



Código de conducta empresarial y ética

**CON FECHA DE ENTRADA
EN VIGOR 23/09/2021**

Este Código de Conducta Empresarial y Ética sustituye y reemplaza cualquier otro Código de Conducta Empresarial y Ética de Teladoc Health. Por el presente se revocan todas las versiones anteriores del Código de Conducta Empresarial y Ética.



Índice

Mensaje de Jason Gorevic

Introducción y principios fundamentales

Introducción

Principios fundamentales

Cumplimos las leyes, normas y normativas

Somos leales a Teladoc Health

Nos respetamos los unos a los otros y valoramos el éxito conjunto

Tratamos de forma imparcial a terceros y cumplimos nuestras promesas

Defendemos lo que es correcto y denunciaremos el incumplimiento de normativas

Tráfico de información privilegiada

Confidencialidad y privacidad

Información exclusiva

Propiedad intelectual

Información confidencial competitiva

Privacidad de los empleados

Información médica protegida

Conflictos de intereses

Comidas y eventos de empresa

Obsequios

Funcionarios y empleados públicos

Segundo empleo/pluriempleo

Actividades en consejos de administración

Oportunidades corporativas

Inversiones e intereses financieros

Declaración de conflictos de intereses

Entorno laboral: nos respetamos los unos a los otros y valoramos el éxito conjunto

Diversidad

Acoso

Acoso sexual

Definición de acoso sexual

Quejas de acoso, discriminación o acoso sexual

Investigaciones de las acusaciones de acoso, discriminación o acoso sexual

Recursos disponibles ante el acoso, la discriminación y el acoso sexual

Relaciones personales

Prevención de la violencia en el lugar de trabajo

Un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol

Medio ambiente, salud y seguridad



Prácticas y normas empresariales

- Compromiso de competencia leal
- Informes precisos y calidad de las divulgaciones públicas
- Protección de los activos de la Empresa
- Contribuciones y actividades políticas
- Contribuciones benéficas
- Relaciones e inspecciones de organismos públicos

Cumplimiento con Medicare y Medicaid de los EE. UU.

- Detección y prevención del fraude, derroche y abuso
- Leyes contra el fraude, derroche y abuso de Medicare
 - Ley sobre reclamaciones falsas (False Claims Act)
 - Estatuto antisoborno (Anti-Kickback Statute)
 - Ley sobre autoderivación de los médicos (Stark Law)
 - Estatuto penal sobre el fraude en el servicio de salud
- Comprobación de sanciones

Anticorrupción/soborno

- Antimonopolio
- Sin acuerdos paralelos

Renuncias y enmiendas

Cumplimiento con este Código y denuncia de comportamiento ilegal o poco ético

- Sus responsabilidades
 - Entendimiento y cumplimiento de las leyes y las políticas de la Empresa que se aplican a su trabajo
 - Hacer preguntas y denunciar irregularidades
 - Cooperación en investigaciones
- Modos de denunciar irregularidades
 - El Director General de Cumplimiento y/o el Departamento Jurídico
 - La Línea Directa de Ética (Health Ethics Hotline) de Teladoc Health
 - El Consejo de Administración

Política de denuncia de irregularidades y prohibición de represalias

- Política de denuncia de irregularidades y prohibición de represalias
- Medidas disciplinarias



Mensaje de Jason Gorevic

Teladoc Health ha experimentado un enorme crecimiento durante los últimos años. Al unirse a nosotros empresas nuevas y a medida que entramos en nuevos mercados en todo el mundo, nuestras actividades comerciales se vuelven cada vez más complejas. Sin embargo, hay algo que no cambia y esto es la reputación de integridad, profesionalidad e imparcialidad de Teladoc Health. Este Código de Conducta Empresarial y Ética, que ha sido aprobado y avalado por nuestro Consejo de Administración, constituye un resumen de las normas que deben guiar nuestras acciones de forma compatible con todos nuestros Valores fundamentales, y en especial:

Lideramos con integridad, responsabilidad y transparencia
Nos respetamos los unos a los otros y valoramos el éxito conjunto
Defendemos lo que es correcto

En Teladoc Health nos esforzamos en promover una cultura de honradez y responsabilidad. Nuestro compromiso con el nivel más elevado de conducta ética debería reflejarse en todas las actividades comerciales de la Empresa que incluyen, entre otras, las relaciones con empleados, clientes, proveedores, competidores, el gobierno y el público, incluidos nuestros accionistas. El Código es su guía para llevar a cabo actividades comerciales por cuenta de Teladoc Health. Todos nuestros empleados, ejecutivos y directivos deben adoptar una conducta conforme al texto y al espíritu de este Código, y evitar incluso cualquier apariencia de conducta impropia.

Nuestras acciones son la base de nuestra reputación y es imprescindible adherirnos a este Código y la legislación vigente. Incluso las acciones bien intencionadas que incumplan la ley o este Código podrían acarrear consecuencias negativas tanto para la Empresa como para las personas implicadas. Consúltelo con frecuencia y utilícelo para ayudarle a tomar decisiones en momentos de incertidumbre y cambios en la organización. Deberá guiarle en las actividades cotidianas y ayudarle a tomar decisiones honradas y éticas, a cumplir las leyes, normas y normativas aplicables y a entender cómo informar de inquietudes sobre cumplimiento que pueda usted tener.

Obviamente, los principios expuestos en este Código son de carácter general y no pueden abarcar todas y cada una de las situaciones que puedan darse. Haga uso del sentido común y el buen juicio para aplicar estos principios en las situaciones que no se aborden específicamente. Lo más importante es que si tiene alguna pregunta o alguna inquietud en materia de cumplimiento, se asegure de expresarlo. Póngase en contacto con su gerente, Marc Adelson, nuestro Chief Compliance Officer, o Deanna McFadden, nuestra Compliance Officer, o llame a la Línea Directa de Ética, sobre la cual obtendrá más información en el Código.

Gracias a todos por lo que hacen para ayudar a Teladoc Health a alcanzar su misión de transformar la forma en que las personas acceden a la atención sanitaria en todo el mundo.

Jason Gorevic
Consejero delegado
Teladoc Health



Introducción y principios fundamentales

Introducción

Este Código de Conducta Empresarial y Ética (en lo sucesivo, el “Código”) ha sido adoptado por el Consejo de Administración de Teladoc Health, Inc. (junto con sus subsidiarias, la “Empresa” o “Teladoc Health”). Se aplica a todas las personas que trabajan para o en nombre de Teladoc Health, incluidos directores y directivos; empleados a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales, así como empleados por contrato (colectivamente, los “Empleados”). Este Código no pretende anular las leyes aplicables en su jurisdicción.

Teladoc Health depende de que cada Empleado actúe aplicando el buen juicio, elevadas normas de ética e integridad en sus actividades comerciales por cuenta de la Empresa.

Se espera que todos los Empleados lean, entiendan y cumplan el Código. Los gerentes tienen un nivel de responsabilidad aún mayor. Si usted es gerente, sus Empleados esperan que usted lidere con integridad. Asegúrese de conocer el Código y así podrá bien ayudar a los Empleados con las preguntas que tengan o derivarles a alguien que pueda hacerlo.

Ninguna parte de este Código representa un contrato laboral ni altera de otro modo el empleo a voluntad del Empleado.

Los Empleados que incumplan el Código o que no cooperen con cualquier investigación serán objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el cese de la relación laboral.

Principios fundamentales

El Código se basa en los siguientes principios compatibles con nuestros valores fundamentales:

Cumplimos las leyes, normas y normativas

Lideramos con integridad, responsabilidad y transparencia, y nos comprometemos a llevar a cabo nuestras actividades comerciales con honradez y en pleno cumplimiento de todas las leyes, normas y normativas locales aplicables donde sea que realicemos nuestras actividades comerciales en todo el mundo.

No toleraremos el incumplimiento de ninguna ley aplicable por parte de ningún Empleado. Teladoc Health tampoco tolerará el incumplimiento de las políticas de la Empresa ni la participación en tratos poco éticos en relación con las actividades comerciales de la Empresa.

Somos leales a Teladoc Health

Todos los Empleados tienen un deber fiduciario de actuar en el mejor interés de Teladoc Health y proteger sus activos, incluida su información confidencial y sus secretos comerciales. Tomamos medidas adecuadas para evitar los conflictos de intereses o la apariencia de un conflicto de intereses. No participamos, directa o indirectamente, en ninguna decisión o acción de Teladoc Health en la cual nos beneficiemos personalmente.

Nos respetamos los unos a los otros y valoramos el éxito conjunto

Teladoc Health valora las contribuciones de cada Empleado y se esfuerza por mantener un entorno profesional basado en el respeto y la tolerancia. La diversidad de nuestros compañeros nos aporta una variedad de ideas, un entorno laboral más innovador y mejores soluciones para nuestros clientes y usuarios. Nuestras políticas están diseñadas para asegurar que los Empleados sean tratados, y se traten los unos a los otros, con imparcialidad, respeto y dignidad. En cumplimiento de este objetivo, no se tolerarán las conductas que impliquen discriminación o acoso a los demás.

Tratamos de forma imparcial a terceros y cumplimos nuestras promesas

Una gran prioridad de Teladoc Health es ofrecer una excepcional atención al cliente. Nos esforzamos en hacer que cada experiencia de los consumidores, clientes, usuarios y proveedores sea agradable y satisfactoria, tratándoles con honradez, respeto y dignidad.

Defendemos lo que es correcto y denunciaremos el incumplimiento de normativas

Defendemos lo que es correcto. Si usted presencia o tiene conocimiento de cualquier práctica que le plantee dudas con respecto al cumplimiento de este Código, deberá informar de ello.

Las represalias contra cualquier persona que informe por motivos razonables de una sospecha de infracción de la ley o de las políticas de Teladoc Health, o que coopere de otro modo en una investigación de cumplimiento, constituyen una infracción del Código y no se tolerarán.



Tráfico de información privilegiada

Teladoc Health es una empresa cotizada, lo cual significa que es ilegal utilizar información esencial, no pública de la Empresa para realizar operaciones con valores, o dar un “soplo” a un familiar, amigo o a cualquier otra persona. Toda la información no destinada al público debe considerarse información privilegiada y jamás debe utilizarse para obtener una ganancia personal. Debe familiarizarse y cumplir con la Política sobre tráfico de información privilegiada de Teladoc Health, de la cual se distribuyen copias a todos los Empleados; en el Departamento Jurídico y en la intranet de Teladoc Health también hay disponibles copias de la misma. Si tiene alguna pregunta relacionada con su capacidad para comprar o vender valores, deberá consultar con el Departamento Jurídico.

Confidencialidad y privacidad

Durante el transcurso de su trabajo para Teladoc Health, tendrá acceso a diferentes tipos de información confidencial. Usted es responsable de revelar esta información únicamente según lo permitan la ley, los compromisos contractuales y las políticas de la Empresa.

Información exclusiva

Cuando empezó a trabajar en Teladoc Health, usted aceptó mantener la confidencialidad de la “información exclusiva” de Teladoc Health. Información exclusiva es toda la información no destinada al público que la Empresa mantiene de modo confidencial y que puede ser útil para competidores, inversores, o que podría perjudicar a la Empresa, sus clientes o sus proveedores al ser divulgada a terceros. Esto incluye, entre otras cosas, planes de negocio; planes de investigación y nuevos proyectos; objetivos y estrategias; registros; bases de datos; listas de clientes, Empleados y proveedores; así como cualquier información financiera o sobre precios que no haya sido publicada y que no esté disponible para el público.

Los Empleados también deben mantener la confidencialidad y no divulgar a terceros ningún secreto comercial de la Empresa, según se define en la ley de secretos comerciales aplicable.

La información exclusiva y los secretos comerciales generados y recopilados en nuestras actividades comerciales son un activo valioso de la Empresa. La protección de esta información desempeña una función fundamental en nuestro continuo crecimiento y capacidad para competir. La utilización o distribución no autorizadas de información exclusiva incumple las políticas de la Empresa y podría ser ilegal. Tal utilización o distribución podrían acarrear consecuencias negativas tanto para la Empresa como para las personas implicadas, incluidas posibles acciones legales y disciplinarias. Por lo tanto, los Empleados deben mantener toda la información exclusiva en estricta confidencialidad, a menos que la Empresa autorice por escrito su divulgación o que así lo exija la ley.

Confidencialidad y privacidad

Su obligación de proteger la información exclusiva y los secretos comerciales de la Empresa continúa aún después de dejar la Empresa y deberá devolver toda la información exclusiva que obre en su poder al abandonar la Empresa sin conservar ninguna copia.

Los Empleados deben mantener la confidencialidad de la información exclusiva de otras empresas con las que trabaja Teladoc Health.

La ley aplicable puede proporcionar inmunidad en ciertas circunstancias a los Empleados de la Empresa, contratistas y consultores para divulgaciones limitadas de secretos comerciales de la Empresa cuando sea necesario como parte de un litigio bajo secreto o confidencialmente a un organismo público.

Propiedad intelectual

Cuando empezó a trabajar aquí, también aceptó conceder a la Empresa la titularidad de cualquier cosa que usted desarrolle o produzca, como por ejemplo documentos, procedimientos, investigaciones, tecnologías, códigos de programación y planes de comercialización y negocios, en el transcurso de su trabajo para Teladoc Health. Esto se denomina “producto del trabajo”, y es un ejemplo de la propiedad intelectual de Teladoc Health. Teladoc Health conserva todos los derechos de las ideas, diseños, sistemas y procesos que usted desarrolle para la Empresa. La propiedad intelectual de Teladoc Health también incluye secretos comerciales, patentes, marcas registradas y derechos de autor.

La protección de la propiedad intelectual es diferente de la protección de la información exclusiva. La información exclusiva se protege no divulgándola. La propiedad intelectual se protege asegurándose de utilizar los símbolos y marcas adecuadas, es decir, ©, ™ o ®, y siguiendo las directrices de marca de la Empresa, entre otras mejores prácticas. Además, debe tomar medidas para ayudar a mantener los derechos de Teladoc Health con respecto a su propiedad intelectual asegurándose de que todos los consultores o terceros contratados para trabajar con la Empresa hayan firmado contratos parecidos de no divulgación y cesión del producto del trabajo.

Teladoc Health también respeta la propiedad intelectual de los demás. Por ejemplo, no puede utilizar trabajos con derechos de autor como fotografías de un tercero sin permiso.

Todas las preguntas relacionadas con los derechos de propiedad intelectual de Teladoc Health y su función para proteger estos derechos deberán dirigirse al Departamento Jurídico.

Información confidencial competitiva

Teladoc Health defiende la competencia libre y leal. Si bien somos un fuerte competidor en nuestro mercado, no utilizamos la información confidencial de nuestra competencia para obtener una ventaja desleal. Los Empleados tienen una obligación hacia sí mismos y hacia la Empresa de garantizar que la recogida de información competitiva sea tanto legal como ética. Se prohíbe que los Empleados traigan información confidencial y exclusiva de antiguos empleadores al empezar a trabajar en Teladoc Health. Los Empleados jamás deben recopilar información competitiva a través de la tergiversación, el robo o de cualquier otra forma de acceso ilegal a la información exclusiva de la competencia. En caso de duda, consulte con el Departamento Jurídico.

Privacidad de los Empleados

Teladoc Health respeta la privacidad de los Empleados y trata su información personal (por ejemplo, información de contacto y familiar, registros médicos, información sobre la remuneración y el rendimiento y los números de la Seguridad Social) con gran cuidado y de conformidad con todas las leyes aplicables. Únicamente los Empleados autorizados pueden acceder a los expedientes del personal, y solamente pueden usarse para fines empresariales legítimos. No se divulgará la información personal de los Empleados a organizaciones externas salvo en la medida permitida por ley o en colaboración con la administración de los programas de prestaciones de la Empresa.

Información personal e información sanitaria

Por la naturaleza de nuestro negocio, Teladoc Health tiene acceso a una cantidad significativa de información personal e información sanitaria sobre personas que utilizan nuestros productos y servicios (nuestros miembros) y personas que nos ayudan a entregar nuestros productos y servicios (médicos, proveedores y empleados). La privacidad y seguridad de la información personal y la información sanitaria están protegidas por leyes en todo el mundo. La información personal y la información sanitaria únicamente pueden ser utilizadas o divulgadas para los fines relacionados con la prestación de nuestros servicios a nuestros usuarios, clientes y según lo permita la ley. Usted es responsable de seguir las políticas de privacidad y seguridad de Teladoc Health relacionadas con el uso y divulgación de información personal e información sanitaria y de informar inmediatamente de cualquier divulgación no autorizada.

Para más información, consulte las políticas y procedimientos de privacidad de Teladoc Health.



Conflictos de intereses

Las operaciones comerciales de Teladoc Health deben ser el resultado de transacciones realizadas en condiciones de independencia mutua: imparciales, objetivas y libres de influencias externas. Un conflicto de intereses surge cuando usted o un familiar tiene un interés privado que interfiere de cualquier modo con los intereses de Teladoc Health, o incluso solamente dar la apariencia de hacerlo. Podría surgir un conflicto de intereses cuando un Empleado toma una acción o tiene un interés que le dificulte realizar su trabajo de forma objetiva y eficaz. También pueden surgir conflictos de intereses cuando un Empleado (o sus familiares) reciba beneficios personales indebidos como resultado de su puesto dentro de la Empresa. Es igual de importante abordar los conflictos de intereses aparentes y potenciales, ya que cualquiera de ellos puede afectar negativamente a la reputación y la integridad percibida de Teladoc Health. Teladoc Health abordará los conflictos potenciales y aparentes de forma adecuada y objetiva y pueden considerarse conflictos de intereses en virtud de esta Política.

Los Empleados deben siempre actuar conforme a los mejores intereses de Teladoc Health y no utilizar su puesto para obtener un beneficio personal ni para ayudar a que otras personas se beneficien. Los Empleados deben evitar las situaciones que presenten un conflicto de intereses potencial o real entre sus propios intereses y los intereses de Teladoc Health.

Algunas veces, no queda claro si existe o no un conflicto de intereses. Aunque ninguna lista pueda incluir todas y cada una de las posibles situaciones en las que podría surgir un conflicto de intereses, los siguientes ejemplos son situaciones a las que se debe prestar especial atención.

Comidas y eventos de empresa

Las comidas y los eventos de empresa se utilizan con frecuencia para fortalecer las relaciones comerciales y hoy en día son una parte habitual de las relaciones comerciales.

Las comidas y eventos de negocios (incluidos, con carácter meramente enunciativo, bebidas, comidas, actividades recreativas y entradas) tienen un propósito comercial específico y legítimo y deben ser razonables, evitando prácticas fastuosas o no habituales. Las comidas y los eventos de empresa incluyen la presencia tanto de un Empleado como de un empleado del tercero que patrocina la comida o el evento (por ejemplo, un cliente). Los Empleados tienen permitido aceptar invitaciones de comidas y eventos de empresa y también pueden ofrecerlos a terceros.

Si ambas partes no están presentes durante la comida o el evento, se considera un obsequio y debe cumplir las directrices para dar y aceptar obsequios.

Obsequios

Un obsequio es cualquier artículo de valor que un tercero (por ejemplo, un cliente) da a un Empleado o que un Empleado da a un tercero, por ejemplo, descuentos personales o entradas para eventos. Los obsequios pueden ser una parte común de las relaciones comerciales, pero pueden estar prohibidos en ciertos casos o jurisdicciones. En caso de duda, pida orientación al Departamento Jurídico o al Departamento de Cumplimiento.

Antes que nada, jamás debe aceptarse ni ofrecerse un obsequio si la finalidad del mismo es influir sobre el destinatario o si pudiera percibirse como un intento de ejercer influencia.

Además, independientemente de su valor, nunca deben aceptarse ni darse obsequios en las siguientes situaciones:

- Si el obsequio es dinero en efectivo
- Si Teladoc Health y el tercero están participando en negociaciones activas de contratos/ transacciones comerciales
- Si el obsequio es para o de un competidor
- Si el obsequio es desmesurado o incompatible con las prácticas empresariales acostumbradas
- Si el obsequio pudiera interpretarse como una mordida, soborno o comisión indebida
- Si el obsequio incumple cualquier ley o normativa
- Si dar o recibir el obsequio pudiera causar bochorno para Teladoc Health de hacerse público

Recuerde que es probable que aceptar o dar obsequios que superen un valor modesto o recibir descuentos personales u otros beneficios como resultado de su puesto en la Empresa de un cliente o proveedor se interprete como un intento de ejercer influencia, lo cual está prohibido.

Todo empleado que desee dar o recibir un obsequio de un tercero debe obtener la aprobación previa del Director General de Cumplimiento o del Director de Cumplimiento.

Funcionarios y empleados públicos

Se aplican leyes específicas a las relaciones con funcionarios y empleados públicos. Está prohibido que Teladoc Health ofrezca o acepte cualquier cosa de valor de funcionarios o empleados públicos, incluidas las comidas y bebidas.

Segundo empleo/pluriempleo

Si usted desea aceptar un segundo empleo o prestar servicios a otra empresa (incluido, con carácter meramente enunciativo, como director, asesor o una posición similar), su trabajo no debe interferir ni entrar en conflicto con sus responsabilidades en Teladoc Health y no debe crear ningún conflicto de intereses, por ejemplo, con un competidor, cliente o proveedor (o con cualquier empresa que tenga la intención de convertirse en competidor, cliente o proveedor de Teladoc Health).

Si usted tiene interés en buscar un segundo empleo o prestar servicios a otra empresa, debe obtener la aprobación previa de su gerente y su socio empresarial de Recursos Humanos.

Cualquier posible segundo empleo con, o prestación de servicios para, un socio, competidor, cliente o proveedor de Teladoc Health (o cualquier empresa que tenga la intención de convertirse en socio, competidor, cliente o proveedor de Teladoc Health) debe ser declarado al Director General de Cumplimiento. Consulte el Manual del empleado para conocer las condiciones adicionales sobre empleo externo.

Actividades en consejos de administración

Teladoc Health apoya el desarrollo profesional de nuestros Empleados y promueve la participación en consejos de administración. No obstante, esta participación no debe entrar en conflicto ni dar la apariencia de beneficiar los intereses de Teladoc Health de ningún modo.

Los empleados deben divulgar y recibir la aprobación del Director General de Cumplimiento para cualquier participación en juntas directivas de cualquiera de los socios, competidores, clientes o proveedores de Teladoc Health antes de comenzar dicha participación.

Oportunidades corporativas

Los Empleados no deben aprovechar ni dirigir a un tercero a ninguna oportunidad de negocios que haya sido desarrollada mediante el uso de bienes, información o relaciones empresariales, o como resultado de su puesto en la Empresa. No debe usted utilizar bienes, información o su puesto en la Empresa para obtener una ganancia personal ni para competir con Teladoc Health, como por ejemplo a través de la participación en el mismo tipo de actividades comerciales que Teladoc Health o competir con la Empresa en la compra o venta de bienes, servicios u otros intereses.

Inversiones e intereses financieros

Con sujeción a la Política sobre tráfico de información privilegiada de Teladoc Health y las leyes aplicables, los Empleados pueden comprar acciones o tener inversiones en otras empresas, incluidas las empresas que compiten, hacen negocios o están negociando transacciones comerciales con Teladoc Health. No obstante, si un Empleado mantiene una importante participación en un competidor, socio o proveedor de Teladoc Health podría existir un conflicto de intereses.

Los siguientes tipos de inversiones generalmente no ocasionan conflictos de intereses, ya que no suponen un conflicto de intereses real o aparente:

- Titularidad de menos del 1 % del capital social (acciones) de una empresa
- Inversión en un fondo de inversiones u otra cuenta de cartera de inversiones

Además, están prohibidos los siguientes tipos de intereses y actividades financieras:

- Tener intereses en una transacción que implique a la Empresa, a un cliente o un proveedor de alguna forma que no sea como Empleado (sin incluir inversiones rutinarias en sociedades que cotizan en bolsa)
- Recibir un préstamo o garantía de una obligación como resultado de su puesto en la Empresa
- Derivar negocios a un proveedor que pertenezca a un pariente o amigo o que esté gestionado por esta persona

Los Empleados deben comunicar al Director General de Cumplimiento cualquier transacción sustancial que pueda esperarse razonablemente que produzca un conflicto de intereses, entre las cuales se incluyen las inversiones de más de un 1 % de titularidad en una empresa que compita, haga negocios o esté negociando transacciones comerciales con Teladoc Health.

Declaración de conflictos de intereses

Al recibir cualquier declaración de conflictos de intereses conforme a lo exigido en este apartado, el Director General de Cumplimiento decidirá si hay un conflicto y, si lo hay, si puede eliminarse o mitigarse el conflicto y comunicará la decisión al Empleado. El Director General de Cumplimiento comunicará todas estas declaraciones al Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo del Consejo de Administración.

Los conflictos de intereses y posibles conflictos de intereses que impliquen al Director General de Cumplimiento, al Jefe de Asuntos Jurídicos o a cualquier director serán examinados por el Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo del Consejo de Administración.



Entorno laboral:

Nos respetamos los unos a los otros y valoramos el éxito conjunto

Atraer y conservar a Empleados con talento y dedicación es esencial para el crecimiento y el éxito de Teladoc Health. Nuestro éxito continuado requiere que tratemos de forma respetuosa e imparcial a nuestros compañeros, clientes, usuarios y socios, de un modo que encarne los valores de la Empresa y proteja nuestra reputación en la comunidad.

Diversidad

Teladoc Health valora las contribuciones de cada Empleado y se esfuerza por mantener un entorno profesional basado en el respeto y la tolerancia. La diversidad de nuestros compañeros nos aporta una variedad de ideas, un entorno laboral más innovador y mejores soluciones para nuestros clientes y usuarios. Nos esforzamos por mantener un entorno seguro y profesional basado en el respeto y la tolerancia, libre de toda forma de acoso y discriminación.

Acoso

Teladoc Health tiene una política de tolerancia cero con el acoso y la discriminación que se aplica a las acciones de todos los Empleados, contratistas y consultores hacia otro compañero, invitado, cliente, etc.

No toleraremos ninguna forma de discriminación o acoso relacionado con la edad, origen, color, creencias religiosas (incluida la vestimenta y apariencia relacionada con la religión), discapacidad, estado civil, afección médica, información genética, condición de militar o veterano, origen nacional (incluidas las limitaciones en el uso del idioma), raza, sexo (lo cual incluye embarazo, parto, lactancia y problemas médicos relacionados con el embarazo, parto o lactancia), género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual y cualquier otra característica protegida en virtud de la legislación aplicable (en conjunto denominados, "Condición protegida").

El acoso es una conducta verbal, física o visual que menosprecie o demuestre hostilidad o aversión hacia cualquier persona incluso aquellas que no tienen una Condición protegida y que:

1. Crea un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo
2. Interfiere de forma poco razonable con el rendimiento laboral de un Empleado
3. Afecta adversamente de otro modo las oportunidades laborales de un Empleado

Algunos ejemplos de conducta inaceptable incluyen, entre otras:

- Epítetos, insultos, bromas o estereotipos negativos
- Comentarios o expresiones condescendientes relacionadas con la Condición protegida o características personales de una persona
- Preguntas o comentarios acerca de las preferencias o prácticas sexuales, de relaciones de pareja o sentimentales de una persona
- Material escrito o gráfico que desprecie o muestre hostilidad o aversión hacia una persona o grupo debido a una Condición protegida que se ponga en paredes, tabloneros de anuncios o cualquier otra parte de las instalaciones de Teladoc Health o que se haga circular en el lugar de trabajo en papel o electrónicamente
- Conducta física agresiva o indeseada, como bloquear el movimiento normal, el contacto físico o mirar fijamente al cuerpo de una persona
- Comportamiento intimidatorio, incluidas amenazas, intimidación, coerción, ridículo, insultos, burlas, etc.

Entorno laboral

- Difusión de rumores falsos, crueles o maliciosos
- Sabotear o socavar el rendimiento laboral de una persona
- Cualquier otro comportamiento que cree un entorno laboral donde un Empleado se sienta razonablemente amenazado, humillado o intimidado

Acoso sexual

Teladoc Health no tolera el acoso sexual y se toma en serio estas acusaciones.

Responderemos inmediatamente a las quejas de acoso sexual, y cuando se determine que se ha producido este tipo de conducta improcedente, actuaremos inmediatamente para poner fin a la conducta e imponer las medidas correctoras necesarias, que pueden llegar al cese de la relación laboral.

Este Código le proporciona un resumen de la Política sobre acoso sexual y otros tipos de acoso ilegal de Teladoc Health. Para obtener información más detallada sobre la definición de acoso sexual, los procedimientos de queja e investigación, así como los recursos disponibles, consulte la Política sobre acoso sexual y otros tipos de acoso ilegal de Teladoc Health.

Definición de acoso sexual

El acoso sexual se define como insinuaciones sexuales, peticiones de favores sexuales y conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:

- (a) El sometimiento o el rechazo de estas insinuaciones, peticiones o conducta se considere de manera explícita o implícita como un término o condición de empleo o se utilice como fundamento para las decisiones de empleo como, por ejemplo, evaluaciones favorables, aumentos de sueldo, ascensos, aumento de prestaciones o continuación del empleo independientemente de si la persona acosadora realmente cumple las amenazas de alterar los términos y las condiciones de empleo del subordinado.
- (b) Estas insinuaciones, peticiones o conductas tienen la finalidad o el efecto de interferir de forma poco razonable con el rendimiento laboral de una persona creando un entorno laboral intimidante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo.

También se considera acoso sexual otras conductas sexualmente orientadas, sean o no intencionadas, que no sean deseadas y que tengan el efecto de crear un entorno laboral hostil, ofensivo, intimidante o humillante para los trabajadores.

Aunque no es posible enumerar todas las circunstancias que pueden constituir acoso sexual, a continuación se dan algunos ejemplos de conductas que, si no son deseadas, según las circunstancias, gravedad y generalización, podrían constituir acoso sexual:

- Avances o proposiciones sexuales no deseadas, independientemente de si implican un contacto físico o no
- Ofrecer ventajas laborales a cambio de favores sexuales
- Adoptar o amenazar con represalias después de una respuesta negativa a una insinuación sexual
- Conductas físicas que incluyan tocar, atacar o impedir o bloquear el movimiento
- Exhibir objetos, imágenes o caricaturas sexualmente sugerentes

Entorno laboral

- Enviar o hacer circular, ya sea en papel o formato electrónico, textos o comunicaciones (artículos, revistas o correos electrónicos) de naturaleza sexual
- Indagar en las experiencias sexuales de una persona

Quejas de acoso, discriminación o acoso sexual

Si cree que ha sido objeto de, ha presenciado o ha descubierto de otro modo un acoso ilícito, discriminación o acoso sexual cometido por cualquier persona, debe presentar una denuncia para que Teladoc Health sea consciente de la situación. Informe a su gerente inmediato o a Recursos Humanos. No asuma que Teladoc Health conoce la situación.

Si no se siente cómodo informando del incidente a su gerente o a Recursos Humanos, puede informar al Departamento de Cumplimiento o al Departamento Jurídico. También puede llamar gratuitamente a la Línea Ética de Teladoc Health al 1-844-681-1241 en los EE. UU. o acceder a ella a través de la web en [TeladocHealth.ethicspoint.com](https://www.teladoc.com/ethicspoint). Los números de teléfono internacionales están disponibles en el sitio web seleccionando el país. La línea directa está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana. Una queja debe proporcionar tanta información como sea posible para facilitar la investigación. Se pueden presentar las quejas por escrito o verbalmente.

Todos los Empleados deben tener presente que, como se indica en otras partes de este Código, las represalias contra personas que se hayan quejado de acoso sexual y represalias contra personas por cooperar en la investigación de una queja de acoso sexual son ilícitas y no serán toleradas por Teladoc Health.

Investigaciones de las acusaciones de acoso, discriminación o acoso sexual

Dada la gravedad de las acusaciones de acoso y discriminación, solamente Recursos Humanos, el Departamento de Cumplimiento o el Departamento Jurídico están autorizados para llevar a cabo las investigaciones relacionadas con acoso y discriminación.

Cuando recibimos una queja, investigaremos de forma inmediata y cuidadosa la acusación con imparcialidad y celeridad. La investigación se llevará a cabo de tal forma que se mantenga la confidencialidad en la medida de lo posible en virtud de las circunstancias y de acuerdo con la legislación aplicable. Intentaremos mantener la confidencialidad de las identidades tanto del denunciante como del denunciado. En ciertas situaciones, y para aclarar los hechos, es posible que las personas involucradas pertinentes deban conocer esta información, incluso si ello lleva a que se conozca la identidad del denunciante. Si se determina que se ha producido una conducta impropia, actuaremos inmediatamente para poner fin a la conducta ofensiva y ahí donde proceda también impondremos medidas disciplinarias, que pueden incluir el cese de la relación laboral.

Recursos disponibles ante el acoso, la discriminación y el acoso sexual

Además de lo indicado anteriormente, si usted cree que ha sido objeto de acoso sexual, puede presentar una queja formal ante numerosos organismos públicos a través de los cuales existen recursos legales. En ciertas jurisdicciones, y según la legislación aplicable, Teladoc Health puede estar obligada a proporcionar información de contacto de agencias gubernamentales. El uso del proceso de presentación de quejas de Teladoc Health no le impide presentar una queja también ante estos organismos.

Relaciones personales

Teladoc Health se esfuerza por proveer un entorno laboral profesional, respetuoso y productivo y que evite todos los conflictos de intereses reales o percibidos que se deriven de las relaciones personales de carácter sentimental en el lugar de trabajo. Esto se aplica a las relaciones personales de carácter sentimental independientemente de la orientación sexual de los Empleados implicados y se aplica igualmente a las relaciones entre personas del mismo sexo o del sexo opuesto.

Un Empleado implicado en una relación personal de carácter sentimental con otro Empleado no puede ocupar un puesto donde tenga autoridad, poder o control sobre la otra persona en la relación.

Hay autoridad, poder o control:

1. En las relaciones de supervisión directa, y/o
2. En relaciones donde un Empleado tiene la capacidad directa o indirecta de influir sobre la remuneración, prestaciones, condiciones laborales, evaluaciones de rendimiento, tareas cotidianas, etc. de otro Empleado

Se debe informar a Recursos Humanos de las relaciones personales de carácter sentimental entre dos Empleados cuando exista autoridad, poder o control. El Empleado en posición de autoridad, poder o control es el responsable de informar sobre este tipo de relaciones. El no informar de ello acarreará para este Empleado medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el cese de la relación laboral. Una vez informado, Recursos Humanos trabajará con todas las partes implicadas para hacer gestiones alternativas aceptables a fin de evitar el incumplimiento de esta política.

No es necesario informar sobre las relaciones personales de carácter sentimental que no impliquen autoridad, poder o control. No obstante, esperamos que todos los Empleados sean siempre sensibles a los posibles conflictos de intereses que puedan surgir con las relaciones personales de carácter sentimental entre Empleados. Los Empleados en estas relaciones deben aplicar el buen juicio acerca de si han de participar en las decisiones de empleo o relacionadas con el trabajo que afecten a una persona con quien tengan una relación personal de carácter sentimental. Si, por cualquier motivo, las circunstancias exigen su participación, esperamos que los Empleados divulguen la relación a los demás participantes de los procesos de toma de decisiones y aprobación.

Los miembros de un mismo hogar de convivencia o parientes no pueden trabajar en puestos supervisados por el mismo gerente o donde uno de ellos tenga una responsabilidad gerencial sobre el otro o tome decisiones de empleo que conciernen al otro.

Esta prohibición se extiende a los casos en los que:

- Es necesario que un miembro del mismo hogar de convivencia o pariente revise o gestione el trabajo del otro
- Un pariente o miembro del mismo hogar de convivencia tiene la oportunidad de revisar o recomendar los niveles salariales o aumentos de sueldo del otro
- Los parientes o miembros del hogar de convivencia están en frecuente contacto el uno con el otro
- Se permite que un pariente ocupe un puesto con acceso especial a información confidencial donde la comunicación de dicha información al otro pueda perjudicar los intereses de Teladoc Health (por ejemplo, Empleados que trabajen en el Departamento Jurídico o el de Recursos Humanos)

Entorno laboral

Antes de la contratación, se requiere la autorización de Recursos Humanos siempre que un pariente o persona con la que se convive en el mismo hogar sea considerado para un empleo.

Prevención de la violencia en el lugar de trabajo

Teladoc Health se compromete a prevenir la violencia en el lugar de trabajo y a mantener un entorno laboral seguro. No se tolerarán las amenazas ni los actos de violencia contra compañeros, clientes, proveedores o invitados. Están prohibidas las armas, incluidas las pistolas, en las instalaciones de la Empresa en todo momento. Tenemos una política de tolerancia cero para la violencia en el lugar de trabajo.

Deberá informarse inmediatamente de todas las amenazas de violencia (o violencia real), tanto directa o indirecta, las situaciones potencialmente peligrosas o la detección de armas o dispositivos peligrosos en el lugar de trabajo (o en cualquier lugar dentro de las instalaciones de la Empresa, incluidos los aparcamientos y los vehículos personales) a un gerente, a seguridad, o a Recursos Humanos. Esto incluye amenazas por parte de Empleados, así como amenazas por parte de clientes, proveedores y visitantes. Al informar acerca de una amenaza de violencia, debe ser específico e incluir tantos detalles como pueda.

Teladoc Health investigará de forma inmediata y a fondo todas las denuncias de amenazas reales o percibidas de violencia y de cualquier otra actividad sospechosa. Se protegerá la identidad de la persona que presente la denuncia en la medida de lo posible. A fin de mantener la seguridad del lugar de trabajo y la integridad de su investigación, Teladoc Health suspenderá a los Empleados, con o sin sueldo, mientras esté pendiente una investigación.

Teladoc Health recomienda a los Empleados informar de sus disputas o diferencias con otros Empleados a su gerente o Recursos Humanos antes de que la situación empeore y pueda llegar a ser violenta.

Un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol

Teladoc Health tiene una responsabilidad hacia sus Empleados, visitantes comerciales y clientes de proveer un entorno laboral protegido, seguro y eficiente. El consumo ilegal de drogas y alcohol puede poner en grave peligro la seguridad y socavar nuestro compromiso con la calidad y la excelencia operativa.

Queda terminantemente prohibido trabajar bajo los efectos de las drogas ilegales (lo cual incluye los medicamentos con receta utilizados de forma ilícita) o comprar, vender o distribuir drogas ilegales en el lugar de trabajo o en eventos patrocinados por la Empresa. No se permite fumar ni el uso de productos de tabaco o nicotina de ningún tipo (incluidos los vaporizadores o cigarrillos electrónicos) en las oficinas de Teladoc Health.

Entorno laboral

Se permite el consumo de alcohol por parte de Empleados mayores de edad, según la ley aplicable, en nuestras oficinas bajo ciertas circunstancias en los eventos patrocinados por la Empresa. En tales situaciones, el consumo debe ser moderado para no perjudicar la reputación de la Empresa o exponer a la misma a responsabilidades jurídicas que impliquen la seguridad del Empleado o de otras personas. El consumo de alcohol no debe provocar una limitación del rendimiento, un comportamiento impropio, poner en peligro la seguridad de alguna persona ni incumplir ninguna ley aplicable. Después de consumir alcohol en este tipo de evento, los Empleados no deben conducir ni participar en ninguna otra actividad peligrosa o actividad de la Empresa si el alcohol consumido limita su capacidad para realizar estas actividades de forma segura y correcta.

Es de esperar que los Empleados que conducen y viajan como parte de sus obligaciones laborales habituales mantengan un expediente de conducción aceptable y un permiso de conducir en regla. Los Empleados deben informar a Recursos Humanos de toda condena por conducir bajo los efectos de las drogas o el alcohol si la realización de su trabajo exige que conduzcan.

La Empresa se reserva el derecho de realizar pruebas a cualquier Empleado para la detección de drogas ilegales o inhalantes, alcohol o sustancias controladas conforme a la legislación aplicable.

Medioambiente, salud y seguridad

La Empresa se compromete a llevar a cabo sus actividades comerciales en cumplimiento de todas las leyes y normativas aplicables sobre medio ambiente y salud y seguridad en el lugar de trabajo. Teladoc Health se esfuerza por evitar los efectos adversos y el daño al medio ambiente y las comunidades donde desarrollamos nuestras actividades comerciales. Es responsabilidad de todos los Empleados alcanzar este objetivo.



Prácticas y normas empresariales

La política de Teladoc Health establece que cada Empleado debe actuar aplicando el buen juicio, elevadas normas de ética y honradez en sus actividades comerciales por cuenta de la Empresa.

Compromiso de competencia leal

Nos esforzamos por rendir mejor que nuestra competencia de forma leal y honrada. Procuramos obtener ventajas sobre nuestros competidores a través de la prestación superior de nuestros servicios, y no a través de prácticas comerciales poco éticas o ilegales.

Se espera de usted que trate de forma imparcial a nuestros clientes, proveedores, competidores, Empleados y cualquier otra persona con quien tenga contacto durante el desempeño de sus actividades laborales. Va en contra de la ley y de las políticas de Teladoc Health participar en prácticas engañosas, injustas o poco éticas y hacer declaraciones engañosas relacionadas con los servicios, las actividades de venta, los datos clínicos, o los dispositivos médicos de Teladoc Health.

Ningún Empleado debe aprovecharse injustamente de nadie a través de la manipulación, ocultación, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos sustanciales ni ninguna otra práctica injusta, y asimismo ningún Empleado debe confabularse ni colaborar de ninguna forma con los competidores de Teladoc Health.

Informes precisos y calidad de las divulgaciones públicas

La Empresa tiene la responsabilidad de proporcionar información completa y precisa en nuestras divulgaciones públicas, en todos los aspectos sustanciales, sobre la situación financiera de la Empresa y los resultados de las operaciones. Nuestros informes y documentos presentados o entregados a la Comisión de Valores y Bolsa (Securities and Exchange Commission) de los EE. UU. y nuestras otras comunicaciones públicas deben incluir divulgaciones completas, imparciales, precisas, oportunas y comprensibles.

Los registros de Teladoc Health deben cumplir los más elevados niveles de precisión e integridad. Usted debe hacer una divulgación abierta y completa, y cooperar plenamente con los contables externos en relación con cualquier auditoría o revisión de los estados financieros de Teladoc Health.

Teladoc Health cuenta con que usted presentará una denuncia si se ha sentido presionado para preparar, alterar, ocultar o destruir documentos en incumplimiento de la política de la Empresa. Además, debe informar al Departamento Jurídico si tiene motivos para creer que cualesquiera de nuestros libros y registros están siendo mantenidos de forma imprecisa o incompleta, o si tiene motivos para creer que alguien ha presentado una declaración engañosa, incompleta o falsa en relación con una investigación, auditoría, examen o declaración ante un organismo público o regulador.

Protección de los activos de la Empresa

Se espera que todos los Empleados protejan los activos de la Empresa y que se aseguren de que se usan de forma eficiente y con cuidado y únicamente para fines empresariales legítimos. La única finalidad del equipo, los vehículos y los enseres de la Empresa es llevar a cabo nuestras actividades comerciales. La negligencia, el derroche o el robo de los activos de la Empresa perjudica los intereses de los accionistas y debe denunciarse.

La pérdida, robo o uso indebido de los activos de la Empresa afecta directamente a nuestra rentabilidad. Cualquier sospecha de pérdida, uso indebido o robo debe informarse al Departamento Jurídico.

Contribuciones y actividades políticas

Cualquier contribución política realizada por la Empresa o en nombre de la misma, así como cualquier solicitud de contribuciones políticas de cualquier tipo debe ser lícita y cumplir con las políticas de la Empresa. Esta política se aplica únicamente al uso de los activos de la Empresa y no pretende desanimar o impedir que los Empleados individuales realicen contribuciones políticas o participen en actividades políticas por cuenta propia.

Teladoc Health anima a todos los Empleados a votar y a participar activamente en los procesos políticos. En los Estados Unidos, las leyes no permiten el uso de los fondos o recursos corporativos para las elecciones federales. Muchos estados también tienen restricciones para el uso de fondos corporativos para las elecciones estatales. En otros países también existen leyes parecidas. Como tal, Teladoc Health mantiene las siguientes políticas:

- Los fondos de Teladoc Health no deben donarse a ningún partido político, candidato o campaña para los cuales estén prohibidos los fondos corporativos.
- No deben utilizarse los bienes o el tiempo de trabajo de Teladoc Health para prestar ayuda a ningún partido político, candidato o campaña para los cuales esté prohibido el uso de recursos corporativos.
- La Empresa no debe reembolsar a los Empleados directa o indirectamente por sus actividades o contribuciones políticas personales.

Contribuciones benéficas

Teladoc Health participa en diversas actividades benéficas mediante contribuciones en efectivo y donativos de nuestros recursos. Cuando Teladoc Health decide participar en un proyecto comunitario y utilizar el tiempo de los Empleados y los recursos de la Empresa, les comunicamos a los Empleados de antemano que estas actividades constituyen un proyecto patrocinado por la Empresa.

Procure separar sus actividades personales en la comunidad de su trabajo en Teladoc Health. Participe en actividades comunitarias en su tiempo libre, con sus propios recursos y como ciudadano individual y particular, no como representante de Teladoc Health. Nunca declare o afirme que representa a Teladoc Health en público a menos que se lo solicite específicamente la dirección.

Relaciones e inspecciones de organismos públicos

Teladoc Health valora sus excelentes relaciones con los gobiernos federales, estatales locales y extranjeros. Teladoc Health se compromete a ser “socialmente responsable” y se enorgullece de su historial de servicio a la comunidad. Teladoc Health colabora de forma leal y honrada con funcionarios locales y cumple las solicitudes y los procesos gubernamentales válidos.

Un representante público podría desear interrogarle acerca de las actividades empresariales de Teladoc Health o de su trabajo en la Empresa. En tal caso, usted y Teladoc Health tienen derecho a la representación legal. Si un agente o representante gubernamental se pone en contacto con usted y le pide que proporcione información, debe usted ponerse en contacto con el Departamento Jurídico.

Los Empleados deben ser sinceros y honestos en sus tratos con el gobierno y no deben dirigir ni animar a otro Empleado ni a ninguna otra persona para que provea información falsa o engañosa a ningún funcionario o representante del gobierno. Los Empleados no deben dirigir ni animar a nadie a destruir registros relacionados con una inspección.

Teladoc Health espera que todos los Empleados cooperen plenamente con el Departamento Jurídico en relación con cualquier demanda o inspección/auditoría del gobierno. Si el Departamento Jurídico emite un aviso de retención o conservación de documentos (“Aviso de conservación”) en relación con cualquier demanda o inspección de organismos públicos, se espera que todos los Empleados cumplan plenamente con el Aviso de conservación y deben también ayudar a recopilar todos los documentos necesarios aplicables para los procedimientos legales. Los Empleados tienen la obligación de conservar y no destruir o suprimir información sujeta a un Aviso de conservación (esto incluye las copias en formato de papel y documentos electrónicos).

Ninguna parte de este Código deberá interpretarse como una limitación del derecho de los Empleados para (1) responder de forma precisa y completa a cualquier pregunta, consulta o solicitud de información cuando lo requiera un procedimiento legal; (2) divulgar información a organismos públicos con competencias reguladoras o de supervisión para empresas como Teladoc Health; (3) participar en procedimientos ante cualquier órgano administrativo encargado de hacer cumplir las leyes laborales o contractuales, por ejemplo, la Comisión de igualdad de oportunidades laborales (Equal Employment Opportunity Commission).



Cumplimiento con Medicare y Medicaid de los EE. UU.

En el desempeño de nuestro trabajo con los planes de salud en los Estados Unidos para brindar nuestros servicios a usuarios de Medicare y/o Medicaid, Teladoc Health cumple las normas y normativas aplicables de Medicare o Medicaid. Lo más importante que debe tener en cuenta es la detección y prevención de fraude, derroche y abuso.

Detección y prevención de fraude, derroche y abuso

Todos los años, se malgastan millones de dólares debido a fraude, derroche y abuso de los programas federales de atención sanitaria, como Medicare. El Gobierno estadounidense se toma muy seriamente asegurarse de que todos los participantes del programa Medicare (proveedores, planes de salud, farmacias, usuarios y proveedores) contribuyan para detectar y prevenir el fraude, el derroche y el abuso. Dado que prestamos nuestros servicios a los usuarios de Medicare, esto incluye a Teladoc Health.

El fraude significa presentar deliberadamente información falsa para obtener dinero o un beneficio. Algunos ejemplos incluyen:

- Facturar deliberadamente a Medicare o Medicaid por servicios que no se prestaron
- Alterar deliberadamente una reclamación para recibir un pago más elevado de Medicare o Medicaid
- Un usuario que permita que otra persona utilice su tarjeta de identidad de Medicare

El derroche y el abuso es un acto que directa o indirectamente causa costes innecesarios para los programas de Medicare o Medicaid. Algunos ejemplos incluyen:

- Codificación incorrecta de los formularios de reclamación
- Cobrar demasiado por servicios o suministros
- Facturar servicios que no eran médicamente necesarios

La principal diferencia entre estos términos es que el fraude requiere la intención de hacer declaraciones falsas. Con el derroche y el abuso, no existe una intención de presentar información falsa. Teladoc Health debe tener la certeza de que las reclamaciones que presenta a los planes de salud son precisas, coinciden con los servicios prestados y corresponden al usuario indicado en la reclamación.

Si alguna vez sospecha que pudiera existir algún tipo de fraude, derroche o abuso, deberá informar de ello inmediatamente al Director General de Cumplimiento. El Director General de Cumplimiento investigará la situación y la derivará si fuera necesario.

Leyes sobre fraude, derroche y abuso de Medicare

Existen diversas leyes que utiliza el Gobierno federal estadounidense para abordar el fraude, el derroche y el abuso en los programas federales estadounidenses de atención sanitaria, incluidas:

La Ley de reclamaciones falsas (False Claims Act): impone responsabilidad civil sobre cualquier persona que presente deliberadamente una reclamación falsa o fraudulenta al gobierno estadounidense. Las sanciones civiles por incumplir la Ley de reclamaciones falsas pueden incluir multas de hasta el triple del importe de los daños sufridos por el Gobierno como resultado de estas reclamaciones falsas.

Estatuto antisoborno (Anti-Kickback Statute): tipifica como delito penal ofrecer, pagar o recibir deliberada y voluntariamente un pago a cambio de derivaciones de artículos o servicios reembolsables conforme a un programa federal estadounidense de atención sanitaria.

La ley sobre autoderivación de los médicos (Stark Law): en general, prohíbe que los médicos hagan una derivación para determinados servicios de salud de una entidad en la cual el médico (o un miembro inmediato de su familia) tenga un interés de propiedad/ inversión o con la que tenga un acuerdo de remuneración.

Estatuto penal sobre el fraude en el servicio de salud (Criminal Health Care Fraud Statute): prohíbe ejecutar deliberadamente o intentar ejecutar un plan para defraudar a cualquier programa de prestaciones de atención sanitaria durante la entrega o pago de prestaciones, artículos o servicios de atención sanitaria. Las penas por incumplir el Estatuto penal sobre el fraude en el servicio de salud pueden incluir multas, penas de cárcel o ambas.

Comprobación de sanciones

Una de las sanciones por incumplir cualquiera de las leyes indicadas anteriormente es quedar excluido de la participación de los programas federales estadounidenses de atención sanitaria. Esto significa que, durante un tiempo designado, Medicare, Medicaid y otros programas federales estadounidenses de atención sanitaria no pagarán los servicios prestados o servicios solicitados por la persona excluida.

Ya que Teladoc Health presta servicios a usuarios de Medicare y Medicaid, debemos comprobar que ninguno de los Empleados, médicos, expertos y contratistas figure en las listas aplicables de personas excluidas de Medicare y Medicaid antes de contratarlos y posteriormente de forma mensual para asegurarnos de que no estén excluidos de trabajar con Medicare o Medicaid.



Anticorrupción/soborno

Como empresa global, Teladoc Health debe tener cuidado para evitar toda relación empresarial que pueda percibirse como corrupta o ilegal. Todos los Empleados deben tratar siempre imparcialmente a clientes, proveedores, competidores, al público y los unos a los otros y conforme a las prácticas empresariales éticas. Nadie debe aprovecharse injustamente de otra persona a través de la manipulación, ocultación, abuso de información privilegiada, declaración falsa de hechos sustanciales ni ninguna otra práctica de trato injusto.

Existen diversas leyes en todo el mundo que prohíben ofrecer o aceptar sobornos, incluida, con carácter meramente enunciativo, la Ley estadounidense de prácticas corruptas en el extranjero (Foreign Corrupt Practices Act) y la Ley británica antisoborno (Bribery Act). En cumplimiento con estas leyes, se prohíbe que los Empleados ofrezcan o acepten obsequios caros, sobornos, mordidas o cualquier otro tipo de pago con el fin de obtener o conservar negocios o para obtener cualquier otra acción favorable con prestaciones en especie. Esperamos de todos nuestros Empleados, agentes o cualesquiera terceros que actúen por nuestra cuenta que se nieguen a hacer o aceptar pagos cuestionables y que denuncien toda actividad que parezca cuestionable.

Cualquier Empleado implicado en pagos cuestionables, u otros tipos de prestaciones en especie, así como la Empresa, será objeto de medidas disciplinarias, además de enfrentarse a posibles responsabilidades civiles o penales por incumplir esta política. Ignorar tal actividad y no informarla al Director General de Cumplimiento también constituye un incumplimiento de este Código y, en algunos casos, de la ley aplicable. Todo conocimiento de sobornos, mordidas o pagos cuestionables debe informarse inmediatamente al Director General de Cumplimiento.

En los casos en que no esté claro si un pago es improcedente, el asunto debe ser examinado y aprobado de antemano por el Departamento Jurídico de Teladoc Health. Las siguientes situaciones podrían indicar posibles incumplimientos de las leyes antisoborno y deben comunicarse inmediatamente:

- Una solicitud de que el pago de una comisión se efectúe en efectivo, a nombre de otra persona o a una dirección en otro país
- Gastos de gran cuantía sin explicar en un informe de gastos de viaje y representación
- Un agente que exige una comisión más elevada de lo normal por una transacción
- Cualquier agente o vendedor que diga que ha estado trabajando con un funcionario del Estado para conseguir el contrato para nuestra Empresa

Antimonopolio

Creemos en la competencia libre y abierta. Además, la mayoría de los países en los que operamos cuentan con leyes que prohíben el comportamiento empresarial conspiratorio o injusto que limite la libre competencia. Las leyes antimonopolio prohíben los acuerdos entre competidores en cuestiones como precios, condiciones de venta a los clientes y reparto de mercados o clientes. Las leyes antimonopolio pueden ser muy complejas y el incumplimiento de estas leyes puede hacer que la Empresa y sus Empleados sean objeto de sanciones penales, incluidas multas, penas de cárcel y responsabilidad civil. Los Empleados no deben participar en acuerdos con competidores para fijar precios, condiciones de venta, nivel de producción o para repartirse los mercados o clientes. Además, también están prohibidos los intentos de discriminar mediante precios o condiciones de venta entre nuestros clientes, o de limitar de otro modo la libertad de nuestros clientes para competir.

| Si tiene alguna pregunta al respecto, consulte con el Departamento Jurídico.

Sin acuerdos paralelos

Todos los contratos con clientes, suministradores, proveedores, contratistas u otros terceros deben quedar establecidos a través de acuerdos escritos formales aprobados por el Departamento Jurídico o utilizando una plantilla de contrato de Teladoc Health y firmados por un representante autorizado de Teladoc Health. Las modificaciones o enmiendas de los contratos existentes deben atravesar el mismo canal. Teladoc Health prohíbe terminantemente los acuerdos paralelos. Un acuerdo paralelo es cualquier compromiso, verbal o escrito, fuera de los límites de un contrato autorizado de la Empresa. Los acuerdos paralelos pueden exponer a Teladoc Health a diversos riesgos legales y suelen implicar o tener el potencial de implicar conductas poco éticas. Aunque los acuerdos paralelos no constituyeran una conducta poco ética, siguen estando prohibidos porque podrían modificar los términos del contrato formal, haciendo que la Empresa incumpla inadvertidamente sus responsabilidades y obligaciones.



Renuncias y enmiendas

Renuncias y enmiendas

Cualquier exención de las disposiciones de este Código para directivos ejecutivos o directores solo puede ser otorgada por el Consejo de Administración y se divulgará inmediatamente a los accionistas de la Empresa en la medida requerida por la ley o normativa. Todas las renunciaciones de este Código para otros Empleados solamente pueden ser otorgadas por el Departamento Jurídico.

Las enmiendas de este Código deben ser aprobadas por el Consejo de Administración y las enmiendas de las disposiciones del Código aplicables al Consejero Delegado y a los directivos financieros de alto rango también serán comunicadas inmediatamente a los accionistas de la Empresa en la medida requerida por las leyes o normativas.



Cumplimiento con este Código y denuncia de comportamiento ilegal o poco ético

Este Código se aplica por igual a todos los Empleados. El Director de Cumplimiento bajo la dirección del Director General de Cumplimiento tiene la autoridad y responsabilidad primarias para la aplicación de este Código, con sujeción a la supervisión del Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo del Consejo de Administración. Teladoc Health dedicará los recursos necesarios a fin de permitir que el Director General de Cumplimiento y el Director de Cumplimiento establezcan los procedimientos que puedan ser razonablemente necesarios para crear una cultura de responsabilidad y facilitar el cumplimiento del Código.

El cumplimiento de las leyes, normativas y políticas de la Empresa es la responsabilidad de cada Empleado. Se espera de todos los Empleados que cumplan tanto la letra como el espíritu del Código.

Sus responsabilidades

Entendimiento y cumplimiento de las leyes y las políticas de la Empresa que se aplican a su trabajo

Debe conocer adecuadamente y cumplir las leyes y normativas que se aplican a su trabajo y sus áreas de responsabilidad, y reconocer los posibles peligros del incumplimiento. Debe participar en los cursos de formación obligatorios. Si no cree haber recibido la información adecuada acerca de las leyes y normativas que se aplican a su trabajo, hable con su gerente o con el Departamento Jurídico.

Hacer preguntas y denunciar irregularidades

Es posible que no siempre queden claras las situaciones que implican una infracción de cuestiones éticas, la legislación o este Código, y podría difícil tomar una decisión sobre ello. Busque orientación si tiene alguna pregunta o inquietud acerca de este Código o sobre cómo debe comportarse. Si ha presenciado o sospecha de una infracción de la legislación aplicable, de este Código o de las políticas relacionadas de Teladoc Health, debe informarnos de ello inmediatamente. Todas las denuncias se investigarán a fondo.

Cooperación en investigaciones

Podría haber ocasiones en las que le pidan información relacionada con una investigación interna de conducta indebida y comportamiento poco ético. Deberá cooperar en estas investigaciones y mantener confidencial la información sobre la investigación.

Modos de denunciar irregularidades

Para garantizar que los Empleados siempre se sientan cómodos al informar de estos asuntos, existen varias opciones que los Empleados pueden usar para denunciar incumplimientos de este Código, de las políticas de la Empresa o de cualesquiera leyes y normativas. Si las inquietudes o quejas requieren confidencialidad, incluyendo el anonimato de alguna persona, haremos lo posible por proteger esta confidencialidad, con sujeción a la legislación aplicable, normativa o diligencias legales.

Conformidade com este Código e denúncia de comportamento ilegal ou antiético

El Director General de Cumplimiento y/o el Departamento Jurídico

Todas las inquietudes que los Empleados tengan sobre posibles incumplimientos de leyes, normas, normativas o este Código deben comunicarse al Director General de Cumplimiento o al Departamento Jurídico. Las inquietudes acerca del Consejero Delegado, cualquier directivo financiero, directivo de alto rango o consejero deberá además notificarse al Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo del Consejo de Administración.

Línea Directa de Ética de Teladoc Health

Si le incomoda hablar directamente con alguien, Teladoc Health ha implantado una forma para presentar denuncias anónimamente.

La Línea directa de ética de Teladoc Health en el **1-844-681-1241** para los EE. UU. o en la web en **TeladocHealth.ethicspoint.com** Los números de teléfono internacionales están disponibles en el sitio web seleccionando el país. La línea directa de ética de Teladoc Health está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Puede presentar su informe de forma anónima. Deberá asegurarse de que su denuncia cuenta con suficiente información sobre el incidente o situación para permitir una investigación adecuada. Los informes se entregan directamente al Director General de Cumplimiento, al Director de Cumplimiento y al Director de Nominaciones y Gobierno Corporativo del Consejo de Administración y se investigan a fondo.

Consejo de Administración

Este tipo de inquietudes relacionadas con el Director General de Cumplimiento, el Director de Cumplimiento o el Director Jurídico, deben notificarse al Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo del Consejo de Administración, así como las inquietudes relacionadas con la contabilidad, los controles de cuentas internas o asuntos de auditoría deberán notificarse al Comité de Auditoría del Consejo de Administración. Pueden hacerse denuncias al Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo y al Comité de Auditoría a través de la Línea Directa de Ética de Teladoc Health.

Las partes interesadas pueden también comunicarse directamente con los directores no ejecutivos de la Empresa usando la información de contacto en la declaración de poder anual de la Empresa. Estos tipos de denuncias también pueden presentarse a la Línea Directa de Ética de Teladoc Health y se derivarán según corresponda a su gerente, supervisor o director.

Los Empleados siempre deben considerar que su gerente y director de departamento son importantes recursos con respecto al cumplimiento de este Código, otras políticas de Teladoc Health, así como las leyes y normativas. Si alguna vez tiene alguna pregunta acerca de cómo se aplican a su trabajo, deberá ponerse en contacto con su gerente y/o director de departamento.

No obstante, ningún Empleado debe intentar investigar ni pedir a otra persona que investigue un asunto de ética o una sospecha de incumplimiento del Código. Se espera de los gerentes que notifiquen estos asuntos a través de uno de los canales descritos más arriba y que recomienden al Empleado hacer lo mismo. Los gerentes deben asegurarse de que los Empleados no estén sujetos a ningún tipo de represalias por plantear un asunto de cumplimiento.



Política de denuncia de irregularidades y prohibición de represalias

Denuncia de irregularidades y prohibición de represalias

La intención de Teladoc Health es cumplir todas las leyes y normativas que se aplican a la organización. La comunicación abierta de todos los Empleados acerca de problemas e inquietudes sin temor a retribuciones, medidas disciplinarias, acoso o represalias es vital para la implantación con éxito de este Código y el cumplimiento de todas las leyes y normativas aplicables.

Teladoc Health defiende una estricta política de prohibición de represalias. No toleraremos el acoso, la represalias ni ningún tipo de discriminación o acciones adversas en contra de un Empleado que:

- **Presente una queja por motivos razonables o informe acerca de sospechas de incumplimientos por parte de la Empresa o de un Empleado de este Código, las leyes aplicables o las políticas de Teladoc Health**
- **Provea información (o haga que se provea información) o colabore con una investigación**
- **Testifique o participe en un proceso relacionado con incumplimientos de la ley**

Los Empleados que denuncien una infracción serán tratados con dignidad y respeto. Las represalias contra cualquier persona que denuncie un problema, provea información o colabore de otro modo en una investigación de cumplimiento serán tratadas, en sí, como un incumplimiento de este Código. Cualquier Empleado que haya tomado represalias en contra de otro Empleado en incumplimiento de esta política será objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el cese de la relación laboral.

Es importante señalar que esta política no protege a los Empleados de las consecuencias de presentar denuncias de mala fe. Pueden tomarse medidas disciplinarias en contra de un Empleado que:

- **Presente una denuncia o queja que contenga una declaración, acusación, documento o hecho que esta persona sepa o debía haber sabido que era falso o engañoso**
- **Utilice el procedimiento de quejas para fines distintos a la resolución de buena fe de una denuncia o queja de infracción del Código**

Medidas disciplinarias

El Código se hará cumplir estrictamente en toda la Empresa y los incumplimientos serán abordados inmediatamente, lo cual incluye someter a las personas a medidas correctoras o disciplinarias, que pueden llegar hasta el cese de la relación laboral o la destitución del cargo. Los Empleados que incumplan este Código o que no cooperen con cualquier investigación de cumplimiento serán objeto de medidas disciplinarias. Los Empleados que dirijan, aprueben o acepten incumplimientos de este Código o que tengan conocimiento de un incumplimiento y no actúen inmediatamente para denunciarlo y corregirlo, serán objeto de medidas disciplinarias. Las medidas disciplinarias podrían incluir el cese de la relación laboral. Los incumplimientos del Código que impliquen comportamientos ilegales serán denunciados a las autoridades competentes adecuadas para que actúen al respecto.

Marc Adelson

Vicepresidente sénior y director adjunto de Asuntos Jurídicos
Director General de Cumplimiento
Madelson@teladochealth.com
203-707-1333

Deanna McFadden

Vicepresidenta y directora de cumplimiento
Deanna.mcfadden@teladochealth.com
Complianceconcerns@teladochealth.com
630-248-3048



MÁS INFORMACIÓN

TeladocHealth.com

Acerca de Teladoc Health

Teladoc Health empodera a todas las personas en todo el mundo para que vivan unas vidas más saludables transformando la experiencia sanitaria. Como líder mundial en atención virtual integral, Teladoc Health utiliza señales de salud patentadas e interacciones personalizadas para impulsar mejores resultados de salud en todo el proceso de atención y en cada etapa del itinerario de salud de una persona. Clasificada como la mejor en KLAS para plataformas de atención virtual en 2020, Teladoc Health aprovecha más de una década de experiencia y conocimientos basados en datos para satisfacer las crecientes necesidades de atención virtual de los consumidores y los profesionales sanitarios. Para obtener más información, visite www.teladochealth.com o siga @TeladocHealth en Twitter.

1287555 | 11182021

© 2021 Teladoc Health, Inc.

Reservados todos los derechos.