



Kodex für ethisches Verhalten im Geschäftsverkehr

INKRAFTTRETEN: 23.09.2021

Dieser Kodex für ethisches Verhalten im Geschäftsverkehr annulliert und ersetzt jeden bisherigen Kodex für ethisches Verhalten im Geschäftsverkehr von Teladoc Health.

Teladoc[™]
HEALTH



Inhaltsverzeichnis

Von Jason Gorevic

Einführung und übergeordnete Prinzipien

Einführung: Übergeordnete Prinzipien

Wir halten uns an Gesetze, Regeln und Vorschriften

Wir sind Teladoc Health gegenüber stets loyal

Wir respektieren uns gegenseitig und schätzen es, gemeinsam erfolgreich zu sein

Wir behandeln Dritte fair und halten unsere Versprechen ein

Wir stehen für das ein, was richtig ist, und melden Compliance-Verstöße

Handel mit Insiderinformationen

Vertraulichkeit und Datenschutz

Geschützte Informationen

Geistiges Eigentum

Wettbewerbsrelevante vertrauliche Informationen

Datenschutz für Mitarbeiter

Geschützte Gesundheitsinformationen

Interessenkonflikte

Geschäftssessen und geschäftliche Veranstaltungen

Geschenke

Beamte und Angestellte im Staatsdienst

Zweitbeschäftigung/Nebentätigkeit

Gremientätigkeiten

Geschäftschancen des Unternehmens

Investitionen und finanzielle Beteiligungen

Meldung von Interessenkonflikten

Arbeitsumgebung: Wir respektieren uns gegenseitig und schätzen es, gemeinsam erfolgreich zu sein

Vielfalt

Belästigung

Sexuelle Belästigung

Definition sexueller Belästigung

Beschwerden über Belästigung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung

Untersuchungen von Vorwürfen wegen Belästigung, Diskriminierung oder sexueller Belästigung

Abhilfemaßnahmen wegen Belästigung, Diskriminierung und sexueller Belästigung

Persönliche Beziehungen

Verhütung von Gewalt am Arbeitsplatz

Drogen- und alkoholfreier Arbeitsplatz

Umwelt, Gesundheit und Sicherheit



Geschäftspraktiken und -standards

- Verpflichtung zu fairem Wettbewerb
- Korrekte Berichterstattung und Qualität der Bekanntgaben an die Öffentlichkeit
- Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens
- Politische Spenden und Aktivitäten
- Wohltätige Spenden
- Beziehungen zu Behörden und behördliche Untersuchungen

Einhaltung der Vorschriften von Medicare und Medicaid in den USA

- Erkennung und Verhütung von Betrug, Verschwendung und Missbrauch
- Medicare-Gesetze zu Betrug, Verschwendung und Missbrauch
 - False Claims Act
 - Gesetz zur Bekämpfung von Schmiergeld
 - Gesetz zu Selbstüberweisungen von Ärzten (Stark-Gesetz)
 - Strafgesetz zu Betrug im Gesundheitswesen
- Sanktionsprüfungen

Korruptions-/Bestechungsbekämpfung

- Kartellrecht
- Keine Nebenabreden

Außerkräftsetzungen und Änderungen

Befolgung dieses Kodex und Meldung rechtswidrigen oder unethischen Verhaltens

- Ihre Verantwortlichkeiten
 - Verständnis und Befolgung der Gesetze und Unternehmensrichtlinien, die für Ihre Tätigkeit maßgeblich sind
 - Fragen stellen und Verstöße melden
 - Kooperation mit Untersuchungen
- Ansprechpartner für die Meldung von Verstößen
 - Chief Compliance Officer und/oder Rechtsabteilung
 - Ethik-Hotline von Teladoc Health
 - Verwaltungsrat (Board of Directors)

Whistleblower-Richtlinie und Vergeltungsverbot

- Whistleblower-Richtlinie und Vergeltungsverbot
- Disziplinarmaßnahmen



Von Jason Gorevic

Teladoc Health hat in den letzten Jahren ein enormes Wachstum erlebt. Da sich uns neue Unternehmen angeschlossen haben und wir neue Märkte auf der ganzen Welt erschließen, wird unsere Geschäftstätigkeit komplexer. Es gibt jedoch einen Aspekt, der sich nicht ändert, und das ist der Ruf von Teladoc Health für Integrität, Professionalität und Fairness. Dieser Kodex für ethisches Verhalten im Geschäftsverkehr, der von unserem Verwaltungsrat genehmigt und befürwortet worden ist, fasst die Standards zusammen, die unser Handeln in einer Art und Weise leiten müssen, die mit allen unseren Grundwerten im Einklang steht, womit insbesondere gemeint ist:

- Wir führen mit Integrität, Verantwortlichkeit und Transparenz
- Wir respektieren uns gegenseitig und schätzen es, gemeinsam erfolgreich zu sein
- Wir stehen für das ein, was richtig ist

Bei Teladoc Health bemühen wir uns nach Kräften, eine Kultur der Ehrlichkeit und Verantwortlichkeit zu fördern. Unser Bekenntnis zu den höchsten Standards für ethisches Verhalten muss in allen geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens, einschließlich unter anderem Beziehungen mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern, den Behörden und der Öffentlichkeit sowie unseren Aktionären, wiedererkennbar sein. Der Kodex ist Ihr Leitfaden, wenn Sie Ihrer Geschäftstätigkeit für Teladoc Health nachgehen. Alle unsere Mitarbeiter, Führungskräfte und Verwaltungsratsmitglieder müssen sich im wörtlichen und sinngemäßen Einklang mit dem Inhalt dieses Kodex verhalten und bestrebt sein, selbst den Anschein eines unangemessenen Verhaltens zu vermeiden.

Unsere Vorgehensweisen sind das Fundament unseres Rufs, weshalb die Befolgung dieses Kodex und geltenden Rechts unerlässlich ist. Selbst gut gemeinte Vorgehensweisen, die gegen das Gesetz oder diesen Kodex verstoßen, können negative Folgen für das Unternehmen und die beteiligten Personen haben. Sehen Sie häufig darin nach und verwenden Sie ihn, um es für Sie einfacher zu machen, Entscheidungen in Zeiten der Unsicherheit und organisatorischer Veränderungen zu treffen. Der Kodex sollte Sie bei Ihrem Tagesgeschäft leiten und Ihnen dabei helfen, ehrliche und ethische Entscheidungen zu treffen, maßgebliche Gesetze, Regeln und Vorschriften zu befolgen und zu verstehen, wie Sie gegebenenfalls Ihre Compliance-Bedenken melden können.

Von Jason Gorevic

Natürlich sind die darin erläuterten Grundsätze allgemeiner Natur und können unmöglich jede sich ergebende Situation erfassen. Nutzen Sie Ihren gesunden Menschenverstand und Ihr gutes Urteilsvermögen, um diese Grundsätze in Situationen anzuwenden, die nicht speziell angesprochen werden. Besonders wichtig ist, dass Sie, wenn Sie Fragen oder Compliance-bezogene Bedenken haben, sicherstellen, dass Ihre Stimme gehört wird. Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, an Marc Adelson, unseren Chief Compliance Officer, oder an Deanna McFadden, unsere Compliance-Beauftragte, oder rufen Sie die Ethik-Hotline an, über die Sie im Kodex mehr erfahren werden.

Vielen Dank für alles, was Sie tun, um Teladoc Health dabei zu unterstützen, seine Mission zu erfüllen, den Zugang von Menschen zu Gesundheitsversorgung in aller Welt umzugestalten.

Jason Gorevic
Chief Executive Officer
Teladoc Health



Einführung und übergeordnete Prinzipien

Einführung

Dieser Kodex für ethisches Verhalten im Geschäftsverkehr („Kodex“) ist vom Verwaltungsrat von Teladoc Health, Inc. (gemeinsam mit seinen Tochtergesellschaften als „Unternehmen“ oder „Teladoc Health“ bezeichnet) verabschiedet worden. Er ist für jedermann maßgeblich, der für oder im Auftrag von Teladoc Health tätig ist, einschließlich Verwaltungsratsmitgliedern und Führungskräften, Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten und Zeitarbeitskräften und Vertragsangestellten (zusammengefasst als „Mitarbeiter“ bezeichnet). Dieser Kodex ist nicht dazu gedacht, maßgebliche Gesetze in Ihrem Land außer Kraft zu setzen.

Teladoc Health ist darauf angewiesen, dass jeder Mitarbeiter auf eine Weise handelt, die auf gutem Urteilsvermögen, hohen ethischen Standards und Integrität bei seinen beruflichen Tätigkeiten im Auftrag des Unternehmens basiert.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, den Kodex zu lesen, zu verstehen und zu befolgen. Vorgesetzte tragen ein noch größeres Maß an Verantwortung. Wenn Sie Vorgesetzter sind, erwarten Ihre Mitarbeiter von Ihnen, mit Integrität geführt zu werden. Stellen Sie sicher, den Kodex zu kennen und Mitarbeitern entweder bei Fragen helfen oder sie an jemand weiterleiten zu können, der ihnen helfen kann.

Keine der Bestimmungen in diesem Kodex führt zu einem Arbeitsvertrag und ändert auch nicht das jederzeit fristlos kündbare Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters.

Mitarbeiter, die den Kodex nicht befolgen oder bei Untersuchungen nicht kooperieren, müssen mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen.

Übergeordnete Prinzipien

Der Kodex basiert auf den folgenden Prinzipien, die mit unseren Kernwerten übereinstimmen:

Wir halten uns an Gesetze, Regeln und Vorschriften

Wir führen mit Integrität, Verantwortlichkeit und Transparenz und haben uns dazu verpflichtet, unseren geschäftlichen Tätigkeiten mit Ehrlichkeit und vollständiger Einhaltung aller maßgeblichen Gesetze, Regeln und Vorschriften nachzugehen, wo auch immer wir in der Welt geschäftlich tätig sind.

Wir dulden keinen Verstoß gegen maßgebliche Gesetze durch Mitarbeiter. Teladoc Health duldet ferner nicht die Missachtung von Unternehmensrichtlinien oder unethische Vorgehensweisen in Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens.

Wir sind Teladoc Health gegenüber loyal

Alle Mitarbeiter haben eine Treuepflicht, im besten Interesse von Teladoc Health zu handeln und seine Vermögenswerte, einschließlich seiner vertraulichen Informationen und Geschäftsgeheimnisse, zu schützen. Wir ergreifen angemessene Maßnahmen, um einen Interessenkonflikt oder den Anschein eines Interessenkonflikts zu vermeiden. Wir beteiligen uns weder direkt noch indirekt an Entscheidungen oder Maßnahmen von Teladoc Health, von denen wir persönlich profitieren würden.

Wir respektieren uns gegenseitig und schätzen es, gemeinsam erfolgreich zu sein

Teladoc Health schätzt die Beiträge jedes einzelnen Mitarbeiters und bemüht sich nach Kräften, ein professionelles Umfeld aufrechtzuerhalten, das auf Respekt und Toleranz basiert. Vielfalt bei unseren Kollegen führt zu Vielfalt bei Ideen, einem innovativeren Arbeitsumfeld und besseren Lösungen für unsere Kunden und Mitglieder. Unsere Richtlinien sollen sicherstellen, dass Mitarbeiter fair sowie mit Respekt und Würde behandelt werden und sich auch gegenseitig so behandeln. Im Hinblick auf dieses Ziel wird Verhalten, das Diskriminierung oder Belästigung anderer einschließt, nicht toleriert.

Wir behandeln Dritte fair und halten unsere Versprechen ein

Erstklassiger Kundenservice hat bei Teladoc Health oberste Priorität. Wir bemühen uns, jede Erfahrung von Kunden, Auftraggebern, Mitgliedern und Lieferanten angenehm und erfüllend zu gestalten, indem wir sie mit Ehrlichkeit, Respekt und Würde behandeln.

Wir stehen für das ein, was richtig ist, und melden Compliance-Verstöße

Wir stehen für das ein, was richtig ist. Wenn Sie eine Vorgehensweise bemerken oder von ihr hören, die Fragen hinsichtlich der Befolgung dieses Kodex aufwirft, müssen Sie dies melden.

Vergeltungsmaßnahmen gegen jedermann, der aus plausiblen Gründen einen mutmaßlichen Verstoß gegen das Gesetz oder Richtlinien von Teladoc Health meldet oder ansonsten bei einer Compliance-Untersuchung kooperiert, stellen einen Verstoß gegen den Kodex dar und werden nicht geduldet.



Handel mit Insiderinformationen

Teladoc Health ist eine Aktiengesellschaft, was zur Folge hat, dass die Verwendung wesentlicher nichtöffentlicher Unternehmensinformationen für den Handel mit Wertpapieren oder die Weitergabe eines „Tipps“ an Familienmitglieder, Freunde oder andere Personen rechtswidrig ist. Alle derartigen nichtöffentlichen Informationen sind als Insiderinformationen zu betrachten und dürfen nie für persönliches Gewinnstreben genutzt werden. Sie sind verpflichtet, sich mit der Compliance-Richtlinie zu Insiderhandel von Teladoc Health vertraut zu machen und diese einzuhalten; Exemplare dieser Richtlinie werden an alle Mitarbeiter verteilt und sind außerdem bei der Rechtsabteilung erhältlich und auf der Intranetseite von Teladoc Health zugänglich. Wenn Sie Fragen bezüglich Ihrer Möglichkeit haben, Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen, sollten Sie sich an die Rechtsabteilung wenden.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Im Verlauf Ihrer Tätigkeit für Teladoc Health erhalten Sie Zugang zu verschiedenen Arten vertraulicher Informationen. Sie sind dafür verantwortlich, diese Informationen nur zu verwenden und weiterzugeben, soweit dies nach geltendem Recht sowie im Einklang mit vertraglichen Verpflichtungen und Unternehmensrichtlinien zulässig ist.

Geschützte Informationen

Zu Beginn Ihrer Tätigkeit bei Teladoc Health haben Sie sich verpflichtet, die Vertraulichkeit der „geschützten Informationen“ von Teladoc Health zu wahren. Zu geschützten Informationen zählen alle nichtöffentlichen Informationen, die vom Unternehmen als vertraulich behandelt werden und für Wettbewerber und Investoren nützlich bzw. für das Unternehmen, seine Kunden oder seine Lieferanten schädlich sein könnten, wenn sie Dritten offengelegt werden. Hierzu gehören unter anderem Geschäftspläne, Forschungs- und neue Projektpläne, Ziele und Strategien, Aufzeichnungen, Datenbanken, Kunden-, Mitarbeiter- und Lieferantenlisten sowie alle nicht veröffentlichten Finanz- oder Preisinformationen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich sind.

Mitarbeiter haben außerdem alle Geschäftsgeheimnisse im Sinne der Definition in maßgeblichem Geschäftsgeheimnisrecht vertraulich zu behandeln und dürfen sie nicht an Dritte weitergeben.

Geschützte Informationen und Geschäftsgeheimnisse, die in unserem Unternehmen generiert und zusammengestellt werden, sind wertvolles Vermögen des Unternehmens. Der Schutz dieser Informationen spielt eine wichtige Rolle für unser kontinuierliches Wachstum und unsere Wettbewerbsfähigkeit. Die unbefugte Nutzung oder Verbreitung von geschützten Informationen verstößt gegen Unternehmensrichtlinien und kann rechtswidrig sein. Eine derartige Nutzung oder Verbreitung kann negative Folgen sowohl für das Unternehmen als auch die beteiligten Mitarbeiter haben, einschließlich potenzieller rechtlicher und disziplinarischer Maßnahmen. Daher müssen Mitarbeiter alle geschützten

Informationen streng vertraulich behandeln, es sei denn, ihre Weitergabe wird vom Unternehmen schriftlich genehmigt oder ist nach geltendem Recht vorgeschrieben.

Ihre Verpflichtung zum Schutz der geschützten Informationen und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens besteht auch nach Ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort; außerdem müssen Sie alle in Ihrem Besitz befindlichen geschützten Informationen beim Ausscheiden aus dem Unternehmen zurückgeben und dürfen keine Kopien zurückbehalten.

Mitarbeiter sind ferner verpflichtet, die Vertraulichkeit der geschützten Informationen anderer Unternehmen zu wahren, mit denen Teladoc Health zusammenarbeitet.

Geltendes Recht kann Mitarbeiter, Auftragnehmer und Berater des Unternehmens in bestimmten Umständen bei begrenzten Offenlegungen von Geschäftsgeheimnissen des Unternehmens von jeder Haftung freistellen, wenn dies im Rahmen eines Prozesses erforderlich ist, dessen Unterlagen in versiegelter oder vertraulicher Form an eine staatliche Behörde weitergeleitet werden.

Geistiges Eigentum

Als Sie Ihre Tätigkeit hier begannen, sagten Sie ferner zu, das Eigentum an allem, was Sie im Verlauf Ihrer Tätigkeit für Teladoc Health entwickeln oder produzieren – wie etwa Dokumente, Verfahren, Forschungsarbeiten, Technologien, Programmiercodes sowie Marketing- und Geschäftspläne – auf das Unternehmen zu übertragen. Diese Dinge werden als „Arbeitsergebnisse“ bezeichnet und sind ein Beispiel für das geistige Eigentum von Teladoc Health. Teladoc Health behält alle Rechte an Ideen, Designs, Systemen und Prozessen, die Sie für das Unternehmen entwickeln. Das geistige Eigentum von Teladoc Health umfasst auch Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte.

Der Schutz geistigen Eigentums unterscheidet sich vom Schutz für geschützte Informationen. Geschützte Informationen werden durch ihre Nichtoffenlegung geschützt. Geistiges Eigentum wird geschützt, indem sichergestellt wird, dass korrekte Symbole und Marken, wie z. B. ©, ™ oder ®, verwendet sowie die Branding-Richtlinien des Unternehmens neben weiteren bewährten Verfahren befolgt werden. Darüber hinaus müssen Sie Maßnahmen ergreifen, die dazu beitragen, die Rechte von Teladoc Health an seinem geistigen Eigentum zu wahren, indem Sie sicherstellen, dass Berater oder Drittanbieter, die für das Unternehmen tätig sind, ähnliche Vereinbarungen über Geheimhaltung und die Abtretung von Arbeitsergebnissen unterzeichnet haben.

Teladoc Health respektiert außerdem das geistige Eigentum anderer. Beispielsweise dürfen Sie urheberrechtlich geschützte Werke wie etwa Fotos von Dritten nicht ohne Erlaubnis verwenden.

Alle Fragen bezüglich der Rechte von Teladoc Health an geistigem Eigentum und Ihrer Rolle beim Schutz dieser Rechte sollten an die Rechtsabteilung gerichtet werden.

Wettbewerbsrelevante vertrauliche Informationen

Teladoc Health engagiert sich für freien und fairen Wettbewerb. Auch wenn wir ein starker Wettbewerber in unserem Markt sind, verwenden wir keine vertraulichen Informationen unserer Konkurrenten, um einen unfairen Vorteil zu erlangen. Mitarbeiter sind gegenüber sich selbst und dem Unternehmen verpflichtet sicherzustellen, dass die Beschaffung wettbewerbsrelevanter Informationen auf legale und ethische Weise erfolgt. Mitarbeitern ist es untersagt, vertrauliche und geschützte Informationen von ihren ehemaligen Arbeitgebern mitzubringen, wenn sie ihre Tätigkeit bei Teladoc Health beginnen. Mitarbeiter dürfen wettbewerbsrelevante Informationen nie mithilfe von Falschdarstellung oder Diebstahl oder auf eine andere Art und Weise beschaffen, bei der der Zugriff auf illegale geschützte Informationen von Wettbewerbern nicht autorisiert ist. Im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung um Rat.

Datenschutz für Mitarbeiter

Teladoc Health respektiert die Privatsphäre von Mitarbeitern und behandelt ihre personenbezogenen Daten (z. B. Kontakt- und familiäre Informationen, Krankenakten, Vergütungs- und Leistungsdaten sowie Sozialversicherungsnummern) mit großer Sorgfalt und in Übereinstimmung mit allen maßgeblichen Gesetzen. Personalakten werden nur von autorisierten Mitarbeitern eingesehen und nur für legitime Geschäftszwecke verwendet. Personenbezogene Daten von Mitarbeitern werden nicht an externe Organisationen weitergegeben, sofern dies nicht nach geltendem Recht gestattet ist oder in Verbindung mit der Verwaltung von Leistungsprogrammen des Unternehmens geschieht.

Personenbezogene Daten und Gesundheitsinformationen

Aufgrund der Art unserer Geschäftstätigkeit hat Teladoc Health Zugriff auf eine erhebliche Menge personenbezogener Daten und Gesundheitsinformationen zu Personen, die unsere Produkte und Dienstleistungen nutzen (unsere Mitglieder), sowie zu Personen, die uns bei der Lieferung unserer Produkte und Dienstleistungen unterstützen (Ärzte, Anbieter und Mitarbeiter). Schutz und Sicherheit personenbezogener Daten und Gesundheitsinformationen werden weltweit durch Gesetze gewährleistet. Personenbezogene Daten und Gesundheitsinformationen dürfen nur für Zwecke im Zusammenhang mit der Ausführung unserer Dienstleistungen für unsere Mitglieder und Kunden und soweit nach geltendem Recht zulässig verwendet oder weitergegeben werden. Sie sind verpflichtet, die Datenschutz- und Sicherheitsrichtlinien von Teladoc Health im Zusammenhang mit der Verwendung und Weitergabe personenbezogener Daten und Gesundheitsinformationen zu befolgen und unbefugte Weitergaben umgehend zu melden. Weitere Informationen finden Sie in den Datenschutzrichtlinien und -verfahren von Teladoc Health.



Interessenkonflikte

Die Geschäftstransaktionen von Teladoc Health müssen das Ergebnis von Geschäftsabschlüssen zu marktüblichen Konditionen sein – unparteiisch, objektiv und frei von äußerem Einfluss. Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn Sie oder Familienmitglieder ein privates Interesse verfolgen, das in irgendeiner Weise den Interessen von Teladoc Health zuwiderläuft oder auch nur diesen Anschein erweckt. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter Maßnahmen trifft oder Interessen verfolgt, die es ihm erschweren können, seiner Tätigkeit objektiv und effektiv nachzugehen. Interessenkonflikte können auch entstehen, wenn ein Mitarbeiter (oder seine Familienangehörigen) aufgrund seiner Position im Unternehmen unzulässige persönliche Vorteile erhält. Scheinbare und potenzielle Interessenkonflikte zu neutralisieren ist genauso wichtig, da sich beide negativ auf den Ruf und die wahrgenommene Integrität von Teladoc Health auswirken können. Teladoc Health entschärft potenzielle und scheinbare Interessenkonflikte in angemessener und objektiver Form, da sie im Rahmen dieser Richtlinie als Interessenkonflikte betrachtet werden können.

Mitarbeiter müssen stets im besten Interesse von Teladoc Health handeln und dürfen ihre Position nicht dazu benutzen, selbst einen persönlichen Vorteil zu erlangen oder andere davon profitieren zu lassen. Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, die einen potenziellen oder tatsächlichen Konflikt zwischen ihren eigenen Interessen und den Interessen von Teladoc Health darstellen.

Manchmal ist unklar, ob ein Interessenkonflikt vorliegt oder nicht. Auch wenn keine Aufstellung jede denkbare Situation enthalten kann, in der ein Konflikt entstehen könnte, handelt es sich im Folgenden um Beispiele für Situationen, denen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden muss.

Geschäftssessen und geschäftliche Veranstaltungen

Geschäftssessen und geschäftliche Veranstaltungen werden häufig zur Stärkung von Geschäftsbeziehungen eingesetzt und sind heute ein üblicher Bestandteil solcher Beziehungen.

Geschäftssessen und geschäftliche Veranstaltungen (einschließlich unter anderem Getränken, Mahlzeiten, Erholung und Tickets) haben einen spezifischen und legitimen Geschäftszweck und müssen sachgerecht sein, weshalb ein aufwändiger oder unüblicher Rahmen zu vermeiden ist. Geschäftssessen und geschäftliche Veranstaltungen setzen die Anwesenheit eines Mitarbeiters des Unternehmens sowie eines Mitarbeiters des Dritten voraus, der das Essen oder die Veranstaltung finanziert (z. B. ein Kunde). Mitarbeiter dürfen Einladungen zu Geschäftssessen und geschäftlichen Veranstaltungen annehmen und auch Dritte zu derartigen Anlässen einladen.

Wenn keine der Parteien während des Essens oder der Veranstaltung anwesend ist, gilt dies als Geschenk, das mit den Richtlinien für das Anbieten und Annehmen von Geschenken vereinbar sein muss.

Geschenke

Ein Geschenk ist etwas von Wert, das einem Mitarbeiter von einem Dritten (z. B. einem Kunden) oder einem Dritten von einem Mitarbeiter zugewendet wird, wie zum Beispiel persönliche Rabatte oder Eintrittskarten für Veranstaltungen. Geschenke können ein häufiger Bestandteil von Geschäftsbeziehungen sein, in bestimmten Fällen oder Ländern könnten sie jedoch verboten sein. Im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte an die Rechts- oder Compliance-Abteilung um Rat.

Geschenke dürfen vor allen Dingen niemals angenommen oder angeboten werden, wenn der Zweck des Geschenks darin besteht, den Empfänger zu beeinflussen, oder wenn es als Versuch wahrgenommen werden könnte, auf ihn Einfluss zu nehmen.

Darüber hinaus dürfen Geschenke unabhängig von ihrem Wert nie in den folgenden Situationen angenommen oder angeboten werden:

- Das Geschenk besteht aus Bargeld
- Teladoc Health und Dritte befinden sich in laufenden Vertrags-/Geschäftsverhandlungen
- Das Geschenk wird einem Wettbewerber angeboten oder von einem Wettbewerber angenommen
- Das Geschenk ist extravaganter Natur oder entspricht nicht üblichen Geschäftspraktiken
- Das Geschenk könnte als Rückvergütung, Bestechung oder Schmiergeld verstanden werden
- Das Geschenk verstößt gegen Gesetze oder Vorschriften
- Das Annehmen oder Anbieten des Geschenks kann Teladoc Health in Verlegenheit bringen, wenn die Öffentlichkeit davon erfährt

Vergessen Sie nicht, dass das Annehmen oder Anbieten von Geschenken von mehr als bescheidenem Wert oder der Erhalt persönlicher Rabatte oder anderer Vorteile von einem Kunden oder Lieferanten aufgrund Ihrer Position im Unternehmen vermutlich als Versuch wahrgenommen wird, Einfluss zu nehmen, und daher verboten ist.

Jeder Mitarbeiter, der ein Geschenk anbieten oder von einem Dritten annehmen möchte, muss zuvor die Genehmigung des Chief Compliance Officer oder des Compliance-Beauftragten einholen.

Beamte und Angestellte im Staatsdienst

Für Interaktionen mit Beamten und Angestellten im Staatsdienst sind spezifische Gesetze maßgeblich. Teladoc Health ist es untersagt, Beamten und Angestellten im Staatsdienst irgendetwas von Wert anzubieten oder von ihnen anzunehmen; dies gilt insbesondere auch für Speisen und Getränke.

Zweitbeschäftigung/Nebentätigkeit

Wenn Sie eine Zweitbeschäftigung antreten oder Dienstleistungen für ein anderes Unternehmen ausführen möchten (unter anderem etwa als Vorstandsmitglied, Berater oder in einer vergleichbaren Position), darf Ihre Tätigkeit nicht Ihre Verantwortlichkeiten bei Teladoc Health beeinträchtigen oder damit in Konflikt stehen und keinen Interessenkonflikt verursachen, wie zum Beispiel mit einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten (oder einem Unternehmen, das ein Wettbewerber, Kunde oder Lieferant von Teladoc Health werden möchte).

Wenn Sie daran interessiert sind, eine Zweitbeschäftigung aufzunehmen oder Dienstleistungen für ein anderes Unternehmen auszuführen, müssen Sie zuvor die Genehmigung Ihres Vorgesetzten und eines Vertreters Ihrer Personalabteilung einholen.

Potenzielle Zweitbeschäftigungen oder Tätigkeiten für einen Partner, Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten von Teladoc Health (oder ein Unternehmen, das Partner, Wettbewerber, Kunde oder Lieferant von Teladoc Health werden möchte) müssen dem Chief Compliance Officer vor Beginn einer solchen Zweitbeschäftigung oder Tätigkeit gemeldet werden. Bitte beachten Sie das Mitarbeiterhandbuch bezüglich zusätzlicher Bedingungen bei Nebenbeschäftigungen.

Gremientätigkeiten

Teladoc Health unterstützt die berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und fördert die Übernahme von Positionen in Leitungsgremien. Diese Positionen dürfen jedoch nicht im Widerspruch zu den Interessen von Teladoc Health stehen oder den Anschein erwecken, diese Interessen in irgendeiner Weise zu begünstigen.

Mitarbeiter müssen dem Chief Compliance Officer jegliche Positionen in Leitungsgremien von Teladoc Health-Partnern, -Wettbewerbern, -Kunden oder -Lieferanten vor Aufnahme einer solchen Position anzeigen und von ihm die entsprechende Genehmigung erhalten.

Geschäftschancen des Unternehmens

Mitarbeiter dürfen keine Geschäftschancen wahrnehmen oder an Dritte weiterleiten, die im Wege der Nutzung von Eigentum, Informationen oder Beziehungen des Unternehmens oder als Ergebnis ihrer Position beim Unternehmen entwickelt werden. Sie dürfen Eigentum oder Informationen des Unternehmens oder Ihre Positionen im Unternehmen nicht dazu verwenden, um sich persönlich zu bereichern oder mit Teladoc Health zu konkurrieren, indem Sie etwa in derselben Geschäftssparte wie Teladoc Health tätig werden oder mit dem Unternehmen in Bezug auf den Erwerb oder Verkauf von Eigentum, Dienstleistungen oder anderen Dingen in Konkurrenz treten.

Investitionen und finanzielle Beteiligungen

Sofern dabei die Compliance-Richtlinie zu Insiderhandel von Teladoc Health und maßgebliche Gesetze beachtet werden, können Mitarbeiter Aktien anderer Unternehmen kaufen oder dort Beteiligungen halten; dies schließt Unternehmen ein, die mit Teladoc Health konkurrieren, in einer Geschäftsbeziehung stehen oder über die Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mit Teladoc Health

Interessenkonflikte

verhandeln. Wenn ein Mitarbeiter jedoch eine erhebliche Beteiligung an einem Wettbewerber, Partner oder Lieferanten von Teladoc Health besitzt, kann es zu einem Interessenkonflikt kommen.

Die folgenden Arten von Investitionen verursachen im Allgemeinen keinen tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikt:

- Besitz von weniger als 1 % der (Anteile) Aktien eines Unternehmens
- Investition in einen Investmentfonds oder ein anderes Portfolio-Anlagekonto

Darüber hinaus sind diese Arten von finanziellen Beteiligungen und Aktivitäten verboten:

- Besitz eines Anteils an einer Transaktion unter Beteiligung des Unternehmens, eines Kunden oder Lieferanten, außer Mitarbeiteranteilen (ohne routinemäßige Investitionen in börsennotierte Unternehmen)
- Erhalt eines Darlehens oder einer Garantie für eine Verpflichtung infolge Ihrer Position beim Unternehmen
- Vermittlung von Aufträgen für einen Lieferanten, der sich im Besitz eines Verwandten oder Freundes befindet oder von diesen verwaltet wird oder der einen Verwandten oder Freund beschäftigt.

Mitarbeiter müssen dem Chief Compliance Officer jede wesentliche Transaktion anzeigen, bei der vernünftigerweise erwartet werden kann, dass sie zu einem Konflikt führt, einschließlich unter anderem Investitionen von mehr als 1 % des Eigentums an einem Unternehmen, das mit Teladoc Health konkurriert, in einer Geschäftsbeziehung steht oder über die Aufnahme einer Geschäftsbeziehung verhandelt.

Meldung von Interessenkonflikten

Nach Erhalt von Meldungen zu potenziellen Interessenkonflikten nach den Vorgaben in diesem Abschnitt stellt der Chief Compliance Officer fest, ob ein Konflikt vorliegt, und wenn ja, ob der Konflikt beseitigt oder abgemildert werden kann, und informiert den Mitarbeiter von seiner Entscheidung. Der Chief Compliance Officer hält den Nominierungs- und Corporate Governance-Ausschuss des Verwaltungsrats über alle Meldungen auf dem Laufenden.

Interessenkonflikte und potenzielle Interessenkonflikte, von denen der Chief Compliance Officer, der Chief Legal Officer oder ein Verwaltungsratsmitglied betroffen sind, werden vom Nominierungs- und Corporate Governance-Ausschuss des Verwaltungsrats überprüft.



Arbeitsumgebung:

Wir respektieren uns gegenseitig und schätzen es, gemeinsam erfolgreich zu sein

Talentierte und engagierte Mitarbeiter anzuwerben und an das Unternehmen zu binden, ist für das Wachstum und den Erfolg von Teladoc Health von ausschlaggebender Bedeutung. Unser anhaltender Erfolg setzt voraus, dass wir uns gegenseitig sowie unsere Kunden, Mitglieder und Partner respektvoll und fair behandeln, und zwar in einer Weise, die die Werte des Unternehmens verkörpert und unseren Ruf in der Gemeinschaft schützt.

Vielfalt

Teladoc Health schätzt die Beiträge jedes einzelnen Mitarbeiters und bemüht sich nach Kräften, ein professionelles Umfeld aufrechtzuerhalten, das auf Respekt und Toleranz basiert. Vielfalt bei unseren Kollegen führt zu Vielfalt bei Ideen, einem innovativeren Arbeitsumfeld und besseren Lösungen für unsere Kunden und Mitglieder. Wir bemühen uns nach Kräften, für ein sicheres und professionelles Umfeld zu sorgen, das auf Respekt und Toleranz basiert und frei von allen Formen der Belästigung und Diskriminierung ist.

Belästigung

Teladoc Health verfolgt eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Belästigung und Diskriminierung, die für die Verhaltensweisen aller Mitarbeiter, Auftragnehmer und Berater gegenüber anderen Kollegen, Gästen, Kunden usw. Anwendung findet.

Wir dulden keinerlei Form von Diskriminierung oder Belästigung in Zusammenhang mit Alter, Abstammung, Hautfarbe, religiösem Glaubensbekenntnis (einschließlich religiöser Kleidung und Hygienepraktiken), Behinderung, Familienstand, Gesundheitszustand, genetischen Informationen, Militär- und Veteranenstatus, nationaler Herkunft (einschließlich Einschränkungen beim Gebrauch der Sprache), Rasse, Geschlecht (wobei hiervon auch Schwangerschaft, Geburt, Stillen und Erkrankungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Geburt, oder Stillen erfasst werden), Gender, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, sexueller Orientierung und allen anderen Merkmalen, die nach geltendem Recht geschützt sind (zusammengefasst als „geschützter Status“ bezeichnet).

Belästigung ist verbales, physisches oder visuelles Verhalten, das beliebige Personen und selbst diejenigen ohne geschützten Status verunglimpft oder ihnen Abneigung oder Feindseligkeit zeigt, und das

1. ein einschüchterndes, feindseliges oder von Beleidigungen gekennzeichnetes Arbeitsumfeld schafft
2. die Arbeitsleistungen eines Mitarbeiters auf inakzeptable Weise beeinträchtigt
3. sich ansonsten negativ auf die beruflichen Chancen eines Mitarbeiters auswirkt

Zu Beispielen für inakzeptables Verhalten zählen unter anderem:

- Schimpfnamen, Beleidigungen, Witze oder negative Stereotypisierung
- Bemerkungen oder herablassende Begriffe, die sich auf den geschützten Status oder persönliche Merkmale einer Person beziehen

- Fragen oder Kommentare zu sexuellen, Dating- oder romantischen Vorlieben oder Praktiken einer Person
- Schriftliches oder grafisches Material, das eine Person oder Gruppe aufgrund ihres geschützten Status oder ihrer persönlichen Merkmale verunglimpft oder ihnen Feindseligkeit oder Abneigung zeigt, und das an Wänden, schwarzen Brettern oder anderswo in den Räumlichkeiten von Teladoc Health platziert oder am Arbeitsplatz auf Papier oder elektronisch verbreitet wird
- Aggressives oder unerwünschtes körperliches Verhalten, wie etwa Blockieren normaler Bewegungen, körperlicher Kontakt oder Anstarren jemandes Körpers, Schikanierendes Verhalten, einschließlich Bedrohungen, Einschüchterung, Nötigung, Spott, Beleidigungen, Erniedrigungen usw.
- Verbreitung falscher, unmoralischer oder böswilliger Gerüchte
- Sabotieren oder Untergraben der Arbeitsleistungen anderer Personen
- Jedes andere Verhalten, das einen Arbeitsplatz schafft, an dem sich ein Mitarbeiter nachvollziehbar bedroht, gedemütigt oder eingeschüchtert fühlen kann.

Sexuelle Belästigung

Teladoc Health duldet keinerlei sexuelle Belästigung und nimmt entsprechende Vorwürfe ernst. Wir reagieren umgehend auf Beschwerden wegen sexueller Belästigung, und wenn festgestellt wird, dass ein solches unangemessenes Verhalten stattgefunden hat, handeln wir unverzüglich, um das Verhalten zu beenden, und treffen die jeweils notwendigen Korrekturmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Entlassung.

Dieser Kodex gibt Ihnen einen Überblick über die Teladoc Health-Richtlinie zu sexueller und anderer unrechtmäßiger Belästigung. Ausführlichere Informationen zur Definition von sexueller Belästigung, zu Beschwerde- und Untersuchungsverfahren sowie zu Abhilfemaßnahmen finden Sie in der Teladoc Health-Richtlinie zu sexueller und anderer unrechtmäßiger Belästigung.

Definition sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung wird definiert als sexuelle Annäherungen, Anfragen nach sexuellen Gefälligkeiten und verbale oder körperliche Verhaltensweisen sexueller Natur, wenn

- (a) die Unterwerfung unter derartige Annäherungen, Anfragen oder Verhaltensweisen oder deren Zurückweisung entweder ausdrücklich oder implizit zu einer Beschäftigungsbedingung gemacht oder als Grundlage für Beschäftigungsentscheidungen wie z. B. günstige Beurteilungen, Gehaltserhöhungen, Beförderungen, erhöhte Nebenleistungen oder eine Fortsetzung der Beschäftigung verwendet wird, wobei es keine Rolle spielt, ob der Belästiger die Drohungen bezüglich Änderung der Beschäftigungsbedingungen des Untergebenen tatsächlich wahr macht oder nicht

- (b) die betreffenden Annäherungen, Anfragen oder Verhaltensweisen den Zweck oder die Wirkung haben, die Arbeitsleistung einer Person auf inakzeptable Weise zu beeinträchtigen, indem sie ein einschüchterndes, feindseliges, demütigendes oder sexuell anstößiges Arbeitsumfeld schaffen

Anderes sexuell orientiertes Verhalten, ob beabsichtigt oder nicht, das unerwünscht ist und die Wirkung hat, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das feindselig, anstößig, einschüchternd oder demütigend für Arbeitnehmer ist, kann ebenfalls sexuelle Belästigung darstellen.

Auch wenn es nicht möglich ist, alle Umstände aufzuzählen, die sexuelle Belästigung darstellen können, werden im Folgenden Beispiele für Verhalten genannt, das, wenn es unerwünscht ist, je nach Umständen, Schweregrad und Häufigkeit sexuelle Belästigung darstellen kann:

- Unerwünschte sexuelle Annäherungen oder Angebote – ob sie körperliche Berührungen einschließen oder nicht
- Anbieten beruflicher Vorteile im Austausch gegen sexuelle Gefälligkeiten
- Vornahme oder Androhung von Repressalien nach einer negativen Reaktion auf sexuelle Annäherungen
- Physisches Verhalten, das das Berühren, gewalttätige Bedrohen oder das Hindern oder Blockieren von Bewegungen umfasst
- Darstellung sexuell suggestiver Objekte, Bilder oder Cartoons
- Versand oder Zirkulation, ob in gedruckter oder elektronischer Form, von Literatur oder Kommunikation (Artikel, Zeitschriften oder E-Mails) sexueller Natur
- Erkundigungen nach jemandes sexueller Erfahrungen

Beschwerden über Belästigung, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung

Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie Opfer einer rechtswidrigen Belästigung, Diskriminierung oder sexuellen Belästigung durch jemand anderen oder Zeuge eines solchen Vorgangs geworden sind oder von einem solchen Vorgang erfahren haben, müssen Sie eine Beschwerde einreichen, damit Teladoc Health Kenntnis von der Situation erlangt. Melden Sie den Vorgang Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten oder der Personalabteilung. Gehen Sie nicht davon aus, dass Teladoc Health über die Situation informiert ist.

Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, über den Vorfall mit Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu sprechen, können Sie ihn der Compliance-Abteilung oder der Rechtsabteilung melden. Sie können auch die Ethik-Hotline von Teladoc Health in den USA gebührenfrei unter +1-844-681-1241 anrufen oder über das Internet auf TeladocHealth.ethicspoint.com erreichen. Internationale Telefonnummern sind auf der Website zugänglich, wenn Sie das jeweilige Land wählen. Die Hotline ist 24 Stunden am Tag und sieben Tage in der Woche besetzt. Eine Beschwerde sollte so viele Informationen wie möglich liefern, um die Untersuchung zu erleichtern. Beschwerden können schriftlich oder mündlich erfolgen.

Alle Mitarbeiter sollten besonderes Augenmerk darauf legen, dass, wie an anderer Stelle in diesem Kodex angegeben, Vergeltungsmaßnahmen gegen jemand, der sich über sexuelle

Belästigung beschwert hat, und jemand, der bei der Untersuchung einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung mitwirkt, rechtswidrig sind und von Teladoc Health nicht toleriert werden.

Untersuchungen von Vorwürfen wegen Belästigung, Diskriminierung oder sexueller Belästigung

Aufgrund der schwerwiegenden Natur von Belästigungs- und Diskriminierungsvorwürfen sind nur die Personalabteilung, die Compliance-Abteilung und/oder die Rechtsabteilung befugt, Untersuchungen im Zusammenhang mit Belästigung und Diskriminierung durchzuführen.

Wenn wir eine Beschwerde erhalten, wird die Anschuldigung von uns umgehend und sorgfältig auf faire und zügige Weise untersucht. Die Untersuchung wird so durchgeführt, dass die Vertraulichkeit gewahrt bleibt, soweit dies unter den gegebenen Umständen und im Einklang mit geltendem Recht möglich ist. Wir unternehmen stets den Versuch, die Identität sowohl der meldenden als auch der beschuldigten Person vertraulich zu behandeln. In bestimmten Situationen und zur Klärung von Tatsachen müssen diese Informationen möglicherweise den zuständigen Personen bekannt sein, auch wenn dies dazu führen könnte, dass die Identität der meldenden Person bekannt wird. Wenn festgestellt wird, dass unrechtmäßiges Verhalten stattgefunden hat, handeln wir unverzüglich, um das beleidigende Verhalten zu beenden, und wenn es angebracht ist, verhängen wir außerdem Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Abhilfemaßnahmen wegen Belästigung, Diskriminierung und sexueller Belästigung

Wenn Sie annehmen, Opfer von sexueller Belästigung geworden zu sein, haben Sie außer den vorstehend geschilderten Konsequenzen die Möglichkeit, eine formelle Beschwerde bei zahlreichen staatlichen Behörden einzureichen, was dazu führt, dass Rechtsbehelfe eingelegt werden können. In manchen Ländern kann Teladoc Health nach geltendem Recht verpflichtet sein, Kontaktinformationen staatlicher Behörden anzugeben. Wenn Sie das Beschwerdeverfahren von Teladoc Health eingeleitet haben, hindert Sie dies nicht daran, auch bei diesen Behörden eine Beschwerde einzureichen.

Persönliche Beziehungen

Teladoc Health ist bestrebt, für ein Arbeitsumfeld zu sorgen, das kollegial, respektvoll und produktiv ist und alle tatsächlichen oder wahrgenommenen Interessenkonflikte aus persönlichen romantischen Beziehungen am Arbeitsplatz vermeidet. Dies gilt für persönliche romantische Beziehungen unabhängig von der sexuellen Orientierung der beteiligten Mitarbeiter und es gilt gleichermaßen für gleichgeschlechtliche und gegengeschlechtliche Beziehungen.

Ein Mitarbeiter, der eine persönliche romantische Beziehung mit einem anderen Mitarbeiter unterhält, darf keine Position bekleiden, die ihm Autorität, Macht oder Kontrolle über die

andere Person in der Beziehung verleiht.

Autorität, Macht oder Kontrolle existiert

1. in direkten Über-/Unterordnungsverhältnissen und/oder
2. in Beziehungen, in denen ein Mitarbeiter die Fähigkeit hat, auf direktem oder indirektem Wege Einfluss auf die Vergütung, Nebenleistungen, Arbeitsbedingungen, Leistungsbeurteilungen, täglichen Aufgaben usw. des anderen Mitarbeiters zu nehmen.

Persönliche romantische Beziehungen zwischen zwei Mitarbeitern, in denen Autorität, Macht oder Kontrolle vorhanden ist, müssen der Personalabteilung gemeldet werden. Derjenige Mitarbeiter, der über die Position der Autorität, Macht oder Kontrolle verfügt, ist für die Meldung einer solchen Beziehung verantwortlich. Wenn der betreffende Mitarbeiter dies unterlässt, muss er mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses rechnen. Nachdem die Personalabteilung informiert worden ist, arbeitet sie mit allen beteiligten Parteien zusammen, um akzeptable alternative Rahmenbedingungen zu schaffen, mit denen ein Verstoß gegen diese Richtlinie vermieden werden kann.

Persönliche romantische Beziehungen, bei denen weder Autorität, Macht noch Kontrolle existieren, brauchen nicht gemeldet zu werden. Wir erwarten jedoch, dass alle Mitarbeiter gegenüber den potenziellen Interessenkonflikten, die als Folge persönlicher romantischer Beziehungen zwischen Mitarbeitern entstehen können, sensibel bleiben. Mitarbeiter in diesen Beziehungen müssen gutes Urteilsvermögen hinsichtlich der Frage demonstrieren, ob sie an Beschäftigungs- oder tätigkeitsbezogenen Entscheidungen bezüglich anderer Personen, mit denen sie eine persönliche romantische Beziehung führen, teilnehmen sollten. Wenn die Umstände aus irgendeinem Grund ihre Teilnahme erfordern, erwarten wir von Mitarbeitern, ihre Beziehung zu anderen Personen offenzulegen, die an den Entscheidungs- und Genehmigungsprozessen beteiligt sind.

Mitglieder desselben Haushalts und/oder Verwandte können nicht in Positionen unter demselben Vorgesetzten beschäftigt werden und/oder wenn eines Vorgesetztenverantwortung für das andere trägt oder Beschäftigungsentscheidungen fällt, die das andere betreffen.

Dieses Verbot erstreckt sich auf Fälle, in denen

- ein Mitglied desselben Haushalts und/oder ein Verwandter die Tätigkeit des anderen zu prüfen oder zu bearbeiten hat
- ein Verwandter oder Haushaltsmitglied die Möglichkeit hat, Gehaltsebenen oder -erhöhungen des anderen zu überprüfen oder zu empfehlen
- die Verwandten oder Haushaltsmitglieder in häufigen Kontakt zueinander stehen

- einem Verwandten gestattet wird, eine Position zu besetzen, die besonderen Zugang zu vertraulichen Informationen hat, wenn sich die Weitergabe dieser Informationen an den anderen als für die Interessen von Teladoc Health schädlich erweisen kann (z. B. Mitarbeiter, die in der Rechts- oder Personalabteilung arbeiten)

Vor einer Einstellung ist die Genehmigung der Personalabteilung erforderlich, wann immer ein Verwandter oder Mitbewohner für eine Beschäftigung in Betracht gezogen wird.

Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz

Teladoc Health hat sich dazu verpflichtet, Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern und für ein sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen. Drohungen oder Gewalttaten gegen Kollegen, Kunden, Lieferanten oder Gäste werden nicht toleriert. Waffen und insbesondere Schusswaffen sind zu allen Zeiten auf dem Firmengelände verboten. Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegen Gewalt am Arbeitsplatz.

Alle Androhungen von Gewalt (oder tatsächliche Gewaltakte), ob in direkter oder indirekter Form, alle potenziell gefährlichen Situationen und alle Beobachtungen von Waffen oder gefährlichen Geräten am Arbeitsplatz (bzw. überall auf dem Firmengelände, einschließlich Parkplätzen und Privatfahrzeugen) müssen unverzüglich einem Vorgesetzten, der Sicherheitsabteilung und/oder der Personalabteilung gemeldet werden. Dies schließt Bedrohungen durch Mitarbeiter sowie durch Kunden, Lieferanten und Besucher ein. Wenn Sie eine Androhung von Gewalt melden, sollten Sie so spezifisch und detailliert wie möglich sein.

Teladoc Health untersucht alle Meldungen zu tatsächlichen oder wahrgenommenen Gewaltandrohungen und anderen verdächtigen Aktivitäten umgehend und gründlich. Die Identität der Person, die eine Meldung vorbringt, wird geschützt, soweit dies möglich ist. Um die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Integrität seiner Untersuchung aufrechtzuerhalten, kann Teladoc Health Mitarbeiter entweder mit oder ohne Bezahlung suspendieren, solange die Untersuchung andauert.

Teladoc Health ermutigt Mitarbeiter, ihre Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten mit anderen Mitarbeitern ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung zur Kenntnis zu bringen, bevor die Situation in potenzielle Gewalt eskaliert.

Drogen- und alkoholfreier Arbeitsplatz

Teladoc Health ist gegenüber seinen Mitarbeitern, Geschäftsbesuchern und Kunden dafür verantwortlich, für ein sicheres, gefahrloses und effizientes Arbeitsumfeld zu sorgen. Der Konsum von illegalen Drogen und Alkohol kann die Sicherheit ernsthaft gefährden und unser Engagement für Qualität und die Optimierung von Betriebsabläufen untergraben.

Unter dem Einfluss illegaler Drogen (einschließlich illegal verwendeter verschreibungspflichtiger Medikamente) tätig zu sein oder illegale Drogen am Arbeitsplatz

oder bei vom Unternehmen gesponserten Veranstaltungen zu kaufen, zu verkaufen oder zu verbreiten, ist streng verboten. Das Rauchen oder der Genuss von Tabak- oder Nikotinprodukten gleich welcher Art (einschließlich E-Zigaretten) ist in den Büros von Teladoc Health nicht gestattet.

Der Konsum von Alkohol durch Mitarbeiter, die nach geltendem Recht das gesetzliche Mindestalter für den Genuss alkoholischer Getränke erreicht haben, ist in unseren Büros unter bestimmten Umständen und bei vom Unternehmen gesponserten Veranstaltungen zulässig. In diesen Situationen muss der Konsum maßvoll sein, um nicht den Ruf des Unternehmens zu schädigen oder das Unternehmen dem Risiko einer gesetzlichen Haftung im Hinblick auf die Sicherheit des Mitarbeiters oder anderer Personen auszusetzen. Der Alkoholkonsum darf nicht zu beeinträchtigten Leistungen, unangemessenem Verhalten, Gefährdung der Sicherheit von Personen oder Verletzung maßgeblicher Gesetze führen. Nach dem Konsum von Alkohol bei solchen Veranstaltungen dürfen Mitarbeiter kein Fahrzeug führen oder andere gefährliche Aktivitäten oder Tätigkeiten für das Unternehmen ausführen, wenn der konsumierte Alkohol ihre Fähigkeit, diese Aktivitäten sicher und ordnungsgemäß auszuführen, beeinträchtigen würde.

Von Mitarbeitern, die im Rahmen ihrer regulären beruflichen Pflichten ein Fahrzeug führen und damit reisen, wird erwartet, ein akzeptables Verkehrsstrafenregister aufrechtzuerhalten und stets einen gültigen Führerschein mit sich zu führen. Mitarbeiter müssen die Personalabteilung über eine Verurteilung wegen Fahrens unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol informieren, wenn ihre Tätigkeit das Führen eines Fahrzeugs erfordert.

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, Mitarbeiter im Einklang mit geltendem Recht auf illegale Drogen oder Inhalationsmittel, Alkohol oder Rauschgift zu testen.

Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Das Unternehmen hat sich dazu verpflichtet, seine Geschäftstätigkeit im Einklang mit allen maßgeblichen Gesetzen und Vorschriften zum Thema Umweltschutz sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auszuüben. Teladoc Health ist bestrebt, negative Auswirkungen und Schädigungen der Umwelt und der Gemeinden, in denen wir unserer Geschäftstätigkeit nachgehen, zu vermeiden. Dieses Ziel zu erreichen liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter.



Geschäftspraktiken und -standards

Es entspricht den Grundsätzen von Teladoc Health, dass jeder Mitarbeiter auf eine Weise zu handeln hat, die auf gutem Urteilsvermögen, hohen ethischen Standards und Ehrlichkeit bei seinen beruflichen Tätigkeiten im Auftrag des Unternehmens basiert.

Verpflichtung zu fairem Wettbewerb

Wir bemühen uns nach Kräften, unsere Wettbewerber auf faire und ehrliche Weise zu übertreffen. Wir trachten danach, Vorteile gegenüber unseren Wettbewerbern durch überlegene Ausführung unserer Dienstleistungen zu erlangen, und nicht durch unethische oder illegale Geschäftspraktiken.

Von Ihnen wird erwartet, mit unseren Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern, Mitarbeitern und allen anderen Personen, mit denen Sie im Verlauf der Ausübung Ihrer Tätigkeit in Kontakt kommen, auf faire Weise umzugehen. Es verstößt gegen geltendes Recht und Teladoc Health-Richtlinien, sich an irreführenden, unfairen oder unethischen Praktiken zu beteiligen und falsche Angaben zu Dienstleistungen, Verkaufsaktivitäten, klinischen Daten oder Medizinprodukten von Teladoc Health zu machen.

Mitarbeiter dürfen sich weder durch Manipulation, Verheimlichung oder Missbrauch vertraulicher Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder unfaire Geschäftspraktiken einen unfairen Vorteil gegenüber anderen verschaffen noch in irgendeiner Weise mit Wettbewerbern von Teladoc Health heimliche Absprachen treffen oder in unerlaubter Form zusammenwirken.

Korrekte Berichterstattung und Qualität der Bekanntgaben an die Öffentlichkeit

Das Unternehmen trägt die Verantwortung dafür, in unseren Bekanntgaben an die Öffentlichkeit in jeder wesentlichen Hinsicht vollständige und korrekte Informationen über die finanzielle Lage und die Betriebsergebnisse des Unternehmens zu liefern. Unsere bei der U.S. Securities and Exchange Commission eingereichten Berichte und Dokumente sowie unsere sonstigen Mitteilungen an die Öffentlichkeit müssen vollständige, faire, korrekte, zeitnahe und verständliche Angaben aufweisen.

Teladoc Health-Unterlagen müssen den höchsten Standards für Korrektheit und Vollständigkeit genügen. Sie müssen externe Wirtschaftsprüfer im Zusammenhang mit Audits oder Überprüfungen der Jahresabschlüsse von Teladoc Health offen und vollständig informieren und mit ihnen uneingeschränkt zusammenarbeiten.

Teladoc Health verlässt sich darauf, dass Sie sich äußern, wenn Sie das Gefühl haben, unter Druck gesetzt zu werden, um Dokumente in Verstoß gegen Unternehmensrichtlinien anzufertigen, zu verändern, zu verbergen oder zu vernichten. Darüber hinaus müssen Sie die Rechtsabteilung einschalten, wenn Sie Grund zu der Annahme haben, dass einzelne unserer Geschäftsbücher und Aufzeichnungen auf unkorrekte oder unvollständige Weise geführt werden, oder dass jemand in Zusammenhang mit Untersuchungen, Audits, Prüfungen oder Berichterstattungen an staatliche Stellen oder Aufsichtsbehörden irreführende, unvollständige oder falsche Angaben gemacht hat.

Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, die Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen, ihre effiziente Nutzung sicherzustellen und sie mit Sorgfalt und nur für legitime Unternehmenszwecke zu verwenden. Der einzige Zweck der Geräte, Fahrzeuge und Betriebsmittel des Unternehmens besteht in der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit. Vermögenswerte des Unternehmens unachtsam zu behandeln, zu verschwenden oder zu stehlen, schädigt die Interessen der Aktionäre und muss gemeldet werden.

Verlust, Diebstahl und Missbrauch von Vermögenswerten des Unternehmens haben direkte Auswirkungen auf unsere Rentabilität. Jeder vermutete Verlust, Missbrauch oder Diebstahl ist der Rechtsabteilung zu melden.

Politische Spenden und Aktivitäten

Politische Spenden, die vom Unternehmen oder in seinem Auftrag geleistet werden, und Anfragen wegen politischer Spenden gleich welcher Art müssen rechtmäßig und mit den Richtlinien des Unternehmens vereinbar sein. Diese Richtlinie gilt ausschließlich für die Nutzung von Vermögenswerten des Unternehmens und soll einzelne Mitarbeiter nicht davon abhalten oder daran hindern, politische Spenden zu leisten oder im eigenen Namen an politischen Aktivitäten teilzunehmen.

Teladoc Health ermutigt alle Mitarbeiter, bei Wahlen ihre Stimme abzugeben und sich aktiv an politischen Prozessen zu beteiligen. In den Vereinigten Staaten erlauben die Gesetze nicht die Verwendung von Unternehmensmitteln oder -ressourcen für Wahlen auf Bundesebene. Viele Staaten haben ebenfalls Beschränkungen bei der Verwendung von Unternehmensmitteln für Wahlen auf staatlicher Ebene eingeführt. Ähnliche Gesetze existieren auch in anderen Ländern. Bei Teladoc Health gelten daher die folgenden Grundsätze:

- Teladoc Health-Mittel dürfen nicht an Orten an politische Parteien, Kandidaten oder Kampagnen gespendet werden, an denen die Nutzung von Unternehmensmitteln verboten ist.
- Teladoc Health-Eigentum oder -Arbeitszeit darf nicht verwendet werden, um politische Parteien, Kandidaten oder Kampagnen zu unterstützen, wenn die Nutzung von Unternehmensressourcen verboten ist.
- Mitarbeiter dürfen weder direkte noch indirekte Erstattungszahlungen vom Unternehmen für persönliche politische Aktivitäten oder Spenden erhalten.

Wohltätige Spenden

Teladoc Health beteiligt sich an einer Reihe von karitativen Initiativen zum Beispiel in Form von Geld- oder Sachspenden. Wenn Teladoc Health entscheidet, an einem Gemeinschaftsprojekt teilzunehmen und Mitarbeiterzeit und Unternehmensressourcen zu nutzen, teilen wir Mitarbeitern im Voraus mit, dass es sich bei dem Aufwand um ein vom Unternehmen gesponsertes Projekt handelt.

Achten Sie darauf, Ihre persönlichen gemeinschaftsbezogenen Aktivitäten von Ihrer Tätigkeit bei Teladoc Health zu trennen. Gehen Sie Gemeinschaftsaktivitäten in Ihrer Freizeit, mit Ihren eigenen Ressourcen und als Privatperson, nicht als Vertreter von Teladoc Health nach. Sie dürfen Teladoc Health nie in der Öffentlichkeit vertreten oder zu vertreten behaupten, sofern dies nicht ausdrücklich von der Geschäftsleitung gewünscht wird.

Beziehungen zu Behörden und behördliche Untersuchungen

Teladoc Health schätzt seine ausgezeichneten Beziehungen zu bundes- bzw. einzelstaatlichen, lokalen und ausländischen Behörden. Teladoc Health hat sich dazu verpflichtet, ein „guter Unternehmensbürger“ (Good Corporate Citizen) zu sein, und ist stolz auf seine bisherigen Leistungen für die Gemeinschaft. Teladoc Health arbeitet fair und ehrlich mit lokalen Beamten zusammen und befolgt rechtsgültige behördliche Anordnungen und Verfahren.

Es kann vorkommen, dass Sie von einem Vertreter einer Behörde wegen eines Interviews in Bezug auf geschäftliche Aktivitäten von Teladoc Health oder Ihre Tätigkeit beim Unternehmen angesprochen werden. In einem solchen Fall haben Sie und Teladoc Health das Recht, durch einen Anwalt vertreten zu werden. Wenn Sie von einem Vertreter oder Repräsentanten einer Behörde kontaktiert und um Informationen gebeten werden, haben Sie die Rechtsabteilung einzuschalten.

Mitarbeiter müssen bei ihren Interaktionen mit Behörden ehrlich und aufrichtig agieren und dürfen nicht andere Mitarbeiter oder jemand anderen anweisen oder anregen, Vertretern oder Repräsentanten von Behörden falsche oder irreführende Informationen zu liefern. Mitarbeiter dürfen niemanden anweisen oder anregen, Unterlagen zu vernichten, die für eine Untersuchung relevant sein können.

Teladoc Health erwartet in Zusammenhang mit Rechtsverfahren oder behördlichen Untersuchungen bzw. Prüfungen von allen Mitarbeitern uneingeschränkte Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung. Wenn die Rechtsabteilung in Verbindung mit einem Rechtsverfahren oder einer behördlichen Untersuchung einen Hinweis zu Aufbewahrungs- oder Sperrfristen für Dokumente („Sperrfristhinweis“) verbreitet, wird von allen Mitarbeitern erwartet, den Sperrfristhinweis uneingeschränkt zu befolgen; außerdem haben sie bei der Zusammenstellung aller für Rechtsverfahren erforderlichen Dokumente behilflich zu sein. Mitarbeiter sind verpflichtet, Informationen, die einer Sperrfrist unterliegen, aufzubewahren und nicht zu vernichten oder zu löschen (dies gilt für Dokumente in Papier- und elektronischer Form).

Keine der Bestimmungen in diesem Kodex darf so ausgelegt werden, dass damit das Recht von Mitarbeitern beschränkt wird, (1) jede Frage, Nachfrage oder Erkundigung nach Informationen korrekt und vollständig zu beantworten, wenn dies von einer gerichtlichen Verfügung angeordnet wird, (2) Informationen an staatliche Behörden mit regulatorischen oder Aufsichtsaufgaben für Unternehmen wie etwa Teladoc Health weiterzugeben oder (3) an Verfahren vor Verwaltungsbehörden teilzunehmen, die für die Durchsetzung von Arbeits- und/oder Beschäftigungsgesetzen verantwortlich ist, wie z. B. die Gleichstellungskommission (Equal Employment Opportunity Commission).



Einhaltung der Vorschriften von Medicare und Medicaid in den USA

Im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit Krankenkassen in den Vereinigten Staaten für Zwecke der Ausführung unserer Dienstleistungen für Medicare- und/oder Medicaid-Mitglieder befolgt Teladoc Health maßgebliche Medicare- und Medicaid-Regeln und -Vorschriften. Von Bedeutung dabei sind für Sie in erster Linie die Vorschriften zu Betrugs-, Verschwendungs- und Missbrauchserkennung und -prävention.

Erkennung und Verhütung von Betrug, Verschwendung und Missbrauch

Jedes Jahr werden Millionen von Dollar wegen Betrugs, Verschwendung und Missbrauch in staatlichen Gesundheitsprogrammen wie etwa Medicare unrechtmäßig ausgegeben. Die US-Regierung hat es sich vorgenommen sicherzustellen, dass alle Teilnehmer am Medicare-Programm – Anbieter, Krankenkassen, Apotheken, Mitglieder und Lieferanten – ihren Teil dazu beitragen, Betrug, Verschwendung und Missbrauch aufzudecken und zu verhindern. Da wir unsere Dienstleistungen für Medicare-Mitglieder ausführen, betrifft dies auch Teladoc Health.

Betrug bedeutet, absichtlich falsche Informationen zu liefern, um Geld oder einen Vorteil zu erhalten. Beispiele sind:

- Wissentliche Rechnungsstellung an Medicare oder Medicaid für Dienstleistungen, die nicht ausgeführt wurden
- Wissentliche Änderung eines Anspruchs, um höhere Zahlungen von Medicare oder Medicaid zu erhalten
- Ein Mitglied erlaubt jemand anderem, seine Medicare-Ausweiskarte zu verwenden

Verschwendung und Missbrauch sind Vorgänge, die entweder direkt oder indirekt zu unnötigen Kosten für die Medicare- und/oder Medicaid-Programme führen. Beispiele sind:

- Falsche Codierung von Anspruchsformularen
- Überhöhte Rechnungen für Dienstleistungen oder Lieferungen
- Abrechnung von Dienstleistungen, die aus medizinischer Sicht nicht notwendig waren

Der Hauptunterschied zwischen diesen Begriffen besteht darin, dass Betrug die Absicht erfordert, falsche Angaben zu machen. Bei Verschwendung und Missbrauch liegt keine Absicht vor, falsche Informationen zu liefern. Teladoc Health muss sicher sein, dass die vom Unternehmen bei Krankenkassen eingereichten Ansprüche korrekt sind, ausgeführten Dienstleistungen entsprechen und das Mitglied betreffen, das auf dem Anspruchsformular genannt ist.

Wenn Sie jemals vermuten, dass Betrug, Verschwendung oder Missbrauch in irgendeiner Art stattgefunden haben könnte, müssen Sie dies unverzüglich dem Chief Compliance Officer melden. Der Chief Compliance Officer untersucht die Situation und schaltet bei Bedarf weitere Instanzen ein.

Medicare-Gesetze zu Betrug, Verschwendung und Missbrauch

Es gibt eine Reihe von Gesetzen, die die US-Regierung zur Bekämpfung von Betrug, Verschwendung und Missbrauch bei bundesstaatlichen Gesundheitsprogrammen nutzt, wie insbesondere:

False Claims Act: Führt zu zivilrechtlicher Haftung von jedermann, der wissentlich falsche oder betrügerische Ansprüche bei der US-Regierung einreicht. Zivilrechtliche Strafen für die Verletzung des False Claims Act können Geldbußen und Schadenersatz von bis zu dreimal der Höhe der Schäden umfassen, die der Regierung infolge der falschen Ansprüche entstanden sind.

Gesetz zur Bekämpfung von Schmiergeld: Macht es zu einer Straftat, wissentlich und vorsätzlich als Gegenleistung für die Empfehlung von Dingen oder Dienstleistungen, die von US-amerikanischen Gesundheitsprogrammen erstattet werden können, Zahlungen anzubieten, zu leisten oder zu erhalten.

Gesetz zu Selbstüberweisungen von Ärzten (Stark-Gesetz): Verbietet es einem Arzt generell, Überweisungen zur Vornahme bestimmter Gesundheitsleistungen an einer Einrichtung zu tätigen, an der er selbst (oder ein unmittelbares Mitglied seiner Familie) eine Eigentums-/Finanzbeteiligung hält oder mit der er eine Vergütungsvereinbarung abgeschlossen hat.

Strafgesetz zu Betrug im Gesundheitswesen: Verbietet die wissentliche Ausführung oder den Versuch der Ausführung eines Vorhabens zur Hintergehung von Gesundheitsleistungsprogrammen anlässlich der Vornahme bzw. Zahlung von medizinischer Versorgung oder medizinischen Produkten oder Dienstleistungen. Zu Sanktionen wegen Verstoßes gegen das Strafgesetz zu Betrug im Gesundheitswesen können Bußgelder, Gefängnisstrafen oder beides gehören.

Sanktionsprüfungen

Eine der Strafen für die Verletzung eines der oben aufgeführten Gesetze besteht darin, von der Teilnahme an US-amerikanischen Programmen zur Gesundheitsversorgung ausgeschlossen zu werden. Dies bedeutet, dass Medicare, Medicaid und andere US-amerikanische Gesundheitsprogramme während eines festgelegten Zeitraums keine Zahlungen für Dienstleistungen übernehmen, die von der ausgeschlossenen Partei ausgeführt oder beauftragt worden sind.

Da Teladoc Health Dienstleistungen für Medicare- und Medicaid-Mitglieder ausführt, sind wir verpflichtet, alle Mitarbeiter, Ärzte, Sachverständigen und Auftragnehmer vor der Einstellung/dem Vertragsschluss und danach auf monatlicher Basis mit den Medicare- und Medicaid-Listen ausgeschlossener Parteien abzugleichen, um sicherzustellen, dass sie nicht von einer Tätigkeit bei Medicare oder Medicaid ausgeschlossen worden sind.



Korruptions-/Bestechungsbekämpfung

Als weltweit tätiges Unternehmen muss Teladoc Health darauf achten, jegliche Geschäftsbeziehungen zu vermeiden, die als korrupt oder illegal wahrgenommen werden könnten. Alle Mitarbeiter haben mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern, der Öffentlichkeit und miteinander zu allen Zeiten fair und im Einklang mit ethischen Geschäftspraktiken umzugehen. Niemand darf sich durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch vertraulicher Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unfaire Geschäftspraktiken einen unfairen Vorteil gegenüber anderen verschaffen.

Es gibt weltweit eine Reihe von Gesetzen, die das Anbieten oder Annehmen von Bestechungsgeldern verbieten, wie zum Beispiel das US-amerikanische Gesetz zur Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger (U.S. Foreign Corrupt Practices Act) und das britische Bestechungsbekämpfungsgesetz (U.K. Bribery Act). Im Einklang mit diesen Gesetzen ist es Mitarbeitern untersagt, teure Geschenke, Bestechungsgelder, Schmiergelder oder jede andere Art von Zahlungen für Zwecke der Eingehung oder Fortsetzung einer Geschäftsbeziehung oder des Erhalts anderer vorteilhafter Maßnahmen oder Sachleistungen anzubieten oder anzunehmen. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, Vertretern oder Dritten, die in unserem Auftrag tätig sind, sich zu weigern, fragwürdige Zahlungen zu leisten oder anzunehmen, und jede Art von Aktivität zu melden, die fragwürdig erscheint.

Jeder Mitarbeiter, der an fragwürdigen Zahlungen oder anderen Arten von Sachleistungen an Dritte oder das Unternehmen beteiligt ist, muss mit Disziplinarmaßnahmen sowie potenzieller zivil- oder strafrechtlicher Haftung für Verstöße gegen diese Richtlinie rechnen. Diese Art von Aktivitäten zu ignorieren und nicht dem Chief Compliance Officer zu melden, ist ebenfalls ein Verstoß gegen diesen Kodex und in manchen Fällen gegen geltendes Recht. Jede Kenntnis von Bestechungsgeldern, Schmiergeldern oder fragwürdigen Zahlungen muss unverzüglich dem Chief Compliance Officer gemeldet werden.

In Fällen, in denen die Rechtmäßigkeit einer Zahlung nicht klar ist, muss der Vorgang im Voraus von der Teladoc Health-Rechtsabteilung überprüft und genehmigt werden. Die folgenden Situationen könnten auf mögliche Verstöße gegen Gesetze zur Bestechungsbekämpfung hindeuten und müssen unverzüglich gemeldet werden:

- Aufforderung zur Zahlung einer Provision in bar, auf einen anderen Namen oder an eine Adresse in einem anderen Land
- Nicht erläuterte hohe Ausgaben auf einer Spesenabrechnung für Reisen und Unterhaltung
- Vertreter verlangt eine höher als übliche Provision für eine Transaktion
- Vertreter oder Verkäufer gibt an, mit einem Amtsträger zusammenzuarbeiten, um den Vertrag für unser Unternehmen zu sichern

Kartellrecht

Wir glauben an freien und offenen Wettbewerb. Darüber hinaus haben die meisten Länder, in denen wir tätig sind, Gesetze eingeführt, die kollusive oder unfaire Geschäftspraktiken verbieten, die den freien Wettbewerb einschränken. Kartellgesetze

verbieten Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern über Themen wie etwa Preise, Verkaufsbedingungen für Kunden und die Aufteilung von Märkten oder Kunden. Kartellgesetze können sehr komplex sein, und die Nichteinhaltung dieser Gesetze kann das Unternehmen und seine Mitarbeiter dem Risiko strafrechtlicher Sanktionen, einschließlich Geldbußen, Gefängnisstrafen und zivilrechtlicher Haftung, aussetzen. Mitarbeiter dürfen nicht an Vereinbarungen mit Wettbewerbern teilnehmen, um Preise, Verkaufsbedingungen und Produktionsmengen abzusprechen oder Märkte oder Kunden aufzuteilen. Darüber hinaus sind auch Versuche, unterschiedliche Preise oder Verkaufsbedingungen bei unseren Kunden durchzusetzen oder die Wettbewerbsfreiheit unserer Kunden auf andere Weise einzuschränken, untersagt.

| **Wenn Sie Fragen zu diesem Thema haben, wenden Sie sich an die Rechtsabteilung.**

Keine Nebenabreden

Alle Verträge mit Kunden, Lieferanten, Anbietern, Auftragnehmern oder anderen Dritten müssen im Wege formeller schriftlicher, von der Rechtsabteilung genehmigter Vereinbarungen oder der Verwendung einer Teladoc Health-Vertragsvorlage abgeschlossen und von einem bevollmächtigten Vertreter von Teladoc Health unterzeichnet werden. Modifikationen oder Änderungen an bestehenden Verträgen müssen denselben Genehmigungsweg durchlaufen. Teladoc Health verbietet Nebenabreden ausdrücklich. Eine Nebenabrede ist jede mündliche oder schriftliche Verpflichtung außerhalb der Reichweite eines genehmigten Unternehmensvertrags. Nebenabreden können Teladoc Health einer Vielzahl von rechtlichen Risiken aussetzen und beinhalten bzw. besitzen oft das Potenzial, unethisches Verhalten zu vereinbaren. Selbst wenn Nebenabreden kein unethisches Verhalten festlegen, sind sie dennoch verboten, da sie die Bedingungen des formellen Vertrags ändern und dazu führen könnten, dass das Unternehmen unbeabsichtigterweise gegen seine Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen verstößt.



Außerkraftsetzungen und Änderungen

Außerkraftsetzungen und Änderungen

Außerkraftsetzungen der Bestimmungen in diesem Kodex für Führungskräfte oder Verwaltungsratsmitglieder dürfen nur vom Verwaltungsrat genehmigt werden und sind den Aktionären des Unternehmens unverzüglich mitzuteilen, soweit dies nach Gesetzen oder Vorschriften vorgesehen ist. Außerkraftsetzungen dieses Kodex für andere Mitarbeiter dürfen nur von der Rechtsabteilung genehmigt werden.

Änderungen dieses Kodex müssen vom Verwaltungsrat genehmigt werden, und Änderungen der Bestimmungen in diesem Kodex, die für den CEO und die leitenden Angestellten im Finanzsektor Anwendung finden, sind den Aktionären des Unternehmens ebenfalls unverzüglich mitzuteilen, soweit dies nach Gesetzen oder Vorschriften vorgesehen ist.



Befolgung dieses Kodex und Meldung rechtswidrigen oder unethischen Verhaltens

Dieser Kodex gilt in einheitlicher Form für jeden Mitarbeiter. Der Compliance-Beauftragte hat nach Weisung des Chief Compliance Officer die primäre Befugnis und Verantwortung für die Durchsetzung dieses Kodex, vorbehaltlich der Beaufsichtigung durch den Nominierungs- und Corporate Governance-Ausschuss des Verwaltungsrats. Teladoc Health stellt die notwendigen Ressourcen zur Verfügung, um es dem Chief Compliance Officer und dem Compliance-Beauftragten zu ermöglichen, diejenigen Verfahren einzuführen, die vernünftigerweise notwendig sein können, um eine Kultur der Verantwortlichkeit zu schaffen und die Befolgung des Kodex zu erleichtern.

Die Befolgung von Gesetzen, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien liegt in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, diesen Kodex wort- und sinngemäß zu befolgen.

Ihre Verantwortlichkeiten

Verständnis und Befolgung der Gesetze und Unternehmensrichtlinien, die für Ihre Tätigkeit maßgeblich sind

Sie sind verpflichtet, ausreichende Kenntnisse der Gesetze und Vorschriften, die für Ihre Tätigkeit und Ihre Verantwortungsbereiche maßgeblich sind, zu erwerben und sie zu befolgen sowie die potenziellen Gefahren einer Nichtbefolgung zu erkennen. Sie sind zur Teilnahme an obligatorischen Schulungen verpflichtet. Wenn Sie nicht der Meinung sind, dass Sie ausreichende Informationen zu Gesetzen und Vorschriften erhalten haben, die für Ihre Tätigkeit Anwendung finden, sprechen Sie bitte Ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung an.

Fragen stellen und Verstöße melden

Situationen, bei denen möglicherweise ein Verstoß gegen ethische Grundsätze, Gesetze oder diesen Kodex stattgefunden hat, sind gegebenenfalls nicht immer klar und erfordern unter Umständen eine schwierige Beurteilung. Suchen Sie Rat, wenn Sie Fragen oder Bedenken zu diesem Kodex oder dazu haben, wie Sie sich selbst verhalten sollten. Wenn Sie einen Verstoß gegen geltendes Recht, diesen Kodex oder zugehörige Richtlinien von Teladoc Health beobachtet haben oder vermuten, sind Sie verpflichtet, dies unverzüglich zu melden. Alle Meldungen werden gründlich untersucht.

Kooperation mit Untersuchungen

Es kann vorkommen, dass Sie gebeten werden, Informationen im Zusammenhang mit einer internen Untersuchung von Fehl- und unethischem Verhalten zu liefern. Sie sind verpflichtet, bei derartigen Untersuchungen zu kooperieren und diesbezügliche Informationen vertraulich zu behandeln.

Befolgung dieses Kodex und Meldung rechtswidrigen oder unethischen Verhaltens

Ansprechpartner für die Meldung von Verstößen

Um sicherzustellen, dass sich Mitarbeiter stets wohl dabei fühlen, Bedenken zu melden, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, die sie nutzen können, um Verstöße gegen diesen Kodex, Unternehmensrichtlinien oder Gesetze und Vorschriften zu melden. Wenn Bedenken oder Beschwerden Vertraulichkeit, einschließlich Wahrung der Anonymität einer Identität, erfordern, bemühen wir uns nach Kräften, diese Vertraulichkeit vorbehaltlich maßgeblicher Gesetze, Vorschriften oder gerichtlicher Verfügungen zu wahren.

Chief Compliance Officer und/oder Rechtsabteilung

Bedenken jeder Art von Mitarbeitern bezüglich potenzieller Verstöße gegen Gesetze, Regeln, Vorschriften oder diesen Kodex müssen dem Chief Compliance Officer oder der Rechtsabteilung gemeldet werden. Bedenken, die den CEO, einen leitenden Angestellten im Finanzsektor, eine Führungskraft oder ein Verwaltungsratsmitglied selbst betreffen, sind hingegen dem Nominierungs- und Corporate Governance-Ausschuss des Verwaltungsrats zu melden.

Teladoc Health-Ethik-Hotline

Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, jemand direkt anzusprechen, bietet Ihnen Teladoc Health die Möglichkeit, Meldungen anonym vorzubringen.

Teladoc Health-Ethik-Hotline in den USA unter der Nummer +1-844-681-1241 oder im Internet auf [TeladocHealth.ethicspoint.com](https://www.teladoc.com/ethicspoint) Internationale Telefonnummern sind auf der Website zugänglich, wenn Sie das jeweilige Land wählen. Die Ethik-Hotline von Teladoc Health ist 24 Stunden am Tag und sieben Tage in der Woche besetzt.

Sie können Ihre Meldung anonym vorbringen. Sie müssen darauf achten, dass Ihre Meldung genügend Informationen über den Vorfall oder die Situation liefert, um eine ordnungsgemäße Untersuchung zu ermöglichen. Meldungen werden direkt an den Chief Compliance Officer, den Compliance-Beauftragten und den Nominierungs- und Corporate Governance-Ausschuss des Verwaltungsrats weitergeleitet und gründlich untersucht.

Befolgung dieses Kodex und Meldung rechtswidrigen oder unethischen Verhaltens

Verwaltungsrat

Jegliche Bedenken, die den Chief Compliance Officer, den Compliance-Beauftragten oder den Chief Legal Officer selbst betreffen, sind dem Nominierungs- und Corporate Governance-Ausschuss des Verwaltungsrats und Bedenken in Bezug auf die Buchhaltung, interne Kontrollen oder Prüfungsangelegenheiten dem Prüfungsausschuss des Verwaltungsrats zu melden. Meldungen für den Nominierungs- und Corporate Governance-Ausschuss oder den Prüfungsausschuss können über die Teladoc Health-Ethik-Hotline erfolgen.

Interessierte Personen können sich mithilfe der Kontaktinformationen in der jährlichen Proxy-Erklärung des Unternehmens auch direkt an nicht geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder des Unternehmens wenden. Diese Art von Meldungen können Sie auch über die Teladoc Health-Ethik-Hotline vorbringen; sie werden dann je nach Zuständigkeit an Ihren Vorgesetzten, eine Führungskraft oder ein Verwaltungsratsmitglied weitergeleitet.

Mitarbeiter sollten ihren Vorgesetzten und ihren Abteilungsleiter stets als wichtige Ansprechpartner in Bezug auf die Befolgung dieses Kodex, anderer Richtlinien von Teladoc Health sowie von Gesetzen und Vorschriften betrachten. Wenn Sie je Fragen dazu haben, wie diese bei Ihren Tätigkeiten anzuwenden sind, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten und/oder Abteilungsleiter wenden.

Mitarbeiter dürfen jedoch nicht versuchen, ein ethisches Problem oder einen mutmaßlichen Verstoß gegen den Kodex zu untersuchen, oder einen anderen Mitarbeiter auffordern, dies zu tun. Von Vorgesetzten wird erwartet, derartige Probleme über einen der oben beschriebenen Kanäle zu melden und den Mitarbeiter zu ermutigen, in gleicher Weise vorzugehen. Vorgesetzte müssen sicherstellen, dass Mitarbeiter keinerlei Vergeltungsmaßnahmen zu befürchten haben, wenn sie ein Compliance-Bedenken äußern.



Whistleblower-Richtlinie und Vergeltungsverbot

Whistleblower und Vergeltungsverbot

Teladoc Health ist bestrebt, alle Gesetze und Vorschriften einzuhalten, die für die Organisation maßgeblich sind. Offen über Probleme und Bedenken aller Mitarbeiter ohne Angst vor Rache, Disziplinarmaßnahmen, Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen zu kommunizieren, ist für die erfolgreiche Umsetzung dieses Kodex und die Befolgung aller maßgeblichen Gesetze und Vorschriften unerlässlich.

Teladoc Health befolgt eine strikte Politik der Nichtvergeltung. Wir dulden keine Belästigung, Vergeltung oder irgendeine Art von Diskriminierung oder nachteiligen Maßnahmen gegen einen Mitarbeiter, der

- **sich aus nachvollziehbaren Gründen beschwert oder mutmaßliche Verstöße gegen diesen Kodex, maßgebliche Gesetze oder Teladoc Health-Richtlinien durch das Unternehmen oder Mitarbeiter meldet**
- **Informationen liefert (oder dafür sorgt, dass Informationen geliefert werden) oder bei einer Untersuchung kooperiert**
- **in einem Verfahren im Zusammenhang mit Gesetzesverstößen als Zeuge aussagt oder am Verfahren teilnimmt**

Jeder Mitarbeiter, der einen Verstoß meldet, wird mit Würde und Respekt behandelt. Vergeltungsmaßnahmen gegen jedermann, der ein Problem meldet, Informationen liefert oder in anderer Form bei einer Compliance-Untersuchung kooperiert, werden selbst als Verstoß gegen diesen Kodex behandelt. Jeder Mitarbeiter, dem nachgewiesen worden ist, gegen einen anderen Mitarbeiter in Verstoß gegen diese Richtlinie Vergeltungsmaßnahmen ergriffen zu haben, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Kündigung rechnen.

Wichtig ist zu beachten, dass diese Richtlinie Mitarbeiter nicht vor den Folgen böswillig vorgebrachter Meldungen schützt. Disziplinarische Maßnahmen können gegen einen Mitarbeiter ergriffen werden, der

- eine Meldung oder Beschwerde einreicht, die Angaben, Anschuldigungen, Dokumente oder Tatsachen enthält, von denen er wusste oder hätte wissen müssen, dass sie falsch oder irreführend waren
- das Beschwerdeverfahren für andere Zwecke als die gutgläubige Klärung einer Meldung oder Beschwerde bezüglich eines Verstoßes gegen den Kodex nutzt

Disziplinarmaßnahmen

Der Kodex wird im gesamten Unternehmen strikt durchgesetzt und Verstöße werden sofort geahndet, einschließlich Verhängung von Korrektur- und/oder Disziplinarmaßnahmen gegen betroffene Personen wie etwa Entlassung oder Abberufung aus ihrem Amt. Mitarbeiter, die diesen Kodex nicht befolgen oder bei Compliance-Untersuchungen nicht kooperieren, müssen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen. Mitarbeiter, die Verstöße gegen diesen Kodex anweisen, genehmigen oder billigen oder Kenntnis von einem Verstoß haben und nicht unverzüglich tätig werden, um ihn zu melden und abzustellen, müssen mit Disziplinarmaßnahmen rechnen. Disziplinarmaßnahmen können die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses einschließen. Verstöße gegen den Kodex, die gesetzwidriges Verhalten beinhalten, werden den zuständigen Regierungsbehörden für Zwecke der strafrechtlichen Verfolgung gemeldet.

Marc Adelson

SVP and Deputy Chief Legal Officer
Chief Compliance Officer
Madelson@teladochealth.com
203-707-1333

Deanna McFadden

VP und Compliance-Beauftragte
Deanna.mcfadden@teladochealth.com
Complianceconcerns@teladochealth.com
630-248-3048



MEHR ERFAHREN

TeladocHealth.com

Über Teladoc Health

Teladoc Health' Mission ist es, durch die Transformation des Gesundheitserlebnisses es allen Menschen überall zu ermöglichen, ihr Leben auf die gesündeste Art und Weise zu leben. Als weltweit führendes Unternehmen in der ganzheitlichen virtuellen Gesundheitsfürsorge stützt sich Teladoc Health auf menschliche Kompetenz, fortschrittliche Technologie und wertvolle Erkenntnisse, um zu besseren Gesundheitsergebnissen im gesamten Versorgungskontinuum zu gelangen, und zwar in jeder Phase der gesundheitlichen Entwicklung von Menschen. Von KLAS in 2020 als bestes Unternehmen für virtuelle Versorgungsplattformen eingestuft, nutzt Teladoc Health seine Erfahrung und datengestützten Erkenntnisse aus mehr als einem Jahrzehnt, um den wachsenden Bedarf von Konsumenten und medizinischen Fachkräften an virtueller Versorgung zu erfüllen. Wenn Sie weitere Informationen wünschen, besuchen Sie bitte www.teladochealth.com oder folgen [@TeladocHealth](https://twitter.com/TeladocHealth) auf Twitter.

1287555 | 11192021

© 2021 Teladoc Health, Inc. Alle Rechte vorbehalten