

הספר הכחול

2025

קוד ההתנהלות של פייזר

אמון זה הכול

אנו חיים לפי הערכים שלנו וכולנו אחראים.

אנו משמיעים קול, משאירים את הדלת פתוחה ואיננו מתנקמים.
אנו מעלים חששות.
הדרכים שבהן נוכל להשמיע קול.

אומץ

אנו משמיעים קול, משאירים את הדלת פתוחה ואיננו מתנקמים.
אנו מעלים חששות.
הדרכים שבהן נוכל להשמיע קול.



מצוינות

עבור המטופלים שלנו.

אינטראקציות עם מטופלים ועמותות חולים.
אינטראקציות עם אנשי מקצוע בתחום הרפואה ולקוחות.
בעזרת המוצרים ופיתוח המוצרים שלנו.

מחקר ופיתוח.

איכות ייצור ואספקה.

שלמות הנתונים.

דיווח על נושאי בטיחות.

באופן שבו אנו מנהלים את העסקים שלנו.

שותפים עסקיים וספקים.

ניגודי עניינים.

נכסים, רשומות, ומידע של החברה.

קניין רוחני.

מידע פרטי.

בינה מלאכותית (AI).

יושרה פיננסית.

מדיה חברתית.

דרישות חיצוניות.

בפעולה אתית ובהתאם לחוק.

שמירה על יושרה: עמדתנו נגד שוחד, שחיתות ועמלות לא חוקיות.

הגבלים עסקיים, חוקי תחרות הוגנת ומודיעין עסקי.

חוקי מידע פנים.

חוקים לפיקוח על מסחר גלובלי.

שוויון הזדמנויות והנאה

אנו מנהלים את עסקינו באחריות.

אנו מכבדים זכויות אדם.

אנו נותנים עדיפות לבריאות ולבטיחות, ומגינים על הסביבה.

אנו תומכים בקהילות שבהן אנו פועלים.

אנו מאמצים אל ליבנו גיוון, שוויון הזדמנויות והכללה.

איננו מגלים סובלנות לאפליה, להטרדה או לפעולות נקם/התעמרות.

קוד ההתנהלות של פיזר (הספר הכחול) הוא מסמך עוגן כללי לכל העובדים, בכל מקום שבו אנו מנהלים עסקים. הספר הכחול אינו מסמך משפטי, והוא מיועד לשמש רק כמקור מידע. הוא אינו כולל תיאור של כל החוקים או מסמכי המדיניות של החברה החלים, ואינו כולל פרטים מלאים לגבי חוקים או מסמכי מדיניות ספציפיים. פיזר שומרת לעצמה את הזכות לתקן, לשנות או לערוך מסמכי מדיניות, נהלים או תנאים הקשורים להעסקה על סמך שיקול דעתה הבלעדי, ובכל עת, ללא הודעה מראש ומבלי לעדכן את הספר הכחול.

התכנים בספר הכחול אינם מהווים תנאים של חוזה העסקה, ואין לפרש שום מידע הכלול בו כהבטחה של העסקה מתמשכת או העסקה לפרק זמן מוגדר כלשהו – ההעסקה בפיזר היא העסקה מרצון, בכפוף לחוקים החלים. המידע הכלול בזאת עשוי להשתנות או להתבטל על ידי החברה באופן חד-צדדי בכל עת, והוא אינו כולל הכול. גרסה מקוונת זו של הספר הכחול, שניתן לגשת אליה דרך אתר האינטרנט של מחלקת הציות (integrity.pfizer.com), מחליפה את כל הגרסאות הקודמות של הספר הכחול.





הודעה מהמנכ"ל שלנו

בפיזר, אנו מתמקדים במטרה שלנו: פריצות דרך המשנות את חיי המטופלים. אנו מחויבים ליצירת עולם בריא יותר שבו עומדים לרשות כל מטופל הטיפול, התרופה, או החיסון שהוא זקוק להם.

הצלחתנו בהשגת פריצות דרך תלויה במחויבותנו לארבעת ערכי הליבה שלנו – אומץ, מצוינות, שוויון הזדמנויות והנאה. ערכים אלה מניעים את העבודה ואת התרבות שלנו. הספר הכחול של פיזר, קוד ההתנהלות שלנו, נועד לשמר את הערכים האלה, ולחזק את תרבות האיכות והיושרה שלנו. הוא מתאר את עקרונות הפעולה והסטנדרטים שלנו להתנהלות אתית, תוך הדגשת החשיבות של תרבות הדלת הפתוחה שלנו והשמעת קול – היבט מרכזי של ערך האומץ שלנו. בקשת ייעוץ, טיפוח תחושת ביטחון פסיכולוגי, שאילת שאלות, העלאת חששות ודיווח על התנהגות בלתי הולמת – כל אלה חיוניים להשגת פריצות דרך שהמטופלים יכולים לסמוך עליהן.

בפיזר, כל מה שאנחנו עושים מתחיל באמון, כי אמון זה הכול. כל אחד ואחת מאיתנו אחראים להבין את הספר הכחול ולהקפיד על יישום יומיומי של קוד ההתנהלות שלנו. בכך, אנו חיים לפי הערכים שלנו וזוכים באמון של המטופלים שאותם אנו משרתים.

Albert Bourla
ד"ר אלברט בורלא
יו"ר ומנכ"ל

שוויון הזדמנויות והנאה

מצוינות

אומץ

אנו חיים לפי הערכים שלנו וכולנו אחראים



אנו חיים לפי הערכים שלנו וכולנו אחראים

בפייזר, אנו עושים את הדבר הנכון כי חיי המטופלים תלויים בנו. המטופלים נותנים בנו אמון, ואנו מכבדים את האמון הזה בכך שאנו משמיעים קול בכל מצב שבו מתעוררת שאלה בנוגע לבטיחות, לאיכות או ליושרה. אנחנו מנהיגים אתיים. אנו פועלים ביושרה בכל דבר שאנו עושים, והערכים שלנו מנחים אותנו בקבלת ההחלטות הנכונות באופן אתי, מתוך מחשבה ובאחריות, כדי שנוכל לקדם את העשייה שלנו רחוק יותר, מהר יותר, וטוב יותר – כי יש מטופלים שמחכים. החלטות אתיות משפרות את האמון ואת האחריות על עשיית הדבר הנכון, הן בתוך החברה והן מחוץ לה.

זכור שאי-הישמענות לקוד עלולה לפגוע בחברה, בעובדים, במטופלים, בלקוחות, בקהילות, בשותפים העסקיים ובמשקיעים. הפרה של הקוד או של מדיניות כלשהי עלולה לגרום לנקיטת פעולה משמעתית, עד וכולל סיום העסקה.

הקוד אינו מספק תשובות לגבי אופן הפעולה בכל סיטואציה, אך מתאר את הערכים והעקרונות שצריכים להנחות אותך במסגרת העבודה היומיומית שלך. הוא מתאר גם כיצד לפנות להכוונה נוספת, לשאול שאלות ולהעלות חששות.

מצוינות, שוויון הזדמנויות והנאה – שמגדירים את החברה והתרבות שלנו. המחויבות שלנו ליושרה היא מוחלטת משום שאמון הוא באחריות של כולנו. כאשר אנו מתקשרים באופן אחראי ומבצעים את תפקידנו באיכות וביושרה מדי יום, אנו ממצים את תפוצת המטופלים שלנו ואת ההשפעה עליהם, ומתקרבים לעבר שאיפתנו לשנות את חייהם של מיליארד אנשים בשנה.

כולנו אחראים ליישם את קוד ההתנהלות שלנו, ולדאוג שגם אחרים יעשו זאת. הספר הכחול חל על כולם, כולל כל העובדים ונושאי המשרות בפייזר ובחברות הבת שלה. בנסיבות מסוימות, הקוד תקף גם לגבי רכישת שירותים חיצוניים. המנהלים קובעים את הטון ונותנים דוגמה אישית להתנהגות אתית, מעודדים תרבות מכלילה של "דלת פתוחה", ומבהירים שהציפייה מכל אחד ואחת מאיתנו היא לחיות כל יום לפי ערכי האומץ, המצוינות, שוויון ההזדמנויות וההנאה שלנו.



כדי להשיג את המטרה של פייזר במלואה – פריצות דרך המשנות את חיי המטופלים – גיבשנו ציפיות ברורות בנוגע ליעדים שאנו צריכים להגיע אליהם למען המטופלים, וכיצד נוכל להשיג אותם. ה"כיצד" מיוצג על ידי ארבעת הערכים העוצמתיים שלנו – אומץ,

אומץ. פריצות דרך מתחילות מקריאת תיגר על מוסכמות – במיוחד בהתמודדות עם אי-ודאות או עם קושי. זה קורה כאשר אנחנו חושבים בגדול, משמיעים קול ונוהגים בהחלטיות.



שוויון הזדמנויות. אנו מאמינים כי לכל אדם מגיעה הזדמנות לכך שיראו אותו, ישמעו אותו וידאגו לו. זה קורה כאשר אנו מתנהגים בצורה מכלילה, פועלים ביושרה, ומצמצמים את הפערים בטיפול הרפואי.



מצוינות. אנו מסוגלים לשנות את חיי המטופלים רק כאשר אנו מבצעים את עבודתנו יחד בצורה הטובה ביותר. זה קורה כאשר אנחנו מתמקדים במה שחשוב, מסכימים על חלוקת התפקידים ומודדים את התוצאות.



הנאה. אנו משקיעים את כל כולנו בעבודה, אבל גם מקבלים ממנה בחזרה. אנו מקבלים סיפוק מהעבודה כאשר אנו מתגאים בה, מוקירים זה את זה ונהנים.



הערכים שלנו מנחים אותנו בעבודה היומיומית שלנו. מסיבה זו הם משולבים בכל הפרקים של הספר הכחול.

אנו משמיעים קול, משאירים את הדלת
פתוחה ואיננו מתנקמים

אנו מעלים חששות

הדרכים שבהן תוכל להשמיע קול



אנו משמיעים קול, משאירים את הדלת פתוחה ואיננו מתנקמים

להשמיע קול



יש לנו את האומץ להשמיע קול
כאשר משהו נראה לנו לא נכון.

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 702 (מדיניות דלת פתוחה)
- מדיניות תאגידית 201 (מדיניות בנושא יושרה, ציות מחויבויות דיווח ומניעת פעולות נקם/התעמרות)

כדי להשמיע קול – נדרש אומץ. בתור עובדים של פייזר, כולנו חולקים את הזכות והאחריות להבטיח שנכבד את הערכים שלנו ונפעל בהתאם למדיניות שלנו, גם על ידי השמעת קולנו במקרה של שאלות או חששות. השמעת קול עוזרת לנו ללמוד על נושאים ולנהל סיכונים לפני שהם הופכים לבעיות. הסביבה שאנו זקוקים לה כדי להגיע לפריצות דרך תלויה בכך שכל אחד מאיתנו ירגיש שהוא יכול להשמיע את קולו.

אם אתה פונה להתייעצות, מעלה חשש, מדווח על התנהגות בלתי הולמת או מוסר מידע במסגרת חקירה, אין כל סיבה שיתנקמו בך על כך. אם אתה מאמין שאתה או עובד אחר נפלתם קורבן לפעולות נקם/התעמרות מסיבה כלשהי, דווח על כך באחת השיטות שמתוארות בספר הכחול הזה.

השמע קול אם יש לך רעיון. השמע קול אם יש לך שאלה. השמע קול אם יש לך חשש. מדיניות "הדלת הפתוחה" שלנו מעניקה לך הרבה ערוצים להשמעת קול, ללא חשש מפעולות נקם/התעמרות, מהטרדה, מאפליה, או מהתנהגות בלתי הולמת אחרת.

איננו מגלים סובלנות לפעולות נקם/התעמרות באנשים שמעלים חששות בפייזר.

אומץ

המחויבות שלנו לאומץ

- אנו מעודדים דיווח על ידי גילוי אפס סובלנות לכל צורה של פעולות נקם/התעמרות.
- אנו מדווחים על כל חשד לפעולות נקם/התעמרות.



פעולות נקם/התעמרות היא פעולה פוגענית שיכולה להתבטא בצורות שונות, כולל, בין היתר, הטלת משימות לא מתאימות, ביקורות ביצועים שליליות, איומים, הטרדה, הורדה בדרגה, השעיה, הורדת שכר, סירוב למתן הטבות או סיום העסקה.

אנו מעלים חששות

אם אתה חושד בהתנהגות בלתי הולמת אפשרית, דווח עליה. אנו מעריכים, מכבדים ובוחנים את כל הדיווחים. התנהגות בלתי הולמת אפשרית כוללת אי-ציות לחוקים, לתקנות, למדיניות או לנהלים, או אי-יישום של הערכים שלנו. באפשרותך להעלות חששות בפני המנהל הישיר שלך, מנהל אחר, מחלקת יחידת חוויית העובדים, המחלקה המשפטית, צוות קשרי העובדים או ארגון הציות (מחלקת הציות). ניתן גם לדווח בעילום שם למוקד הסיוע בנושאי ציות (בכפוף למגבלות המקומיות).

הבעיות שתדווח עליהן ינותחו ויטופלו על ידי הצוות המתאים בפיזור בהתאם למדיניות ולנהלים שלנו. לדוגמה, הפרות משמעותיות פוטנציאליות, חשודות או ממשיות של חוק או של מדיניות – נושאי ציות הניתנים להתייחסות (RCIs) – ייחקרו רק על ידי מחלקת הציות.

אומץ

המחויבות שלנו לאומץ

- אנו מעלים חששות כאשר מדובר בבטיחות, באיכות או ביושרה.
- מחלקת הציות מגיבה באופן מיידי לכל השאלות והחששות המדווחים, נוקטת פעולה מתאימה כדי לחקור אירועים של אי ציות (RCI), ומפנה לטיפול במסגרת המתאימה אירועים שאינם מוגדרים כאירועים של אי ציות.
- החיסיון יישמר במידה המרבית האפשרית.

דרישות גילוי נאות אישי



אם חלים עליך מניעה, שלילה, השעיה, או כל איסור אחר להשתתף בתוכניות פדרליות של שירותי בריאות, של רכש או שאינן של רכש בתחום בארה"ב, עליך להגיש מיד גילוי נאות למחלקת הציות. עליך להגיש גילוי נאות גם אם אתה נמצא בחקירה בגין עבירות מסוימות ועלולים לחול עליך מניעה, איסור או השעיה.

אנו חיים לפי הערכים שלנו.

מה קורה כאשר אנו מעלים חששות לגבי בטיחות, איכות או יושרה?

אנו מוודאים כי חששות אלה זוכים להערכה, להבנה ולטיפול בזמן על ידי אנשי מקצוע ומומחים רלוונטיים. הדבר חיוני להגנה על המטופלים שלנו, לשמירה על אמון של בעלי עניין ולהגנה על המוניטין של החברה.

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 702 (מדיניות דלת פתוחה)
- מדיניות תאגידית 201 (מדיניות בנושא יושרה, ציות מחויבויות דיווח ומניעת פעולות נקם/התעמרות)

הדרכים שבהן תוכל להשמיע קול

לדון בשאלות, ברעיונות ובבעיות ללא חשש מפעולת נקם/התעמרות. אנשים רבים יכולים לעזור: התייעץ עם האדם או עם הקבוצה שאיתם אתה מרגיש הכי בנוח.

משרד ה-Ombuds

משרד ה-Ombuds של פיזר הוא מקום בטוח ולא רשמי שבו עובדים יכולים לקבל מידע והכוונה באופן חסוי כדי לעזור להם להתמודד עם נושאים הקשורים לעבודה ולטפל בהם. השיחות עם משרד ה-Ombuds אינן רשמיות ("לא לציטוט"), ותוכן לא ייחשף בפני אף אחד, אלא אם כן יעלה בהן חשש לפגיעה פיזית. משרד ה-Ombuds, על פי שיקול דעתו, יכול גם להעלות מגמות להנהלה כאשר כמה עמיתים פונים למשרד באותו העניין. הדבר מאפשר להעלות את חששותיהם של העמיתים מבלי לחשוף את זהותם.

• מארה"ב, קנדה ופוארטו ריקו, התקשר אלינו בשיחת חינם למספר 1-855-733-6623. עבור כל המספרים האחרים, לחץ על צור קשר

• תוכל לשלוח לנו דוא"ל לכתובת ombuds@pfizer.com

• למידע נוסף, אנא בקר באתר האינטרנט שלנו בכתובת: ombuds.pfizer.com

מוקד הסיוע

מוקד הסיוע לנושאי ציות הוא אחת הדרכים לדיווח על בעיות או לקבלת ייעוץ, 24 שעות ביממה, 7 ימים בשבוע, 365 ימים בשנה. במדינות רבות ניתן לדווח בעילום שם, בכפוף לחוקים המקומיים.

• בקר באתר pfizer.ethicspoint.com כדי לשלוח דיווח

• בקר באתר helpline.pfizer.com כדי לברר את מספרי הטלפון המקומיים

• בקר באתר

raisingcomplianceconcerns.pfizer.com

כדי לקבל מידע רלוונטי למדינה שלך

• בארה"ב: (7349) 1-866-866-PFIZ

המחלקה המשפטית

צור קשר עם המחלקה המשפטית לגבי כל חשש שעלול להיות לך.

• נציג המחלקה המשפטית המקומי

• הנהלת המחלקה המשפטית

מחלקת קשרי עובדים

פנה ישירות למחלקת קשרי עובדים כדי לשאול שאלות או להעלות חששות. מחלקת קשרי העובדים מורכבת מחוקרים ניטרליים ואובייקטיביים שדבקים בערכים ובמדיניות של החברה, כדי לתמוך במדיניות "הדלת הפתוחה".

• ארה"ב ופוארטו ריקו

• עובדים גלובליים: צור קשר עם המנהל האזורי שלך בתחום קשרי העובדים

ציות

פנה ישירות למחלקת הציות כדי לשאול שאלות או להעלות רעיונות או חששות. באתר האינטרנט של מחלקת הציות ניתן למצוא מדיניות, נהלים ומשאבים נוספים.

• איש הקשר שלך בנושא ציות

• דוא"ל: corporate.compliance@pfizer.com

• אתר האינטרנט של מחלקת הציות:

<http://integrity.pfizer.com>

• +1-212-733-3026

• +1-917-464-7736 (פקס מאובטח)

• Pfizer Inc

c/o Pfizer Compliance Organization

66 Hudson Boulevard East

New York, NY 10001-2192



ניהול

- המנהל הישיר או מישהו אחר במחלקה שלך
- כל מנהל אחר
- הנהלת החברה

חויית העובדים

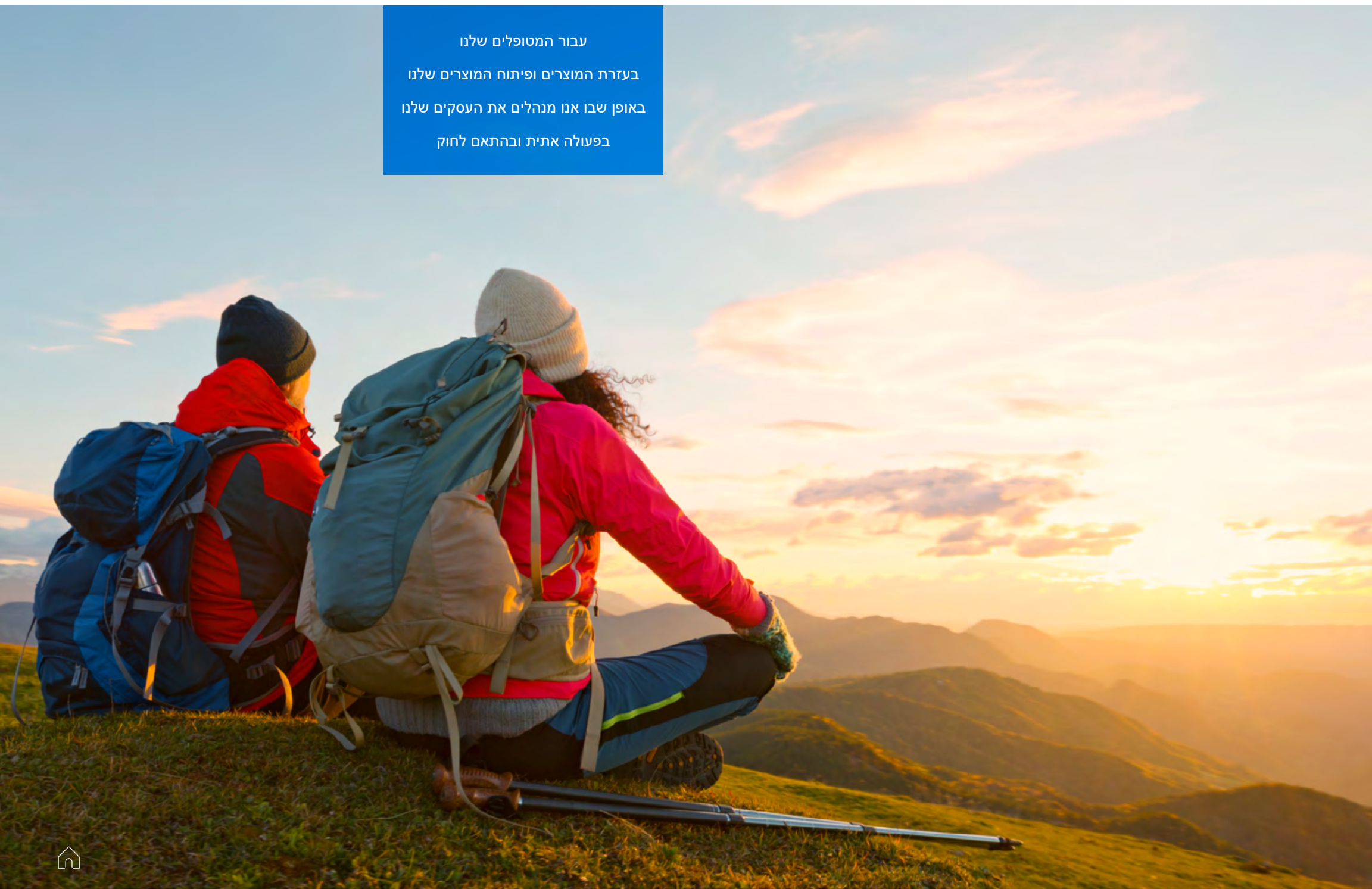
- באפשרותך ליצור קשר עם יחידת חויית העובדים (PX) לגבי כל שאלה או תהייה שיש לך.
- נציג חויית העובדים המקומי שלך

עבור המטופלים שלנו

בעזרת המוצרים ופיתוח המוצרים שלנו

באופן שבו אנו מנהלים את העסקים שלנו

בפעולה אתית ובהתאם לחוק



עבור המטופלים שלנו

אינטראקציות עם מטופלים ועם עמותות חולים

מטופלים וקבוצות תמיכה במטופלים (עמותות חולים, גם ארגוני מטופלים) ממלאים תפקיד קריטי בקידום מטרותינו. התוכנות הייחודיות והאינטראקציות השיתופיות שלהם מסייעות בעיצוב המחקר והמאמצים הקליניים שלנו, תוכניות המודעות למחלות, מייצרות גישות חדשות לטיפול באתגרים של מטופלים ומניעות מאמצים להנגשה באמצעות מעורבות במדיניות.

שיקולים לאינטראקציות עם מטופלים ועמותות חולים:

- מטרת האינטראקציה שלך חייבת לתת מענה לצורך לגיטימי.
- יש לעיין במדיניות הגלובלית והמקומית כדי להבטיח ציות לכל כללי המדיניות, החוקים, התקנות ונוהלי התעשייה הרלוונטיים.
- אנו מכבדים באופן מלא את העצמאות והאוטונומיה של מטופלים ושל עמותות חולים. הימנע מכל התנהגות שעלולה להיתפס כמערערת על עצמאותם.
- לפני יצירת קשר עם עמותות חולים, יש להתייעץ עם המנהל הרלוונטי בתחום מעורבות מטופלים.

כל האינטראקציות עם מטופלים ועם עמותות חולים חייבות לציית לכל החוקים, התקנות ונוהלי התעשייה החלים. בנייה וטיפול של אמון עם מטופלים ודוברים גם הם חיוניים. לפיכך, האינטראקציות שלנו חייבות להיות מונחות על ידי עקרונות של עצמאות, שקיפות וכבוד הדדי, ולשקף התחשבות במטופל או באינטרסים ובמשימה של עמותת החולים.

ככלל, עמותות חולים מוגדרים כישויות עצמאיות ללא כוונת רווח שמייצגות את הצרכים של אנשים הסובלים מבעיות בריאות, של משפחותיהם או של הגורמים המטפלים בהם.



תוכניות צדקה עצמאיות לסיוע למטופלים (ICPAPs): לכל מטופל מגיעה הזכות לקבל מהרופא שירותי בריאות ותרופות באיכות גבוהה. תרומות לתוכניות צדקה עצמאיות לסיוע למטופלים ("ICPAPs") יכולות לספק אמצעי להנגשת התרופות למטופלים על ידי מתן סיוע בהשתתפות בתשלום, בהטבות ו/או בדרכים נוספות עב ור מרשמים. ואולם, תרומות אלו כפופות לדרישות משפטיות ורגולטוריות מסוימות. כדי להבטיח ציות שכזה, המדיניות של פיזר כוללת הגבלות נוקשות על האינטראקציות של עמיתים עם ICPAPs, על התרומות וההקצבות שניתנות להם ועל הנתונים שמתקבלים מהם או לגביהם. בנוסף, הקבוצה של פיזר להשפעה בריאותית וחברתית גלובלית נושאת באחריות הבלעדית לניהול תרומות ל-ICPAPs.



הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 208: (אינטראקציות עם מטופלים ועם עמותות חולים)
- לדרישות מקומיות בנוגע לאינטראקציות עם מטופלים ועם עמותות חולים, אנא עיין בפורטל MAPP Country Annex Portal.

עבור המטופלים שלנו

אינטראקציות עם אנשי מקצוע בתחום הרפואה ולקוחות

אנו מקיימים אינטראקציה עם אנשי מקצוע בתחום הרפואה ועם לקוחות בדרכים שונות, כולל מחקר ופיתוח, גישה לטיפולים ופעילויות הדרכה וקידום. אנו מחויבים לסטנדרטים הגבוהים ביותר של מצינות ופועלים ביושרה ובשקיפות בכל היבט של היחסים שלנו עם אנשי מקצוע בתחום הרפואה.

מצוינות

המחויבות שלנו למצינות

- אנו מביאים בחשבון את האופן שבו האינטראקציות שלנו עם לקוחות עשויות להיתפס, ונמנעים מלהיות מעורבים בפעילויות לא חוקיות או לא הוגנות, כגון פרסום שקרי או מטעה, שוחד או שחיתות או הערות לא הוגנות לגבי מוצרי המתחרים.
- אנו מחויבים לשמור על יושרה בכל מאמצי השיווק שלנו, כולל סימון בתווית, תוכניות קידום מכירות, דוגמיות מוצרים והתקשורת עם בעלי עניין.
- אנו מספקים למטופלים, ללקוחות, לאנשי מקצוע בתחום הרפואה ולגורמים רגולטוריים ברחבי העולם מידע הוגן לגבי מוצרים בזמן, כולל השימושים המתאימים במוצרים שלנו ונתוני היעילות והבטיחות הקשורים לשימושים אלו.
- אנו מכירים בכך שאינטראקציות עם אנשי מקצוע והארגונים שלהם בתחום הרפואה עלולות לגרום למראית עין של ניגוד עניינים או לניגוד עניינים ממשי; לכן, אנו תומכים בגילוי של האינטרסים הפיננסיים והאחרים שלנו ושל היחסים שלנו עם אנשי מקצוע בתחום הרפואה במחקר, בהדרכה או בפרקטיקה הרפואית.
- פיזור מחויבת עמוקות להציב את המטופלים במרכז, ומכירה בחשיבות של אינטראקציה עם מטופלים ועם עמותות חולים כדי להבין את צוריהם ולתמוך בהם במקביל לקידום מטרותנו. לתקשורת עם מטופלים ועם עמותות חולים המתמקדת בתחומים בעלי עניין הדדי יש פוטנציאל להגביר את מעורבות המטופלים במחקר ופיתוח, לגוון ניסויים קליניים, לפתח תוכניות וחומרים חינוכיים ידידותיים למטופלים, ולהעלות נושאי מדיניות עדיפות והשפעה חברתית המשפרים את תוצאות הטיפול במטופלים.



אנו מספקים הכשרה באופן קבוע לנציגי מכירות בנוגע לשיווק אתי ומגבירים את המודעות שלהם לנושא, וכל החומרים שיווקיים שלנו כפופים לבדיקה ולאישור המתאימים כדי להבטיח שהם עומדים בסטנדרטים הרגולטוריים והמדעיים החלים.



הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 201 (יושרה, מחויבויות דיווח ומדיניות למניעת פעולות נקם/התעמרות)
- מדיניות תאגידית 208: (אינטראקציות עם מטופלים ועם עמותות חולים)
- המדיניות והנהלים שלי למניעת שחיתות (MAPP)
- מדיניות תאגידית 207 (מדיניות גלובלית בנושא אינטראקציות עם אנשי מקצוע בתחום הרפואה)
- מדיניות תוכן גלובלית – סטנדרטים מסחריים לחומרים שיווקיים
- GCO Policy Exchange
- נהלים גלובליים מקובלים לדיווח על שקיפות של אנשי מקצוע או מוסדות בתחום הרפואה

ההגדרה של "איש מקצוע בתחום הרפואה" (HCP) כוללת רופאים, אחיות, רוקחים וכל אדם אחר שנותן, רושם או רוכש את מוצריו, או ממליץ עליהם או נמצא בעמדה שיכולה להשפיע על השימוש בהם.

בעזרת המוצרים ופיתוח המוצרים שלנו

מחקר ופיתוח

המטרה של פיזר היא להביא למטופלים תרופות וחיסונים חדשניים שיוכלו לשפר את חייהם באופן משמעותי. אנו מחויבים להגנה על האנשים שמשתתפים במחקרים הקליניים שלנו, ושומרים על הסטנדרטים האתיים, המדעיים והרפואיים הגבוהים ביותר בכל פעילויות המחקר והפיתוח.

אנו אחראים לפעול באופן שתואם את הציפיות הגבוהות של פיזר למצינות ויושרה במחקר ופיתוח.

מצינות

המחויבות שלנו למצינות

- אנו מחויבים להגן על הבריאות, הרווחה והבטיחות של משתתפי המחקר.
- כל אימת שניתן, אנו מחפשים חלופות לניסויים בבעלי חיים ותומכים בפיתוח ובאימוץ של שיטות בדיקה מתקפות ללא מעורבות בעלי חיים לצורך הערכת הבטיחות והיעילות של מוצרים חדשים פוטנציאליים. כאשר יש צורך בניסוי בבעלי חיים, אנו שומרים על סטנדרטים גבוהים של טיפול ושמירה על הרווחה של בעלי החיים, השווים לסטנדרטים הנדרשים בחוק ועל ידי גופי הפיקוח החיצוניים הרלוונטיים או עולים עליהם.
- אנו מחויבים לנהל את המחקר והפיתוח שלנו תוך ציות לכל החוקים והתקנות החלים והקווים המנחים האתיים הקשורים לתנאי עבודה נאותים במעבדה (GLP) ולהתנהלות קלינית נאותה (GCP).
- אנו מחויבים לשמירה על היושרה והאיכות של הנתונים הקליניים המתקבלים במחקרים שאנו מממנים, כדי להבטיח שהפניות שלנו לגורמים הרגולטוריים יהיו מבוססות על נתונים באיכות הגבוהה ביותר.



אנו מחדשים—באומץ ובאחריות.

בעזרת המוצרים ופיתוח המוצרים שלנו

איכות ייצור ואספקה

המטופלים שלנו סומכים על מוצרי פייזר למען שיפור בריאותם ואיכות החיים שלהם. הדבר יתאפשר רק אם המוצרים שלנו יהיו באיכות גבוהה, בטוחים ויעילים.

אנו מחויבים להבטיח שהמוצרים שלנו ייוצרו ויסופקו בכפוף לסטנדרטים גבוהים של איכות, בטיחות ויעילות, המאומתים באמצעות השימוש במערכות ניהול האיכות האיתנות שלנו וההתמקדות שלנו בשלמות הנתונים.

מצוינות

המחויבות שלנו למצוינות

- אנו מנהלים את פעילות הייצור שלנו בהתאם לדרישות הרגולטוריות החלות, להנחיות התנהלות הייצור הנאותה (GMP) ולתקני האיכות הפנימיים המחמירים שלנו.
- אנו דורשים מספקים ושותפים לפעול בהתאם לדרישות הרגולטוריות החלות ולתקני ה-GMP, ומנהלים ביקורות ופעולות פיקוח על שרשרת האספקה שלנו כדי להבטיח את האיכות, הבטיחות והיעילות של מוצרינו.



אנו שומרים את האיכות והיושרה בלב כל הפעילות שלנו, תמיד.

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 114 (מדיניות איכות תאגידית)

בעזרת המוצרים ופיתוח המוצרים שלנו

שלמות הנתונים

כחברה מבוססת-מדע, לשלמות הנתונים שלנו יש חשיבות מכרעת. הדיוק, השלמות והאמינות של הנתונים שלנו מבטיחים לגורמים הרגולטוריים, למטופלים וללקוחות שלנו כי המוצרים והתהליכים הם באיכות הגבוהה ביותר – בטוחים, יעילים ומגינים על המטופלים, על העובדים ועל הקהילות שלנו.

אנו שומרים על שלמות הנתונים באמצעות חמישה עקרונות מפתח: נתונים ניתנים לייחוס, ברורים, בזמניים, מקוריים ומדויקים (עקרונות ALCOA). כאשר הנתונים שלנו מתועדים באופן שתואם את ALCOA, המשמעות היא שידוע מי תיעד את הנתונים (ניתנים לייחוס); שניתן לקרוא, להציג ולהשתמש בהם בצורה אמינה (ברורים); שהם תועדו באותו מועד (בזמניים); שהם המקור או תיעוד מקורי ולא עותק בלתי מאושר (מקוריים); ושהם מדויקים.



**אם אי אפשר לסמוך על הנתונים,
אז אי אפשר לסמוך על המוצר!**

דיווח על נושאי בטיחות

אנו מחויבים לספק מוצרים בטוחים, יעילים ובאיכות הגבוהה ביותר. מסיבה זו כולנו חולקים את האחריות לדיווח על נושאים הקשורים לבטיחות, לאיכות ולביצועים של מוצרי פייזר, ואין זה משנה כיצד נודע לנו עליהם.

אם נודע לך על אירוע חריג או נושא אחר הקשור למוצר של פייזר, ודא כי אתה מדווח עליו בתוך 24 שעות מרגע קבלת המידע.



**בארוחת ערב חגיגית, אחת
העובדות של פייזר מגלה שחבר
שלה השתמש במוצר של פייזר וסבל
מכאב-ראש. האם היא צריכה לדווח
על כך?**

כן. ללא תלות באופן שבו נודע לה על האירוע או בחומרה שלו, וגם אם היא לא חושבת שזו הייתה תופעת לוואי של המוצר של פייזר, היא אחראית לדווח על האירוע תוך 24 שעות מהרגע שבו נודע לה עליו.

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 903 (אחריותך לדיווח על מידע הקשור לבטיחות, לאיכות ולביצועים של מוצרי פייזר)
- אתר האינטרנט "אחריות הדיווח שלך" (Your Reporting Responsibility; YRR)
- אופן הדיווח

באופן שבו אנו מנהלים את העסקים שלנו

שותפים עסקיים וספקים

אנו עובדים ברחבי העולם יחד עם צדדים שלישיים – ספקים, מפיצים ושותפים עסקיים אחרים – שעוזרים לנו להשיג את היעדים האסטרטגיים שלנו. עם זאת, שיתוף פעולה עם צדדים שלישיים יכול ליצור סיכונים הקשורים לציות, לכספים, לבטיחות ולאבטחת המידע, וסיכונים אחרים. סיכונים אלו עלולים להוביל לשיבוש פעילות, לקנסות מגופים רגולטוריים או לפגיעה במוניטין. ביצוע בדיקת נאותות, בחירה אחראית וניהול נכון של הצדדים השלישיים שאיתם אנו משתפים פעולה ממלאים תפקיד מרכזי באופן שבו אנו עושים עסקים. פייזר מקפידה על סטנדרטים גבוהים עבור השותפים העסקיים שלה, ועליהם לעמוד בכל החוקים והמדיניות והנהלים הרלוונטיים שחלים על העבודה שהם מבצעים מטעמה של פייזר.



מצוינות

המחויבות שלנו למצוינות

- אנו מנהלים בזהירות סיכונים הקשורים להעסקת צדדים שלישיים, כולל באמצעות ביקורת ומדיניות שעוזרות לנו לזהות, להעריך ולמתן את הסיכונים שאנו עשויים להתמודד איתם.
- אנו משתפים פעולה עם ספקים חיצוניים שמחויבים לפעול באחריות ובאופן אתי, לכבד את הזכויות של עובדיהם ולעזור להגן על הסביבה.
- אנו מצפים מהספקים שלנו לפעול באופן שתואם את "עקרונות התנהלות הספקים" (Supplier Conduct Principles) ואת "העקרונות של יוזמת שרשרת האספקה הפרמצבטית" (Pharmaceutical Supply Chain Initiative; PSCI) לצורך ניהול אחראי של שרשרת האספקה.

אנו תמיד עושים את הדבר הנכון, כי חיי המטופלים תלויים בנו.

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 113 (מדיניות בנושאי סביבה, בריאות ובטיחות)
- מדיניות תאגידית 122 (מדיניות ונהלים לניהול סיכונים של צד שלישי)
- נייר עמדה של פייזר לגבי התנהלות ספקים
- עקרונות התנהלות הספקים של פייזר
- המדיניות והנהלים שלי למניעת שחיתות (MAPP)
- מרכז משאבים בנושא ניהול סיכונים עם צדדים שלישיים (TPRM)

באופן שבו אנו מנהלים את העסקים שלנו

ניגודי עניינים

אנו אחראים למנוע מצבים שייצרו ניגוד עניינים פוטנציאלי או למראית עין בין האינטרסים האישיים שלנו לבין האינטרסים של פייזר. ניגוד עניינים נוצר כאשר אנו מציבים את האינטרסים האישיים, החברתיים, הכספיים או הפוליטיים שלנו לפני האינטרסים של החברה.

מצוינות

המחויבות שלנו למצוינות

- איננו מאפשרים לעסקים חיצוניים או לאינטרסים אחרים להשפיע על האובייקטיביות, המוטיבציה או הביצועים שלנו. עלינו להיות קשובים, שקופים ואחראים כדי להבטיח זיהוי, חשיפה וניהול של ניגודי עניינים.

הרבה ניגודי עניינים פוטנציאליים ניתנים למניעה. ראשית, עלינו ליידע את המנהלים שלנו על כל ניגוד עניינים פוטנציאלי. המנהלים נדרשים לקבוע מה יהיו השלבים הבאים, כולל התייעצות עם המחלקה המשפטית, מחלקת הציות ומחלקת חוויית האנשים אם ניגודי העניינים הפוטנציאליים משמעותיים או מורכבים.

השתמש במערכת ניגודי העניינים ב-Fuse כדי לחשוף ולפתור את ניגוד העניינים שלך, או צור קשר עם המנהל שלך או עם מחלקת הציות כדי לקבוע את הצעדים המתאימים.



ניגודי עניינים פוטנציאליים כוללים:

- עבודה או תפקיד חיצוניים, במיוחד עם מתחרה או עם לקוח או ספק פוטנציאלי של פייזר
- השקעה אישית או הזדמנות עסקית שהוצגו לעמית הקשור ישירות לתפקידו בפייזר או בעסקיה של פייזר, כולל אינטרס פיננסי מהותי אצל מתחרה של פייזר
- קיומו של קשר משפחתי קרוב עם פקיד ממשלתי שתפקידו קשור לפייזר או לשירותי בריאות
- קבלת מתנה משותף עסקי או ספק של פייזר, או ממישהו שמעוניין לעבוד עם פייזר
- חברות במועצת מנהלים של חברה, כולל ארגון ללא כוונת רווח מקומי, בתעשיית הבריאות
- ניצול בצורה אחרת של ההזדמנויות התאגידיות של פייזר לתועלת אישית

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 203 (מדיניות ניגוד עניינים (COI))
- המדיניות והנהלים שלי למניעת שחיתות (MAPP)
- מדיניות תאגידית 301 (הוצאות על בידור ונסיעות של עמיתים והוצאות אחרות הקשורות לעסקים)
- מדיניות תאגידית 102 (מדיניות ונהלים בנושא רכש)

באופן שבו אנו מנהלים את העסקים שלנו

נכסים, רשומות, ומידע של החברה

אחת הדרכים שבהן אנו מגינים על פייזר, זה על זה ועל המטופלים שלנו, היא באמצעות ההגנה על נכסי החברה. נכסים אלו כוללים, לדוגמה, קניין רוחני ופיזי, ציוד, שירותים, רשומות, רעיונות ומידע רגיש של פייזר. אנו נושאים באחריות להבטיח שימוש הולם במערכות וברשתות של פייזר כדי ליצור, להעביר או לאחסן בצורה מאובטחת מידע עסקי הקשור לפייזר. זה כולל חיבור של טכנולוגיות, מכשירים ויישומים מאושרים בלבד לרשתות החברה.

מצוינות

המחויבות שלנו למצוינות

- אנו מאבטחים את כל המידע החסוי, בין שבעל פה או בכתב, במסגרת העבודה מרחוק או בסביבה פתוחה, ומשמידים מידע כנדרש.
- אנו משתמשים רק בתוכנות, במכשירים וביישומים מורשים שאושרו על ידי פייזר.
- אנו מגבילים את השימוש האישי שלנו במערכות המידע של פייזר.
- אנו מציינים למדיניות התאגידית של פייזר בנוגע להגנה על מידע רגיש, שמירת רשומות, דיווח על תקריות מידע ואבטחת סייבר.



- ✓ פייזר חייבת להגן על המידע ועל הפעולות שלה מפני שימוש לרעה, פריצה לנתונים ואיומי אבטחה אחרים, שיכולות להיות להם השלכות שליליות קשות מבחינת החברה, העובדים והלקוחות. בהתאם לחוק החל, פייזר משתמשת במגוון כלים ותהליכים כדי לנטר ולהעריך את השימוש במערכות המידע והנתונים של פייזר ולעזור בהגנה עליהם.

✓ פעילויות אסורות: אסור לך להשתמש במערכות המידע או במכשירים של פייזר לצורך:

- הטרדה, אפליה או יצירה של סביבת עבודה עוינת
- הצגה או פרסום אחר של נתונים משמיצים, לא חוקיים, פורנוגרפיים או מגונים
- ביצוע פעילויות שפוגעות בעבודה או מובילות לאובדן או לנזק לעבודה או למערכות
- שידול עמיתים לעבודה להשגת מטרות בלתי מורשות
- תיעוד תקשורת ללא אישור

- ✓ נקוט את אמצעי הזהירות המתאימים כדי להגן על המכשירים והנתונים של פייזר גם בתוך מתקני פייזר. אם אתה עובד בסביבת מרחב פתוח (open space), הפעל את נעילת המערכת כאשר אתה עוזב את המכשיר. אל תשאיר את המכשירים שלך ללא השגחה במקומות שבהם אין רמת אבטחה סבירה. במקומות ציבוריים, ודא שאנשים אחרים אינם מסוגלים לראות או לשמוע את המידע הרגיש.

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 401 (הגנה על מידע רגיש)
- מדיניות תאגידית 403 (שימוש מורשה במערכות מידע)
- מדיניות תאגידית 405 (מדיניות ונהלים בנושא ניהול רשומות ומידע)
- מדיניות תאגידית 411 (מדיניות בנושא תגובה לתקריות מידע)
- מדיניות תאגידית 412 (מדיניות אבטחת סייבר)
- ניהול מידע ורשומות החברה
- לוח זמנים לשמירת רשומות חברה
- הנחיות לטיפול במידע רגיש
- הגנה על פייזר
- רשימת חזקה משפטית

באופן שבו אנו מנהלים את העסקים שלנו

קניין רוחני

ההגנה על הקניין הרוחני של פייזר חיונית לשמירה על היתרון התחרותי שלנו. אנו תומכים בביסוס, בשמירה, באחזקה ובהגנה על זכויות הקניין הרוחני של פייזר, ומשתמשים בזכויות אלו באופן אחראי. אנו גם מכבדים את זכויות הקניין הרוחני של אחרים.



מצוינות

המחויבות שלנו למצוינות

- אנו אוכפים את זכויות הקניין הרוחני של פייזר באופן אחראי.



אם הקניין הרוחני מוגן במדינה מסוימת, האם הוא מוגן גם במדינות אחרות?

לא בהכרח. לדוגמה, פטנטים וסימני מסחר הם זכויות תלויות-טריטוריה. צוות הקניין הרוחני של המחלקה המשפטית עוקב אחרי הסטטוס של נכסי החברה, והוא יכול לעזור לך להבין אם הסטטוס של נושא כלשהו מוגן במדינה מסוימת.



קניין רוחני כולל פטנטים, סימני מסחר, מראה מסחרי (trade dress), סודות מסחריים וזכויות יוצרים, וכן ידע, מומחיות וניסיון מדעיים וטכנולוגיים.

הרחבת הידע של עמיתים

- קווים מנחים לעמידה בתנאי זכויות יוצרים
- פורטל קניין רוחני

באופן שבו אנו מנהלים את העסקים שלנו

מידע פרטי

אנו מגינים על מידע פרטי, כולל מידע פרטי של עובדים, צדדים שלישיים, אנשי מקצוע בתחום הרפואה ומטופלים. פייזר מחזיקה במידע פרטי לצורכי ניהול מחקר, פיקוח פרמקולוגי ופעילויות עסקיות אחרות.

אנו נושאים באחריות להגנה על מידע פרטי ולשימוש בו רק בהתאם למדיניות ולנהלים של פייזר ולחוקים והתקנות החלים.

מצוינות

המחויבות שלנו למצוינות

- אנו אוספים ומשתמשים בכמות המידע הפרטי המינימלית והחיונית לצורך השגת היעדים העסקיים שלנו, ושומרים אותו רק לפרק הזמן הדרוש לצורך השגת יעדים אלו.
- אנו משתפים מידע פרטי רק עם אנשים שיש להם צורך לגיטימי במידע זה, ושאנו יודעים שיגנו עליו.
- אנו מדווחים על חששות לחשיפה לא נאותה של מידע פרטי למנהלים שלנו ולמרכז החוסן של פייזר (PRC).

מה עליי לעשות אם אני צריך לשתף מידע פרטי עם צדדים שלישיים כדי לענות על הצרכים העסקיים?

עליך לוודא שהצד השלישי מסוגל להגן על המידע הפרטי ושהוא ישתמש בו רק לצורך אספקת שירותים לפייזר, ושקיים חוזה מתאים המכסה את ההגנה על מידע פרטי. בסמכויות שיפוט מסוימות עשויות לחול דרישות אחרות. פנה לייעוץ של המחלקה המשפטית לפני ההעברה של מידע פרטי לצדדים שלישיים.

מידע פרטי הוא מידע שעשוי לאפשר באופן ישיר או עקיף זיהוי של אדם, למשל שם, פרטי קשר, מידע הקשור למצב הבריאותי או מידע גנטי.

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 404 (הגנה על הפרטיות של מידע פרטי)
- מדיניות תאגידית 411 (מדיניות בנושא תגובה לתקריות מידע)
- משרד הפרטיות הגלובלי
- מרכז האיתנות של פייזר (PRC)

באופן שבו אנו מנהלים את העסקים שלנו

בינה מלאכותית (AI)

אנו מכירים בכך שהיכולות הקשורות לבינה מלאכותית הופכות לחשובות יותר ויותר על מנת לאפשר שימוש בניתוחי נתונים ותובנות כדי לקדם ביעילות ובאפקטיביות את מפת הדרכים שלנו וכדי לקדם את הבריאות. כאשר אנו ממנפים בינה מלאכותית בעבודתנו, אנו עושים זאת בצורה אתית ואחראית, בהתאם לערכים שלנו ולעקרונות המנחים של פייזר בנוגע לבינה מלאכותית אחראית.

מצוינות

המחויבות שלנו למצוינות

- אנו מאמינים בחשיבות הפיקוח האנושי ושואפים לפתח ולפרוס בינה מלאכותית בטוחה, בת-קיימה, אמינה ובטוחה, שמעצימה אנשים ומקדמת הוגנות ושוויון.
- אנו נוקטים אמצעים מתאימים כדי להעריך ולהפחית סיכונים בעת פיתוח, רכישה ופריסה של בינה מלאכותית.
- אנו מגינים על מידע רגיש מכבדים את הצורך של המטופלים שלנו ושל אנשים אחרים בפרטיות ובשקיפות בעת השימוש בבינה מלאכותית.



בינה מלאכותית מתייחסת לכל תהליך או טכנולוגיה מבוססי מכונה שיכולים להסיק, בהתבסס על קלט שהמכונה מקבלת, כיצד להפיק פלט כגון תחזיות, המלצות, החלטות או תוכן או סיכומים חדשים.

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 413 (ניהול סיכונים בינה מלאכותית)

באופן שבו אנו מנהלים את העסקים שלנו

יושרה פיננסית

רשומות עסקיות מדויקות חיוניות לפעילות העסקית שלנו ולשמירה על ביטחון המשקיעים שלנו, ואנו מקפידים על בקורות פנימיות קפדניות ומדיניות חשבונאות כדי להבטיח את הדיוק, השלמות והאמינות של הרשומות בספרי החברה ובדוחות הכספיים הציבוריים.

כולנו חייבים להפעיל שיקול דעת פיננסי ולוודא שהרשומות העסקיות שלנו יהיו נכונות וישקפו במדויק את העבודה שלנו – החל מדיווחי שעות וחשבונות ועד לדיווחי הוצאות ורשומות רווח. על כולנו להיות ערניים לעסקאות, חשבונות או תשלומים חשודים או לא מדויקים שפייזר קיבלה או שבוצעו בשמה. הדבר יעזור לפייזר לחשוף בזמן, ובאופן מדויק ומלא, מידע פיננסי ואחר לציבור ולממשלות ברחבי העולם.



אנו משיגים מצוינות כאשר אנו נושאים באחריות לפעולותינו.

מדיה חברתית

אחד הכלים העוצמתיים ביותר שמשמש אותנו לצורך פרסום של סיפורי החדשנות, ההתמקדות בלקוחות ומסירות העובדים של פייזר הוא המדיה החברתית. כולנו נושאים באחריות לשימוש במדיה חברתית, בין שבמסגרת יצירת תכנים ושימוש במדיה החברתית בחיינו הפרטיים, ובין שבשמה של פייזר.

מצוינות

המחויבות שלנו למצוינות

- איננו חושפים מידע מהותי שאינו ציבורי או מידע חסוי, קנייני או אישי אחר במדיה החברתית.
- איננו מתייחסים במדיה החברתית למוצרי פייזר או לתכנים הקשורים למוצרי קו ייצור או קו אספקה ספציפיים, אלא אם השימוש וההתייחסות שלנו אושרו על ידי המחלקה המשפטית.



הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 511 (מהימנות הספרים והרשומות של פייזר)
- מדיניות תאגידית 407 (מדיניות בנושא מדיה חברתית)

באופן שבו אנו מנהלים את העסקים שלנו

דרישות חיצוניות

רשויות ממשלתיות

אנו משתפים פעולה באופן מלא עם רשויות ממשלתיות בקשר לבקשות מידע הולמות. דרישות ממשלתיות לא שגרתיות עשויות לחשוף את פייזר או את עובדיה לחבות אזרחית או פלילית, ולכן אנו מיידעים מייד חבר במחלקה המשפטית כאשר רשות ממשלתית כלשהי יוצרת איתנו קשר כדי לקבל מידע מסוג זה במתקן של פייזר, בביתנו או בצורה אחרת.

תקשורת, אנליסטים, משקיעים והציבור

אנו מחויבים למסור מידע מדויק ואמין לתקשורת, לאנליסטים פיננסיים, למשקיעים ולגורמים ציבוריים אחרים. לכן, רק מחלקת קשרי המדיה הגלובלית מוסמכת לענות על שאלות המתקבלות מהתקשורת, ורק מחלקת קשרי המשקיעים מוסמכת לענות על שאלות המתקבלות מאנליסטים פיננסיים וממשקיעים.



אנו משיגים מצוינות כאשר
אנו מכירים ומיישמים את
הסטנדרטים שלנו.

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 602 (חקירות ממשלתיות: בקשות לקבלת מידע או ביקורים במתקן)
- מדיניות תאגידית 604B (טיפול במידע מהותי שאינו ציבורי וחשיפתו – גילוי נאות לפי התקנות)
- בקשות מהתקשורת: המשרד של מחלקת קשרי המדיה הגלובלית במספר +1-212-733-1226
- פניות אנליסטים ומשקיעים: מחלקת קשרי משקיעים במספר +1-212-733-2668



בפעולה אתית ובהתאם לחוק

התעשייה שלנו פועלת בכפוף לחוקים ולתקנות רבים שנועדו להגן על מטופלים ולקוחות, להבטיח את האיכות והבטיחות של תרופות ושירותי בריאות ולעזור למנוע הונאה והשפעה בלתי הולמת על כושר השיפוט הרפואי. אנו מפגינים את המחויבות שלנו למצינות על ידי ציות לכל הדרישות החוקיות והרגולטוריות שפעילויותינו כפופות להן, כולל במסגרת הפיתוח, הייצור, ההפצה, השיווק, חתימת החוזים עם ממשלות, המכירות וקידום המכירות של מוצרינו.

מצוינות

המחויבות שלנו למצינות

- אנו מעריכים כל עסקה כדי לוודא שהיא משרתת מטרה לגיטימית.
- אנו מוודאים בקפדנות שכל עסקה משקפת ערך מתאים ושכל האינטראקציות מצייתות לחוקים המקומיים.
- אנו פועלים בזירות מרבית בעת תקשורת עם עובדי ממשלה או עם אנשים פרטיים בעלי השפעה ממשית או למראית עין על ההחלטות העסקיות שלנו.
- אנו לוקחים בעלות ואחריות מלאות על הפעילויות העסקיות שלנו, שכן אנו מודעים באופן מלא לתהליכים, לסיכונים ולפוטנציאל של התנהגות בלתי הולמת למראית עין. אנו נוטלים על עצמנו אחריות ופועלים ביושרה בכל עת.
- אנו מתעדים במדויק את כל העסקאות, ברמת פירוט מספקת.



בפייזר אנו מרתיעים התנהגות לא אתית על ידי הדגשת החשיבות של הציות של עמיתים למדיניות שלנו באמצעות הכשרה ותקשורת. אנו מנטרים סימנים המעידים על הפרות מדיניות פוטנציאליות, ומגיבים בהפעלת משמעת מתאימה.

בפעולה אתית ובהתאם לחוק

שמירה על יושרה: עמדתנו נגד שוחד, שחיתות ועמלות לא חוקיות

אנו מחויבים לנהל את עסקינו בשקיפות בלתי מעורערת ובסטנדרטים האתיים הגבוהים ביותר. אנו דוחים בתוקף את כל צורות השוחד והשחיתות, ותופסים הן את עמיתינו והן את שותפינו העסקיים כאחראים לשמירה על עקרונות אלה.



לעובדים ולשותפים העסקיים שלנו אסור בשום אופן להציע, להבטיח, לאשר או לספק תשלום או הטבה שמיועדים להשפיע באופן בלתי הולם על פקיד ממשלתי, על איש מקצוע בתחום הרפואה או על כל אדם אחר, כולל ישויות מסחריות או אנשים פרטיים, במסגרת תחומי האחריות שלהם.

באינטראקציות שלנו עם אנשי מקצוע בתחום הרפואה הקשורים לרשויות ממשלתיות או רגולטוריות, אנו מציבים בראש סדר העדיפויות ציות לכל החוקים, התקנות, הסטנדרטים המקצועיים ונוהלי ההתנהגות הרלוונטיים של התעשייה. אנו מחויבים לקיים את התקנות המקומיות לשקיפות ולמניעת עמלות לא חוקיות כדי להבטיח התנהלות אתית ואחראית.



מדוע חשוב להכיר היטב את השותף העסקי שלי?

הכרת השותפים שלנו כוללת את הבנת המעמד של איש המקצוע בתחום הרפואה ושל הפקיד הממשלתי, והיא עשויה לכלול גם את ההבנה של ההכשרות המקצועיות, המשרה והיכולת להשפיע על החלטות ממשלה שעשויות לסייע לעסקים של פיזר. עלינו לוודא שהשותפים העסקיים שלנו עומדים בסטנדרטים של המומחיות והיושרה הגבוהים של פיזר. עלינו גם לזהות כל סיכון ממשי או נתפס הקשור לשותפים העסקיים שלנו. האיסוף של מידע זה מאפשר לנו להעריך עד כמה האינטראקציות שלנו הולמות, וכן לזהות ולנהל כל סיכון. קבלת מידע טוב יותר מסייעת לנו לקבל החלטות טובות יותר אשר בסופו של דבר מועילות למטופלים שאנו משרתים.

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 207 (מדיניות גלובלית בנושא אינטראקציות עם אנשי מקצוע בתחום הרפואה [GPIHP])
- המדיניות והנהלים שלי למניעת שחיתות (MAPP)
- אתר האינטרנט ACPO

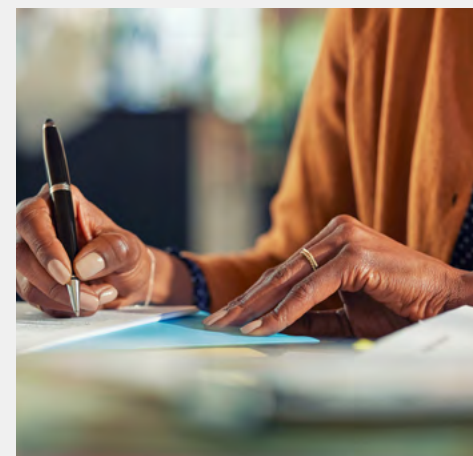
בפעולה אתית ובהתאם לחוק

הגבלים עסקיים, חוקי תחרות הוגנת ומודיעין עסקי

חוקי ההגבלים העסקיים והתחרות מגנים על תחרות חופשית ואוסרים על אינטראקציות בין פייזר למתחרים שלה שמשפיעות על המחרים והתנאים של המכירות או על תחרות הוגנת. אנו מבטיחים תחרות הוגנת בכל ההתנהלות העסקית שלנו, כולל, בין היתר, הסכמי הפצה, הנחות ומבצעים ללקוחות, פטנטים, זכויות יוצרים ורשימות לסימנים מסחריים, הגבלות טריטוריאליות על קמעונאים ומדיניות התמחור באופן כללי.

אנו מחויבים לתחרות הוגנת ולציות לחוקי ההגבלים העסקיים והתחרות של כל המדינות שבהן אנו פועלים. החוקים משתנים והם מורכבים לפעמים, ולכן אנו מתייעצים עם המחלקה המשפטית לפני קיום האינטראקציה עם מתחרים או ביצוע עסקאות שעשויות להגביל את המסחר באופן לא הוגן.

אנו אוספים ומשתמשים במידע עסקי לגבי חברות אחרות רק באופן אתי וחוקי, תוך עמידה בדרישות החיסיון.



מצוינות

המחויבות שלנו למצוינות

- איננו מתירים שיחות ישירות או עקיפות או יצירת קשר ישיר או עקיף עם מתחרים בנוגע למחיר, לעלות, לתנאי מכירה או למידע רגיש תחרותי אחר.
- איננו מתירים שיחות ישירות או עקיפות או יצירת קשר ישיר או עקיף עם ספקים ולקוחות שמגבילים מתחרים בצורה לא הוגנת או מדירים אותם מהשוק.



חברה ועובדת לשעבר בפייזר
עובדת עכשיו אצל אחד המתחרים
של פייזר. האם מותר לשוחח איתה על
האופן שבו החברה שלה מתנהלת מול
חברות תיווך טיפול (managed care)?

לא. אסור לדבר על מידע תחרותי רגיש עם חברים או עובדים לשעבר שמועסקים על ידי חברות מתחרות, לא בהקשרים עסקיים ולא בהקשרים חברתיים.

- איננו מקצים שווקים או לקוחות למתחרים. איננו לוקחים חלק בהחרמה של לקוחות או ספקים.
- לעולם איננו נוקטים, או מבקשים מצד שלישי לנקוט, אמצעים בלתי חוקיים או לא אתיים, כגון יצירת רושם שגוי, הונאה, גניבה, ריגול או שוחד, כדי לאסוף מידע לגבי המתחרים שלנו.
- איננו מתקשרים עם מתחרים כדי לדון בהצעות מחיר או לקזז הצעות מחיר או לתמרן בכל צורה אחרת את תהליך המכרז עם הלקוחות.
- לעולם איננו משתמשים בבינה מלאכותית או בבינה מלאכותית גנרטיבית לצורך פרקטיקות עסקיות שעלולות להיתפס כמפירות את חוקי ההגבלים העסקיים והתחרות (למשל, שימוש בכלים של אלגוריתמים של בינה מלאכותית שאוספים מידע חסוי מהמתחרים שלנו כדי לתאם מחירים).

בפעולה אתית ובהתאם לחוק

הגבלים עסקיים, חוקי תחרות הוגנת ומודיעין עסק



אני מעוניין לדעת באיזה קריטריון אי-הכללה לגיוס מטופלים מתחרה משתמש במסגרת ניסוי קליני. זהו מידע לא ציבורי. האם מותר לי להציג את עצמי כמגייס מטופלים פוטנציאלי, להתקשר למרכז המחקר ולהציג שאלות?

לא. יצירת רושם שגוי – הסתרה של העובדה שאתה עובד של פיזר או התחזות למישהו אחר – היא דרך לא אתית להשיג גישה למידע חסוי של מתחרים. נאסר על כל העובדים, הספקים ונותני השירות החיצוניים של פיזר לאסוף ישירות מודיעין ראשוני, ועליהם לתאם את הייזום והביצוע של פרויקטים מחקריים תחרותיים ראשוניים בהובלת הספק עם ה-CoE של המודיעין התחרותי והמחלקה המשפטית בהתאם למדיניות ארגונית 121.



פגישות של איגודי סחר וכנסים

תעשייה אחרים עלולים להציב סיכונים מסוימים, כי הם מפגישים בין מתחרים שעשויים לדון בנושאים שיש להם עניין הדדי בהם. גם בדיחות בנושאים בלתי הולמים – כגון אסטרטגיות שיווק או תמחור – עשויות להתפרש בצורה לא נכונה. אם מתפתחת שיחה מכל סוג שמנוגדת לעקרונות התחרות, עליך לסרב לדון בנושא, לפרוש מייד מהשיחה ולדווח על התקרית.

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 603 (עמידה בחוקי ההגבלים העסקיים)
- מדיניות תאגידית 121 (מדיניות ונהלים בנושא מודיעין עסקי)

בפעולה אתית ובהתאם לחוק

חוקי מידע פנים

חוקי ניירות ערך והמדיניות של פיזר אוסרים עלינו לחשוף מידע מהותי לא פומבי (MNPI) לכל אדם מחוץ לפיזר (אלא אם הדבר תואם את מדיניות פיזר) או לסחור בניירות ערך של פיזר בזמן שבידינו מידע מהותי שאינו ציבורי או מידע "פנימי" שהשגנו במסגרת העבודה שלנו בפיזר.

לא ציבורי עד להפצתו לציבור באופן רחב, ועד שמוענק לציבור לפחות יום מסחר מלא כדי לעכל אותו. כמו כן, אסור לנו למסור מידע פנימי לשום גורם אחר לצרכים אלו.

בנוסף, אם יש בידינו מידע מהותי שאינו ציבורי, אנחנו גם מנועים מקנייה או מכירה של ניירות ערך של כל חברה אחרת שפיזר נמצאת בקשרים עסקיים עימה, או עשויה לשקול לקיים עימה קשרים עסקיים (למשל לקוח, ספק, שותף מחקר או מועמד לרכישה או שיתוף פעולה פוטנציאליים). באופן כללי מידע נחשב

אני עובד עם חברה שותפה לקידום מכירות משותף, ונודע לי שהשותף שלנו עומד להשיג פריצת דרך מדעית משמעותית. האם מותר לי לרכוש מניות של החברה השותפה?

לא. לך ולכל אדם אחר המתגורר בביתך או התלוי בך כלכלית אסור לרכוש מניה זו לפני תום יום העסקים הראשון מהמועד שבו המידע שברשותך נחשף לציבור. כמו כן, אסור לך למסור מידע זה לאף אחד אחר לצורך מסחר בו.

מידע מהותי הוא כל מידע שמשקיע סביר היה מחשיב כמשפיע על ההחלטה האם לקנות, למכור או להחזיק בניירות ערך.

שים לב שאסור לנו גם לסחור בנגזרי מניות של פיזר או לבצע עסקאות גידור הקשורות לניירות ערך של פיזר, כגון מכירה בחסר, אופציות מכר, אופציות קנייה, אסטרטגיות אוכף, או חילופי הון.

חוקים לפיקוח על מסחר גלובלי

כולנו אחראים לעמידה בחוקי היבוא, בקרת היצוא והסנקציות הכלכליות שחלים על העברה של מוצרים, פריטים, תוכנות וטכנולוגיות מסוימים, וכן על הביצוע של חלק מהשירותים והאינטראקציות עם צדדים שלישיים. חוקים לפיקוח על מסחר גלובלי עשויים להגביל את המכירות, ההשקעות, העסקאות, המחקר, תרומות הצדקה והפעילויות העסקיות של פיזר עם שווקים, ישויות או אנשים פרטיים מסוימים.

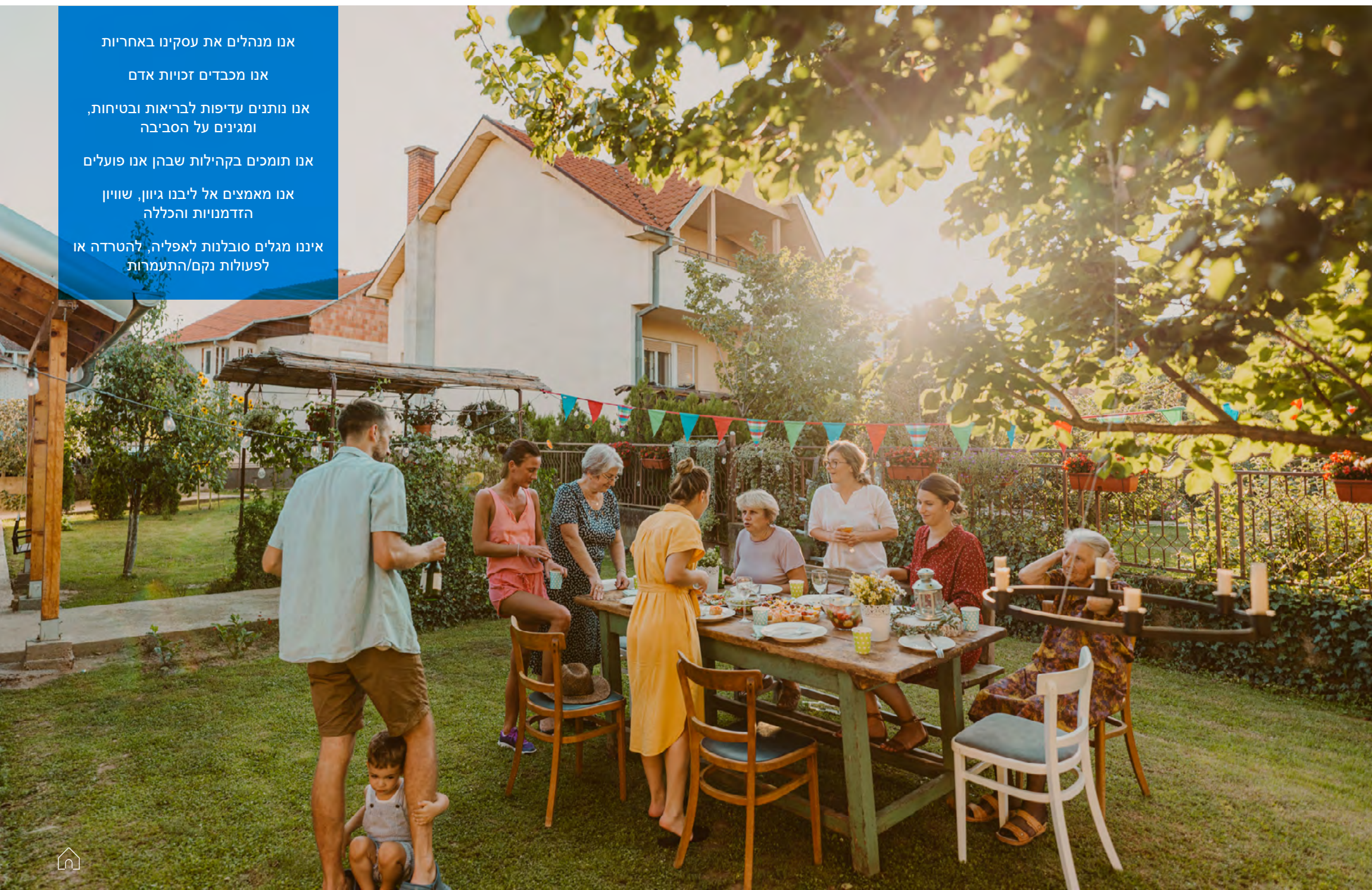
אנו מפנים את כל השאלות או ההתלבטויות בנוגע לחוקים לפיקוח על מסחר גלובלי למרכז למצינות בבקרת המסחר הגלובלי של פיזר.



הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 604A (איסור על שימוש במידע פנים)
- מדיניות תאגידית 604B (טיפול במידע מהותי שאינו ציבורי וחשיפתו – גילוי נאות לפי התקנות)
- מדיניות תאגידית 605 (מסחר בניירות ערך נגזרים של פיזר)
- מדיניות תאגידית 401 (הגנה על מידע רגיש)
- מדיניות תאגידית 206 (ציות לחוקי הפיקוח על מסחר גלובלי)
- מרכז למצינות בבקרת מסחר גלובלי

אנו מנהלים את עסקינו באחריות
אנו מכבדים זכויות אדם
אנו נותנים עדיפות לבריאות ובטיחות,
ומגינים על הסביבה
אנו תומכים בקהילות שבהן אנו פועלים
אנו מאמצים אל ליבנו גיוון, שוויון
הזדמנויות והכללה
איננו מגלים סובלנות לאפליה, להטרדה או
לפעולות נקם/התעמרות



אנו מנהלים את עסקינו באחריות

פיזר מחויבת לא רק לקידום מטרתנו, אלא גם לאזרחות תאגידית טובה. אנחנו לוקחים ברצינות את המחויבות שלנו להתנהל בצורה שהופכת את העולם למקום טוב יותר. גילוי, ייצור ואספקה של חיסונים ותרופות חדשניים הם רק חלק ממה שאנו תורמים לחברה.

שוויון הזדמנויות והנאה

המחויבות שלנו לשוויון הזדמנויות ולהנאה

- הניהול שלנו של ESG מבוסס על עקרונות הפיקוח של הדירקטוריון שלנו, המחויבות והאחריות למנהיגות, והמעורבות של עמיתים ברחבי החברה. כמו כן, אנו מסתמכים על נקודות מבט מגוונות מבעלי עניין פנימיים וחיצוניים כדי לעצב את האסטרטגיה העסקית האחראית שלנו ואת סדרי העדיפויות שלנו.

- אנו מעודדים את כל העמיתים לתרום להשגת היעדים העסקיים האחראיים שלנו על ידי הבנת סדרי העדיפויות שלנו וקידום עסקים באופן בר-קיימה ואחראי בפעילויות היומיומיות שלהם.

אזורי עדיפות סביבתיים, חברתיים וממשלתיים (ESG)

- חדשנות במוצרים
- שינוי אקלים
- הנגשה ותמחור שוויוניים
- איכות ובטיחות המוצר
- גיוון, שוויון הזדמנויות והכללה
- אתיקה עסקית



דיווח בנושאי ESG ותקשורת

חיצונית הקשורה ל-ESG הן הזדמנויות חשובות למעורבות. יחד עם זאת, הן מהוות סיכון לפיזר אם התקשורת אינה עולה בקנה אחד עם אסטרטגיית ה-ESG הארגונית של פיזר. צור קשר עם משרד ESG (ESG.Office@pfizer.com) לפני יצירה או הפצה של מידע בנושאים הקשורים ל-ESG.

פיזר מחויבת להוגנות, לשיתוף פעולה, לעבודת צוות ולאמון. איננו מגלים סובלנות לעיונות, להטרדה או לפעולות נקם/התעמרות. המדיניות הגלובלית שלנו האוסרת על כל צורה של התנהגות בלתי הולמת נועדה ליצור מקום עבודה המקדם סביבה חיובית ופרודוקטיבית התואמת את מחויבותנו להשגת מטרתנו ולתמיכה בקהילות שבהן אנו חיים ועובדים, באמצעות קבלת החלטות אתיות בהתבסס על ערכי הליבה שלנו: אומץ, מצוינות, שוויון הזדמנויות והנאה.

המחויבות שלנו לקדם את ערכינו מגיעה אל מעבר למקום העבודה שלנו, אל הקהילות שבהן אנו פועלים ואל המטופלים שאנו משרתים. פיזר מחויבת לפעילות עסקית בת-קיימה ואתית. אנו מכירים בחשיבות של נושאים סביבתיים, חברתיים וממשלתיים (ESG). אנו מחויבים לכיבוד זכויות אדם, לנקיטת פעולה אחראית בקשר לאקלים, לצמצום ההשפעה הסביבתית שלנו, להקטנת הפערים הבריאותיים ולתעדוף בריאות, בטיחות, גיוון, הכללה, הוגנות, שיתוף פעולה ואמון בכל הפעילויות ושרשראות האספקה שלנו.

הרחבת הידע של עמיתים

- מידע ב-Pfizer.com
- דוח ההשפעה של פיזר

אנו מכבדים זכויות אדם

פיזר מחויבת לניהול עסקים אתי ואחראי, שכולל כיבוד של זכויות אדם שזכו להכרה בינלאומית. במסגרת כיבוד המחויבות שלנו אנו שואפים למנוע ולמתן פגיעה בזכויות אדם בפעילות הגלובלית שלנו, ולתקן פגיעות בזכויות אדם שגרמנו להן או שהנצחנו בשוגג. בכל מקום שבו אנו יכולים לעשות זאת, אנו שואפים לקדם זכויות אדם. הגישה שלנו לסיכוני זכויות אדם מבוססת על סטנדרטים בינלאומיים, נוהגים מיטביים בתעשייה והערכות מומחים.

שוויון הזדמנויות והנאה

המחויבות שלנו לשוויון הזדמנויות ולנאה

- האחריות שלנו לכבד זכויות אדם נפרשת על פני כל הפעולות שלנו, מהמעבדה ועד למטופל, כולל שרשרת האספקה הגלובלית המגוונת שלנו המורכבת ממספר גדול של ספקים מקומיים.
- בהתאם לעקרונות המנחים של האו"ם לגבי זכויות אדם ועסקים, הצהרת המדיניות של פיזר בנושא זכויות אדם מתמקדת בהתמודדות עם הסיכונים שעשויים לפגוע בצורה הקשה ביותר באנשים: המטופלים והעובדים שלנו, העובדים של שותפינו העסקיים והקהילות שבהן אנו פועלים.



זכויות אדם הן זכויות וחופש בסיסיים שכל האנשים זכאים להם, ללא תלות בגזע, במין, בלאום, בקבוצה אתנית, בשפה, בדת או בכל סוג אחר של השתייכות. זכויות אלו נכללות בהצהרה הבינלאומית בדבר זכויות אדם ובאמנות ובכלים בינלאומיים אחרים.

הרחבת הידע של עמיתים

- הצהרת מדיניות לגבי זכויות אדם
- שאלות נפוצות לגבי זכויות אדם
- עבודה בכפייה, עבודת ילדים, זכויות אדם וגילויים נאותים בנוגע לתנאי עבודה הוגנים

בפיזר, אמון זה הכול, בעודנו מיישמים את המדע ואת המשאבים הגלובליים שלנו כדי לקדם את מטרתנו. אנו מחויבים לפעול ביושרה בכל דבר שאנו עושים, והערכים שלנו מנחים אותנו בקבלת ההחלטות הנכונות באופן אתי, מתוך מחשבה ובאחריות, כדי שהחברה שלנו תוכל לענות בצורה הטובה ביותר על צרכי המטופלים וצרכים חברתיים. המנהיגים שלנו קובעים את הטון לתרבות היושרה החזקה שלנו ומעודדים עמיתים המעלים חששות להשמיע את קולם מבלי לחשוש מפעולות נקם/התעמרות. מצופה מכל מי שנמצא בשרשרת האספקה שלנו להפעיל את עסקיהם באופן אחראי ואתי, תוך כיבוד זכויות האדם, כמפורט בהצהרת עמדת התנהלות הספקים ובעקרונות התנהלות הספקים של פיזר.

כחברה ביופרמצבטית, הזכות לבריאות נמצאת בחשיבות עליונה. זכויות אדם מרכזיות נוספות הן העיקרון של אי-אפליה; הזכות לפרטיות; חופש מעבדות ועבודת כפייה; הזכות ליהנות מתנאי עבודה צודקים וטובים; הזכות למקום עבודה בטוח; והזכות לסביבה נקייה, בריאה ובת-קיימה.

אנו נותנים עדיפות לבריאות ובטיחות, ומגינים על הסביבה

שוויון הזדמנויות והנאה

המחויבות שלנו לשוויון הזדמנויות ולהנאה

- אנו מחויבים לפעילות בטוחה, בהתאם לחוק ובת-קיימה שעומדת בדרישות של חוקי הסביבה, הבריאות והבטיחות (EHS) ובסטנדרטים פנימיים.
- אנו שואפים ופועלים באופן אקטיבי לניצול הזדמנויות משמעותיות להקטנת הסיכון ולשיפור ביצועי ה-EHS שלנו.
- אנו מחויבים לבחירת שותפים עסקיים תוך התחשבות ביכולת שלהם לבצע פעילות בטוחה ומתוך אחריות לסביבה.
- אנו מחויבים להדריך, להכשיר ולתמרץ את העובדים שלנו לעבוד בצורה בטוחה, בהתאם לחוקים ולתקנות, ומתוך אחריות לסביבה.

אנו מתגאים במוניטין היושרה שלנו, ושואבים ממנו הנאה.

הגנה על הסביבה ועל הבריאות והבטיחות של העובדים, הספקים ונותני השירות החיצוניים והמבקרים שלנו ושל הקהילות שבהן אנו פועלים, היא נושא שניתנת לו עדיפות בעסקים שלנו ושנמצא בליבת ערכי המצוינות ושוויון הזדמנויות של פייזר. אנו מחויבים לשלב פעילות בתחום האקלים והקיימות במחזור החיים של התרופות שלנו, כדי לענות על אתגרי בריאות גלובליים ולשמר משאבים למען הדורות הבאים.



הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 113 (מדיניות בנושאי סביבה, בריאות ובטיחות)
- סטנדרטים גלובליים בנושאי סביבה, בריאות ובטיחות

אנו תומכים בקהילות שבהן אנו פועלים



אנו מחויבים לשותפות פעילה ולשיפור של הקהילות שבהן אנו מבצעים פעילות עסקית. אנו מאמינים שבריאות טובה יותר אפשרית לכולם, בכל מקום. אנו שואפים לשפר את הרווחה של אנשים באמצעות פעילות עסקית אחראית ובאמצעות השקעות חברתיות בנות-קיימה שנועדו לשפר את הגישה לתרופות, לחיסונים ולשירותי בריאות איכותיים ולהקטין את הפערים הבריאותיים. על ידי עבודה לצד השותפים והמטופלים שלנו, בכוחנו ליישם את המומחיות והמשאבים של פיזר – כולל כספים, מוצרים ואנשים – כדי לסייע ביצירת השפעה חברתית מתמשכת.

שוויון הזדמנויות והנאה

המחויבות שלנו לשוויון הזדמנויות והנאה

- אנו מאמינים שהאנשים נמצאים בלב של פיזר, ושמבחינת העובדים שלנו התרומה אינה מתחילה ומסתיימת במקום העבודה.
- אנו משתמשים במחקר, בתרופות, בחיסונים, בקרנות ובמומחיות של אנשינו כדי לחולל שינוי משמעותי בחייהם של אנשים.
- באמצעות שיתוף פעולה עם ארגונים, ממשלות וקרנות, אנו פועלים על מנת להתמודד עם פערים בריאותיים, יוצרים גשרים וקשרים ושוברים מחסומים כדי לשפר את הגישה לטיפול בריאותי איכותי בקהילות שלנו בבית ובחו"ל.

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 801 (מדיניות גלובלית בנושא תרומות צדקה)
- מחויבות לבריאות גלובלית
- נתינה מתוך מחשבה קדימה



אנו מאמצים אל ליבנו גיוון, שוויון הזדמנויות והכללה

שוויון הזדמנויות והנאה

- אנו גם שומרים על תוכנית ספקים חזקה המבטיחה גישה שוויונית לכל הספקים המוסמכים הפוטנציאליים.
- אנו מגייסים אנשים ממגוון עדות, קבוצות אתניות, גילים ומגדרים לניסויים קליניים כדי לתרום לשלמות ולאיכות של הדיווח והניתוח של נתוני תת-הקבוצות הדמוגרפיות.

המחויבות שלנו לשוויון הזדמנויות ולהנאה

- אנו מצפים מהמנהלים שלנו לקדם סטנדרטים של העסקה שוויונית ולדווח על כל הפרה פוטנציאלית של מדיניות שוויון ההזדמנויות של פייזר.
- אנו מחפשים מגוון רחב של כישרונות על ידי שיתוף פעולה עם ארגונים חיצוניים שמספקים הזדמנויות שילוב עשירות עם אנשים מרקע מגוון, ממוצא אתני מגוון ובעלי מאפיינים ייחודיים אחרים.
- אנו מעלים על נס את האכיזיות הייחודיות, נקודות המבט וחוויות החיים המגדירות אותנו כיחידים. יש בידינו הכוח – והאחריות – ליצור סביבות בטוחות עבור עמיתינו ולתמוך בצמיחתם.

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 702 (מדיניות דלת פתוחה)
- מדיניות תאגידית 703 (מדיניות שוויון הזדמנויות)
- מדיניות תאגידית 103 (יוזמת גיוון של ספקי פייזר)

בפייזר, המשמעות של שוויון הזדמנויות היא שכל אדם זכאי להיראות, להישמע ולקבל טיפול. זה קורה כאשר אנו מתנהגים בצורה מכילה, פועלים ביושרה, ומצמצמים את הפערים בטיפול הרפואי.

אנו מחויבים לספק הזדמנויות העסקה שוות לכל המועמדים והעובדים שלנו, ואנו מתייחסים אליהם ללא תלות במאפיינים אישיים כגון גזע, צבע, מוצא אתני, אמונה, היסטוריה משפחתית, דת, מין, נטייה מינית, גיל, זהות מגדרית או ביטוי מגדרי, מוצא לאומי, מעמד משפחתי, היריון, לידה או מצב רפואי קשור, מידע גנטי, שירות צבאי או סטטוס יוצאי צבא, מצב רפואי (כמוגדר בחוק החל), קיומה של מוגבלות מנטלית או פיזית או מאפיינים אחרים המוגנים בחוקים החלים. אנו ממשיכים לקיים תרבות המבוססת על כישרים – תרבות שבה עבודה קשה, כישרון ותרומה מניעים הצלחה, וחסמים להזדמנויות מוסרים. עלינו לקחת אחריות ולהיות שקופים בפעולות ובתוצאות שלנו, משום שלכולנו יש תפקיד בקידום גיוון, שוויון הזדמנויות והכללה.

אנו נהנים מההבדלים בינינו, ונוקטים פעולות על מנת לקדם גיוון בקרב העובדים והעסק שלנו. אנו גם מחויבים להבטיח שמקום העבודה והמודל העסקי שלנו ישקפו את הגיוון של המטופלים שאנו משרתים, על ידי העסקה של מערך עובדים מגוון, שילוב של מגוון ספקים והכללה של מגוון אנשים פרטיים במחקר ובניסויים הקליניים שלנו.



איננו מגלים סובלנות לאפליה, להטרדה או לפעולות נקם/התעמרות

פיזור מחויבת לספק לך מקום עבודה בטוח ומוגן שבו תוכל לבצע את העבודה הטובה ביותר בכל יום. מדיניות האלימות במקום העבודה והתוכנית למניעת אלימות במקום העבודה והתערבות (WVPI) ננקטות כדי לסייע לכל המנהלים, העמיתים והספקים ונותני השירות החיצוניים בזיהוי, הערכה וחקירה של התנהגויות מדאיגות כדי להפחית אימים.

חשוב שכולנו ניקח חלק פעיל בטיפול באלימות במקום העבודה, ונבצע את חלקנו כדי לסייע ביצירת סביבת עבודה בטוחה ומוגנת לכולם.

אנו מעודדים ומעריכים סביבת עבודה שאין בה אפליה, הטרדה ופעולות נקם/התעמרות, כולל בריונות והתעמרות כהגדרתם בחוקים החלים. כל ההחלטות במקום העבודה מתקבלות ללא תלות במאפיינים אישיים המוגנים בחוקים החלים.

המנהלים שלנו שומרים על סביבת עבודה שאין בה הטרדה, אפליה, פעולות נקם/התעמרות ובריונות, ומחייבים לדווח על כל התנהלות מסוג זה שנודע להם עליה.

שוויון הזדמנויות

המחויבות שלנו לשוויון הזדמנויות

- אנו מקדמים סביבת עבודה שאין בה הטרדה, כולל הערות, התנהגות, פעולות או התנהלות לא נעימות אשר משמיעות או מבטאות עוינות בהתבסס על מאפיינים אישיים מוגנים.
- אנו אוסרים על התנהלות שיוצרת סביבת עבודה מרתיעה, עוינת או תוקפנית או שפוגעת במידה לא סבירה ביכולת של העובד לעבוד.



עמודי התווך המרכזיים של תוכנית WPVI הם אנשים, הדרכה, דיווח ושיתוף מידע, שנועדו לאפשר:

- מקום עבודה בטוח לכולם
- גילוי מוקדם של התנהגויות – תוך גילוי האומץ להשמיע קול
- סיוע מיידי למי שזקוק לכך
- היכולת "לדעת ולחבר את הנקודות" לאורך רצף האלימות במקום העבודה

**אנו נאבקים להשגת שוויון
הזדמנויות כאשר אנו
פועלים ביושרה.**

הרחבת הידע של עמיתים

- מדיניות תאגידית 703 (מדיניות שוויון הזדמנויות)
- מדיניות תאגידית 117 (מדיניות אלימות במקום העבודה)
- מדיניות למניעת אפליה, הטרדה ופעולות נקם/התעמרות (ארה"ב/פוארטו ריקו)
- מדיניות תאגידית 702 (מדיניות דלת פתוחה)
- מדיניות תאגידית 201 (מדיניות יושרה, דיווח על ציות ומניעת פעולות נקם/התעמרות)
- דיווח על חששות בנושא ציות
- משרד ה-Ombuds

פריצות דרך המשנות את חיי המטופלים

