



2025 年

蓝皮书

辉瑞行为准则



信任就是一切.....4

我们践行自己的价值观，人人尽责.....5

勇气.....6

我们敢于直言，保持开放，禁止报复.....7

提出疑虑.....8

敢于直言的渠道.....9



卓越.....10

为了患者.....11

与患者和患者倡导团体的互动.....11

与医疗保健专业人士和客户的互动.....12

我们的产品和产品开发.....13

研发.....13

生产和供应品质.....14

数据完整性.....15

安全性报告.....15

我们如何开展业务.....16

业务合作伙伴和供应商.....16

利益冲突.....17

公司资产、记录和信息.....18

知识产权.....19

个人数据.....20

人工智能 (AI).....21

财务诚信.....22

社交媒体.....22

外部问询.....23

道德行事和遵守法律.....24

保护诚信：我们反对贿赂、腐败和回扣的立场.....25

反垄断、公平竞争法和竞争情报.....26

内幕交易法.....28

全球贸易管制法律.....28

平等和欢乐.....29

我们从事负责的商业实践.....30

我们尊重人权.....31

我们优先考虑健康和​​安全，并积极保护环境.....32

我们支持业务所在的社区.....33

我们倡导多元、平等和包容.....34

我们绝不容忍歧视、骚扰或报复.....35

《辉瑞行为准则》（下称“蓝皮书”）是适用于我们所有业务所在地内全部员工的通用参考。蓝皮书并非法律文件，仅供参考之用。本文件并未描述所有的适用法律或公司政策，或者提供任一法律或政策的完整细节。辉瑞保留权利，可随时自行决定修改、修订或更改任何政策、程序或雇佣相关条件，恕不另行通知，亦无需修订蓝皮书。蓝皮书的内容并不构成雇佣合同的条款，其中所含的任何内容均不得解释为保证持续雇佣或雇佣任何特定时间，辉瑞的雇佣是以自愿为基础（遵守适用法律）。本文所含的信息可随时由公司单方面更改或撤回，而且并不详尽全面。蓝皮书的在线版本可通过合规网站 (integrity.pfizer.com) 获取，该版本取代了蓝皮书的所有先前版本。



辉瑞首席执行官致辞

在辉瑞，我们专注于此目标：实现改变患者生活的突破创新。我们致力于打造更健康的世界，让每一位患者都能获得所需的疗法、治疗和疫苗。

我们能否在实现突破创新方面取得成功，有赖于我们对四个核心价值观的承诺——**勇气、卓越、平等和欢乐**。这些价值观推动我们的工作和文化。辉瑞的“蓝皮书”（即我们的《行为准则》）旨在维护这些价值观，并加强我们的质量和诚信文化。该蓝皮书概述了我们的运营原则和道德行为标准，强调了我们的开放文化以及敢于直言（“勇气”价值观的一个关键方面）的重要性。对于提供患者可以信赖的突破创新，寻求建议、培养心理安全感、提出问题和疑虑，以及报告不当行为至关重要。

在辉瑞，信任就是一切，我们所做的一切都始于信任。我们每个人都有责任理解“蓝皮书”，并始终如一地遵守《行为准则》。唯有如此，我们才能践行价值观，并赢得所服务患者的信任。

Albert Bourla

Albert Bourla 博士

董事长兼首席执行官



勇气

卓越

平等和欢乐

我们践行自己的价值观，
人人尽责



我们践行自己的价值观，人人尽责

在辉瑞，我们永远坚持正确行事——因为患者的生活依赖于我们。患者对我们寄予信任。当存在安全、质量或诚信问题时，我们敢于直言，以此来维护这份信任。我们是合乎道德的领导者。我们始终诚信行事，按照价值观的指引，以合乎道德、深思熟虑和负责任的方式作出正确决策，确保公司可以走得更远、更快、更好——因为患者在等待。合乎道德的决策可以在公司内部外部促进信任和负责，从而坚持正确行事。



为充分实现辉瑞的目标（为患者带来改变生活的突破创新），我们针对需为患者实现什么以及如何实现确立了明确预期。我们的价值观（勇气、卓越、平等和欢乐）定义了公司

和文化，体现了我们实现目标的方式。我们承诺恪守诚信，因为守护信任是每个人的责任。当我们每天以负责任的态度沟通、以高质量和诚信的态度执行时，就能最大限度地扩大对患者的覆盖范围和影响，从而更接近“每年改变十亿人的生活”的目标。

我们每个人都有责任践行《行为准则》，并相互监督。“蓝皮书”适用于所有人，包括辉瑞及其子公司的所有管理层和普通员工。在某些情况下，该准则也适用于约聘人员。经理应以身作则，树立道德行为典范，培养包容开放文化，并传达这样的期望：我们每个人都必须践行勇气、卓越、平等和欢乐的价值观。

请谨记，不遵守准则可能会损害我们的公司、员工、患者、客户、社区、业务合作伙伴和投资者的利益。违反准则或政策还可能受到纪律处分，情节严重者将予以解雇。

本准则并未规定在各种情况下应采取的行动，而是概述了指导日常工作的价值观和原则。它还提供了关于如何寻求进一步指导、提出问题和疑虑的信息。



勇气。突破从挑战常规开始——在不确定性或逆境面前尤其如此。要实现这一点，我们要心怀高远、敢于直言并果断行事。



卓越。要改变患者的生活，我们必须携手做出最大努力。要实现这一点，我们需要关注重要事务、达成职责共识并衡量结果。



平等。我们认为，每个人都应被关注、倾听和照顾。要实现这一点，我们需要兼容并蓄、诚信行事并减少医疗差异。



欢乐。我们投身工作，工作也回报我们。当我们感到自豪、彼此认可并享受乐趣时，就会找到欢乐。

我们的价值观指导着我们的日常工作，因而在本“蓝皮书”的各部分均有体现。

信任就是一切

卓越

平等和欢乐

我们敢于直言，保持开放，禁止报复

提出疑虑

敢于直言的渠道



我们敢于直言，保持开放，禁止报复

敢于直言

敢于直言需要勇气。作为辉瑞的员工，我们有权利和义务确保尊重价值观并遵守政策，包括在有问题或疑虑时敢于直言。敢于直言有助于我们了解问题，控制风险，防患于未然。突破创新所需的环境应能让我们每个人自由表达想法。

有想法就大胆直言。有问题就大胆直言。有疑虑就大胆直言。我们的门户开放政策提供了多种敢于直言的渠道，而不必担心报复、骚扰、歧视或其他不当行为。

在辉瑞，我们绝不容忍对提出疑虑的人实施报复。

如果您在寻求建议、提出疑虑、报告不当行为或配合调查，并不会因此而受到报复。如果您认为自己或其他同事因任何原因而遭到报复，请使用本蓝皮书所载的任何方法报告该行为。

勇气

我们的勇气承诺

- 我们鼓励报告，且绝不容忍任何形式的报复。
- 我们报告所有可疑的报复行为。

报复包括各种形式的不利

行为，例如，不利的工作分配和绩效评估、威胁、骚扰、降级、停职、减薪、拒绝福利或解雇等。



延伸阅读

- 公司政策 702（门户开放政策）
- 公司政策 201（诚信、合规报告义务和禁止报复政策）

如果发现疑似不当行为，我们应敢于直言。



提出疑虑

敢于直言

如果您怀疑有潜在的不当行为，请予以报告。我们重视、尊重并审查所有报告。潜在的不当行为包括不遵守法律、法规、政策或程序，或者不践行我们的价值观。您可以向您的经理、其他经理、员工体验部、法务部、员工关系部或合规组织（合规部）提出疑虑。您也可通过合规热线匿名举报（受当地限制约束）。

适当的辉瑞部门将根据我们的政策和程序来分析和解决您的疑虑。例如，合规部将专门负责调查涉及合规的问题（RCI），即对法律或政策的重大潜在、涉嫌或实际违反行为。

勇气

我们的勇气承诺

- 当存在安全、质量或诚信问题时，我们会提出疑虑。
- 合规部会及时回应所有问题和报告的疑虑，采取适当的措施来调查 RCI，并将非 RCI 提交给适当的职能部门进行处理。
- 我们会尽一切努力予以保密。

个人披露要求



如果您已被排除、禁止或暂停，或因其他原因失去参与美国联邦医疗保健或采购或非采购计划的资格，必须立即向合规部披露。您还必须披露您是否正因刑事犯罪接受调查，且可能被排除、禁止或暂停上述资格。



我们践行价值观。

当我们提出有关安全、质量或诚信的疑虑时，会发生什么？

我们确保相关专业人士和专家及时评估、了解和缓解这些疑虑。这对于保护我们的患者、维护利益相关方的信任和公司声誉至关重要。

延伸阅读

- 公司政策 702（门户开放政策）
- 公司政策 201（诚信、合规报告义务和禁止报复政策）



敢于直言

敢于直言的渠道

讨论问题、想法与疑虑，不必担心遭到报复。许多人都能够提供协助；请咨询您认为最值得信赖的人员或团体。



管理部

- 您的经理或同部门的其他人员
- 任何其他经理
- 公司领导

员工体验部

- 如有任何疑虑，请联系员工体验部。
- 您当地的员工体验部代表

员工关系部

直接联系员工关系部提出问题或疑虑。员工关系部秉持中立客观原则，以公司价值观和政策为准绳开展调查，全力保障《门户开放政策》的落实。

- [美国和波多黎各](#)
- 全球：联系您的员工关系区域主管

合规

直接联系合规部提出问题、想法或疑虑。合规部网站上还提供了其他政策、程序和资源。

- 您的合规部联系人
- 电子邮箱
corporate.compliance@pfizer.com
- 合规部网站：
<http://integrity.pfizer.com>
- +1-212-733-3026
- +1-917-464-7736（安全传真）
- Pfizer Inc
c/o Pfizer Compliance Organization
66 Hudson Boulevard East
New York, NY 10001-2192

帮助热线

合规热线全天候开放，可供随时报告疑虑或获取建议。许多地点都支持匿名报告，但须遵守当地法律。

- 访问 pfizer.ethicspoint.com 提交报告
- 访问 helpline.pfizer.com 查找当地电话号码
- 有关当地资源的信息，请访问
raisingcomplianceconcerns.pfizer.com
- 美国：1-866-866-PFIZ (7349)

法务部

如有任何疑虑，请联系法务部。

- 您当地的法律代表
- 法务部领导层

疑虑咨询办公室

辉瑞的疑虑咨询办公室提供了一个安全的非正式场所，辉瑞员工可在此以保密的方式获取信息和指导，以解决工作相关问题。在疑虑咨询办公室的谈话将是“非公开”的，不会向任何人披露，除非涉及人身伤害风险。当多人反映同类问题时，疑虑咨询办公室也可能酌情向领导层提交相关趋势报告。这样既能将员工的疑虑向上汇报，又不会泄露其身份。

- 美国、加拿大和波多黎各请拨打免费电话 1-855-733-6623。要获取所有其他号码，请点击[联系我们](#)
- 请将电子邮件发送至
ombuds@pfizer.com
- 如需了解更多信息，请访问我们的网站：
ombuds.pfizer.com



信任就是一切

勇气

平等和欢乐

为了患者

我们的产品和产品开发

我们如何开展业务

道德行事和遵守法律



为了患者

敢于直言

与患者和患者倡导团体的互动

患者和患者倡导团体（PAG，也称患者组织）在推进我们目标方面发挥着至关重要的作用。他们独到的见解和协作互动有助于塑造我们的研究和临床工作、疾病认知计划，创新解决患者挑战的新方法，并通过政策参与支持获取医疗服务的工作。

所有与患者和 PAG 的互动都必须遵循所有适用的法律、法规和行业规范。与患者和倡导者建立和维持信任同样至关重要。因此，我们的互动必须遵循独立、透明和相互尊重的原则，并体现出对患者或 PAG 利益和生命的考量。

患者倡导团体通常被定义为独立的非营利实体，代表患者、患者家人或其他看护人员的需求。

与患者和 PAG 互动时的考虑因素：

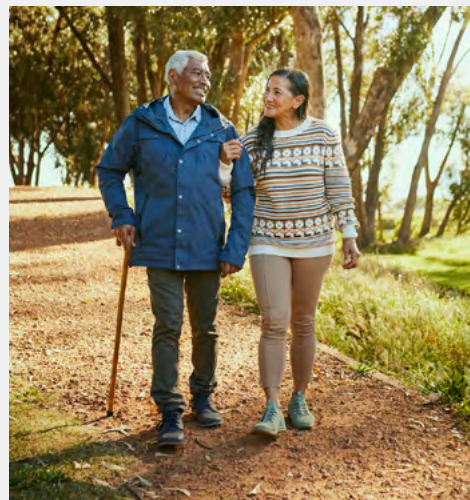
- 互动目的必须是为了满足合法需求。
- 查阅全球和当地政策，确保遵守所有相关政策、法律、法规和行业规范。
- 我们完全尊重患者和 PAG 的独立性和自主性。避免任何可能被视为损害其独立性的行为。
- 在联系 PAG 之前，请咨询相关的患者互动部主管。

独立慈善患者援助计划 (ICPAP)：



所有患者都有权获得医生开具的优质医疗保健服务和药品。对独立慈善患者援助计划（“ICPAP”）的慈善捐赠可以通过提供处方共付额、扣减额和 / 或保费义务的援助，来帮助患者获得药物。不过，任何此类捐助都受到特定法律和法规要求约束。

为确保此类合规，辉瑞政策对员工与 ICPAP 的互动、对 ICPAP 的捐赠和拨款以及来自 ICPAP 或关于 ICPAP 的数据制定了严格限制。此外，辉瑞的全球健康与社会影响团体全权负责管理对 ICPAP 的捐赠。



延伸阅读

- 公司政策 208：（与患者和患者倡导团体的互动）
- 有关与患者和 PAG 互动的当地要求，请查阅 MAPP 国家 / 地区附录门户。



为了患者

敢于直言

与医疗保健专业人士和客户的互动

我们以多种方式与医疗保健专业人士及其他客户互动，包括研发、市场准入、教育和促销活动。我们致力于在与医疗保健专业人士的关系各方面，都实现最高的卓越标准、诚信行事并确保透明。

卓越

我们的卓越承诺

- 我们谨慎考虑与客户的互动方式，不参与非法或不公平的活动，例如虚假或误导性广告、贿赂或腐败，或者对竞争产品发表不公平的评论。
- 我们致力于在所有营销实践中诚信行事，包括标识、促销计划、产品样品以及与利益相关方的沟通。
- 辉瑞为全球患者、消费者、医疗保健专业人士和监管机构提供及时可靠的产品信息，传达我们产品的合理使用情况以及相关的效力和安全数据。
- 我们意识到，与医疗保健专业人士及其组织的互动可能会导致看似或实际的利益冲突；因此，我们支持披露研究、教育或临床实践中的财务等利益以及与医疗保健专业人士的关系。
- 辉瑞坚定地致力于以患者为中心，并认识到与患者和患者援助团体 (PAG) 互动的重要性，以了解并适当地支持他们的需求，推动我们实现目标。与患者和 PAG 的互动侧重于共同感兴趣的领域，有可能增加患者对研发的参与度，实现临床试验的多样化，开发患者友好型教育材料和计划，并提升优先政策和社会影响问题的重视程度，改善患者预后。

我们定期为销售代表提供关于道德营销的培训和教育，所有宣传材料都经过适当的审查和批准，以确保它们符合适用的监管和科学标准。



医疗保健专业人士的定义包括医生、护士、药剂师，以及管理、开具、购买、推荐处方药或担任可影响我们产品使用情况的职位的任何其他人。

延伸阅读

- 公司政策 201（诚信、合规报告义务和禁止报复政策）
- 公司政策 208：（与患者和患者倡导团体的互动）
- 我的反腐败政策和程序 (MAPP)
- 公司政策 207（与医疗保健专业人士互动的全球政策）
- 全球内容政策 - 宣传材料的商业标准
- GCO 政策交流
- 全球 HCP/HCO 透明度报告 SOP



我们的产品和产品开发

敢于直言

研发

我们的目标是为患者带来可显著改善生活的创新药物和疫苗。我们致力于保护临床试验参与者，同时也在所有研发活动中恪守最高道德、科学和医疗标准。

在研发活动中，我们每个人都有责任以符合辉瑞对卓越和诚信的高期望的方式行事。

卓越

我们的卓越承诺

- 我们致力于按照所有适用的法律法规以及《良好实验室规范》(GLP) 和《良好临床规范》(GCP) 相关的道德准则开展研发活动。
- 我们致力于维护申办研究所得数据的完整性和高质量，以确保我们的监管提交内容基于最高质量的数据。
- 我们致力于保护研究参与者的健康、安全和福祉。
- 我们尽可能寻求替代动物试验的方法，并支持开发和采用非动物验证的试验方法，来评估潜在新产品的安全性和有效性。如果需要动物试验，我们会保持高标准的动物护理和福利，达到或超过法律和相关外部监管机构的要求。



我们勇于负责任地创新。



我们的产品和产品开发

敢于直言

生产和供应品质

患者依赖于辉瑞的产品来改善健康和提升生活品质。这就要求我们的产品优质、安全、有效。

我们致力于确保所生产和供应的产品符合高质量、安全和功效标准，并通过部署强大的质量管理体系和关注数据完整性来提供支持。



卓越

我们的卓越承诺

- 我们的生产运营遵从适用的法规要求、《良好生产规范》(GMP)，以及严格的内部质量标准。
- 我们要求供应商和合作伙伴遵守适用的监管要求和 GMP 标准，并对供应链进行审计和监督，以确保产品的高质量、安全性和有效性。



我们始终将质量和诚信视为业务工作的核心。

延伸阅读

- 公司政策 114（公司质量政策）



我们的产品和产品开发

数据完整性

作为一家以科学为基础的公司，数据完整性对我们至关重要。数据的准确性、完整性和可信赖性足以向监管机构、患者和客户保证，我们的产品和流程具有最高质量水平——安全、有效，并可保护我们的患者、员工和社区。

我们利用五项关键原则来维护数据的完整性：可溯源、清晰、同步、原始、准确（ALCOA 原则）。以符合 ALCOA 的方式记录数据意味着：已知记录者（可溯源）；数据能够可靠地阅读、查看或使用（清晰）；在事件发生时（同步）记录；数据为原始或真实记录，而不是未经授权的副本（原始）；且数据准确无误（准确）。



如果您无法相信数据，就无法相信产品！

安全性报告

我们致力于提供安全、有效且具有最高品质的产品。因此，我们所有人都有责任报告有关辉瑞产品的安全、质量或性能问题，无论是通过什么方式获悉。

如果您获悉辉瑞产品的不良事件或其他问题，请务必在获悉后的 24 小时内上报

在一次晚宴上，一位辉瑞员工获悉其朋友使用了一种辉瑞产品，然后发生了头痛症状。她是否需要报告？



是。无论该员工是如何获悉事件的、事件的严重程度如何，或者她是否认为属于辉瑞产品的副作用，都有责任在获悉后的 24 小时内进行报告。



延伸阅读

- 公司政策 903（您有责任报告有关辉瑞产品的安全、质量与性能信息）
- 您的报告责任 (YRR) 网站
- 报告方式

敢于直言



我们如何开展业务

业务合作伙伴和供应商

我们与世界各地的第三方合作，包括供应商、分销商和其他业务合作伙伴，以帮助实现战略目标。然而，与第三方合作会带来合规、财务、安全、信息安全等方面的风险。这些风险可能导致运营中断、监管处罚或声誉损害。对第三方进行尽职调查、负责任的选择和管理是我们开展业务的核心前提。辉瑞对业务合作伙伴提出高标准规定，要求他们必须遵守代表辉瑞开展业务时适用的所有法律、相关政策和程序。



卓越

我们的卓越承诺

- 我们谨慎管理与第三方合作的相关风险，包括通过控制和政策来帮助识别、评估和减轻潜在风险。
- 我们的外部供应商应致力于以负责任和合乎道德的方式运营，尊重其员工的权利，并助力保护环境。
- 我们期望供应商以符合供应商行为原则和《药品供应链计划 (PSCI) 负责任的供应链管理原则》的方式运营。

**我们永远坚持正确行事，
因为患者的生活依赖我们。**



延伸阅读

- 公司政策 113（环境健康和安全政策）
- 公司政策 122（第三方风险管理政策和程序）
- 辉瑞供应商行为立场声明
- 辉瑞供应商行为原则
- 我的反腐败政策和程序 (MAPP)
- 第三方风险管理 (TPRM) 资源中心

我们如何开展业务

利益冲突

我们有责任避免个人利益与辉瑞利益出现潜在或感知的利益冲突。当我们将个人、社会、财务或政治利益置于公司利益之前时，就会产生利益冲突。

很多潜在的利益冲突是可以解决的。首先，我们必须向自己的经理披露任何潜在冲突。然后，经理必须确定后续措施，包括针对重大或复杂的潜在冲突咨询法务部、合规部和员工体验部。

使用 Fuse 中的利益冲突系统来披露和解决您的冲突，或联系您的经理或合规部以确定适当的措施。

卓越

我们的卓越承诺

- 我们不允许因外部业务或其他利益而影响客观性、动机或表现。我们必须保持警惕、透明和负责，确保冲突得到识别、披露和管理。



潜在利益冲突包括：



- 从事外部工作或担任外部角色，特别是在竞争对手或潜在辉瑞客户或供应商处
- 向员工提供与其在辉瑞的工作职能或辉瑞的业务直接相关的个人投资或业务机会，包括在辉瑞竞争对手处的实质性财务利益
- 与其职责涉及辉瑞或医疗保健的政府官员有密切的家庭关系
- 接受来自辉瑞业务伙伴或供应商或者寻求与辉瑞合作之人的礼品
- 在其他公司的董事会任职，包括当地医疗保健行业的非营利机构
- 以其他方式利用辉瑞的公司机会谋求个人利益



延伸阅读

- 公司政策 203（利益冲突 (COI) 政策）
- 我的反腐败政策和程序 (MAPP)
- 公司政策 301（员工差旅、招待和其他业务相关支出）
- 公司政策 102（采购政策和程序）

我们如何开展业务

敢于直言

公司资产、记录和信息

保护公司资产是我们保护辉瑞、彼此和患者的方法之一。例如,这些资产包括有形财产和知识产权、设备、服务、记录、想法和辉瑞的敏感信息。我们有责任确保辉瑞系统和网络的正当使用,以安全地创建、传输或存储与辉瑞相关的业务信息。这包括仅将获批的技术、设备和应用程序接入公司网络。

卓越

我们的卓越承诺

- 在远程或开放环境中工作时,我们会保护所有机密信息,无论是口头还是书面信息,并予以妥善处置。
- 我们仅使用辉瑞批准的授权软件、设备和应用程序。
- 我们限制员工对辉瑞信息系统的使用。
- 我们遵守辉瑞关于保护敏感信息、记录保留、信息事件报告和网络安全的公司政策。



辉瑞必须保护自身信息与运营免受误用、数据泄露和其他安全威胁,这些威胁会对公司、员工和客户产生严重的负面影响。根据适用法律,辉瑞使用各种工具与流程来帮助保护辉瑞信息系统和数据,并对其使用情况进行监测和评估。

禁止的活动:不得将辉瑞信息系统或设备用于:

- 骚扰、歧视或营造攻击性的工作场所氛围
- 浏览或以其他方式发布诽谤、非法、色情或淫秽数据
- 实施干扰工作或导致工作或系统损失或损坏的行为
- 出于任何未经授权的目的向员工进行招徕
- 未经授权便记录通信内容

采取适当的预防措施来保护您的辉瑞设备和数据,即使是在辉瑞设施内。如果您在开放空间环境中工作,请在离开设备时激活系统锁定。在无法合理确保安全的地点,请勿在无人看守的情况下留下您的设备。在公共场所,确保敏感信息不会被他人看到或听到。

延伸阅读

- 公司政策 401 (保护敏感信息)
- 公司政策 403 (合理使用信息系统)
- 公司政策 405 (记录与信息管理政策和程序)
- 公司政策 411 (信息事件响应政策)
- 公司政策 412 (网络安全政策)
- 企业记录与信息管理的
- 企业记录保留时间表
- 敏感信息处理指南
- 保护辉瑞
- 法定保留清单



我们如何开展业务

知识产权

保护辉瑞的知识产权对于保持我们的竞争优势至关重要。我们支持辉瑞知识产权的建立、保护、维护和防护，并以负责任的方式使用这些权利。我们也必须尊重他人的知识产权。



卓越

我们的卓越承诺

- 我们以负责任的方式实施辉瑞的知识产权。

如果知识产权在某个国家 / 地区受保护，在其他国家 / 地区是否也受保护？

不一定。比如专利和商标就是属地权。法务部的知识产权小组负责跟踪公司资产的状态，可帮助您确定标的项在特定国家 / 地区是否受到保护。

知识产权包括专利、商标、商业外观、商业秘密和版权，以及科学和技术知识、专有技术和经验。

延伸阅读

- 版权合规指南
- 知识产权门户

我们如何开展业务

敢于直言

个人数据

我们保护个人数据，包括员工、第三方、HCP 和患者的数据。辉瑞受托保管用于开展研究、药物警戒和其他业务活动的个人数据。

我们有责任保护个人数据，并仅根据辉瑞的政策和程序以及适用的法律法规使用这些数据。

卓越

我们的卓越承诺

- 收集和使用最低量的必要个人数据来实现我们的业务目的，并仅在为实现这些目的而必要的情况下保留这些信息。
- 只与具有合理需求且能保护信息的个人分享个人数据。
- 我们向上级经理和辉瑞复原中心 (PRC) 报告关于不当披露个人数据的疑虑。

如果我必须与第三方分享个人数据以满足业务需求，该怎么办？

您必须确保第三方可保护个人数据且仅将这些数据用于向辉瑞提供服务，而且双方已针对保护个人数据签订相应合同。在某些司法辖区，可能存在其他要求。在向第三方提供任何个人数据之前，请向法务部寻求指导。



个人数据是指可直接或间接用于识别个人身份的信息，例如姓名、联系信息，或者健康相关和基因信息。

延伸阅读

- 公司政策 404（保护个人数据隐私）
- 公司政策 411（信息事件响应政策）
- 全球隐私办公室
- 辉瑞复原中心 (PRC)



我们如何开展业务

敢于直言

人工智能 (AI)

我们认识到，AI 相关能力对于利用数据分析和洞察高效且有效地执行我们的目标蓝图、促进健康日益重要。在工作中运用 AI 时，我们应以合乎道德和负责任的方式行事，并遵守我们的价值观和“辉瑞负责任地使用 AI”指导原则。

卓越

我们的卓越承诺

- 我们相信人工监督的重要性，并致力于开发和部署安全、可持续、可靠的 AI，为人类赋能，促进公平公正。
- 在开发、采购和部署 AI 时，我们采取适当的措施来评估和减轻风险。
- 我们保护敏感数据并尊重患者和其他个人在使用 AI 时对隐私和透明度的需求。

人工智能 (AI)



是指任何基于机器的过程或技术，可以根据机器收到的输入，推断如何生成诸如预测、建议、决策、新内容或摘要等输出。



延伸阅读

- 公司政策 413（人工智能风险管理）



我们如何开展业务

敢于直言

财务诚信

准确的业务记录对于业务运营和维护投资者信心至关重要，因此我们通过严格的内部控制和会计政策，确保公司会计记录和公开备案的财务报表的准确性、完整性和可靠性。

我们每个人都必须运用良好的财务判断，确保业务记录正确无误，并准确地反映业务工作——从时间表和发票到费用报告和福利记录。我们都必须留意可疑或不准确的交易、发票，或者向辉瑞或代表辉瑞支付的款项。这还有助于辉瑞向世界各地的公众和政府提供全面、准确和及时的财务及其他公开信息。



**对自己行为负责将推动
我们实现卓越。**

社交媒体

社交媒体是我们传达辉瑞创新、以患者为中心和员工承诺故事的最有力工具之一。我们都有责任负责任地使用社交媒体，无论是在个人生活中，还是代表辉瑞创建或使用社交媒体时。

卓越

我们的卓越承诺

- 我们不会在社交媒体上披露重大非公开信息或其他机密、专有或个人信息。
- 我们不会在社交媒体上提及辉瑞产品或者与特定渠道或系列产品相关的内容，除非相关使用和提及获得法务部的批准。



延伸阅读

- 公司政策 511（辉瑞账簿和记录的完整性）
- 公司政策 407（社交媒体政策）



我们如何开展业务

敢于直言

外部问询

政府

我们全力配合政府部门的合法信息请求。非常规的政府请求可能会使辉瑞或其员工承担民事或刑事责任。因此，如果在辉瑞设施、家中或其他地点收到任何政府机构索要此类信息的请求时，我们应立即通知法务部成员。

媒体、分析师、投资者和公众

我们致力于为媒体、金融分析师、投资者和其他公众提供准确可靠的信息。因此，只有全球媒体关系部有权回答媒体的问题，并且只有投资者关系部有权回答金融分析师和投资者的问题。



**明确并践行行为标准将推动
我们实现卓越。**

延伸阅读

- 公司政策 602（政府调查：信息或设施访问请求）
- 公司政策 604B（重大非公开信息的处理和披露 - 公平披露规则）
- 媒体问询：全球媒体关系新闻办公室：
+1-212-733-1226
- 分析师和投资者咨询：投资者关系部：
+1-212-733-2668



道德行事和遵守法律

敢于直言

我们的行业受到许多规定和法规约束，这些规定和法规旨在保护患者和消费者、确保药品和医疗保健服务的质量和安全性，并帮助消除欺诈和对医疗判断的不当影响。我们的卓越承诺表现为遵守适用于我们活动（产品的开发、生产、分配、营销、政府签约、销售和促销）的所有法律和法规要求。



在辉瑞，我们通过培训和宣导来强调员工遵守公司政策的重要性，从而遏制不道德行为。我们监控违反政策的潜在信号，并采取适当的纪律措施来作出回应。

卓越

我们的卓越承诺

- 我们对每笔交易进行评估，以确保其符合合法目的。
- 我们严格核实每笔交易都反映了适当的价值，所有互动都遵守了当地法律。
- 在与实际或被认为会对我们的业务决策产生影响的政府雇员或个人互动时，我们应恪守职责。
- 我们对自己的业务活动完全负责，充分意识到相关流程、风险和潜在的不当行为。我们对自己负责，始终诚信行事。
- 我们准确、详细地记录所有交易。



道德行事和遵守法律

保护诚信：我们反对贿赂、腐败和回扣的立场

我们致力于以坚定不移的透明度和最高的道德标准开展业务。我们坚决反对一切形式的贿赂和腐败，并要求员工和业务合作伙伴共同恪守这一原则。

员工和业务合作伙伴不得提议、承诺、授权或提供旨在不当影响政府官员、医疗保健专业人士或任何其他方（包括商业实体和个人）履行其职责的付款或好处。

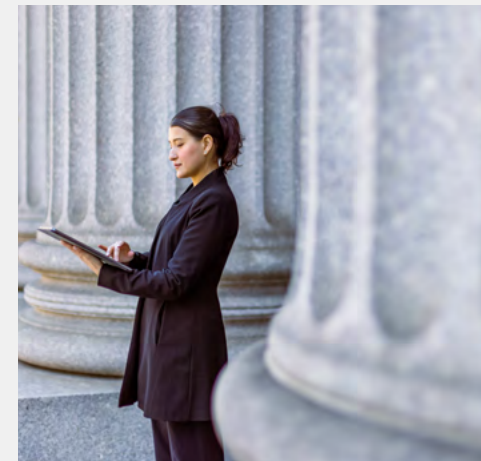
在与政府或监管机构相关医疗保健专业人士的互动中，我们优先遵守所有相关法律、法规、专业标准和行业行为准则。我们致力于恪守当地的透明度和反回扣法规，以确保合乎道德的负责任实践。



为何充分了解我的业务合作伙伴至关重要？



了解合作伙伴包括了解医疗保健专业人士和政府官员的身份，还可能包括了解专业资格、就业岗位以及影响政府决策的能力，这些都可能有利于辉瑞开展业务。我们必须确保业务合作伙伴符合辉瑞对专业知识和诚信的高标准要求。我们还必须识别与业务合作伙伴相关的任何实际或感知风险。收集这些信息使我们能够评估业务互动的适当性，并识别和管理任何风险。充分了解相关情况有助于我们作出更佳决策，最终惠及我们所服务的患者。



延伸阅读

- 公司政策 207（与医疗保健专业人士互动的全球政策 (GPIHP)）
- 我的反腐败政策和程序 (MAPP)
- ACPO 网站



道德行事和遵守法律

反垄断、公平竞争法和竞争情报

反垄断和竞争法保护自由企业，并禁止辉瑞与竞争对手进行影响销售价格、条款或条件或公平竞争的互动。我们确保所有业务交易均为公平竞争，包括分销协议、客户回扣和折扣、专利、版权和商标许可、转售商的地域限制，以及一般定价政策。

我们致力于公平竞争，并遵守所有运营所在国家 / 地区的反垄断法和竞争法。这些法律各不相同，有时很复杂，因此我们在与竞争对手互动或进行可能构成不公平地限制贸易的商业交易前，应先咨询法务部。

而且，我们仅以合乎道德、合法和符合保密义务的方式收集和使用其他公司的商业信息。



卓越

我们的卓越承诺

- 我们禁止直接或间接与竞争对手就定价、成本或销售条款或条件或其他竞争相关敏感信息进行讨论或联系。
- 我们禁止直接或间接与供应商和客户就可能不公平地限制贸易或将竞争对手从市场排除进行讨论或联系。
- 我们不与竞争对手划分市场或客户。我们不参与抵制客户或供应商的行为。
- 我们绝不能使用或要求任何第三方使用不合法或不道德的手段来收集竞争对手信息，例如虚假陈述、欺诈、盗窃、暗查或贿赂等。
- 我们禁止与竞争对手合作讨论或操纵投标，或以其他方式操纵与客户的投标过程。
- 我们绝不得将 AI 或生成式 AI 用于可能被视为违反反垄断和竞争法的商业行为(例如，使用 AI 算法工具从竞争对手处收集机密信息来定价)。

**我的朋友以前是辉瑞公司的员工，
现在供职于辉瑞的竞争对手公司。
是否可以讨论她的公司如何与管理式
医疗保健公司进行业务往来？**

不可以。无论是在商业往来还是社交中，都不得与朋友或受雇于竞争对手公司的前同事讨论敏感的竞争信息。

敢于直言



道德行事和遵守法律

敢于直言

反垄断、公平竞争法和竞争情报

贸易协会会议和其他行业聚会

可能会带来风险，因为此类活动将竞争对手聚集在一起，他们可能讨论共同关注的事项。即使只是针对不适当的主题（如营销或定价策略）说笑，也可能产生误解。如果发生了任何类型的反竞争讨论，您应拒绝参与，立即退出交流并报告此事件。

我想知道竞争对手在临床试验中使用的患者招募排除标准。这是非公开信息。我能否冒充一名潜在的招募患者，致电研究中心，并提出一些问题？

不可以。虚假陈述（不披露您是辉瑞员工或冒充他人）获取竞争对手机密信息是一种不道德的行为。禁止所有辉瑞员工和约聘人员直接收集主要情报，其必须根据公司政策 121 与竞争情报 CoE 和法务部协调由供应商主导的主要竞争性研究项目的启动和执行工作。



延伸阅读

- 公司政策 603（遵守反垄断法）
- 公司政策 121（竞争情报政策和程序）



道德行事和遵守法律

敢于直言

内幕交易法

证券法律和辉瑞政策禁止我们向辉瑞以外的任何人员披露重大非公开信息 (MNPI) (除非符合辉瑞政策)，在辉瑞就职期间获知任何重大非公开或“内幕”信息的情况下交易辉瑞证券。

此外，在掌握重大非公开信息的同时，我们也被禁止利用重大非公开信息来购买或出售与辉瑞存在或可能建立关系的任何其他公司（例如客户、供应商、研究合作伙伴，或者潜在收购或合作候选人）的证券。在广泛公布且公众至少有一个完整交易日的消化该信息之前，此类信息一般被视为非公开信息。我们也被禁止向任何其他人员提供内幕信息，以免他们进行买卖。

重要信息指理性投资者在决定是购买、出售还是持有证券时会认为重要的所有信息。

请注意，我们也被禁止交易辉瑞股票衍生品或与辉瑞证券相关的对冲交易，如做空、看跌期权、看涨期权、跨式期权或股权互换。

我正在与一家联合推广的合作伙伴公司共事，我了解到该合作伙伴即将取得重大科学突破。我能否购买一些该合作伙伴公司的股票？

不能。无论是您本人，与您同住之人或经济上依赖您的任何人，都不得购买该股票，直至您所知悉的信息公之于众后的第一个工作日。您也不得将该信息披露给其他人，供他们据以进行交易。

全球贸易管制法律

我们都有责任遵守进口、出口管制和经济制裁法律，这些法律约束特定产品、项目、软件和技术转让，以及特定服务的执行和与第三方的互动。全球贸易管制法律可能会限制辉瑞将特定市场、实体或个人作为销售、投资、交易、研究、慈善捐赠和业务活动对象。

我们将所有关于全球贸易控制法律的问题或疑虑提交给辉瑞全球贸易管制政策卓越中心。



延伸阅读

- 公司政策 604A（禁止内幕交易）
- 公司政策 604B（重大非公开信息的处理和披露 - 公平披露规则）
- 公司政策 605（辉瑞股票衍生品交易）
- 公司政策 401（保护敏感信息）
- 公司政策 206（遵守全球贸易管制法律）
- 全球贸易管制卓越中心



信任就是一切

勇气

卓越

我们从事负责的商业实践

我们尊重人权

我们优先考虑健康和
安全，并积极保护环境

我们支持业务所在的社区

我们倡导多元、平等和包容

我们绝不容忍歧视、骚扰或报复



辉瑞致力于公平、协作、团队合作和信任。我们绝不容忍敌视、骚扰和报复。我们的全球政策禁止一切形式的不当行为，旨在营造促进积极、富有成效的工作环境，以与我们实现目标的承诺保持一致，并通过基于我们核心价值观的道德决策来支持我们所生活和工作的社区：勇气、卓越、平等和欢乐。

这种倡导价值观的承诺从我们的工作场所延伸到运营所在的社区和所服务的患者。辉瑞致力于可持续和合乎道德的商业运营。我们认识到环境、社会和治理 (ESG) 问题的重要性。我们致力于尊重人权，采取负责任的气候行动，减少对环境的影响，缩小医疗保健差距，并在运营和供应链中优先考虑健康、安全、多元、包容、公平、合作和信任。

我们从事负责任的商业实践

辉瑞不仅致力于推进实现我们的目标，还致力于成为优秀的企业公民。我们认真履行自己的义务，以一种使世界变得更美好的方式行事。发现、生产和提供创新疫苗和药物只是我们对社会所作贡献的一部分。

ESG 优先领域

- 产品创新
- 气候变化
- 公平获取和定价
- 产品质量和安全
- 多元、平等和包容
- 商业道德

ESG 报告以及 ESG 相关外部沟通带来了宝贵的参与机会。与此同时，如果参与不符合辉瑞的企业 ESG 战略，会给辉瑞带来风险。在创建或传播 ESG 相关主题信息之前，请联系 ESG 办公室 (ESG.Office@pfizer.com)。



平等和欢乐

我们的平等和欢乐承诺

- 我们的 ESG 治理体系基于三大原则：董事会监督、领导层承诺和问责以及全公司员工参与。我们还利用内部和外部利益相关方的不同观点，为负责的业务战略和优先事项提供信息。
- 我们鼓励所有员工了解优先事项，并在日常活动中以可持续且负责任的方式推进业务，为实现负责的业务目标作出贡献。



延伸阅读

- Pfizer.com 上的信息
- 辉瑞的影响报告

敢于直言



在辉瑞，信任就是一切，我们运用科学和全球资源来推动实现我们的目标。我们致力于始终诚信行事，按照价值观的指引，以合乎道德、深思熟虑和负责任的方式作出正确决策，以确保业务适当满足患者和社会的需求。我们的领导以身作则塑造诚信文化，并鼓励员工提出疑虑、敢于直言，而不必担心遭到报复。正如辉瑞的《供应商行为立场声明》和《供应商行为原则》中所述，我们供应链的所有成员都应以负责任和合乎道德的方式经营业务，尊重人权。

作为一家生物制药公司，健康权至关重要。其他重要人权包括：非歧视原则；隐私权；免于奴役和强迫劳动；享有公平、良好的工作条件的权利；享有安全工作场所的权利；以及享有清洁、健康、可持续环境的权利。

我们尊重人权

辉瑞致力于以合乎道德和负责任的方式开展业务，包括尊重国际公认的人权。在履行承诺时，我们力求防范和减轻全球业务中的不利人权影响，并对可能无意中导致或延续的任何不利人权影响实施补救措施。我们还尽可能寻求促进人权。我们应对人权风险的方法参考了国际标准、行业最佳实践和专家评估。

平等和欢乐

我们的平等和欢乐承诺

- 尊重人权的责任贯穿于我们从实验室到患者的整个运营过程中，其中包括由众多当地供应商组成的多元化全球供应链。
- 根据《联合国企业与人权指导原则》，辉瑞的人权政策声明侧重于应对可能对人们（包括我们的患者、员工、业务合作伙伴的员工）以及运营所在的社区产生最严重影响的风险。

人权是所有人都有权享有的基本

权利和自由，无论种族、性别、国籍、族裔、语言、宗教或任何其他身份如何。这些权利载于《国际人权法案》以及其他国际条约和文书中。



延伸阅读

- 人权政策声明
- 人权常见问题解答
- 强迫劳动、童工、人权和体面工作条件监管披露

我们优先考虑健康和 safety，并积极保护环境

敢于直言

保护环境以及我们员工、约聘人员、访客及运营所在社区的健康和安全是业务优先事项以及辉瑞“卓越”和“平等”价值观的核心。我们致力于将气候行动和可持续性纳入药品生命周期，以应对全球健康挑战，并为子孙后代保护资源。



平等和欢乐

我们的平等和欢乐承诺

- 我们致力于开展安全、合规和可持续的运营，遵守环境、健康和 safety (EHS) 法律及内部标准。
- 我们积极寻求有意义的机会并采取行动，以降低风险并提高环境健康安全绩效。
- 我们在选择业务合作伙伴时，尽量考量其安全和环保运营能力。
- 我们致力于教育、培训和激励员工采用安全、合规、环保可靠的方式工作。

我们为正直的声誉感到自豪和欢乐。



延伸阅读

- 公司政策 113（环境健康和 safety 政策）
- 全球环境、健康和 safety 标准



我们支持业务所在的社区

敢于直言

我们致力于积极参与和改善业务所在的社区。我们相信，无论在哪里，每个人都有可能获得更好的健康。我们力求通过负责任的业务行为和可持续的社会投资，来改善获得药品、疫苗和优质医疗服务的机会并减少医疗保健差距，从而提升人们的幸福感。通过与合作伙伴和患者合作，我们可以运用辉瑞的专业知识和资源（包括财务、产品和人员）来帮助创造持久的社会影响。

平等和欢乐

我们的平等和欢乐承诺

- 我们相信人是辉瑞的核心，对于我们的员工，贡献并不以工作场所为起终点。
- 我们运用研究、药品、疫苗、资金和专业知识，为人们的生活带来有意义的改变。
- 借助与组织、政府和基金会的合作，我们努力消除健康差距，建立桥梁和联系，并打破障碍，以提供国内外社区获得优质医疗保健的机会。
- 我们将员工的专业知识与非营利和国际发展组织的需求相结合，帮助应对紧迫的健康挑战，为需求者带来突破。
- 我们通过在生活和工作地点的聚集，贡献财政支持、时间和专业知识，进而在社区中建立力量和优势。



延伸阅读

- 公司政策 801（全球慈善捐赠政策）
- 全球健康承诺
- 公益前行



我们倡导多元、平等和包容

在辉瑞，平等意味着每个人都应被关注、倾听和照顾。要实现这一点，我们需要兼容并蓄、诚信行事并减少医疗差异。

我们欢乐地庆祝彼此之间的差异，并采取行动促进员工和业务的多元化。我们还致力于确保员工和业务模式反映所服务患者的多元化，包括雇佣不同员工、与不同供应商合作，并招募不同的个人参与我们的研究和临床研究。



我们致力于对所有工作申请人和员工提供均等就业机会，而不考虑他们的个人特征，例如人种、肤色、种族、信教、血统、宗教信仰、性别、性取向、年龄、性别认同或性别表达、民族血统、婚姻状况、怀孕、分娩或相关医疗状况、遗传信息、服役或退役身份、医疗状况（依据适用法律界定）、精神或身体残疾状况，或者受适用法律保护的其他特征。我们将持续秉持基于绩效的文化——勤奋、才华和贡献将带来成功，并消除机遇壁垒。我们必须对自己负责，对自己的行为和结果保持透明，因为我们所有人都可以在推进多元、平等和包容方面发挥作用。

平等和欢乐

我们的平等和欢乐承诺

- 我们希望经理改善平等就业的标准，并报告任何潜在违反辉瑞平等机会政策的行为。
- 我们积极与外部组织合作，广泛网罗人才，这些组织为我们提供大量与不同背景、种族或其他独有特质的人士接触的机会，帮助我们找到并雇用多元化人才。
- 我们推崇独特的品质、观点和生活经历，这些特质使我们成为独一无二的个体。我们有能力也有责任为员工创造安全的环境，支持员工成长。

- 我们还制定了强大的供应商计划，以确保所有潜在的合格供应商都能平等地获得机会。
- 我们在临床试验中纳入不同种族、民族、年龄和性别的个体，以帮助提高人口分组数据报告和分析的完整性和质量。

延伸阅读

- 公司政策 702（门户开放政策）
- 公司政策 703（平等机会政策）
- 公司政策 103（辉瑞供应商多元化倡议）

敢于直言



我们绝不容忍歧视、骚扰或报复

敢于直言

我们提倡并重视没有歧视、骚扰和报复（包括适用法律规定的欺凌和围攻）的工作环境。所有工作场所决策都不以受适用法律保护的个人特征为限。

我们的经理必须维护没有骚扰、歧视、报复和欺凌的工作环境，并报告获悉的任何此类行为。

平等

我们的平等承诺

- 我们提倡没有骚扰的工作环境，包括任何不受欢迎的评论、行为、行动，或者针对受保护的個人特征而诋毁或敌对的行为。
- 我们禁止制造恐吓、敌对或冒犯性工作环境的行为，或者不合理地干扰个人工作能力。



辉瑞致力于提供安全、可靠的工作场所，让您每天都能发挥最佳状态。我们制定了《工作场所暴力政策》和“工作场所暴力预防和干预”(WPVI) 计划，旨在帮助所有经理、员工和约聘人员主动发现、评估和调查令人产生疑虑的行为，以减轻威胁。

我们所有人都务必积极应对工作场所暴力问题，尽己之力，帮助营造惠及所有人的安全、可靠的工作场所。

WPVI 计划的核心垂直领域是员工、培训、报告和信息共享，旨在：

- 助力为所有人提供安全的工作场所
- 及早发现相关行为，并敢于直言
- 加速帮助有需要的人
- 能够“了解并串联线索”，贯穿工作场所暴力行为的全过程

诚信行事将推动我们实现平等。

延伸阅读

- 公司政策 703（平等机会政策）
- 公司政策 117（工作场所暴力政策）
- 歧视、骚扰与报复预防政策（美国 / 波多黎各）
- 公司政策 702（门户开放政策）
- 公司政策 201（诚信、合规报告和禁止报复政策）
- 报告合规疑虑
- 疑虑咨询办公室



实现改变患者生活的突破创新