faciliter le respect du Code.

Le respect des lois, des règlements et des politiques de la Société relève de la responsabilité de chaque Employé. Tous les Employés sont tenus de se conformer à la lettre et à l'esprit du présent Code.

Vos responsabilités

Comprendre et respecter les lois et politiques de la Société qui s'appliquent à votre travail

Vous devez acquérir les connaissances appropriées et vous conformer aux lois et règlements qui s'appliquent à votre travail et à vos domaines de responsabilité, et reconnaître les dangers potentiels de la non-conformité. Vous êtes tenu(e) de participer aux formations obligatoires. Si vous ne croyez pas avoir reçu les informations appropriées concernant les lois et règlements qui s'appliquent à votre travail, veuillez contacter votre responsable ou le Service juridique.

Poser des questions et signaler les violations

Les situations qui sont susceptibles de comporter une violation de l'éthique, des lois ou du présent Code peuvent ne pas être toujours claires et peuvent exiger d'exercer un jugement difficile. Demandez conseil si vous avez des questions ou des préoccupations au sujet du présent Code ou de la façon dont vous devez vous comporter. Si vous avez été témoin d'une violation de la loi en vigueur, du présent Code ou des politiques connexes de Teladoc Health, ou si vous soupçonnez une telle violation, vous êtes tenu(e) de le signaler rapidement. Tous les rapports feront l'objet d'une enquête approfondie.

Coopérer aux enquêtes

Il peut vous être demandé de fournir des informations dans le cadre d'une enquête interne sur une faute professionnelle ou un comportement contraire à l'éthique. Vous êtes tenu(e) de coopérer à ces enquêtes et de préserver la confidentialité des informations relatives à l'enquête.

Comment signaler les violations

Il existe plusieurs moyens que les Employés peuvent utiliser afin de se sentir à l'aise pour signaler des violations du présent Code, des politiques de la Société ou de toute loi ou réglementation. Si des préoccupations ou des plaintes exigent la confidentialité, y compris le maintien de l'anonymat d'une identité, nous nous efforcerons de protéger cette confidentialité, sous réserve des lois, règlements ou procédures judiciaires en vigueur.

Respect de ce Code et signalement des comportements illicites ou contraires à l'éthique

Le responsable de la conformité et/ou le Service juridique

Toute préoccupation des Employés au sujet de violations potentielles des lois, des règles, des règlements ou du présent Code doit être signalée au responsable de la conformité ou au Service juridique. Les préoccupations concernant le PDG, tout dirigeant du Service des finances ou tout cadre supérieur ou administrateur seront à leur tour signalées au Comité de nomination et de gouvernance du conseil d'administration.

La ligne d'assistance sur l'éthique de Teladoc Health

Si parler directement avec quelqu'un ne vous met pas à l'aise, Teladoc Health a mis en place une manière de faire des rapports anonymes.

La ligne d'assistance sur l'éthique de Teladoc Health au 1-844-681-1241 pour les États-Unis ou sur le Web à l'adresse TeladocHealth.ethicspoint.com. Vous trouverez les numéros de téléphone internationaux sur le site Web en sélectionnant le pays concerné. La ligne d'assistance sur l'éthique de Teladoc Health est disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Vous pouvez faire votre rapport de façon anonyme. Vous devrez vous assurer que votre rapport fournit suffisamment d'informations sur l'incident ou la situation pour permettre une enquête adéquate. Les rapports sont remis directement au responsable de la conformité, à l'agent de conformité et au Comité de nomination et de gouvernance du Conseil d'administration et ils feront l'objet d'une enquête approfondie.

Le conseil d'administration

Toutes les préoccupations concernant le responsable de la conformité, l'agent de conformité ou le responsable des affaires juridiques doivent être signalées au Comité de nomination et de gouvernance du Conseil d'administration, et les préoccupations relatives à la comptabilité, aux contrôles internes des comptes ou à des audits doivent être signalées au Comité d'audit du conseil d'administration. Les signalements au Comité de nomination et de gouvernance ou au Comité d'audit peuvent être effectués par l'intermédiaire de la ligne d'assistance sur l'éthique de Teladoc Health.

Les parties intéressées peuvent également communiquer directement avec les administrateurs ne faisant pas partie de la direction de la Société par l'intermédiaire des coordonnées figurant dans la circulaire annuelle de sollicitation de procurations de la Société. Ces types de rapports peuvent également être effectués par l'intermédiaire de la ligne d'assistance sur l'éthique de Teladoc Health, et ils seront acheminés de façon appropriée à votre responsable, superviseur ou administrateur.

Respect de ce Code et signalement des comportements illicites ou contraires à l'éthique

Les Employés doivent toujours considérer leur responsable et leur directeur de service comme des ressources importantes en ce qui concerne le respect du présent Code, des autres politiques de Teladoc Health et des lois et règlements. Si vous avez des questions sur la façon dont ceux-ci s'appliquent à votre travail, vous devez contacter votre responsable et/ou votre directeur de service.

Cependant, aucun Employé ne doit tenter d'enquêter, ni demander à une autre personne d'enquêter, sur un problème d'éthique ou une violation présumée du Code. Les responsables doivent signaler ces problèmes par l'un des moyens décrits ci-dessus et encourager l'Employé à faire de même. Les responsables doivent s'assurer que



Politique de dénonciation et absence de représailles

les Employés ne font l'objet d'aucune forme de représailles pour avoir signalé une préoccupation en matière de conformité.

Dénonciation et absence de représailles

Teladoc Health a l'intention de respecter toutes les lois et tous les règlements qui s'appliquent à l'organisation. La communication ouverte des problèmes et préoccupations par tous les Employés sans crainte de représailles, de mesures disciplinaires, de harcèlement ou de vengeance est essentielle au déploiement réussi du présent Code et au respect de toutes les lois et tous les règlements en vigueur.

Teladoc Health adhère à une politique de non-représailles stricte. Nous ne tolérerons pas le harcèlement, les représailles ou toute forme de discrimination ou de traitement défavorable contre un Employé qui :

- **Dépose une plainte pour des motifs raisonnables ou signale des violations présumées du présent Code, des lois en vigueur ou des politiques de Teladoc Health par la Société ou un Employé**
- **Fournit des informations (ou fait en sorte que des informations soient fournies) dans le cadre d'une enquête, ou participe à une enquête**
- **Témoigne lors d'une procédure relative à des violations de la loi, ou participe à celle-ci**

Tout Employé qui signale une violation sera traité avec dignité et respect. Les représailles contre quiconque signale un problème, fournit des informations ou participe d'une autre manière à une enquête sur la conformité seront, en soi, traitées comme une violation du présent Code. Tout Employé ayant exercé des représailles contre un autre Employé en violation de la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il est important de noter que la présente politique ne protège pas les Employés des conséquences d'un signalement de mauvaise foi. Des mesures disciplinaires sont susceptibles d'être prises contre un Employé qui :

- Soumet un rapport ou une plainte contenant une déclaration, une allégation, un document ou un fait que la personne savait être faux ou trompeur, ou aurait dû savoir qu'il était faux ou trompeur
- Utilise la procédure de plainte à des fins autres que la résolution de bonne foi d'un rapport ou d'une plainte pour violation du Code

Mesures disciplinaires

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

Marc Adelson

SVP responsable adjoint des affaires juridiques
Responsable de la conformité
Madelson@teladochealth.com
203-707-1333

Deanna McFadden

VP et Agent de conformité
Deanna.mcfadden@teladochealth.com
Complianceconcerns@teladochealth.com
630-248-3048



EN SAVOIR PLUS

TeladocHealth.com

À propos de Teladoc Health

La mission de Teladoc Health est de donner les moyens à toutes les personnes du monde entier de vivre la vie la plus saine qui soit, par la transformation de l'expérience des soins de santé. En tant que leader mondial des soins holistiques virtuels, Teladoc Health a recours à des signaux de santé exclusifs ainsi qu'à des interactions personnalisées pour générer de meilleurs résultats de santé sur l'ensemble du continuum de soins, à chaque étape du parcours de santé d'une personne. Classé « Best in KLAS » pour les plateformes de soins virtuels en 2020, Teladoc Health bénéficie de plus d'une décennie d'expertise et d'informations axées sur les données afin de répondre aux besoins croissants des consommateurs et des professionnels de santé en matière de soins virtuels. Pour obtenir de plus amples informations, veuillez consulter le site www.teladochealth.com ou suivre @TeladocHealth sur Twitter.

1287555 | 11202021

© 2021 Teladoc Health, Inc. Tous droits réservés.