



# Código de Ética e Conduta Empresarial

---

**EM VIGOR A PARTIR  
DE 23/09/2021**

Este Código de Ética e Conduta Empresarial sobrepõe e substitui qualquer Código de Ética e Conduta Empresarial da Teladoc Health. Todos os Códigos de Ética e Conduta Empresarial anteriores estão revogados daqui em diante.

**Teladoc**<sup>TM</sup>  
HEALTH



# Índice

De Jason Gorevic

## **Introdução e Princípios Globais**

Introdução

Princípios Globais

Nós estamos em conformidade com leis, regras e regulamentos

Nós somos leais à Teladoc Health

Nós nos respeitamos mutuamente e valorizamos o sucesso em conjunto

Nós tratamos os terceiros de forma justa e mantemos nossas promessas

Nós defendemos o que é certo e denunciaremos violações de conformidade

## **Negociar com Informações privilegiadas**

### **Confidencialidade e privacidade**

Informações privadas

Propriedade intelectual

Informações confidenciais da concorrência

Privacidade do funcionário

Informações de saúde protegidas

### **Conflitos de Interesses**

Refeições de negócios e eventos

Presentes

Funcionários do governo e servidores públicos

Segundo emprego/Trabalho paralelo

Atividades em conselhos

Oportunidades corporativas

Investimentos e interesses financeiros

Denúncia de conflitos de interesses

## **Ambiente de trabalho: nós nos respeitamos mutuamente e valorizamos o sucesso em conjunto**

Diversidade

Assédio

Assédio sexual

Definição de assédio sexual

Reclamações de assédio, discriminação ou assédio sexual

Investigações de alegação de assédio, discriminação ou assédio sexual

Soluções para assédio, discriminação e assédio sexual

Relações pessoais

Prevenção da violência no ambiente de trabalho

Local de trabalho livre de drogas e álcool

Meio ambiente, saúde e segurança



## **Padrões e práticas de negócios**

- Compromisso com a concorrência justa
- Relatórios precisos e qualidade de divulgações públicas
- Proteção dos ativos da empresa
- Atividades e contribuições políticas
- Contribuições beneficentes
- Investigações e relações governamentais

## **Conformidade com o Medicaid e Medicare (EUA)**

- Detecção e prevenção de fraudes, desperdícios e uso indevido
- Leis de abuso, desperdício e fraude no Medicare
  - Lei de declarações falsas
  - Estatuto antissuborno
  - Lei de autorreferência médica (Lei Stark)
  - Estatuto de fraude criminal na assistência médica
- Controles de sanções

## **Anticorrupção/antissuborno**

- Antitruste
- Proibição de acordos laterais

## **Isonções e emendas**

### **Conformidade com este Código e denúncia de comportamento ilegal ou antiético**

- Suas responsabilidades
  - Entender e cumprir as leis e políticas da Empresa que se aplicam ao seu trabalho
  - Fazer perguntas e denunciar violações
  - Cooperar com as investigações
- Maneiras de denunciar violações
  - Diretor de Conformidade e/ou Departamento Jurídico
  - Linha direta de ética da Teladoc Health Conselho diretivo

### **Política de delator e não retaliação**

- Política de delator e não retaliação
- Ação disciplinar



## De Jason Gorevic

A Teladoc Health teve um expressivo crescimento nos últimos anos. À medida que novas empresas se juntaram a nós e entramos em novos mercados em todo o mundo, nossos negócios se tornaram mais complexos. Aqui está, entretanto, algo que não muda: a reputação de integridade, profissionalismo e honestidade da Teladoc Health. O Código de Ética e Conduta Empresarial, que foi aprovado e endossado por nosso conselho diretivo, resume os padrões que devem orientar nossas ações de forma que sejam consistentes com todos os nossos valores essenciais, em particular:

Lideramos com integridade, responsabilidade e transparência  
Nós nos respeitamos mutuamente e valorizamos  
o sucesso em conjunto  
Defendemos o que é certo

Na Teladoc Health lutamos para promover uma cultura de honestidade e responsabilidade. Nosso compromisso com os mais altos níveis de conduta ética deve se refletir em todas as atividades empresariais da Empresa incluindo, mas não se limitando a, relacionamentos com funcionários, clientes, fornecedores, concorrentes, governo e com o público, inclusive nossos acionistas. O Código é o nosso guia para conduzir os negócios em nome da Teladoc Health. Todos os nossos funcionários, executivos e diretores precisam atuar de acordo com a linguagem e o espírito desse Código, e buscar evitar até mesmo a aparência de um comportamento inadequado.

Nossas ações são as bases de nossa reputação e cumprir este Código e as leis aplicáveis é imperativo. Até mesmo ações bem-intencionadas que violam a lei ou este Código podem resultar em consequências negativas para a Empresa e para os indivíduos envolvidos. Consulte o Código regularmente e use-o para ajudar a tomar decisões durante momentos de incerteza e mudança organizacional. Ele deve orientar você em atividades do cotidiano e ajudá-lo a tomar decisões honestas e éticas, estar em conformidade com as leis aplicáveis, regras e regulamentos, além de ajudar a entender como relatar preocupações de conformidade que você possa ter.

É claro que os princípios estabelecidos neste Código são gerais por natureza e podem não cobrir todas as situações que possam surgir. Use seu bom senso e bom julgamento para aplicar estes princípios em situações não tratadas especificamente. E o mais importante: se você tiver qualquer dúvida ou preocupação sobre conformidade, certifique-se de que sua voz seja ouvida. Contate seu gerente, Marc Adelson, nosso diretor de Conformidade ou Deanna McFadden, nossa diretora de Conformidade, ou ligue para a Linha direta de ética, sobre a qual você encontrará mais informações no Código.

Obrigado por tudo o que você faz para ajudar a Teladoc Health a cumprir sua missão de transformar a maneira pela qual as pessoas têm acesso à assistência médica no mundo todo.

**Jason Gorevic**  
Diretor executivo  
Teladoc Health



# Introdução e Princípios Globais

## **Introdução**

Este Código de Ética e Conduta Empresarial (“Código”) foi adotado pelo conselho diretivo da Teladoc Health, Inc. (e suas subsidiárias, a “Empresa” ou “Teladoc Health”). Aplica-se a todos os indivíduos que trabalham para a ou em nome da Teladoc Health, incluindo diretores e executivos, funcionários temporários, integrais ou de meio período; e funcionários terceirizados (coletivamente, “Funcionários”). Este Código não se destina a substituir as leis aplicáveis em sua jurisdição.

A Teladoc Health confia em cada um de seus funcionários para que ajam de forma que utilizem seu bom senso, altos padrões éticos e integridade em seus acordos de negócios em nome da Empresa.

Espera-se que todos os funcionários leiam, entendam e estejam em conformidade com o Código. Gerentes têm um nível de responsabilidade ainda maior. Se você é um gerente, seus funcionários esperam que você lidere com integridade. Certifique-se de conhecer o Código e poder ajudar a tirar as dúvidas dos funcionários ou direcioná-los a alguém que possa auxiliá-los.

Nada neste Código cria um vínculo empregatício ou de alguma forma altera a contratação segundo a vontade do funcionário.

Funcionários que não estejam em conformidade com o Código ou não cooperem com qualquer investigação estão sujeitos a ação disciplinar, até e inclusive demissão do emprego.

## **Princípios Globais**

O Código é fundamentado nos seguintes princípios consistentes com nossos valores essenciais:

### **Nós estamos em conformidade com leis, regras e regulamentos**

Lideramos com integridade, responsabilidade e transparência e temos o compromisso de conduzir nossos assuntos empresariais com honestidade e em total conformidade com todas as leis, regras e regulamentos em todo o mundo, onde quer que façamos negócios.

Nós não toleraremos a violação de qualquer lei aplicável por nenhum funcionário. A Teladoc Health não tolerará nem a violação das políticas da Empresa nem o envolvimento em acordos antiéticos relacionados com os negócios da Empresa.

### **Nós somos leais à Teladoc Health**

Todos os funcionários têm o dever fiduciário de agir segundo os melhores interesses da Teladoc Health e proteger seus ativos, incluindo suas informações confidenciais e segredos comerciais. Tomamos as medidas necessárias para evitar um conflito de interesses ou a aparência de um conflito de interesses. Não participamos, direta ou indiretamente, de nenhuma decisão ou ação da Teladoc Health da qual seríamos pessoalmente beneficiados.

### **Nós nos respeitamos mutuamente e valorizamos o sucesso em conjunto**

A Teladoc Health valoriza a contribuição de cada funcionário e se empenha para manter um ambiente profissional baseado em respeito e tolerância. A diversidade de nossos colegas proporciona a diversidade de ideias, um ambiente de trabalho mais inovador e melhores soluções para nossos clientes e membros. Nossas políticas são elaboradas para garantir que os funcionários sejam tratados, e tratem uns aos outros, de forma justa, com respeito e dignidade. Para manter este objetivo, uma conduta envolvendo discriminação ou assédio a terceiros não será tolerada.

### **Nós tratamos os terceiros de forma justa e mantemos nossas promessas**

Um serviço ao cliente de excelência é a prioridade máxima na Teladoc Health. Nos empenhamos para tornar agradável e gratificante cada experiência de clientes, consumidores, membros e fornecedores, tratando a todos com honestidade, respeito e dignidade.

### **Nós defendemos o que é certo e denunciaremos violações de conformidade**

Defendemos o que é certo. Se testemunhar ou tomar conhecimento de qualquer prática que levante dúvidas quanto à conformidade com nosso Código, você deve denunciá-la.

A retaliação contra qualquer pessoa que, por motivos razoáveis, denuncie uma possível violação da lei ou das políticas da Teladoc Health ou que de alguma forma auxilie em uma investigação de conformidade, é uma violação do Código e não será tolerada.



# Negociar com informações privilegiadas

A Teladoc Health é uma empresa de capital aberto, o que significa que é ilegal usar informações relevantes e não divulgadas publicamente da Empresa para negociar com ações ou fornecer uma “dica” a um familiar, amigo ou qualquer pessoa. Todas as informações não divulgadas para o público devem ser consideradas informações privilegiadas e nunca devem ser usadas para ganho pessoal. Você deverá se familiarizar e cumprir a Política de conformidade para negociação com informações privilegiadas. Cópias da política são distribuídas a todos os funcionários e estão disponíveis no departamento Jurídico e na intranet da Teladoc Health. Você deve contatar o departamento Jurídico caso haja qualquer dúvida sobre a sua possibilidade de comprar ou vender ações..

## Confidencialidade e privacidade

No decorrer de seu trabalho para a Teladoc Health, você terá acesso a diferentes tipos de informações confidenciais. Você é responsável por usar e divulgar tais informações apenas conforme permitido por lei, compromissos contratuais e políticas da Empresa.

### **Informações privadas**

Quando começou a trabalhar na Teladoc Health, você concordou em manter a confidencialidade das “informações privadas” da Teladoc Health. Informações privadas incluem todas as informações não públicas que são mantidas como confidenciais pela Empresa e que possam ser úteis para os concorrentes e investidores ou que possam ser prejudiciais para a Empresa, seus clientes ou seus fornecedores, caso divulgadas para terceiros. Isso inclui, mas não se limita a planos de negócios; pesquisas e novos planos de projetos; objetivos e estratégias; registros; base de dados; listas de clientes, funcionários e fornecedores; e qualquer informação financeira ou sobre preço inédita e que não esteja disponível ao público.

Os funcionários também devem manter como confidencial e não divulgar a terceiros quaisquer segredos comerciais da Empresa, conforme definido na lei de segredos comerciais aplicável.

Informações privadas e segredos comerciais gerados e reunidos em nossos negócios são um ativo valioso da Empresa. Proteger estas informações representa um papel vital em nosso crescimento contínuo e capacidade competitiva. O uso ou distribuição não autorizada de informações privadas viola a política da Empresa e pode ser ilegal. Tal uso ou distribuição pode resultar em consequências negativas para a Empresa e para os indivíduos envolvidos, incluindo potenciais ações disciplinares e legais. Portanto, os funcionários devem manter todas as informações privadas em extrema segurança, a menos que a divulgação seja autorizada pela Empresa por escrito ou exigida por lei.

## Confidencialidade e privacidade

Sua obrigação de proteger as informações privadas e segredos comerciais da Empresa continua mesmo depois de sua saída da Empresa e você deve devolver todas as informações privadas que estão sob seu poder ao deixar a Empresa e não manter nenhuma cópia.

Os funcionários também precisam manter a confidencialidade das informações privadas de outras empresas com as quais a Teladoc Health trabalha.

As leis aplicáveis podem fornecer imunidade em certas circunstâncias para funcionários da Empresa, terceiros e consultores para divulgações limitadas de segredos comerciais da Empresa quando necessário, como parte de um litígio mantido em sigilo ou em confiança para uma agência do governo.

### **Propriedade intelectual**

Quando começou a trabalhar aqui, você também concordou em conceder à Empresa a propriedade de qualquer coisa que você desenvolva ou produza no decurso de seu trabalho para a Teladoc Health, como documentos, procedimentos, pesquisas, tecnologias, códigos de programação e planos de marketing e negócios. Isto se chama “produto do trabalho” e é um exemplo de propriedade intelectual da Teladoc Health. A Teladoc Health retém todos os direitos a ideias, projetos, sistemas e processos que você desenvolva para a Empresa. A propriedade intelectual da Teladoc Health também inclui segredos comerciais, patentes, marcas registradas e direitos autorais.

Proteger a propriedade intelectual é diferente de proteger informações privadas. As informações privadas são protegidas ao não serem divulgadas. A propriedade intelectual é protegida ao garantir que as marcas e símbolos apropriados sejam usados, por exemplo, ©, ™ ou ®, e seguindo as diretrizes de marca da Empresa, entre outras boas práticas. Além disso, você deve adotar medidas para ajudar a manter os direitos da Teladoc Health à sua propriedade intelectual, garantindo que qualquer consultor ou terceiro envolvido com um trabalho para a Empresa assine acordos de não divulgação e cessão de produtos de trabalho.

A Teladoc Health também respeita a propriedade intelectual de terceiros. Por exemplo, você não pode usar trabalhos protegidos por direitos autorais, como fotografias de terceiros, sem autorização.

Qualquer dúvida relacionada aos direitos de propriedade intelectual da Teladoc Health e seu papel na proteção de tais direitos deve ser direcionada ao departamento Jurídico.

### **Informações confidenciais da concorrência**

A Teladoc Health está engajada na concorrência livre e justa. Mesmo sendo uma forte concorrente em nosso mercado, não usaremos informações confidenciais de nossos concorrentes para ganhar uma vantagem injusta. Os funcionários têm uma obrigação com si próprios e com a Empresa de garantir que a coleta de informações competitivas seja ética e legal. Os funcionários estão proibidos de trazerem informações privadas e confidenciais de seus antigos empregadores quando começam a trabalhar na Teladoc Health. Os funcionários nunca devem coletar informações competitivas através de falsa declaração, roubo ou qualquer outra maneira na qual o acesso às informações privadas ilegais de concorrentes não seja autorizado. Se tiver dúvidas, procure a orientação do departamento Jurídico.



### **Privacidade do funcionário**

A Teladoc Health respeita a privacidade dos funcionários e trata suas informações pessoais (por exemplo, informações de contato da família, registros médicos, remuneração e dados de desempenho e números de previdência social) com extremo cuidado e de acordo com todas as leis aplicáveis. Arquivos pessoais são acessados apenas por funcionários autorizados e usados apenas para fins legítimos de negócios. As informações pessoais dos funcionários não serão divulgadas para organizações externas exceto se permitido por lei ou em conjunto com a administração de programas de benefícios da Empresa.

### **Informações pessoais e informações de saúde**

Pela natureza de nossos negócios, a Teladoc Health tem acesso a uma quantidade significativa de informações pessoais e informações sobre a saúde de indivíduos que usam nossos produtos e serviços (nossos membros) e indivíduos que nos ajudam a entregar nossos produtos e serviços (médicos, prestadores de serviços e funcionários). A privacidade e a segurança das informações pessoais e de saúde são protegidas por leis em todo o mundo. Informações pessoais e informações de saúde podem ser usadas ou divulgadas apenas para fins relacionados ao fornecimento de serviços a nossos membros e clientes e conforme permitido por lei. Você é responsável por seguir as políticas de privacidade e segurança da Teladoc Health relacionadas ao uso e divulgação de informações pessoais e informações de saúde e por relatar imediatamente qualquer divulgação não autorizada.

Para obter mais informações, leia os procedimentos e políticas de privacidade da Teladoc Health.



# Conflitos de interesses

As transações comerciais da Teladoc Health devem ser o resultado de acordos com igualdade na concorrência. Imparciais, objetivas e livres de influências externas. Um conflito de interesses surge quando você ou um membro de sua família tem um interesse pessoal que interfere de alguma forma, ou mesmo aparenta interferir, com os interesses da Teladoc Health. Um conflito de interesses pode surgir quando um funcionário realiza uma ação ou tem um interesse que possa dificultar o desempenho de seu trabalho de forma objetiva e eficiente. Conflitos de interesses também podem surgir quando um funcionário (ou um membro de sua família) recebe benefícios pessoais impróprios como resultado da posição do funcionário dentro da Empresa. É muito importante abordar conflitos de interesses aparentes e potenciais, pois ambos podem afetar adversamente a reputação e a integridade percebida da Teladoc Health. A Teladoc Health tratará conflitos potenciais e aparentes e que possam ser considerados conflitos de interesses de acordo com esta Política de forma adequada e objetiva.

Os funcionários devem sempre agir conforme os melhores interesses da Teladoc Health e não podem usar sua posição para obter um benefício pessoal ou ajudar outros a obterem lucros. Os funcionários devem evitar situações que apresentem um conflito potencial ou real entre os interesses deles e os interesses da Teladoc Health.

Algumas vezes, a existência ou não de um conflito de interesses não é clara. Apesar de nenhuma lista conseguir incluir qualquer situação possível na qual um conflito possa surgir, os exemplos a seguir são situações que devem receber uma atenção especial.

## **Refeições de negócios e eventos**

Refeições de negócios e eventos são usados frequentemente para fortalecer relações de negócios e, atualmente, fazem parte das relações comerciais.

Refeições de negócios e eventos (incluindo, entre outros, bebidas, refeições, recreação e ingressos) têm uma finalidade comercial específica e legítima e devem ser razoáveis, evitando práticas luxuosas ou não habituais. Refeições de negócios e eventos incluem a presença de um funcionário e de um funcionário da outra parte, que patrocina a refeição ou o evento (por exemplo, um cliente). Os funcionários são autorizados a aceitar ofertas de refeições de negócios e eventos e podem oferecer o mesmo para terceiros.

Se ambas as partes não estiverem presentes durante a refeição ou evento, então é considerado um presente e deve estar em conformidade com as diretrizes de oferecer e aceitar presentes.

## **Presentes**

Um presente é qualquer item de valor dado a um funcionário por um terceiro (por exemplo, um cliente) ou dado a um terceiro por parte de um funcionário, por exemplo, descontos pessoais ou ingressos para eventos. Presentes são comuns nas relações de negócios, mas podem ser proibidos em determinados casos ou jurisdições. Em caso de dúvida, peça orientação ao departamento Jurídico ou ao departamento de Conformidade.

**Primeiro e principalmente, um presente nunca pode ser aceito ou oferecido se o objetivo do presente for influenciar o destinatário ou se puder ser percebido como uma tentativa de influenciar.**

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

- Se o presente for em dinheiro vivo
- Se a Teladoc Health e o terceiro estiverem em ativas negociações de negócios/contratos
- Se o presente for para ou de um concorrente
- Se o presente for extravagante por natureza ou não for consistente com as práticas empresariais habituais
- Se o presente puder ser interpretado como suborno, propina ou recompensa
- Se o presente violar qualquer lei ou regulamento
- Se o aceite ou a oferta do presente causar constrangimento para a Teladoc Health caso se torne público

Lembre-se, aceitar ou ofertar presentes de um valor mais do que modesto ou receber descontos pessoais ou outros benefícios como resultado de sua posição na Empresa, de um cliente ou fornecedor, provavelmente será percebido como tentativa de influenciar, o que é proibido.

Qualquer funcionário que deseje dar ou receber um presente de um terceiro deve obter aprovação prévia do diretor de Conformidade ou do responsável pela Conformidade.

### **Funcionários do governo e servidores públicos**

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

### **Segundo emprego/Trabalho paralelo**

Se você deseja ter um segundo emprego ou realizar serviços para outra empresa (incluindo, entre outros, como diretor, conselheiro ou outra função semelhante), seu trabalho não deve interferir ou conflitar com suas responsabilidades na Teladoc Health e não pode criar um conflito de interesses, por exemplo, com um concorrente, cliente ou fornecedor (ou qualquer empresa que busque ser uma concorrente, cliente ou fornecedora da Teladoc Health).

Se você tem interesse em procurar um segundo emprego ou fornecer serviços para outra empresa, deve obter aprovação prévia de seu gerente e da área de Recursos Humanos.

Qualquer potencial segundo emprego ou prestação de serviços para um parceiro, concorrente, cliente ou fornecedor da Teladoc Health (ou qualquer empresa que busque ser uma parceira, concorrente, cliente ou fornecedora da Teladoc Health) deve ser relatada ao diretor de Conformidade antes do início do segundo emprego ou prestação dos serviços. Consulte o Manual do funcionário para condições adicionais sobre emprego externo.

### **Atividades em conselhos**

A Teladoc Health apoia o desenvolvimento profissional de nossos funcionários e incentiva a participação em conselhos diretivos. Entretanto, tal participação não pode conflitar com ou de alguma maneira aparente beneficiar os interesses da Teladoc Health.

## Conflitos de interesses

Os funcionários devem comunicar e receber aprovação do diretor de Conformidade para qualquer participação em conselhos diretivos de qualquer um dos parceiros, concorrentes, clientes ou fornecedores da Teladoc Health antes de iniciar tal participação.

### **Oportunidades corporativas**

Os funcionários não podem aproveitar, ou direcionar a um terceiro, uma oportunidade de negócio desenvolvida por meio do uso de propriedade, informações e relações corporativas ou como resultado de sua posição na Empresa. Você não pode usar propriedades, informações ou posição corporativa para ganho pessoal ou para concorrer com a Teladoc Health, como se envolver na mesma linha de negócios da Teladoc Health ou concorrer com a Empresa na compra ou venda de propriedade, serviços ou outros interesses.

### **Investimentos e interesses financeiros**

Sujeitos à Política de conformidade para negociação com informações privilegiadas da Teladoc Health e às leis aplicáveis, os funcionários podem comprar ações ou ter investimentos em outras empresas, incluindo empresas que concorrem, fazem negócio ou estão para fazer negócio com a Teladoc Health. Entretanto, se um funcionário tem uma participação substancial em um concorrente, parceiro ou fornecedor da Teladoc Health, pode haver um conflito de interesses.

Os seguintes tipos de investimento geralmente não geram conflitos de interesses, já que não causam um verdadeiro ou aparente conflito de interesses:

- Propriedade de menos de 1% de ações de uma empresa
- Investimento em um fundo mútuo ou outra conta de investimento em carteira

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

- Ter uma participação em uma transação envolvendo a Empresa, um cliente ou fornecedor de uma forma que não seja como um funcionário (não incluindo investimentos de rotina em empresas de capital aberto)
- Receber um empréstimo ou garantia de uma obrigação como resultado de sua posição na Empresa
- Direcionar negócios para um fornecedor de propriedade ou administrado por um parente ou amigo, ou que emprega um parente ou amigo

Os funcionários devem divulgar ao diretor de Conformidade qualquer transação material que razoavelmente possa gerar um conflito incluindo, mas não se limitando a, investimentos de mais de 1% na propriedade de uma empresa que concorra, faça negócios ou esteja para fazer negócios com a Teladoc Health.

### **Denúncia de conflitos de interesses**

Após o recebimento de qualquer denúncia de possíveis conflitos de interesses como exigido sob esta seção, o diretor de Conformidade determinará se há um conflito e, se houver, se o conflito pode ser eliminado ou mitigado e comunicará a decisão ao funcionário. O diretor de Conformidade notificará o Comitê de nomeação e governança corporativa do conselho diretivo sobre todas as denúncias.

Conflitos de interesses e potenciais conflitos de interesses envolvendo o diretor de Conformidade, diretor Jurídico ou qualquer diretor devem ser analisados pelo Comitê de nomeação e governança corporativa do conselho diretivo.



# Ambiente de trabalho:

## Nós nos respeitamos mutuamente e valorizamos o sucesso em conjunto

Atrair e reter funcionários dedicados e talentosos é fundamental para o crescimento e sucesso da Teladoc Health. Nosso sucesso contínuo exige que tratemos uns aos outros, nossos clientes, membros e parceiros com respeito e honestidade, de uma forma que incorpore os valores da Empresa e proteja nossa reputação dentro da comunidade.

### **Diversidade**

A Teladoc Health valoriza a contribuição de cada funcionário e se empenha para manter um ambiente profissional baseado em respeito e tolerância. A diversidade de nossos colegas proporciona a diversidade de ideias, um ambiente de trabalho mais inovador e melhores soluções para nossos clientes e membros. Nos empenhamos para manter um ambiente profissional e seguro, que seja baseado no respeito e tolerância e que seja livre de todas as formas de assédio e discriminação.

### **Assédio**

A Teladoc Health tem uma política de tolerância zero para assédio e discriminação, que se aplica às ações de todos os funcionários, terceiros e consultores para com outro colega, convidado, cliente etc.

Não toleraremos qualquer forma de discriminação ou assédio relacionado à idade, descendência, cor, credo (incluindo vestimentas religiosas e práticas de cuidados pessoais), deficiência, estado civil, condição médica, informação genética, status militar e de veterano de guerra, país de origem (incluindo restrições de uso de linguagem), raça, sexo (incluindo gravidez, parto, amamentação e condições médicas relacionadas à gravidez, parto ou amamentação), gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual e qualquer outra característica protegida pelas leis aplicáveis (coletivamente "Status Protegido").

O assédio é uma conduta verbal, física ou visual que deprecia ou demonstra hostilidade ou aversão para com um indivíduo incluindo aqueles que não estão sob o Status Protegido, e que:

1. Cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo
2. Interfere de forma não razoável no desempenho de trabalho de um funcionário
3. De alguma forma afeta negativamente oportunidades de emprego de um funcionário

Exemplos de conduta inaceitável incluem, mas não se limitam a:

- Apelidos, insultos, piadas ou estereótipo negativo
- Observações e termos condescendentes relativos ao Status Protegido de um indivíduo ou características pessoais
- Perguntas ou observações sobre práticas ou preferências sexuais ou românticas de uma pessoa
- Material escrito ou gráfico que deprecie ou mostre hostilidade ou aversão a um indivíduo ou grupo por causa de um Status Protegido ou características pessoais que seja colocado em paredes, quadro de avisos ou em qualquer outro lugar dentro das instalações da Teladoc Health, ou circule no ambiente de trabalho em papel ou sob forma digital
- Conduta física agressiva ou indesejada, como bloquear o movimento normal, contato físico ou olhar para o corpo de uma pessoa.

## Ambiente de trabalho

- Comportamento de perseguição, incluindo ameaças, intimidação, coerção, ridicularização, insultos, depreciação etc.
- Disseminação de rumores maliciosos, cruéis ou falsos
- Sabotagem ou subestimação do desempenho profissional de uma pessoa
- Qualquer outro comportamento que crie um ambiente de trabalho onde um funcionário se sinta ameaçado, humilhado ou intimidado

### **Assédio sexual**

A Teladoc Health não tolera assédio sexual e leva as acusações a sério. Nós responderemos prontamente às reclamações de assédio sexual e quando for determinado que tal conduta inapropriada tenha ocorrido, agiremos imediatamente para eliminar a conduta e impor as medidas corretivas necessárias, até e inclusive a demissão.

Este Código apresenta um panorama sobre a Política de assédio sexual e outros assédios ilícitos da Teladoc Health. Para informações mais detalhadas sobre a definição de assédio sexual, procedimentos para reclamação e investigação, bem como soluções, consulte a Política de assédio sexual e outros assédios ilícitos da Teladoc Health.

### **Definição de assédio sexual**

O assédio sexual é definido como avanços sexuais, pedidos de favores sexuais e conduta verbal ou física de natureza sexual quando:

- (a) A concordância ou rejeição de tais avanços, pedidos ou conduta, de forma implícita ou explícita, representar um termo ou condição de emprego ou for usada como base para decisões dentro do emprego, como avaliações favoráveis, aumentos de salário, promoções, aumento de benefícios ou continuação de emprego, independentemente se o assédio ocorrer com as ameaças para alterar os termos e condições de emprego do subordinado.
- (b) Tais avanços, pedidos ou conduta têm o objetivo ou efeito de interferir de forma não razoável no desempenho de trabalho de um indivíduo, criando um ambiente de trabalho intimidador, hostil, humilhante ou sexualmente ofensivo.

Outra conduta sexualmente direcionada, intencional ou não, que não seja bem-vinda e tenha o efeito de criar ambiente de trabalho intimidador, hostil, humilhante ou ofensivo para o funcionário também pode constituir assédio sexual.

Já que não é possível listar todas as circunstâncias que podem constituir assédio sexual, seguem alguns exemplos de condutas que, se não forem bem-vindas, dependendo das circunstâncias, gravidade e profundidade, podem constituir assédio sexual:

- Avanços e propostas sexuais inadequadas, quer envolvam toque físico ou não
- Oferecer benefícios no emprego em troca de favores sexuais
- Adotar ou ameaçar represálias depois de uma resposta negativa para avanços sexuais
- Conduta física que inclua contato, agressão ou ainda impedir ou bloquear movimentos
- Mostrar desenhos, figuras ou objetos sexualmente sugestivos
- Enviar ou circular, de forma impressa ou digital, literatura ou comunicados (artigos, revistas ou e-mails) de natureza sexual
- Perguntar sobre experiências sexuais de alguém

### **Reclamações de assédio, discriminação ou assédio sexual**

Se acredita que você foi submetido(a), presenciou ou de alguma forma tomou conhecimento de um assédio ilícito, discriminação ou assédio sexual por alguém, você pode apresentar uma reclamação para que a Teladoc Health esteja ciente da situação. Comunique ao seu gerente imediato ou ao departamento de Recursos Humanos. Não suponha que a Teladoc Health esteja ciente da situação.

Se você não se sentir à vontade para relatar o incidente ao seu gerente ou ao departamento de Recursos Humanos, você pode relatá-lo ao departamento de Conformidade ou ao departamento Jurídico. Você também pode ligar gratuitamente para a Linha direta de ética da Teladoc Health pelo telefone 1-844-681-1241 nos EUA ou acessá-la pela internet em [TeladocHealth.ethicspoint.com](https://TeladocHealth.ethicspoint.com). Números de telefone internacionais estão disponíveis no site, ao selecionar o país. A linha direta está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana. Uma reclamação deve fornecer o máximo de informações possível para facilitar a investigação. As reclamações podem ser feitas verbalmente ou por escrito.

Todos os funcionários devem ter conhecimento de que, como indicado em outra parte do Código, a retaliação contra um indivíduo que fez uma reclamação sobre assédio sexual e a retaliação contra indivíduos por cooperarem com uma investigação sobre uma reclamação de assédio sexual, é ilegal e não será tolerada pela Teladoc Health.

### **Investigações sobre alegações de assédio, discriminação ou assédio sexual**

Devido à séria natureza das alegações de assédio e discriminação, apenas os departamentos de Recursos Humanos, Conformidade e/ou Jurídico estão autorizados a conduzir investigações relacionadas a assédio e discriminação.

Quando recebemos uma reclamação, nós investigaremos a alegação prontamente e com cuidado, de uma forma rápida e justa. A investigação será conduzida de forma a manter a confidencialidade na medida do possível, conforme as circunstâncias e de acordo com a lei aplicável. Tentaremos manter as identidades do denunciante e do denunciado em sigilo. Em certas situações, e para esclarecer fatos, as respectivas pessoas envolvidas podem precisar ter conhecimento dessas informações, mesmo que a identidade do denunciante se torne conhecida. Se for determinado que uma conduta indevida ocorreu, agiremos prontamente para eliminar a conduta ofensiva e, quando apropriado, também aplicaremos ações disciplinares até e inclusive a demissão.

### **Soluções para assédio, discriminação e assédio sexual**

Além do que foi citado acima, se acreditar que foi submetido(a) a assédio sexual, você pode apresentar uma reclamação formal para diversos órgãos do governo, por meio dos quais soluções legais estão disponíveis. Em certas jurisdições e de acordo com a lei aplicável, a Teladoc Health pode ser solicitada a fornecer informações de contato de agências governamentais. Usar o processo de reclamação da Teladoc Health não proíbe você de também apresentar uma reclamação nestes órgãos.

### **Relações pessoais**

A Teladoc Health se empenha para oferecer um ambiente de trabalho amigável, respeitoso e produtivo e evita qualquer conflito de interesses aparente ou real derivado de relações pessoais românticas no local de trabalho. Isto se aplica a relações românticas pessoais independentemente da orientação sexual do funcionário envolvido e se aplica igualmente a

## Ambiente de trabalho

relações do mesmo sexo ou do sexo oposto.

Um funcionário que esteja envolvido em uma relação pessoal romântica com outro funcionário não pode ocupar uma posição onde haja autoridade, poder ou controle sobre o outro indivíduo da relação.

Autoridade, poder ou controle existe:

1. Em relações de supervisão direta, e/ou
2. Em relações nas quais um funcionário tem a capacidade direta ou indireta de influenciar o outro em relação a remuneração, benefícios, condições de trabalho, avaliação de desempenho, tarefas diárias etc.

Relações pessoais românticas entre dois funcionários nas quais exista autoridade, poder ou controle devem ser relatadas ao departamento de Recursos Humanos. O funcionário na posição de autoridade, poder ou controle deve ser o responsável por relatar o relacionamento. Deixar de relatar sujeita tal funcionário a ação disciplinar até e inclusive demissão. Uma vez notificado, os Recursos Humanos trabalharão em conjunto com todas as partes envolvidas para criar acordos alternativos aceitáveis para evitar uma violação desta política.

Relações pessoais românticas que não envolvem autoridade, poder ou controle não necessitam ser reportadas. Nós esperamos, entretanto, que todos os funcionários permaneçam atentos a potenciais conflitos de interesses que possam surgir a partir de relações pessoais românticas entre funcionários. Os funcionários nestas relações devem exercer bom julgamento sobre se devem participar de decisões relacionadas ao trabalho ou ao emprego em relação a indivíduos com os quais têm uma relação pessoal romântica. Se por alguma razão as circunstâncias exigirem a participação deles, esperamos que os funcionários divulguem a relação para outros envolvidos nos processos de tomada de decisão e aprovação.

Membros da família que moram juntos e/ou parentes não podem ser empregados em posições abaixo do mesmo gerente e/ou onde um tem responsabilidade gerencial sobre o outro ou toma decisões de trabalho pertinentes ao outro.

Esta proibição se estende a casos que:

- Exigem que um membro da família morando junto e/ou parente avalie ou processe o trabalho do outro
- Deem a um parente ou membro da família morando junto a oportunidade de avaliar ou recomendar níveis salariais ou aumento para o outro
- Coloquem os parentes ou membros da família morando junto em contato frequente entre si
- Permitam que um parente ocupe uma posição que tenha acesso especial a informações confidenciais onde a comunicação de tais informações para o outro pode se mostrar prejudicial aos melhores interesses da Teladoc Health (por exemplo, funcionários que trabalham no departamento jurídico ou de Recursos Humanos)

Antes de contratar, a aprovação pelos Recursos Humanos é exigida sempre que qualquer parente ou coabitante seja considerado para o emprego.



### **Prevenção da violência no ambiente de trabalho**

A Teladoc Health está comprometida com a prevenção da violência no local de trabalho e com a manutenção de um ambiente de trabalho seguro. Ameaças ou atos de violência contra colegas, clientes, fornecedores ou convidados não serão tolerados. Armamentos, incluindo armas, são proibidos na propriedade da Empresa em todas as situações. Temos uma política de tolerância zero em relação à violência no local de trabalho.

Todas as ameaças de violência ou violências reais, diretas ou indiretas, potenciais situações perigosas ou descobertas de armamentos ou dispositivos perigosos no local de trabalho (ou qualquer lugar nas instalações da Empresa incluindo estacionamento e veículos pessoais), devem ser denunciadas imediatamente a um gerente, segurança e/ou Recursos Humanos. Isto inclui ameaças por funcionários bem como ameaças por parte de clientes, fornecedores e visitantes. Ao denunciar uma ameaça de violência, você deve ser o mais específico e detalhado possível.

A Teladoc Health investigará pronta e profundamente todas as denúncias de ameaças de violência reais ou aparentes e qualquer outra atividade suspeita. A identidade do indivíduo que fez a denúncia será protegida na medida do possível. Para manter um local de trabalho seguro e a integridade da investigação, a Teladoc Health pode suspender os funcionários, com ou sem remuneração, durante a investigação pendente.

A Teladoc Health incentiva os funcionários a trazer suas disputas e diferenças com outros funcionários à atenção de seus gerentes ou Recursos Humanos antes que a situação se transforme em uma potencial violência.

### **Local de trabalho livre de drogas e álcool**

A Teladoc Health tem a responsabilidade para com seus funcionários, visitantes de negócios e clientes de fornecer um ambiente de trabalho seguro, protegido e eficiente. O uso ilegal de drogas e álcool pode ameaçar seriamente a segurança e prejudicar nosso compromisso com a qualidade e excelência operacional.

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

O consumo de álcool por funcionários que tenham a idade legal para tal, sujeito às leis aplicáveis, é permitido em nossos escritórios sob certas circunstâncias e em eventos patrocinados pela Empresa. Em tais situações, o consumo deve ser moderado para que não prejudique a reputação da Empresa ou exponha a Empresa à responsabilização legal envolvendo a segurança dos funcionários ou de outras pessoas. O consumo de álcool não pode levar a um desempenho deficiente, comportamento inapropriado, ameaça da segurança de qualquer indivíduo ou a violação de qualquer lei aplicável. Depois de consumir álcool em qualquer uma dessas situações, os funcionários não podem dirigir ou de alguma forma se envolver em atividades perigosas ou da Empresa caso o álcool consumido prejudique sua capacidade de desempenhar tais atividades com segurança e de forma adequada.

## Ambiente de trabalho

Os funcionários que dirigem e viajam como parte de seu trabalho regular precisam manter um registro de direção aceitável e uma licença de motorista válida. Os funcionários devem informar o departamento de Recursos Humanos sobre qualquer condenação por dirigir sob influência de álcool se o desempenho do trabalho deles exigir a condução de veículos.

A Empresa se reserva o direito de realizar testes em qualquer funcionário para inalantes ou drogas ilegais, álcool ou substâncias controladas, de acordo com a lei aplicável.

### **Meio ambiente, saúde e segurança**

A Empresa está comprometida em conduzir seus negócios em conformidade com todas os regulamentos e leis de saúde e segurança ambiental e no local de trabalho. A Teladoc Health se empenha para evitar um impacto adverso ou prejuízo ao meio-ambiente e às comunidades nas quais realiza seus negócios. Alcançar este objetivo é responsabilidade de todos os funcionários.



# Padrões e práticas de negócios

É política da Teladoc Health que cada funcionário aja utilizando bom senso, altos padrões éticos e com honestidade em seus acordos de negócios em nome da Empresa.

## **Compromisso com a concorrência justa**

Nos empenhamos para superar nossa concorrência de forma justa e honesta. Procuramos obter vantagens sobre nossos concorrentes por meio de desempenho superior de nossos serviços e não através de práticas de negócios ilegais ou antiéticas.

É esperado que você negocie de forma justa com nossos clientes, fornecedores, concorrentes, funcionários e qualquer pessoa com a qual tenha contato ao executar seu trabalho. É uma violação da lei e das políticas da Teladoc Health se envolver em práticas enganosas, injustas ou antiéticas e prestar declarações falsas sobre os serviços, atividades de vendas, dados clínicos ou dispositivos médicos da Teladoc Health.

Nenhum funcionário pode obter uma vantagem injusta sobre qualquer pessoa por meio de manipulação, ocultação, mau uso de informação privilegiada, falsa declaração de fatos materiais ou qualquer prática de negociação injusta. Nenhum funcionário pode conspirar ou entrar em conluio de nenhuma forma com os concorrentes da Teladoc Health.

## **Relatórios precisos e qualidade de divulgações públicas**

A Empresa tem a responsabilidade de fornecer informações completas e precisas em nossas divulgações públicas, em todos os contextos materiais, sobre a condição financeira e resultados operacionais da Empresa. Nossas comunicações e documentos apresentados ou enviados à U.S. Securities and Exchange Commission (Comissão de Valores Mobiliários dos EUA) e nossas outras comunicações públicas devem incluir divulgações completas, justas, precisas, compreensíveis e em tempo hábil.

Os registros da Teladoc Health devem atender os mais altos padrões de precisão e integridade. Você deve fazer uma divulgação completa e transparente e cooperar totalmente com contadores em conexão com qualquer auditoria ou avaliação do balanço financeiro da Teladoc Health.

A Teladoc Health confia em você para informar caso sinta que está sendo pressionado para preparar, alterar, ocultar ou destruir documentos, o que viola a política da Empresa. Além disso, você deve denunciar ao departamento Jurídico se tiver motivos para acreditar que qualquer um de nossos livros e registros estejam sendo mantidos de forma incompleta ou imprecisa ou se você tiver motivos para acreditar que alguém efetuou uma declaração enganosa, incompleta ou falsa em conexão com uma investigação, auditoria, avaliação ou documento apresentado a uma agência do governo ou órgão regulador.

### **Proteção dos ativos da empresa**

Espera-se que todos os funcionários protejam os ativos da Empresa, assegurem a utilização eficiente deles e os usem com cuidado e apenas para fins corporativos legítimos. A única finalidade dos equipamentos, veículos e materiais da Empresa é a realização de nossos negócios. Negligência, desperdício ou roubo de ativos da Empresa prejudica os interesses dos acionistas e deve ser denunciado.

Perda, roubo e mau uso dos ativos da Empresa afetam diretamente nossa lucratividade. Qualquer suspeita de perda, mau uso ou roubo deve ser denunciada ao departamento Jurídico.

### **Atividades e contribuições políticas**

Qualquer contribuição política efetuada por ou em nome da Empresa e qualquer solicitação de contribuições políticas de qualquer tipo devem ser legais e em conformidade com as políticas da Empresa. A política da empresa se aplica apenas ao uso de ativo da Empresa e não tem a intenção de desencorajar ou evitar que funcionários façam contribuições políticas ou se envolvam em atividades políticas em seu próprio nome.

A Teladoc Health incentiva todos os funcionários a votarem e serem membros ativos dos processos políticos. Nos Estados Unidos, as leis não permitem o uso de qualquer fundo ou recurso corporativo para eleições federais. Muitos estados também têm restrições em relação ao uso de fundos corporativos para eleições estaduais. Leis similares existem também em outros países. Para isso, a Teladoc Health tem as seguintes políticas:

- Os fundos da Teladoc Health não podem ser doados a nenhum partido, candidato ou campanha política onde fundos corporativos sejam proibidos.
- Propriedades ou tempo de trabalho da Teladoc Health não podem ser usados para apoiar nenhum partido, candidato ou campanha política onde o uso de recursos corporativos seja proibido.
- Os funcionários não podem ser reembolsados direta ou indiretamente pela Empresa por contribuições ou atividades políticas pessoais.

### **Contribuições beneficentes**

A Teladoc Health participa de vários empreendimentos beneficentes com contribuições em dinheiro e doações de nossos recursos. Quando a Teladoc Health escolhe participar de um projeto comunitário e utiliza o tempo do funcionário e os recursos da Empresa, nós comunicamos aos funcionários antecipadamente que o trabalho é um projeto patrocinado pela Empresa.

Não deixe de separar suas atividades comunitárias pessoais de seu trabalho na Teladoc Health. Busque atividades comunitárias em seu tempo fora da empresa, com seus próprios recursos e como pessoa física, e não como um representante da Teladoc Health. Você nunca deve representar ou declarar em público que representa a Teladoc Health a menos que especificamente solicitado pela gerência.

### **Investigações e relações governamentais**

A Teladoc Health valoriza suas excelentes relações com os governos federais, estaduais, locais e estrangeiros. A Teladoc Health está comprometida em ser uma “boa cidadã corporativa” e tem orgulho de seus registros de serviços à comunidade. A Teladoc Health trabalha de forma justa e honesta com autoridades locais e está em conformidade com processos e solicitações governamentais válidos.

Um representante do governo pode querer entrevistar você sobre as atividades de negócios da Teladoc Health ou sobre seu trabalho na Empresa. Em tal evento, você e a Teladoc Health têm o direito de serem representados por um advogado. Se você for contatado por um agente ou representante do governo e solicitado a fornecer informações, você deve entrar em contato com o departamento Jurídico.

Os funcionários devem ser verdadeiros e diretos em suas negociações com o governo e não podem direcionar ou incentivar outro funcionário ou qualquer pessoa a fornecer informações falsas ou enganosas a qualquer agente ou representante do governo. Os funcionários não devem direcionar ou incentivar qualquer pessoa a destruir registros pertinentes à investigação.

A Teladoc Health espera que todos os funcionários cooperem completamente com o departamento Jurídico em conexão com qualquer processo ou auditoria/investigação do governo. Se o departamento Jurídico enviar uma retenção de documento ou um aviso de espera (“Hold Notice”) associada a qualquer processo ou investigação do governo, todos os funcionários precisam agir em conformidade com o Hold Notice e devem auxiliar na coleta dos documentos aplicáveis necessários para qualquer procedimento legal. Os funcionários têm a obrigação de reter e não destruir ou excluir informações sujeitas ao Hold Notice (isto inclui cópia em disco e documentos eletrônicos).

Nada neste Código deve ser interpretado para limitar o direito dos funcionários de (1) responder com precisão e completude a qualquer pergunta, consulta ou solicitação de informação quando exigido por processo legal; (2) divulgar informações a qualquer agência do governo com responsabilidades regulatórias ou de supervisão para empresas como a Teladoc Health; ou (3) participar em qualquer processo perante uma agência administrativa responsável pela aplicação de leis de emprego e/ou trabalho, por exemplo, a Comissão de oportunidades iguais de trabalho.



## Conformidade com o Medicaid e Medicare (EUA)

Ao trabalhar com planos de saúde nos Estados Unidos para fornecer nossos serviços para os membros Medicare e/ou Medicaid, a Teladoc Health está em conformidade com regulamentos e regras aplicáveis da Medicare e Medicaid. O mais importante para você é estar atento à detecção e prevenção de fraudes, desperdícios e uso indevido.

### **Detecção e prevenção de fraudes, desperdícios e uso indevido**

Todos os anos milhões de dólares são gastos de forma imprópria por conta de fraude, desperdício e uso indevido em programas federais de assistência médica como o Medicare. O governo dos EUA leva muito a sério que seja garantido que todos os participantes do programa Medicare (fornecedores, planos de saúde, farmácias, membros e vendedores) estejam fazendo a sua parte para detectar e prevenir fraudes, desperdício e uso indevido. Uma vez que fornecemos nossos serviços para os membros do Medicare, isto inclui a Teladoc Health.

Fraude significa enviar intencionalmente uma informação falsa visando ganhar dinheiro ou um benefício. Exemplos incluem:

- Conscientemente faturar o Medicare ou Medicaid por serviços que não foram fornecidos
- Conscientemente alterar uma declaração para receber um pagamento mais alto do Medicare ou Medicaid
- Um membro permitir que outro indivíduo use o cartão de identidade do Medicare

Desperdício e mau uso são atos que resultam, direta ou indiretamente, em custos desnecessários para os programas Medicare e/ou Medicaid. Exemplos incluem:

- Codificar formulários de declaração incorretamente
- Cobrar muito por serviços ou fornecimento de materiais
- Faturar por serviços que não foram necessários sob o ponto de vista médico

A maior diferença entre estes termos é que a fraude exige a intenção de fazer uma falsa declaração. No desperdício e mau uso, não há a intenção de enviar uma informação falsa. A Teladoc Health deve ter certeza de que as declarações que envia aos planos de saúde são precisas, referem-se a serviços fornecidos e foram realizadas para o membro indicado no pedido.

Se você suspeitar que algum tipo de fraude, desperdício ou mau uso possa estar ocorrendo, denuncie ao diretor de Conformidade imediatamente. A diretoria de conformidade investigará a situação e fará uma denúncia, caso necessário.

### **Leis de abuso, desperdício e fraude no Medicare**

Há várias leis que o governo dos EUA usa para tratar de fraude, desperdício e mau uso nos programas federais de assistência médica dos EUA, incluindo:

**Lei de declarações falsas:** impõe responsabilização civil sobre qualquer pessoa que conscientemente envie uma declaração falsa ou fraudulenta ao governo dos EUA. Penalidades civis por violar a Lei de declarações falsas podem incluir multas de até três vezes o valor dos danos sofridos pelo governo como resultado das declarações falsas.

**Estatuto antissuborno:** interpreta como ofensa criminal oferecer, pagar ou receber, conscientemente e intencionalmente, pagamentos em troca de encaminhamento de itens ou serviços reembolsáveis por um programa federal de assistência médica dos EUA.

**Lei de autorreferência médica (Lei Stark):** geralmente proíbe um médico de fazer um encaminhamento para certos serviços de saúde para uma entidade da qual o médico (ou um membro imediato de sua família) tenha uma propriedade/investimento ou com a qual ele tenha um acordo de remuneração.

**Estatuto de fraude criminal na assistência médica:** proíbe a execução consciente, ou tentativa de execução, de um esquema para defraudar qualquer programa de benefício de assistência médica durante o fornecimento ou pagamento de itens, serviços ou benefícios de assistência médica. As penalidades por violar o estatuto de fraude criminal na assistência médica podem incluir multas, penas de prisão ou ambos.

### **Controles de sanções**

Uma das penalidades por violar qualquer uma das leis listadas acima é não poder mais participar de programas federais de assistência médica dos EUA. Isto significa que, por um período determinado, o Medicare, Medicaid e outros programas federais de assistência médica dos EUA não pagarão por serviços prestados ou por serviços oferecidos pela parte excluída.

Pelo fato de a Teladoc Health fornecer serviços para os membros do Medicare e Medicaid, nós precisamos verificar todos os funcionários, médicos, especialistas e terceirizados nas listas de partes excluídas do Medicare e Medicaid antes da contratação e depois mensalmente, para garantir que não tenham sido excluídos de trabalhar no Medicare ou no Medicaid.



# Anticorrupção/antissuborno

Como uma empresa global, a Teladoc Health deve ser cuidadosa e evitar qualquer relação comercial que possa ser percebida como corrupta ou ilegal. Todos os funcionários devem sempre negociar de forma justa com clientes, fornecedores, concorrentes, público e com eles mesmos em todos os momentos e de acordo com as práticas éticas nos negócios. Ninguém pode levar uma vantagem injusta sobre ninguém por meio de manipulação, ocultação, mau uso de informação privilegiada, falsa declaração de fatos materiais ou qualquer outra prática de negociação injusta.

Há várias leis em todo o mundo que proíbem oferecer ou aceitar um suborno, incluindo, entre outras, a Lei contra práticas de corrupção no exterior dos EUA e a Lei contra suborno do Reino Unido. Em conformidade com essas leis, os funcionários estão proibidos de oferecer ou aceitar presentes caros, propinas, subornos ou qualquer outro tipo de pagamento com o objetivo de obter ou reter negócios ou de obter qualquer outra ação favorável de benefícios em espécie. Esperamos que todos os funcionários, agentes ou quaisquer terceiros agindo em nosso nome se recusem a efetuar ou aceitar pagamentos questionáveis e denunciem qualquer atividade que pareça questionável.

Qualquer funcionário envolvido em pagamentos questionáveis ou qualquer outro tipo de entrega de benefícios em espécie a terceiros, bem como a Empresa, estará sujeito a ações disciplinares e também possível responsabilização civil ou criminal pela violação desta política. Ignorar tais atividades e não as denunciar ao diretor de Conformidade também é uma violação deste Código e, em alguns casos, da lei aplicável. Qualquer conhecimento de propina, suborno ou pagamentos questionáveis deve ser denunciado ao diretor de Conformidade imediatamente.

Nos casos em que a pertinência de um pagamento não for clara, a questão deve ser analisada e aprovada previamente pelo departamento Jurídico da Teladoc Health. A situação a seguir pode indicar possíveis violações das leis antissuborno, que deve ser denunciado imediatamente:

- Uma solicitação para que uma comissão seja paga em dinheiro vivo, em outro nome ou para um endereço em outro país
- Grandes gastos sem explicação em um relatório de despesas de viagem e entretenimento
- Um agente pedir uma comissão mais alta do que a normal para uma transação
- Qualquer agente ou vendedor dizendo estar trabalhando com um funcionário do governo para direcionar o contrato à nossa Empresa



### **Antitruste**

Acreditamos na concorrência aberta e justa. Além disso, a maioria dos países nos quais operamos possui leis proibindo comportamentos comerciais injustos ou coniventes que restrinjam a livre concorrência. As leis antitruste proíbem acordos entre concorrentes em questões como preços, termos de venda aos clientes e alocação de mercados e clientes. As leis antitruste podem ser muito complexas e o não cumprimento dessas leis pode sujeitar a Empresa e seus funcionários a sanções criminais, incluindo multas, prisão e responsabilização civil. Os funcionários não podem participar de acordos com concorrentes para ajustar preços, termos de vendas, saída de produção ou divisão de mercados ou clientes. Além disso, tentar diferenciar preços ou termos de venda entre nossos clientes, ou de alguma forma restringir a liberdade de nossos clientes para competir, também é proibido.

| Se você tiver alguma dúvida, consulte o departamento Jurídico.

### **Proibição de acordos laterais**

Todos os contratos com clientes, fornecedores, vendedores, contratados ou outros terceiros devem ser estabelecidos por meio de acordos formais por escrito aprovados pelo departamento Jurídico ou um modelo de contrato da Teladoc Health e assinados por um representante autorizado da Teladoc Health. Modificações e emendas em contratos existentes devem percorrer o mesmo caminho. A Teladoc Health proíbe estritamente acordos laterais. Um acordo lateral é um compromisso, verbal ou por escrito, fora dos limites de um contrato autorizado da Empresa. Acordos laterais podem expor a Teladoc Health a uma diversidade de riscos legais e frequentemente envolvem, ou têm o potencial de envolver, condutas antiéticas. Mesmo se o acordo lateral não constituir uma conduta antiética, ele é proibido, já que pode modificar os termos do contrato formal fazendo com que a Empresa inadvertidamente viole suas responsabilidades e obrigações.



# Isenções e emendas

## **Isenções e emendas**

Quaisquer isenções das disposições deste Código para executivos ou diretores só podem ser concedidas pelo conselho diretivo e serão prontamente divulgadas aos acionistas da Empresa na medida exigida por lei ou regulamento. Quaisquer isenções deste Código para outros funcionários apenas podem ser concedidas pelo departamento Jurídico.

Emendas a este Código devem ser aprovadas pelo conselho diretivo e as emendas às provisões contidas neste Código aplicáveis ao diretor executivo e aos diretores financeiros seniores também serão prontamente divulgadas aos acionistas da Empresa na medida exigida por lei ou regulamento.



# Conformidade com este Código e denúncia de comportamento ilegal ou antiético

Este Código se aplica igualmente a todos os funcionários. O responsável pela Conformidade, sob a orientação do diretor de Conformidade, tem autoridade e responsabilidade primárias pela aplicação deste Código, sujeito à supervisão do Comitê de nomeação e governança corporativa do conselho diretivo. A Teladoc Health aplicará os recursos necessários para capacitar o diretor de Conformidade e o responsável pela Conformidade para estabelecer tais procedimentos na medida do necessário, para criar uma cultura de responsabilidade e promover a conformidade com o Código.

A conformidade com as leis, regulamentos e políticas da Empresa é responsabilidade de cada funcionário. Todos os funcionários precisam estar em conformidade total com o Código.

## **Suas responsabilidades**

### **Entender e cumprir as leis e políticas da Empresa que se aplicam ao seu trabalho**

Você deve adquirir conhecimento apropriado e cumprir as leis e regulamentos que se aplicam ao seu trabalho e suas áreas de responsabilidade, e ainda reconhecer os potenciais riscos pelo não cumprimento. Você precisa participar de treinamentos obrigatórios. Se você não acredita que está recebendo as informações apropriadas em relação a leis e regulamentos que se aplicam ao seu trabalho, fale com seu gerente ou com o departamento Jurídico.

### **Fazer perguntas e denunciar violações**

Situações que possam envolver uma violação de ética, das leis ou deste Código nem sempre são claras e podem exigir um difícil julgamento. Procure orientação se você tiver dúvidas ou preocupações sobre este Código ou sobre como você deve se comportar. Se você testemunhou ou suspeita de uma violação das leis aplicáveis, deste Código ou das políticas relacionadas da Teladoc Health, você precisa denunciar prontamente. Todas as denúncias serão profundamente investigadas.

### **Cooperar com as investigações**

Pode haver momentos que você será solicitado a fornecer informações relacionadas a uma investigação interna de desvio de conduta e comportamento antiético. Será exigido que você coopere com tais investigações e mantenha as informações sobre a investigação totalmente confidenciais.

### **Maneiras de denunciar violações**

Para garantir que os funcionários se sintam à vontade ao denunciar preocupações, existem vários caminhos que eles podem usar para denunciar violações deste Código, das políticas da Empresa ou de qualquer lei ou regulamento. Se as preocupações ou reclamações exigirem confidencialidade, incluindo manter uma identidade anônima, nós nos empenharemos para proteger esta confidencialidade, sujeito às leis aplicáveis, regulamentos ou procedimentos legais.

Conformidade com este Código e denúncia de comportamento ilegal ou antiético

### **Diretor de Conformidade e/ou Departamento Jurídico**

Qualquer preocupação que os funcionários tenham sobre potenciais violações de leis, regras, regulamentos ou deste Código deve ser reportada ao diretor de Conformidade ou departamento Jurídico. Preocupações sobre o diretor executivo, qualquer diretor financeiro ou executivo ou diretor sênior serão por sua vez denunciados ao Comitê de nomeação e governança corporativa do conselho diretivo.

### **Linha direta de ética da Teladoc Health**

Se você se sente desconfortável falando com alguém diretamente, a Teladoc Health criou uma forma de fazer a denúncia anonimamente.

A Linha direta de ética da Teladoc Health pelo telefone **1-844-681-1241** para os EUA ou pela internet em **TeladocHealth.ethicspoint.com**. Números de telefone internacionais estão disponíveis no site ao selecionar o país. A Linha direta de ética da Teladoc Health está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana.

Você pode fazer sua denúncia anonimamente. Você terá que garantir que sua denúncia ofereça informações suficientes sobre o incidente ou situação para permitir uma investigação apropriada. As denúncias são entregues diretamente ao diretor de Conformidade, ao responsável pela Conformidade e ao Comitê de nomeação e governança corporativa do conselho diretivo e serão minuciosamente investigadas.

### **Conselho diretivo**

Quaisquer preocupações envolvendo o diretor de Conformidade, o responsável pela Conformidade ou o diretor Jurídico devem ser relatadas ao Comitê de nomeação e governança corporativa do conselho diretivo, e preocupações relacionadas à contabilidade, controles contábeis internos ou questões de auditoria, devem ser relatadas ao Comitê de auditoria do conselho diretivo. As denúncias ao Comitê de nomeação e governança corporativa ou ao Comitê de auditoria podem ser feitas por meio da Linha direta de ética da Teladoc Health.

As partes interessadas também podem comunicar diretamente aos diretores não administrativos da Empresa por meio das informações de contato localizadas na declaração de procuração anual da Empresa. Estes tipos de denúncias também podem ser feitas pela Linha direta de ética da Teladoc Health e serão direcionados apropriadamente ao seu gerente, supervisor ou diretor.

Os funcionários devem sempre considerar seu gerente e diretor de departamento como recursos importantes no que diz respeito à conformidade com este Código, outras políticas da Teladoc Health e leis e regulamentos. Sempre que tiver alguma dúvida sobre como eles se aplicam ao seu trabalho, você deve consultar seu gerente e/ou diretor de departamento.

Entretanto, nenhum funcionário deve tentar investigar ou pedir que alguém investigue um problema ético ou violação suspeita do Código. Gerentes precisam denunciar tais problemas através de um dos canais descritos acima e incentivar o funcionário a fazer o mesmo. Gerentes devem garantir que os funcionários não estejam sujeitos a qualquer tipo de retaliação por levantar uma preocupação de conformidade.



# Política de delator e não retaliação

## **Delator e não retaliação**

É intenção da Teladoc Health cumprir todas as leis e regulamentos que se aplicam à organização. A comunicação aberta sobre problemas e preocupações por todos os funcionários, sem medo de represálias, ação disciplinar, assédio ou retaliação é vital para a implementação bem-sucedida deste Código e o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis.

**A Teladoc Health cumpre estritamente a política de não retaliação. Não toleraremos assédio, retaliação ou qualquer tipo de discriminação ou ação prejudicial contra um funcionário que:**

- **Faça uma reclamação com motivos razoáveis ou denuncie suspeitas de violações deste Código, leis aplicáveis ou políticas da Teladoc Health pela Empresa ou funcionários**
- **Forneça informações (ou leve ao fornecimento de informações) ou auxilie em uma investigação**
- **Testemunhe ou participe em um procedimento relacionado a violações da lei**

Qualquer funcionário que denuncie uma violação será tratado com dignidade e respeito. A retaliação contra qualquer um que denuncie um problema, forneça informações ou de alguma forma auxilie em uma investigação de conformidade será, por si só, tratada como uma violação deste Código. Qualquer funcionário que cometa uma retaliação contra outro funcionário violando esta política estará sujeito a ações disciplinares, até e inclusive demissão.

É importante notar que esta política não protege funcionários das consequências de fazer denúncias de má-fé. Ações disciplinares podem ser aplicadas contra um funcionário que:

- **Envie uma denúncia ou reclamação contendo uma declaração, alegação, documento ou fato que o indivíduo saiba ou deveria saber que é falso ou enganoso.**
- **Use o procedimento de reclamação para objetivos que não sejam a resolução de boa-fé de uma denúncia ou reclamação de uma violação deste Código**

## **Ação disciplinar**

O Código será aplicado estritamente em toda a Empresa e violações serão tratadas com prontidão, incluindo a sujeição de pessoas a ações corretivas e ou disciplinares, tais como demissão ou destituição do cargo. O funcionário que não cumprir este Código ou cooperar com qualquer investigação de conformidade estará sujeito a ações disciplinares. Funcionários que direcionem, aprovem ou aceitem violações deste Código ou tenham conhecimento de uma violação e não ajam prontamente para denunciá-las e corrigi-las, estarão sujeitos a ações disciplinares. A ação disciplinar pode incluir a demissão do emprego. Violações do Código que envolvam comportamento ilegal serão denunciadas às autoridades governamentais apropriadas para procedimentos de cumprimento da lei.

### **Marc Adelson**

Vice-presidente sênior e vice-diretor jurídico  
Diretor de conformidade  
madelson@teladochealth.com  
+1 (203) 707-1333

### **Deanna McFadden**

Vice-presidente e  
diretora de conformidade  
deanna.mcfadden@teladochealth.com  
+1 (630) 248-3048



**SAIBA MAIS**

**TeladocHealth.com**

**Sobre a Teladoc Health**

A Teladoc Health transforma a experiência de cuidados com a saúde para possibilitar que todas as pessoas de toda parte vivam suas vidas de modo mais saudável. Como líder mundial em cuidados virtuais holísticos, a Teladoc Health usa sinais de saúde exclusivos e interações personalizadas para promover melhores resultados de saúde em todo o processo de cuidados, em cada estágio da jornada de saúde de uma pessoa. Reconhecida Best in KLAS para plataformas de cuidados virtuais em 2020, a Teladoc Health aproveita mais de uma década de conhecimento especializado e percepções baseadas em dados para atender às crescentes necessidades de cuidados virtuais dos consumidores e profissionais de saúde. Para obter mais informações, acesse [www.teladochealth.com](http://www.teladochealth.com) ou siga [@TeladocHealth](https://twitter.com/TeladocHealth) no Twitter.

**1287555 | 11182021**

© 2021 Teladoc Health, Inc.

Todos os direitos reservados..