



Código de Conduta e Ética nos Negócios

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

Este Código de Conduta e Ética nos Negócios prevalece e substitui qualquer Código de Conduta e Ética nos Negócios da Teladoc Health. Todos os Códigos de Conduta e Ética nos Negócios anteriores são revogados.

TeladocTM
HEALTH



Índice

De Jason Gorevic

Introdução e princípios gerais

Introdução

Princípios gerais

Cumprimos as leis, regras e regulamentos

Somos leais à Teladoc Health

Respeitamo-nos mutuamente e valorizamos o sucesso juntos

Tratamos terceiros de forma justa e cumprimos as nossas promessas

Defendemos o que é certo e denunciaremos violações de conformidade

Negociar com Informações Privilegiadas

Confidencialidade e Privacidade

Informações proprietárias

Propriedade intelectual

Informações confidenciais competitivas

Privacidade dos funcionários

Informações de saúde protegidas

Conflitos de Interesses

Refeições e eventos de negócios

Presentes

Funcionários e funcionários do governo

Segundo emprego/trabalho clandestino

Atividades do Conselho de Administração

Oportunidades corporativas

Investimentos e interesses financeiros

Denunciar conflitos de interesses

Ambiente de trabalho: Respeitamo-nos mutuamente e valorizamos o sucesso juntos

Assédio contra diversidade

Assédio sexual

Definição de assédio sexual

Queixas de assédio, discriminação ou assédio sexual

Investigações de alegações de assédio, discriminação ou assédio sexual

Recursos para assédio, discriminação e assédio sexual

Relações pessoais

Prevenção da violência no local de trabalho

Local de trabalho sem drogas nem álcool

Ambiente, saúde e segurança



Práticas e normas comerciais

- Compromisso com a concorrência leal
- Relatórios precisos e qualidade das divulgações públicas
- Proteção dos ativos da empresa
- Contribuições e atividades políticas
- Contribuições de caridade
- Relações e investigações governamentais

Conformidade com Medicare e Medicaid dos EUA

- Deteção e prevenção de fraude, desperdícios e abuso
- Leis de fraude, desperdícios e abuso da Medicare
 - Lei de falsas declarações
 - Estatuto antissuborno
 - Lei de autorreferência do médico (Lei Stark)
 - Estatuto Criminal de Fraude em Cuidados de Saúde
- Verificações de sanções

Anticorrupção/suborno

- Antitrust
- Ausência de acordos paralelos

Renúncias e alterações

Conformidade com este Código e denúncia de comportamento ilegal ou antiético

- As suas responsabilidades
 - Compreender e cumprir as leis e políticas da empresa que se aplicam ao seu trabalho
 - Fazer perguntas e denunciar violações
 - Cooperar com investigações
- Formas de denunciar violações
 - Diretor de Conformidade e/ou Departamento Jurídico
 - Linha direta de Ética da Teladoc Health
 - Conselho de Administração

Política de denunciadores e não retaliação

- Política de denunciadores e não retaliação
- Medidas disciplinares



De Jason Gorevic

A Teladoc Health registou um tremendo crescimento nos últimos anos. À medida que novas empresas se juntam a nós e entramos em novos mercados em todo o mundo, os nossos negócios tornam-se mais complexos. Há uma coisa, no entanto, que não muda e é a reputação de integridade, profissionalismo e justiça da Teladoc Health. Este Código de Conduta e Ética nos Negócios, aprovado e endossado pelo nosso Conselho de Administração, resume os padrões que devem orientar as nossas ações de formas que sejam consistentes com todos os nossos Valores Fundamentais, em particular:

Lideramos com integridade, responsabilidade e transparência
Respeitamo-nos mutuamente e valorizamos o sucesso juntos
Defendemos o que é certo

Na Teladoc Health, esforçamo-nos por promover uma cultura de honestidade e responsabilidade. O nosso compromisso com o mais alto nível de conduta ética deve refletir-se em todas as atividades de negócios da Empresa, incluindo, entre outras, relações com funcionários, clientes, fornecedores, concorrentes, governo e o público, incluindo os nossos acionistas. O Código é o seu guia para realizar negócios em nome da Teladoc Health. Todos os nossos funcionários, executivos e diretores devem comportar-se de acordo com a letra e o espírito deste Código e procurar evitar inclusivamente a aparência de comportamento impróprio.

As nossas ações são a base da nossa reputação e a adesão a este Código e à lei aplicável é imperativa. Mesmo ações bem-intencionadas que violem a lei ou este Código podem resultar em consequências negativas para a Empresa e para os indivíduos envolvidos. Faça referência ao Código com frequência e use-o para o ajudar a tomar decisões em momentos de incerteza e mudança organizacional. Ele deve guiá-lo nas atividades diárias e ajudá-lo a tomar decisões honestas e éticas, cumprir as leis, regras e regulamentos aplicáveis e entender como comunicar preocupações de conformidade que possa ter.

Obviamente, os princípios estabelecidos neste Código são de natureza geral e não podem abranger todas as situações que possam surgir. Use o seu bom senso e bom julgamento para aplicar estes princípios em situações não abordadas especificamente. Mais importante, se tiver alguma questão ou tiver alguma dúvida de conformidade, certifique-se de que a sua voz é ouvida. Entre em contacto com o seu gestor, com Marc Adelson, o nosso Diretor de Conformidade, ou com Deanna McFadden, a nossa Responsável de Conformidade, ou ligue para a Linha direta de Ética, sobre a qual aprenderá mais no Código.

Obrigado por tudo o que faz para ajudar a Teladoc Health a concretizar a sua missão de transformar o modo como as pessoas acedem aos serviços de saúde em todo o mundo.

Jason Gorevic
Diretor Executivo
Teladoc Health



Introdução e princípios gerais

Introdução

Este Código de Conduta e Ética nos Negócios (“Código”) foi adotado pelo Conselho de Administração da Teladoc Health, Inc. (juntamente com as suas subsidiárias, a “Empresa” ou “Teladoc Health”). Aplica-se a todos os indivíduos que trabalham para ou em nome da Teladoc Health, incluindo diretores e executivos; funcionários a tempo integral, parcial e temporários; e empregados contratados (coletivamente “Funcionários”). Este Código não se destina a substituir as leis aplicáveis na sua jurisdição.

A Teladoc Health acredita que cada funcionário irá agir de forma a utilizar bom senso, altos padrões éticos e integridade nos seus negócios em nome da Empresa.

Todos os funcionários devem ler, entender e cumprir o Código. Os gestores têm um nível ainda maior de responsabilidade. Se é gestor, os seus funcionários esperam que lidere com integridade. Certifique-se de que conhece o Código e pode ajudar os funcionários com perguntas ou reencaminhá-los para alguém que possa.

Nada neste Código cria um vínculo de trabalho ou altera o emprego a título precário de um funcionário.

Os funcionários que não cumprirem o Código ou não cooperarem com qualquer investigação estarão sujeitos a medidas disciplinares, inclusive despedimento.

Princípios gerais

O Código é baseado nos seguintes princípios, que são consistentes com os nossos valores fundamentais:

Cumprimos leis, regras e regulamentos

Lideramos com integridade, responsabilidade e transparência e estamos empenhados em realizar os nossos negócios com honestidade e em total conformidade com todas as leis, regras e regulamentos aplicáveis, onde quer que façamos negócios em todo o mundo.

Não toleraremos a violação de nenhuma lei aplicável por nenhum funcionário. A Teladoc Health também não tolerará o incumprimento das políticas da Empresa ou o envolvimento em negociações antiéticas relacionadas com os negócios da Empresa.

Somos leais à Teladoc Health

Todos os funcionários têm o dever fiduciário de agir no melhor interesse da Teladoc Health e de proteger os seus ativos, incluindo informações confidenciais e segredos comerciais. Tomamos as medidas adequadas para evitar um conflito de interesses ou a aparência de um conflito de interesses. Não participamos, direta ou indiretamente, em qualquer decisão ou ação da Teladoc Health, que nos beneficie pessoalmente.

Respeitamo-nos mutuamente e valorizamos o sucesso juntos

A Teladoc Health valoriza as contribuições de todos os funcionários e esforça-se por manter um ambiente profissional baseado no respeito e na tolerância. A diversidade dos nossos colegas traz diversidade de ideias, um ambiente de trabalho mais inovador e melhores soluções para os nossos clientes e membros. As nossas políticas são concebidas para garantir que os funcionários sejam tratados e se tratem de forma justa e com respeito e dignidade. De acordo com este objetivo, não será tolerada a conduta que envolva discriminação ou assédio a terceiros.

Tratamos terceiros de forma justa e cumprimos as nossas promessas

O excelente atendimento ao cliente é uma das principais prioridades da Teladoc Health. Esforçamo-nos por tornar cada experiência de clientes, membros e fornecedores agradável e gratificante, tratando-os com honestidade, respeito e dignidade.

Defendemos o que é certo e denunciaremos violações de conformidade

Defendemos o que é certo. Se testemunhar ou ouvir sobre qualquer prática que levante questões quanto ao cumprimento deste Código, deverá denunciá-lo.

A retaliação contra qualquer pessoa que comunicar com fundamentos razoáveis uma suspeita de violação da lei ou das políticas da Teladoc Health ou de outra forma auxiliar numa investigação de conformidade é uma violação do Código e não será tolerada.



Negociação com informações privilegiadas

A Teladoc Health é uma empresa pública, o que significa que usar informações materiais não públicas da empresa para negociar em valores mobiliários ou fornecer uma “dica” a um membro da família, amigo ou qualquer outra pessoa é ilegal. Todas essas informações não públicas devem ser consideradas informações privilegiadas e nunca devem ser usadas para ganho pessoal. É necessário que se familiarize e cumpra a Política de Conformidade com Informações Privilegiadas da Teladoc Health, cujas cópias são distribuídas a todos os funcionários e estão disponíveis no Departamento Jurídico e no site da intranet da Teladoc Health. Deve entrar em contacto com o Departamento Jurídico com qualquer dúvida sobre a sua capacidade de comprar ou vender valores mobiliários.

Confidencialidade e privacidade

No decorrer do seu trabalho na Teladoc Health, terá acesso a diferentes tipos de informações confidenciais. É responsável por usar e divulgar essas informações apenas conforme permitido por lei, compromissos contratuais e políticas da Empresa.

Informações proprietárias

Quando começou a trabalhar na Teladoc Health, concordou em manter a confidencialidade das “informações proprietárias” da Teladoc Health. As informações proprietárias incluem todas as informações não públicas que são mantidas em sigilo pela Empresa e que podem ser úteis para concorrentes, investidores ou que podem ser prejudiciais para a Empresa, os seus clientes ou fornecedores, se divulgadas a terceiros. Incluem, mas não se limitam a planos de negócios; investigação e novos planos de projetos; objetivos e estratégias; registos; bases de dados; listas de clientes, funcionários e fornecedores; e qualquer informação financeira ou de preços não publicada que não esteja disponível ao público.

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

As informações proprietárias e segredos comerciais gerados e reunidos nos nossos negócios são um ativo valioso da empresa. A proteção destas informações desempenha um papel vital no nosso crescimento contínuo e na nossa capacidade de competir. A utilização ou a distribuição não autorizada de informações proprietárias viola a política da empresa e pode ser ilegal. Essa utilização ou distribuição pode resultar em consequências negativas para a Empresa e os indivíduos envolvidos, incluindo possíveis medidas legais e disciplinares. Portanto, os funcionários devem manter todas as informações proprietárias em absoluto sigilo, a menos que a divulgação seja autorizada pela Empresa por escrito ou exigida por lei.

Confidencialidade e privacidade

A sua obrigação de proteger as informações proprietárias e segredos comerciais da Empresa continua mesmo depois de sair da Empresa, e deve devolver todas as informações proprietárias em sua posse ao deixar a Empresa e não manter cópias.

Os funcionários também são obrigados a manter a confidencialidade das informações proprietárias de outras empresas com as quais a Teladoc Health trabalha.

A lei aplicável pode fornecer imunidade, em determinadas circunstâncias, aos funcionários da Empresa, contratados e consultores relativamente a divulgações limitadas dos segredos comerciais da Empresa, quando necessário, como parte de um litígio arquivado sob condição de sigilo ou em confidência a um organismo do governo.

Propriedade intelectual

Quando começou a trabalhar aqui, também concordou em conceder à Empresa a propriedade de qualquer coisa que desenvolver ou produzir – como documentos, procedimentos, investigação, tecnologias, código de programação e planos de marketing e negócios – no decorrer do seu trabalho para a Teladoc Health. A isso dá-se o nome de “produto de trabalho” e é um exemplo da propriedade intelectual da Teladoc Health. A Teladoc Health detém todos os direitos sobre ideias, designs, sistemas e processos que desenvolve para a Empresa. A propriedade intelectual da Teladoc Health também inclui segredos comerciais, patentes, marcas comerciais e direitos de autor.

Proteger a propriedade intelectual é diferente de proteger informações proprietárias. As informações proprietárias são protegidas ao não as divulgar. A propriedade intelectual é protegida, ao garantir a utilização de símbolos e marcas apropriadas, por exemplo ©, ™ ou ®, e ao seguir as diretrizes de marca da Empresa, entre outras boas práticas. Além disso, deve tomar medidas para ajudar a manter os direitos da Teladoc Health sobre a sua propriedade intelectual, assegurando que quaisquer consultores ou terceiros contratados para trabalhar para a Empresa assinem acordos de não divulgação e atribuição de produtos de trabalho semelhantes.

A Teladoc Health também respeita a propriedade intelectual de terceiros. Por exemplo, não pode utilizar trabalho protegido por direitos de autor como fotografias de terceiros sem autorização.

Quaisquer perguntas sobre os direitos de propriedade intelectual da Teladoc Health e o seu papel na proteção de tais direitos devem ser reencaminhadas para o Departamento Jurídico.

Informações confidenciais competitivas

A Teladoc Health participa numa concorrência livre e justa. Embora sejamos um forte concorrente no nosso mercado, não usaremos informações confidenciais dos nossos concorrentes para obter uma vantagem injusta. Os funcionários têm uma obrigação consigo mesmos e com a Empresa de garantir que a recolha de informações competitivas seja legal e ética. Os funcionários estão proibidos de trazer informações confidenciais e proprietárias dos seus ex-empregadores ao iniciarem o trabalho na Teladoc Health. Os funcionários nunca devem recolher informações competitivas através de deturpação, roubo ou qualquer outra forma pela qual o acesso a informações proprietárias ilegais dos concorrentes não seja autorizado. Em caso de dúvida, procure orientação do Departamento Jurídico.

Privacidade dos funcionários

A Teladoc Health respeita a privacidade dos funcionários e trata as suas informações pessoais (por exemplo, informações de contacto e familiares, registos médicos, dados de remuneração e desempenho e números de segurança social) com muito cuidado e de acordo com todas as leis aplicáveis. Os ficheiros do pessoal são acedidos apenas por funcionários autorizados e usados apenas para fins comerciais legítimos. As informações pessoais dos funcionários não serão divulgadas a organizações externas, exceto conforme permitido por lei ou em conjunto com a administração dos programas de benefícios da Empresa.

Informações pessoais e informações de saúde

Pela natureza do nosso negócio, a Teladoc Health tem acesso a uma quantidade significativa de informações pessoais e informações de saúde sobre indivíduos que usam os nossos produtos e serviços (os nossos membros) e indivíduos que nos ajudam a fornecer os nossos produtos e serviços (médicos, fornecedores e funcionários). A privacidade e a segurança das informações pessoais e das informações de saúde são protegidas por leis em todo o mundo. As informações pessoais e de saúde só podem ser usadas ou divulgadas apenas para fins relacionados com a prestação dos nossos serviços aos nossos membros, clientes e conforme permitido por lei. Você é responsável por seguir as políticas de privacidade e segurança da Teladoc Health relacionadas com a utilização e a divulgação de informações pessoais e informações de saúde e por comunicar prontamente quaisquer divulgações não autorizadas.

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



Conflitos de interesses

As transações comerciais da Teladoc Health devem ser o resultado de negociações diretas — imparciais, objetivas e livres de influência externa. Um conflito de interesses surge quando você ou um membro da família tem um interesse privado que interfere de alguma forma ou parece interferir nos interesses da Teladoc Health. Um conflito de interesses pode surgir quando um funcionário realiza uma ação ou tem um interesse que pode dificultar a execução objetiva e eficaz do trabalho. Conflitos de interesses também podem surgir quando um funcionário (ou membros da sua família) recebe benefícios pessoais impróprios como resultado do cargo do funcionário na empresa. É importante abordar igualmente os conflitos de interesses aparentes e potenciais, porque podem afetar negativamente a reputação e a integridade percebida da Teladoc Health. A Teladoc Health abordará conflitos potenciais e aparentes de forma adequada e objetiva, que poderão ser considerados conflitos de interesse ao abrigo desta Política.

Os funcionários devem sempre agir no melhor interesse da Teladoc Health e não podem usar o seu cargo para obter um benefício pessoal ou para ajudar outras pessoas a lucrar. Os funcionários devem evitar situações que apresentem um conflito potencial ou real entre os seus interesses e os interesses da Teladoc Health.

Por vezes, a existência ou não de um conflito de interesses não é clara. Embora nenhuma lista possa incluir todas as situações possíveis em que um conflito possa surgir, a seguir estão exemplos de situações que devem receber atenção especial.

Refeições e eventos de negócios

As refeições e os eventos de negócios são frequentemente usados para fortalecer as relações comerciais e são uma parte comum das relações comerciais atualmente.

As refeições e os eventos de negócios (incluindo, entre outros, bebidas, refeições, recreação e bilhetes) têm uma finalidade comercial específica e legítima e devem ser razoáveis, evitando práticas extravagantes ou não habituais. As refeições e os eventos de negócios incluem a presença tanto de um funcionário como de um funcionário do terceiro que patrocina a refeição ou o evento (por exemplo, um cliente). Os funcionários podem aceitar ofertas de refeições e eventos de negócios e podem oferecer o mesmo a terceiros.

Se ambas as partes não estiverem presentes durante a refeição ou evento, ele será considerado um presente e deverá cumprir as diretrizes para dar e aceitar presentes.

Presentes

Um presente é qualquer item de valor dado a um funcionário por terceiros (por exemplo, um cliente) ou a terceiros por um funcionário, por exemplo, descontos pessoais ou bilhetes para eventos. Os presentes podem ser uma parte comum das relações comerciais, mas podem ser proibidos em determinados casos ou jurisdições. Em caso de dúvida, peça orientação ao Departamento Jurídico ou ao Departamento de Conformidade.

Em primeiro lugar, um presente nunca pode ser aceite ou oferecido se o objetivo do presente for influenciar o destinatário ou se for percebido como uma tentativa de influenciar.

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

- Se o presente for dinheiro
- Se a Teladoc Health e o terceiro estiverem em negociações ativas de contratos/negócios
- O presente for para ou de um concorrente
- Se o presente for de natureza extravagante ou não for consistente com as práticas comerciais habituais
- Se o presente puder ser interpretado como “luvas”, suborno ou pagamento
- Se o presente violar quaisquer leis ou regulamentos
- Se a aceitação ou a doação do presente puder causar constrangimento à Teladoc Health, se for tornada pública

Lembre-se de que aceitar ou dar presentes com mais do que um valor modesto ou receber descontos pessoais ou outros benefícios como resultado do seu cargo na Empresa de um cliente ou fornecedor provavelmente será considerado uma tentativa de influenciar e é proibido.

Qualquer funcionário que pretenda dar ou receber um presente de um terceiro deve obter aprovação prévia do Diretor de Conformidade ou do Responsável de Conformidade.

Funcionários e responsáveis do governo

Leis específicas aplicam-se às interações com funcionários e responsáveis do governo. A Teladoc Health está proibida de oferecer ou aceitar qualquer coisa de valor de responsáveis ou funcionários do governo, incluindo alimentos e bebidas.

Segundo emprego/trabalho informal

Se desejar ter um segundo emprego ou prestar serviços a outra empresa (incluindo, entre outros, como diretor, consultor ou cargo semelhante), o seu trabalho não deve interferir nem entrar em conflito com as suas responsabilidades na Teladoc Health e não pode criar um conflito de interesses, por exemplo, com um concorrente, cliente ou fornecedor (ou qualquer outra empresa que deseje tornar-se concorrente, cliente ou fornecedor da Teladoc Health).

Se estiver interessado em procurar um segundo emprego ou prestar serviços a outra empresa, deverá obter aprovação prévia do seu gestor e do seu parceiro de negócios de Recursos Humanos.

Qualquer segundo emprego ou prestação de serviços potencial para um parceiro, concorrente, cliente ou fornecedor da Teladoc Health (ou qualquer empresa que pretenda tornar-se um parceiro, concorrente, cliente ou fornecedor da Teladoc Health) tem de ser comunicado ao Diretor de Conformidade antes de iniciar esse segundo emprego ou prestação de serviços. Consulte o Manual do Funcionário para condições adicionais sobre emprego externo.

Atividades do Conselho de Administração

A Teladoc Health apoia o desenvolvimento profissional dos nossos funcionários e incentiva a participação em conselhos de administração. No entanto, essa participação não pode entrar em conflito com os interesses da Teladoc Health ou de alguma forma parecer beneficiá-los.

Os funcionários têm de divulgar e receber aprovação do Diretor de Conformidade em relação a qualquer participação em conselhos de administração de qualquer um dos parceiros, concorrentes, clientes ou fornecedores da Teladoc Health antes de iniciar essa participação.

Oportunidades corporativas

Os funcionários não podem aproveitar, nem direcionar para terceiros, uma oportunidade de negócio desenvolvida através da utilização de bens da empresa, informações ou relações, ou como resultado do seu cargo na Empresa. Não pode usar bens da empresa, informações ou o cargo para obter ganhos pessoais ou competir contra a Teladoc Health, como envolver-se na mesma linha de negócios da Teladoc Health ou competir com a Empresa pela compra ou venda de propriedades, serviços ou outros interesses.

Investimentos e interesses financeiros

Sujeito à Política de Conformidade com Informações Privilegiadas da Teladoc Health e às leis aplicáveis, os funcionários podem comprar ações ou manter investimentos noutras empresas, incluindo empresas que são concorrentes, fazem negócios ou estão em negociações para fazer negócios com a Teladoc Health. No entanto, se um funcionário tiver um interesse substancial num concorrente, parceiro ou fornecedor da Teladoc Health, pode haver um conflito de interesses.

Os seguintes tipos de investimentos geralmente não dão origem a um conflito de interesses, pois não causam um conflito de interesses real ou aparente:

- Propriedade de menos de 1% das ações (capital próprio) de uma empresa
- Investimento num fundo mútuo ou outra conta de investimento em carteira

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

- Ter interesse numa transação envolvendo a Empresa, um cliente ou fornecedor que não seja na qualidade de funcionário (não incluindo investimentos de rotina em empresas cotadas na bolsa)
- Receber um empréstimo ou garantia de uma obrigação como resultado do seu cargo na Empresa
- Direcionar negócios para um fornecedor pertencente ou gerido por um familiar ou amigo, ou que emprega tal pessoa.

Os funcionários devem divulgar ao Diretor de Conformidade qualquer transação material que possa causar um conflito que inclua, mas não se limitando a, investimento de mais de 1% da propriedade de uma empresa que concorra com, faça negócios ou esteja em negociações para fazer negócios com a Teladoc Health.

Denunciar conflitos de interesses

Após o recebimento de quaisquer denúncias de possíveis conflitos de interesses, conforme exigido nesta secção, 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 Comité de Nomeação e Governança Corporativa do Conselho de Administração de todas as denúncias.

Conflitos de interesses e potenciais conflitos de interesses que envolvam o Diretor de Conformidade, o Diretor Jurídico ou qualquer diretor devem ser analisados pelo Comité de Nomeação e Governança Corporativa do Conselho de Administração.



Ambiente de trabalho:

Respeitamo-nos mutuamente e valorizamos o sucesso juntos

Atrair e reter funcionários talentosos e dedicados é fundamental para o crescimento e o sucesso da Teladoc Health. O nosso sucesso contínuo exige que nos tratemos uns aos outros, aos nossos clientes, membros e parceiros de forma respeitosa e justa, de uma forma que personifique os valores da Empresa e proteja a nossa reputação na comunidade.

Diversidade

A Teladoc Health valoriza as contribuições de todos os funcionários e esforça-se por manter um ambiente profissional baseado no respeito e na tolerância. A diversidade dos nossos colegas traz diversidade de ideias, um ambiente de trabalho mais inovador e melhores soluções para os nossos clientes e membros. Esforçamo-nos por manter um ambiente seguro e profissional, baseado no respeito e na tolerância, livre de todas as formas de assédio e discriminação.

Assédio

A Teladoc Health tem uma política de tolerância zero relativamente ao assédio e à discriminação que se aplica às ações de todos os funcionários, contratados e consultores em relação a outro colega, convidado, cliente, etc.

Não toleraremos qualquer forma de discriminação ou assédio relacionado com a idade, ascendência, cor, credo religioso (incluindo trajes e práticas religiosas), incapacidade, estado civil, estado de saúde, informações genéticas, estatuto militar e de veterano, origem nacional (incluindo restrições de utilização de idioma), raça, sexo (que inclui gravidez, parto, amamentação e condições médicas relacionadas com a gravidez, parto ou amamentação), género, identidade de género, expressão de género, orientação sexual e qualquer outra característica protegida pela lei aplicável (coletivamente “Estatuto Protegido”).

Assédio é uma conduta verbal, física ou visual que denigre ou mostra hostilidade ou aversão em relação a qualquer indivíduo, incluindo aqueles que não estão no Estatuto de Protegido, e que:

1. Cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo
2. Interfere de forma irracional com o desempenho no trabalho de um funcionário
3. Afeta adversamente de outra forma as oportunidades de emprego de um funcionário

Exemplos de conduta inaceitável incluem, mas não estão limitados a:

- Epítetos, insultos, piadas ou estereótipos negativos
- Comentários ou termos condescendentes relacionados com o estatuto protegido de um indivíduo ou características pessoais
- Perguntas ou comentários sobre preferências ou práticas sexuais, de namoro ou românticas de uma pessoa
- Material escrito ou gráfico que denigre ou mostra hostilidade ou aversão em relação a um indivíduo ou grupo devido a um Estatuto Protegido ou características pessoais, que é colocado em paredes, quadros de avisos ou em qualquer outro local nas instalações da Teladoc Health, ou circulado no local de trabalho em papel ou eletronicamente
- Conduta física agressiva ou indesejada, como bloquear o movimento normal, contacto físico ou olhar para o corpo de uma pessoa, comportamento de bullying, incluindo ameaçar, intimidar, coagir, ridicularizar, insultar, menosprezar, etc.

Ambiente de trabalho

- Espalhar rumores falsos, cruéis ou maliciosos
- Sabotar ou prejudicar o desempenho no trabalho de uma pessoa
- Qualquer outro comportamento que crie um local de trabalho em que um funcionário se sinta razoavelmente ameaçado, humilhado ou intimidado

Assédio sexual

A Teladoc Health não tolera assédio sexual e leva a sério as acusações. Responderemos prontamente às queixas de assédio sexual e, quando for determinado que tal conduta inadequada ocorreu, agiremos prontamente para eliminar a conduta e imporemos as medidas corretivas necessárias, até e incluindo o despedimento.

Este Código fornece uma visão geral sobre a Política de Assédio Sexual e Outro Assédio Ilícito da Teladoc Health. Para obter informações mais detalhadas sobre a definição de procedimentos de assédio sexual, queixa e investigação, bem como recursos, consulte a Política de Assédio Sexual e Outro Assédio Ilícito 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 submissão ou a rejeição de tais avanços, solicitações ou conduta é tornada, de forma explícita ou implícita, num termo ou condição de emprego ou usada como base para decisões de emprego, como avaliações favoráveis, aumentos salariais, promoções, aumento dos benefícios ou emprego contínuo, independentemente de se o assediador realmente cumpre as ameaças de alterar os termos ou condições de emprego do subordinado.
- (b) Tais avanços, solicitações ou conduta têm o objetivo ou efeito de interferir de forma irracional no desempenho de um indivíduo, criando um ambiente de trabalho intimidador, hostil, humilhante ou sexualmente ofensivo.

Outra conduta sexualmente orientada, intencional ou não, indesejável e com o efeito de criar um ambiente de trabalho hostil, ofensivo, intimidador ou humilhante para os trabalhadores também pode constituir assédio sexual.

Embora não seja possível indicar todas as circunstâncias que possam constituir assédio sexual, seguem-se alguns exemplos de condutas que, se não forem bem vindas, dependerem de circunstâncias, gravidade e difusão, podem constituir assédio sexual:

- Propostas ou avanços sexuais indesejados – quer envolvam toque físico ou não
- Oferecer benefícios de emprego em troca de favores sexuais
- Realizar ou ameaçar represálias após uma resposta negativa aos avanços sexuais
- Conduta física que inclui tocar, agredir ou impedir ou bloquear movimentos
- Exibir objetos, imagens ou desenhos animados sexualmente sugestivos
- Envio ou circulação, seja em formato impresso ou eletrônico, de literatura ou comunicação (artigos, revistas ou e-mails) de natureza sexual
- Perguntas sobre experiências sexuais

Queixas de assédio, discriminação ou assédio sexual

Se acreditar ter sido submetido, testemunhado ou tido conhecimento de assédio ilícito, discriminação ou assédio sexual por alguém, deve apresentar uma queixa para que a Teladoc Health tome conhecimento da situação. Comunique ao seu superior hierárquico ou aos Recursos Humanos. Não presuma que a Teladoc Health tem conhecimento da situação.

Se não se sentir à vontade para comunicar o incidente ao seu superior hierárquico ou aos Recursos Humanos, pode comunicá-lo ao Departamento de Conformidade ou ao Departamento Jurídico. Também pode ligar para a Linha direta de Ética da Teladoc Health gratuitamente através do número 1 844 681 1241 para os EUA ou aceder à mesma através da Web em TeladocHealth.ethicspoint.com. Os números de telefone internacionais estão disponíveis no website ao selecionar o país. A linha direta está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana. Uma queixa deve fornecer o máximo de informação possível para facilitar a investigação. As queixas podem ser feitas por escrito ou oralmente.

Todos os funcionários devem levar em especial atenção que, conforme declarado noutras partes deste Código, a retaliação contra um indivíduo que se queixou de assédio sexual e a retaliação contra indivíduos por cooperarem com a investigação de uma queixa de assédio sexual são ilegais e não serão toleradas pela Teladoc Health.

Investigações de alegações de assédio, discriminação ou assédio sexual

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

Quando recebermos uma queixa, investigaremos pronta e cuidadosamente a alegação de forma justa e expedita. A investigação será realizada de forma a manter a confidencialidade na medida do praticável sob as circunstâncias e de acordo com a lei aplicável. Iremos tentar manter confidenciais as identidades do denunciante e do denunciado. Em determinadas situações, e de forma a esclarecer factos, estas informações podem ter de ser conhecidas pelas pessoas relevantes envolvidas, mesmo que a identidade do denunciante se torne conhecida. Se se determinar que ocorreu uma conduta inadequada, agiremos prontamente para eliminar a conduta ofensiva e, quando for apropriado, também imporemos medidas disciplinares, até e incluindo despedimento.

Recursos para assédio, discriminação e assédio sexual

Além do exposto acima, se acreditar ter sido vítima de assédio sexual, pode apresentar uma queixa formal em várias agências governamentais, através das quais estarão disponíveis recursos legais. Em determinadas jurisdições, e de acordo com a lei aplicável, a Teladoc Health pode ser obrigada a fornecer informações de contacto de agências governamentais. A utilização do processo de queixa da Teladoc Health não o proíbe de apresentar igualmente uma queixa junto destas agências.

Relações pessoais

A Teladoc Health esforça-se por proporcionar um ambiente de trabalho colegial, respeitoso e produtivo e evita quaisquer conflitos de interesses reais ou percebidos resultantes de relações românticas pessoais no local de trabalho. Tal aplica-se a relações pessoais românticas, independentemente da orientação sexual dos funcionários envolvidos, e aplica-se igualmente às relações do mesmo sexo e do sexo oposto.

Ambiente de trabalho

Um funcionário envolvido numa relação pessoal romântica com outro funcionário não pode ocupar um cargo em que haja autoridade, poder ou controlo sobre o outro indivíduo na relação.

Existe autoridade, poder ou controlo:

1. Nas relações diretas de supervisão e/ou
2. Nas relações em que um funcionário tem a capacidade direta ou indireta de influenciar a remuneração, os benefícios, as condições de trabalho, as avaliações de desempenho, as tarefas diárias, etc., do outro funcionário

As relações pessoais românticas entre dois funcionários onde existe autoridade, poder ou controlo devem ser comunicadas aos Recursos Humanos. É o funcionário no cargo de autoridade, poder ou controlo que é responsável por comunicar essa relação. Não o comunicar sujeita esse funcionário a medidas disciplinares, até e incluindo despedimento. Uma vez notificados, os Recursos Humanos trabalharão com todas as partes envolvidas para fazer disposições alternativas aceitáveis, a fim de evitar uma violação desta política.

As relações pessoais românticas que não envolvam autoridade, poder ou controlo não precisam de ser comunicadas. Esperamos, no entanto, que todos os funcionários permaneçam sensíveis aos possíveis conflitos de interesse que possam surgir devido a relações pessoais românticas entre funcionários. Os funcionários nestas relações devem ter bom senso sobre se devem participar em decisões de emprego ou relacionadas com o trabalho em relação a outras pessoas com quem tenham uma relação pessoal romântica. Se, por qualquer motivo, as circunstâncias exigirem a sua participação, esperamos que os funcionários divulguem a relação com outras pessoas envolvidas nos processos de tomada de decisão e aprovação.

Membros do mesmo agregado familiar e/ou familiares não podem ser empregados em cargos sob o mesmo gestor e/ou onde um tenha responsabilidade administrativa pelo outro ou tome decisões de emprego relativas ao outro.

Esta proibição estende-se a situações que:

- Exigem que um membro do mesmo agregado familiar e/ou familiar reveja ou processe o trabalho do outro
- Dão a um familiar ou membro do agregado a oportunidade de rever ou recomendar níveis salariais ou aumentos dos outros
- Colocam os familiares ou membros do agregado em contacto frequente entre si
- Permitem que um familiar ocupe um cargo que tenha acesso especial a informações confidenciais, onde a comunicação dessas informações com o outro pode ser prejudicial aos melhores interesses da Teladoc Health (por exemplo, funcionários que trabalham no Departamento Jurídico ou de Recursos Humanos)

Antes da contratação, é necessária a aprovação dos Recursos Humanos sempre que qualquer familiar ou coabitante estiver a ser considerado para emprego.

Prevenção da violência no local de trabalho

A Teladoc Health está empenhada em evitar a violência no local de trabalho e em manter um ambiente de trabalho seguro. Ameaças ou atos de violência contra colegas, clientes, fornecedores ou convidados não serão tolerados. Armas, incluindo armas de fogo, são proibidas na propriedade da empresa em todos os momentos. Temos uma política de tolerância zero contra a violência no local de trabalho.

Todas as ameaças de violência (ou violência efetiva) direta ou indireta, situações potencialmente perigosas ou observações de armas ou dispositivos perigosos no local de trabalho (ou em qualquer lugar nas instalações da Empresa, incluindo estacionamentos e veículos pessoais) devem ser comunicadas imediatamente a um gestor, segurança e/ou aos Recursos Humanos. Isto inclui ameaças dos funcionários e ameaças de clientes, fornecedores e visitantes. Ao comunicar uma ameaça de violência, deve ser o mais específico e detalhado possível.

A Teladoc Health investigará pronta e minuciosamente todas as denúncias de ameaças reais ou percebidas de violência e de qualquer outra atividade suspeita. A identidade do indivíduo que faz a denúncia será protegida na medida do possível. Para manter a segurança no local de trabalho e a integridade da sua investigação, a Teladoc Health pode suspender os funcionários, com ou sem remuneração, durante a investigação.

A Teladoc Health incentiva os funcionários a levar as suas disputas ou diferenças com outros funcionários à atenção dos seus gestores ou dos Recursos Humanos antes que a situação se transforme em possível violência.

Local de trabalho livre de drogas e álcool

A Teladoc Health tem a responsabilidade perante os seus funcionários, visitantes comerciais e clientes de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e eficiente. O consumo ilegal de drogas e álcool pode comprometer seriamente a segurança e prejudicar o nosso compromisso com a qualidade e a excelência operacional.

É estritamente proibido trabalhar sob a influência de drogas ilegais (que incluem medicamentos prescritos usados ilegalmente) ou comprar, vender ou distribuir drogas ilegais no local de trabalho ou em eventos patrocinados pela Empresa. Não é permitido fumar ou usar qualquer tipo de produto de tabaco ou nicotina (incluindo vaporizadores ou cigarros eletrônicos) nos escritórios da Teladoc Health.

O consumo de álcool por parte de funcionários maiores de idade, sujeito à legislação aplicável, é permitido nos nossos escritórios em determinadas circunstâncias e em eventos patrocinados pela Empresa. Em tais situações, o consumo deve ser moderado para não refletir negativamente na reputação da empresa nem expor a empresa a responsabilidades legais que envolvam a segurança do funcionário ou de outros. O consumo de álcool não pode dar origem a um desempenho prejudicado, comportamento inadequado, risco à segurança de qualquer indivíduo ou violação de qualquer lei aplicável. Depois de consumir álcool em qualquer uma dessas funções, os funcionários não podem conduzir nem envolver-se em nenhuma atividade perigosa ou atividade da Empresa, se o álcool consumido prejudicar a sua capacidade de realizar essas atividades adequadamente e em segurança.

Ambiente de trabalho

Os funcionários que conduzam e viagem como parte das suas tarefas regulares devem manter um registo de condução aceitável e uma carta de condução válida. Os funcionários devem informar os Recursos Humanos sobre uma eventual condenação por conduzir sob influência de drogas ou álcool se o desempenho do seu trabalho exigir condução.

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

Ambiente, saúde e segurança

A Empresa está empenhada em realizar os seus negócios em conformidade com todas as leis e regulamentos ambientais e de saúde e segurança aplicáveis no local de trabalho. A Teladoc Health esforça-se por evitar impactos adversos e danos ao ambiente e às comunidades em que realizamos os nossos negócios. Atingir este objetivo é da responsabilidade de todos os funcionários.



Práticas e normas comerciais

É política da Teladoc Health que cada funcionário deva agir de forma a utilizar bom senso, altos padrões éticos e honestidade nos seus negócios em nome da Empresa.

Compromisso com a concorrência leal

Esforçamo-nos por superar a nossa concorrência de forma justa e honesta. Procuramos obter vantagens sobre os nossos concorrentes através da prestação superior dos nossos serviços, não através de práticas comerciais antiéticas ou ilegais.

Espera-se que lide de forma justa com os nossos clientes, fornecedores, concorrentes, funcionários e qualquer outra pessoa com quem tenha contacto durante a realização do seu trabalho. É uma violação da lei e das políticas da Teladoc Health envolver-se em práticas enganosas, injustas ou antiéticas e fazer declarações falsas sobre os serviços, atividades de vendas, dados clínicos ou dispositivos médicos da Teladoc Health.

Nenhum funcionário deverá tirar vantagem injusta de outra pessoa através de manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, deturpação de factos relevantes ou qualquer prática de negociação desleal, nem nenhum funcionário deverá conspirar ou conluir de alguma forma com concorrentes da Teladoc Health.

Relatórios precisos e qualidade de divulgações públicas

A Empresa tem a responsabilidade de fornecer informações completas e precisas nas nossas divulgações públicas, em todos os aspetos relevantes, sobre a condição financeira e os resultados das operações da Empresa. Os nossos relatórios e documentos apresentados ou enviados à Comissão de Valores Mobiliários dos EUA e outras comunicações públicas devem incluir divulgações completas, justas, precisas, oportunas e compreensíveis.

Os registos da Teladoc Health devem cumprir os mais altos padrões de precisão e integridade. Deve fazer divulgação aberta e completa e cooperar totalmente com os contabilistas externos no âmbito de qualquer auditoria ou análise das demonstrações financeiras da Teladoc Health.

A Teladoc Health confia em si para o comunicar, se sentir que está a ser pressionado a preparar, alterar, ocultar ou destruir documentos em violação da política da Empresa. Além disso, deve informar o Departamento Jurídico se tiver motivos para acreditar que algum dos nossos livros e registos está a ser mantido de forma imprecisa ou incompleta ou se tiver motivos para acreditar que alguém fez uma declaração enganosa, incompleta ou falsa no âmbito de uma investigação, auditoria, exame ou apresentação a uma agência governamental ou órgão regulador.

Proteção de ativos da empresa

Espera-se que todos os funcionários protejam os ativos da Empresa, garantam a sua utilização eficiente e os utilizem com cuidado e apenas para os fins corporativos legítimos. O único objetivo dos equipamentos, veículos e materiais da Empresa é a realização dos nossos negócios. O descuido, o desperdício ou o roubo de ativos da Empresa prejudica os interesses dos acionistas e deve ser comunicado.

A perda, o roubo e a utilização indevida dos ativos da Empresa afetam diretamente a nossa rentabilidade. Qualquer suspeita de perda, utilização indevida ou roubo deve ser comunicado ao Departamento Jurídico.

Contribuições e atividades políticas

Quaisquer contribuições políticas feitas pela Empresa, ou em seu nome, e quaisquer pedidos de contribuições políticas de qualquer tipo devem ser legítimas e estar em conformidade com as políticas da Empresa. Esta política aplica-se apenas à utilização dos ativos da Empresa e não se destina a desencorajar ou impedir que funcionários individuais façam contribuições políticas ou participem em atividades políticas em seu próprio nome.

A Teladoc Health incentiva todos os funcionários a votar e ser membros ativos em processos políticos. Nos Estados Unidos, as leis não permitem a utilização de fundos ou recursos corporativos para as eleições federais. Muitos estados também têm restrições relativamente à utilização de fundos corporativos para as eleições estaduais. Leis semelhantes existem noutros países também. Como tal, a Teladoc Health possui as seguintes políticas:

- Os fundos da Teladoc Health não podem ser doados a nenhum partido político, candidato ou campanha em que os fundos corporativos sejam proibidos.
- A propriedade ou o horário de trabalho da Teladoc Health não podem ser usados para auxiliar nenhum partido político, candidato ou campanha onde a utilização de recursos corporativos seja proibida.
- Os funcionários não podem ser reembolsados direta ou indiretamente pela Empresa por atividades ou contribuições políticas pessoais.

Contribuições de caridade

A Teladoc Health participa em vários empreendimentos de caridade, como contribuições em dinheiro e donativos dos nossos recursos. Quando a Teladoc Health decidir participar num projeto comunitário e utilizar o tempo dos funcionários e os recursos da Empresa, comunicamos aos funcionários antecipadamente que o esforço é um projeto patrocinado pela Empresa.

Certifique-se de separar as suas atividades comunitárias pessoais do seu trabalho na Teladoc Health. Prossiga as atividades comunitárias no seu próprio tempo, com os seus próprios recursos e na qualidade de cidadão particular, não como representante da Teladoc Health. Nunca pode representar ou pretender representar a Teladoc Health em público, a menos que tal seja especificamente pedido pela administração.

Relações e investigações governamentais

A Teladoc Health valoriza as suas excelentes relações com os governos federal, estadual, local e estrangeiro. A Teladoc Health está empenhada em ser uma “boa cidadã corporativa” e orgulha-se do seu histórico de serviços prestados à comunidade. A Teladoc Health trabalha de forma justa e honesta com as autoridades locais e cumpre os pedidos e processos governamentais válidos.

Um representante do governo pode tentar entrevistá-lo sobre as atividades comerciais da Teladoc Health ou o seu trabalho na Empresa. Nesse caso, você e a Teladoc Health têm o direito de ser representados por um advogado. Se for contactado por um agente ou representante do governo e lhe for pedido que forneça informações, deve contactar o Departamento Jurídico.

Os funcionários devem ser sinceros e diretos nas negociações com o governo e não podem direcionar ou incentivar outro funcionário ou qualquer outra pessoa a fornecer informações falsas ou enganadoras a qualquer agente ou representante do governo. Os funcionários não devem direcionar ou incentivar ninguém a destruir registos relevantes para uma investigação.

A Teladoc Health espera que todos os funcionários cooperem totalmente com o Departamento Jurídico no âmbito de qualquer ação judicial ou investigação/auditoria do governo. Se o Departamento Jurídico emitir um aviso de retenção de documentos (“Aviso de Retenção”) no âmbito de qualquer ação judicial ou investigação governamental, espera-se que todos os funcionários cumpram totalmente o Aviso de Retenção e também devem ajudar na recolha de todos os documentos aplicáveis necessários para qualquer processo judicial. Os funcionários têm a obrigação de reter e não destruir ou eliminar informações sujeitas a um Aviso de Retenção (isso inclui cópia impressa e documentos eletrónicos).

Nada neste Código deve ser interpretado como uma limitação ao direito dos funcionários de (1) responder de forma precisa e completa a qualquer pergunta, pedido de esclarecimento ou solicitação de informações quando exigido por processo legal; (2) divulgar informações a quaisquer agências governamentais com responsabilidades regulamentares ou de supervisão para empresas como a Teladoc Health; ou (3) participar em qualquer processo perante um órgão administrativo responsável pela aplicação das leis laborais, por exemplo, a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego.



Conformidade com Medicare e Medicaid dos EUA

Ao trabalhar com planos de saúde nos Estados Unidos para prestar os nossos serviços aos membros da Medicare e/ou Medicaid, a Teladoc Health está em conformidade com as regras e regulamentos aplicáveis da Medicare e Medicaid. O mais importante que deve saber é a detecção e prevenção de fraude, desperdícios e abuso.

Deteção e prevenção de fraude, desperdícios e abuso

Todos os anos, são gastos indevidamente milhões de dólares por causa de fraude, desperdício e abuso em programas federais de saúde, como a Medicare. O governo dos EUA leva muito a sério a garantia de que todos os participantes do programa Medicare – provedores, planos de saúde, farmácias, membros e fornecedores – estejam a fazer a sua parte para detetar e prevenir fraude, desperdícios e abuso. Uma vez que prestamos os nossos serviços aos membros da Medicare, isto inclui a Teladoc Health.

Fraude significa enviar informações falsas intencionalmente para obter dinheiro ou um benefício.

Os exemplos incluem:

- Faturar conscientemente a Medicare ou a Medicaid por serviços que não foram prestados
- Alterar de forma consciente um pedido de reembolso para receber um pagamento mais alto da Medicare ou Medicaid
- Um membro que permite que outra pessoa use o seu cartão de identificação da Medicare

Desperdício e abuso é um ato que resulta direta ou indiretamente em custos desnecessários para os programas Medicare e/ou Medicaid. Os exemplos incluem:

- Codificar formulários de pedido de reembolso de forma incorreta
- Cobrar demais por serviços ou materiais
- Cobrar por serviços que não eram medicamente necessários

A principal diferença entre estes termos é que a fraude exige a intenção de fazer declarações falsas. No caso do desperdício e do abuso, não há a intenção de enviar informações falsas. A Teladoc Health deve ter a certeza de que os pedidos de reembolso enviados aos planos de saúde são precisos, eram relativas aos serviços prestados e ao membro indicado no pedido de reembolso.

Se suspeitar que possa haver algum tipo de fraude, desperdício ou abuso, comunique imediatamente ao Diretor de Conformidade. O Diretor de Conformidade investigará a situação e denunciá-la-á, conforme necessário.

Leis de fraude, desperdícios e abuso da Medicare

Existem várias leis que o governo dos EUA utiliza para lidar com a fraude, os desperdícios e o abuso nos programas federais de cuidados de saúde dos EUA, incluindo:

Lei de falsas declarações: impõe responsabilidade civil a qualquer pessoa que, conscientemente, envie um pedido de reembolso falso ou fraudulento ao governo dos EUA. As sanções civis por violar a Lei de falsas declarações podem incluir multas e até três vezes o montante dos danos sofridos pelo governo como resultado das falsas declarações.

Estatuto antissuborno: constitui uma ofensa criminal oferecer, pagar ou receber conscientemente e voluntariamente o pagamento em troca de referências de itens ou serviços reembolsáveis por um programa federal de saúde dos EUA.

Lei de autorreferência do médico (Lei Stark): geralmente proíbe um médico de fazer uma referência para determinados serviços de saúde a uma entidade na qual o médico (ou um membro imediato da sua família) tenha uma participação acionista/investimento ou com a qual tem um acordo de compensação.

Estatuto Criminal de Fraude em Cuidados de Saúde: proíbe executar conscientemente ou tentar executar um esquema para defraudar qualquer programa de benefícios de saúde durante a entrega ou pagamento de benefícios, itens ou serviços de saúde. As penalizações por violar o Estatuto Criminal de Fraude em Cuidados de Saúde podem incluir multas, prisão ou ambos.

Verificações de sanções

Uma das penalizações por violar qualquer uma das leis indicadas acima é ser excluído da participação em programas federais de saúde dos EUA. Isto significa que, por um período designado, a Medicare, a Medicaid e outros programas federais de saúde dos EUA não pagarão pelos serviços prestados ou pelos serviços solicitados pela parte excluída.

Como a Teladoc Health presta serviços aos membros da Medicare e da Medicaid, somos obrigados a verificar todos os funcionários, médicos, especialistas e contratados em relação às listas de partes excluídas da Medicare e da Medicaid aplicáveis antes da contratação/contrato e mensalmente posteriormente para garantir que não tenham sido excluídos do trabalho na Medicare ou Medicaid.



Anticorrupção/suborno

Como empresa global, a Teladoc Health deve ter cuidado para evitar qualquer relação comercial que possa ser considerada corrupta ou ilegal. Cada funcionário deve sempre lidar de forma justa com clientes, fornecedores, concorrentes, público e entre si em todos os momentos e de acordo com práticas comerciais éticas. Ninguém pode tirar vantagem injusta de outra pessoa através de manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, deturpação de factos relevantes ou qualquer outra prática de negociação injusta.

Existem várias leis em todo o mundo que proíbem a oferta ou a aceitação de suborno, incluindo, entre outras, a Lei de Práticas de Corrupção no Estrangeiro dos EUA e a Lei Antissuborno do Reino Unido. Em conformidade com estas leis, os funcionários estão proibidos de oferecer ou aceitar presentes caros, subornos, “luvas” ou qualquer outro tipo de pagamento com a finalidade de obter ou manter negócios ou obter qualquer outra ação favorável de benefícios em espécie. Esperamos que todos os nossos funcionários, agentes ou terceiros que atuam no nosso nome se recusem a fazer ou aceitar pagamentos duvidosos e comuniquem qualquer atividade que pareça duvidosa.

Qualquer funcionário envolvido em pagamentos duvidosos ou outro tipo de benefícios em espécie a terceiros, bem como a Empresa, estará sujeito a medidas disciplinares, bem como a responsabilidade civil ou criminal em potencial por violação desta política. Ignorar essa atividade e não a denunciar ao Diretor de Conformidade também é uma violação deste Código e, nalguns casos, da lei aplicável. Qualquer conhecimento de suborno, “luvas” ou pagamento duvidoso deve ser comunicado imediatamente ao Diretor de Conformidade.

Nos casos em que a adequação de um pagamento não seja clara, o assunto deve ser analisado e aprovado com antecedência pelo Departamento Jurídico da Teladoc Health. A situação a seguir pode indicar possíveis violações das leis antissuborno e deve ser comunicada imediatamente:

- Pedido de pagamento de uma comissão em dinheiro, em outro nome ou num endereço noutra país
- Grandes despesas inexplicáveis num relatório de despesas de viagem e entretenimento
- Um agente que exige uma comissão acima do normal para uma transação
- Qualquer agente ou vendedor que diga que está a trabalhar com um funcionário do governo para dar o contrato à nossa empresa

Antitrust

Acreditamos na concorrência livre e franca. Além disso, a maioria dos países em que operamos possui leis que proíbem comportamentos comerciais coniventes ou injustos que restringem a livre concorrência. As leis antitrust proíbem acordos entre concorrentes em questões como preços, condições de venda a clientes e atribuição de mercados ou clientes. As leis antitrust podem ser muito complexas, e o incumprimento destas leis pode sujeitar a Empresa e os respectivos funcionários a sanções criminais, incluindo multas, prisão e responsabilidade civil. Os funcionários não podem participar em acordos com concorrentes para fixar preços, condições de venda, produção ou dividir mercados ou clientes. Além disso, tentativas de discriminar preços ou condições de venda entre os nossos clientes ou restringir a liberdade de concorrência dos nossos clientes também são proibidas.

| Se tiver alguma dúvida, consulte o Departamento Jurídico.

Ausência de acordos paralelos

Todos os contratos com clientes, fornecedores, vendedores, contratados ou outros terceiros devem ser estabelecidos através de acordos formais por escrito aprovados pelo Departamento Jurídico ou utilizando um modelo de contrato da Teladoc Health e assinados por um representante autorizado da Teladoc Health. Modificações ou emendas a contratos existentes devem passar pelo mesmo canal. A Teladoc Health proíbe estritamente acordos paralelos. Um acordo paralelo é qualquer compromisso, verbal ou escrito, fora dos limites de um contrato autorizado pela Empresa. Os acordos paralelos podem expor a Teladoc Health a uma variedade de riscos legais e, frequentemente, envolvem ou têm o potencial de envolver conduta antiética. Mesmo que os acordos paralelos não constituam conduta antiética, continuam a ser proibidos porque podem modificar os termos do contrato formal, fazendo com que a Empresa inadvertidamente viole as suas responsabilidades e obrigações.



Renúncias e alterações

Renúncias e alterações

Quaisquer renúncias às disposições deste Código para diretores, executivos ou administradores só podem ser concedidas pelo Conselho de Administração e serão prontamente divulgadas aos acionistas da Empresa na medida exigida por lei ou regulamento. Quaisquer isenções deste Código para outros funcionários apenas poderão ser concedidas pelo Departamento Jurídico.

As alterações a este Código devem ser aprovadas pelo Conselho de Administração e as alterações às disposições deste Código aplicáveis ao CEO e aos altos executivos financeiros 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 aplica-se igualmente a todos os funcionários. O Responsável de Conformidade sob a direção do Diretor de Conformidade tem autoridade e responsabilidade primárias pela aplicação deste Código, sujeito à supervisão do Comité de Nomeação e Governança Corporativa do Conselho de Administração. A Teladoc Health dedicará os recursos necessários para permitir que o Diretor de Conformidade e o Responsável de Conformidade estabeleçam os procedimentos razoavelmente necessários para criar uma cultura de responsabilização e facilitar a conformidade com o Código.

A conformidade com as leis, regulamentos e políticas da Empresa é da responsabilidade de cada funcionário. Espera-se que todos os funcionários cumpram a letra e o espírito deste Código.

As suas responsabilidades

Compreender e cumprir as leis e as políticas da Empresa que se aplicam ao seu trabalho

Deve adquirir o conhecimento adequado e cumprir as leis e regulamentos que se aplicam ao seu trabalho e às suas áreas de responsabilidade, e reconhecer os perigos potenciais do respetivo incumprimento. É obrigado a participar em formações obrigatórias. Se achar que não recebeu as informações adequadas sobre leis e regulamentos aplicáveis ao seu trabalho, fale com o seu gestor ou com o Departamento Jurídico.

Fazer perguntas e denunciar violações

Situações que podem envolver uma violação de ética, das leis ou deste Código podem nem sempre ser claras e podem exigir um raciocínio difícil. Procure orientação se tiver alguma dúvida ou preocupação sobre este Código ou sobre como deve se comportar. Se testemunhou ou suspeita de uma violação da lei aplicável, deste Código ou das políticas relacionadas com a Teladoc Health, deve denunciá-lo imediatamente. Todas as denúncias serão cuidadosamente investigadas.

Cooperar com investigações

Pode haver ocasiões em que lhe seja pedido que forneça informações relacionadas com uma investigação interna de má conduta e comportamento antiético. É obrigado a cooperar com essas investigações e manter as informações sobre a investigação em sigilo.

Formas de denunciar violações

Para garantir que os funcionários se sentem sempre confortáveis em comunicar as suas preocupações, existem várias vias que os funcionários podem utilizar para denunciar violações a este Código, às políticas da Empresa ou a quaisquer leis e regulamentos. Se preocupações ou queixas exigirem confidencialidade, incluindo manter uma identidade anónima, esforçar nos emos por proteger esta confidencialidade, sujeita às leis, regulamentos ou procedimentos legais aplicáveis.

Conformidade com este Código e denúncia de comportamento ilegal ou antiético

Diretor de Conformidade e/ou Departamento Jurídico

Quaisquer preocupações que os funcionários tenham sobre possíveis violações das leis, regras, regulamentos ou deste Código devem ser comunicadas ao Diretor de Conformidade ou ao Departamento Jurídico. Preocupações sobre o CEO, qualquer diretor financeiro sênior ou diretor ou diretor sênior serão comunicadas ao Comité de Nomeação e Governança Corporativa do Conselho de Administração.

Linha direta de Ética da Teladoc Health

Se se sentir desconfortável ao falar com alguém diretamente, a Teladoc Health criou uma forma de fazer denúncias anonimamente.

A Linha direta de Ética da Teladoc Health através do número **1-844-681-1241** para os EUA ou na web em **TeladocHealth.ethicspoint.com**. Os números de telefone internacionais estão disponíveis no website selecionando o país. A Linha direta de Ética da Teladoc Health está disponível 24 horas por dia e 7 dias por semana.

Pode fazer a sua denúncia de forma anónima. Deverá garantir que a sua denúncia fornece informações suficientes sobre o incidente ou a situação para permitir uma investigação adequada. As denúncias são entregues diretamente ao Diretor de Conformidade, ao Responsável de Conformidade e ao Comité de Nomeação e Governança Corporativa do Conselho de Administração e serão investigadas exaustivamente.

Conselho de Administração

Quaisquer preocupações que envolvam o Diretor de Conformidade, o Responsável de Conformidade ou o Diretor Jurídico devem ser comunicadas ao Comité de Nomeação e Governança Corporativa do Conselho de Administração, e questões relacionadas com contabilidade, controlos internos de contas ou questões de auditoria devem ser comunicadas ao Comité de Auditoria do Conselho de Administração. As denúncias ao Comité de Nomeação e Governança Corporativa podem ser feitas através da Linha direta de Ética da Teladoc Health.

As partes interessadas também podem comunicar diretamente com os diretores não pertencentes à administração da Empresa através das informações de contacto localizadas na declaração anual de procuração da Empresa. Estes tipos de denúncias também podem ser feitos para a Linha direta de Ética na Teladoc Health e serão reencaminhadas adequadamente ao seu gestor, supervisor ou diretor.

Os funcionários devem sempre considerar o respetivo gestor 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. Se alguma vez tiver alguma dúvida sobre como se aplicam ao seu trabalho, entre em contacto com o seu gestor e/ou diretor de departamento.

No entanto, nenhum funcionário deve tentar investigar ou pedir a outra pessoa que investigue um problema ético ou suspeita de violação do Código. Espera-se que os gestores relatem esses problemas através de um dos canais descritos acima e incentivem o funcionário a fazer o mesmo. Os gestores devem garantir que os funcionários não sejam alvo de nenhum tipo de retaliação por apresentarem uma preocupação de conformidade.



Política de denunciadores e não retaliação

Denunciadores e não retaliação

É intenção da Teladoc Health aderir a todas as leis e regulamentos que se aplicam à organização. A comunicação franca de questões e preocupações por parte de todos os funcionários, sem medo de vingança, medidas disciplinares, assédio ou retaliação, é vital para a implementação bem sucedida deste Código e o cumprimento de todas as leis e regulamentos aplicáveis.

A Teladoc Health segue uma política rígida de não retaliação. Não toleraremos assédio, retaliação ou qualquer tipo de discriminação ou ação adversa contra um funcionário que:

- Apresente uma queixa com fundamento razoável ou faça uma denúncia sobre suspeitas de violações por parte da Empresa ou de funcionários deste Código, leis aplicáveis ou políticas da Teladoc Health
- Forneça informações (ou faça com que as informações sejam fornecidas) ou auxilie numa investigação
- Testemunhe ou participe num processo relacionado com violações da lei

Qualquer funcionário que denuncie uma violação será tratado com dignidade e respeito. A retaliação contra qualquer pessoa que denuncie um problema, forneça informações ou ajude de outra forma numa investigação de conformidade será, por si só, tratada como uma violação deste Código. Qualquer funcionário que tenha retaliado contra outro funcionário que viole esta política estará sujeito a medidas disciplinares, incluindo despedimento.

É importante observar que esta política não protege os funcionários das consequências de fazer denúncias de má fé. Podem ser tomadas medidas disciplinares contra um funcionário que:

- Faça uma denúncia ou queixa contendo uma declaração, alegação, documento ou facto que o indivíduo sabia ou deveria saber que era falso ou enganoso
- Utilize o procedimento de queixa para outros fins que não a resolução de boa fé de uma denúncia ou queixa de violação do Código

Medidas disciplinares

O Código será rigorosamente aplicado em toda a Empresa e as violações serão tratadas imediatamente, incluindo sujeitando as pessoas a medidas corretivas e/ou disciplinares, tais como despedimento ou destituição do cargo. Os funcionários que não cumprirem este Código ou que não cooperarem com qualquer investigação de conformidade estarão sujeitos a medidas disciplinares. Os funcionários que impulsionarem, aprovarem ou tolerarem violações deste Código, ou tiverem conhecimento de uma violação e não agirem prontamente para denunciá-la e corrigi-la, estarão sujeitos a medidas disciplinares. As medidas disciplinares podem incluir o despedimento. Violações do Código que envolvam comportamento ilegal serão comunicadas às autoridades governamentais apropriadas para os procedimentos de execução.

Marc Adelson

Vice-Presidente Sénior e Vice-Diretor Jurídico
Diretor de Conformidade
Madelson@teladochealth.com
203-707-1333

Deanna McFadden

Vice-Presidente e Responsável de Conformidade
Deanna.mcfadden@teladochealth.com
Complianceconcerns@teladochealth.com
630-248-3048



SAIBA MAIS

TeladocHealth.com

Sobre a Teladoc Health

A Teladoc Health capacita todas as pessoas em todo o mundo, para viverem as suas vidas da forma mais saudável, transformando a experiência dos cuidados de saúde. Como líder mundial em cuidados virtuais para todas as pessoas, a Teladoc Health utiliza sinais de saúde exclusivos e interações personalizadas para impulsionar melhores resultados de saúde em todo o continuum de cuidados, em todas as etapas do percurso de saúde de uma pessoa. Classificada como a melhor na KLAS para Plataformas de Cuidados Virtuais em 2020, a Teladoc Health aproveita mais de uma década de experiência e perspectivas orientadas por dados para satisfazer as crescentes necessidades de cuidados virtuais dos consumidores e profissionais de cuidados de saúde. Para mais informações, visite www.teladochealth.com ou siga @TeladocHealth no Twitter.

1287555 | 11182021

© 2021 Teladoc Health, Inc. Todos os direitos reservados.