



2025

BLUE BOOK

Kodeks postępowania
firmy Pfizer



Zaufanie to podstawa	4
Kierujemy się naszymi wartościami i	
Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni	5
Odwaga	6
Zgłaszamy nieprawidłowości,	
jestemy otwarci i nie podejmujemy	
działań odwetowych	7
Zgłaszamy wątpliwości	8
Sposoby zgłaszania nieprawidłowości	9



Doskonałość	10
Dla naszych pacjentów	11
Interakcje z pacjentami i	
Organizacjami pacjentów	
(Patient Assistance Groups, PAG)	11
Relacje z Przedstawicielami	
zawodów medycznych i klientami	12
Dzięki naszym produktom i pracom	
rozwojowym	13
Badania i rozwój	13
Jakość produkcji i dostaw	14
Integralność danych	15
Zgłaszanie problemów z	
bezpieczeństwem	15
Jak prowadzimy naszą działalność	16
Partnerzy biznesowi i dostawcy	16
Konflikt interesów	17
Aktywa, dokumentacja i informacje Firmy	18
Własność intelektualna	19
Dane osobowe	20
Sztuczna inteligencja (Artificial	
Intelligence – AI)	21
Integralność finansowa	22
Media społecznościowe	22
Zapytania z zewnątrz	23
Postępując etycznie i	
przestrzegając prawa	24
Ochrona uczciwości: Nasze	
stanowisko wobec łapownictwa,	
korupcji i nielegalnych prowizji	25
Przepisy antymonopolowe i	
o ochronie konkurencji oraz	
informacje o konkurencji	26
Przepisy dotyczące obrotu	
papierami wartościowymi na	
podstawie informacji wewnętrznych	28
Prawo w zakresie mechanizmów	
kontroli handlu międzynarodowego	28
Równość i radość	29
Angażujemy się w odpowiedzialne	
praktyki biznesowe	30
Szanujemy prawa człowieka	31
Zdrowie i bezpieczeństwo oraz	
ochrona środowiska są naszym	
priorytetem	32
Wspieramy społeczności, w których	
prowadzimy działalność	33
Wspieramy różnorodność, równość	
i inkluzję	34
Nie tolerujemy dyskryminacji,	
mobbingu, molestowania i działań	
odwetowych	35

Kodeks postępowania firmy Pfizer (Blue Book) stanowi ogólne źródło wytycznych dla naszych współpracowników na całym świecie. Kodeks postępowania Blue Book nie jest dokumentem prawnym i ma jedynie charakter informacyjny. Nie zawiera opisu wszystkich obowiązujących przepisów ani polityk firmy; nie odnosi się też szczegółowo do wszystkich przepisów i zasad. Firma Pfizer zastrzega sobie prawo do modyfikowania, rewizji lub zmiany dowolnej polityki, procedury lub warunku związanego z zatrudnieniem według własnego uznania i w dowolnym momencie, bez uprzedzenia i wprowadzania zmian w dokumencie Blue Book. Treść Kodeksu postępowania Blue Book nie stanowi warunków umowy o pracę i żadne postanowienia w nim zawarte nie powinny być interpretowane jako gwarancja ciągłości zatrudnienia lub zatrudnienia przez określony czas – zatrudnienie w firmie Pfizer odbywa się na zasadzie dobrowolności (zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa). Informacje zawarte w tej publikacji mogą ulec zmianie lub anulowaniu przez firmę w dowolnym momencie. Publikacja nie stanowi wyczerpującego źródła informacji. Wersja online Kodeksu postępowania Blue Book jest dostępna na firmowej stronie internetowej poświęconej zgodności z przepisami (integrity.pfizer.com) i zastępuje wszystkie poprzednie wersje Kodeksu.



Wiadomość od naszego Prezesa i Dyrektora Generalnego

W firmie Pfizer koncentrujemy się na naszym celu: *Przełomowe zmiany, które będą zmieniać życie pacjentów*. Naszym celem jest tworzenie zdrowszego świata, w którym każdy pacjent ma dostęp do leku, terapii czy szczepionki, której potrzebuje.

Nasz sukces w dostarczaniu przełomowych rozwiązań zależy od naszego zaangażowania w realizację czterech podstawowych wartości — **odwagi, doskonałości, równości i radości**. Wartości te są motorem naszej pracy i kultury. Blue Book firmy Pfizer, nasz Kodeks postępowania, ma na celu postępowanie zgodne z tymi wartościami oraz wzmacnianie naszej kultury jakości i uczciwości. Przedstawia nasze zasady i standardy operacyjne dotyczące etycznego postępowania, podkreślając znaczenie kultury otwartych drzwi i zabierania głosu – to kluczowy aspekt naszej Wartości Odwagi. Uzyskiwanie porad, wspieranie bezpieczeństwa psychologicznego, zadawanie pytań, zgłaszanie wątpliwości i niewłaściwego postępowania są niezbędne do zapewniania przełomowych rozwiązań, którym pacjenci mogą zaufać.

W firmie Pfizer wszystko, co robimy, zaczyna się od zaufania, ponieważ zaufanie to podstawa. Każdy z nas jest odpowiedzialny za zrozumienie Kodeksu postępowania Blue Book i przestrzeganie go każdego dnia. W ten sposób realizujemy nasze wartości i zdobywamy zaufanie pacjentów, którym służymy.

Albert Bourla

dr Albert Bourla

Prezes i Dyrektor wykonawczy



Odwaga

Doskonałość

Równość i radość

Kierujemy się naszymi wartościami
i Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni



Kierujemy się naszymi wartościami i Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni

W firmie Pfizer postępujemy właściwie, ponieważ od nas zależy życie pacjentów. Pacjenci pokładają w nas zaufanie, a my dbamy o nie, zabierając głos, gdy chodzi o bezpieczeństwo, jakość lub uczciwość. Jesteśmy etycznymi liderami. Podstawą wszelkich naszych działań jest uczciwe postępowanie, a nasze wartości pomagają nam podejmować właściwe decyzje w sposób etyczny, przemyślany i odpowiedzialny, tak aby nasza firma mogła osiągać więcej, szybciej i lepiej – dla pacjentów, którzy czekają. Etyczne decyzje są źródłem zaufania i odpowiedzialności za właściwe postępowanie, zarówno w ramach firmy, jak i poza nią.



Aby w pełni zrealizować cel firmy Pfizer, który sformułowaliśmy w hasło „Przełomowe zmiany, które będą zmieniać życie pacjentów”, określiliśmy wyraźne oczekiwania dotyczące tego, co musimy osiągnąć z myślą o pacjentach i jak zamierzamy to zrobić. Sposób realizacji reprezentują nasze cztery wielkie wartości – Odwaga, Doskonałość, Równość i Radość – które definiują naszą firmę i

naszą kulturę. Nasze zobowiązanie do uczciwości jest absolutne, ponieważ zaufanie jest obowiązkiem każdego. Kiedy każdego dnia komunikujemy się odpowiedzialnie i działamy z zachowaniem jakości i uczciwości, maksymalizujemy nasz zasięg i wpływ na naszych pacjentów, co przybliży nas do osiągnięcia naszego ambitnego celu zmiany życia miliarda osób rocznie.

Każdy z nas jest odpowiedzialny za przestrzeganie naszego Kodeksu postępowania i wymaganie tego od innych. Nasz Kodeks postępowania Blue Book obowiązuje wszystkich, w tym pracowników i członków zarządu firmy Pfizer i jej spółek zależnych. W pewnych okolicznościach Kodeks ma również zastosowanie do pracowników kontraktowych. Osoby na stanowiskach kierowniczych nadają ton i modelują etyczne zachowania, kultywują kulturę otwartych drzwi, a także wyrażają oczekiwanie, że każdy z nas musi codziennie demonstrować nasze wartości: Odwagę, Doskonałość, Równość i Radość.

Należy pamiętać, że nieprzestrzeganie naszego Kodeksu może wyrządzić szkody naszej firmie, współpracownikom, pacjentom, klientom, społecznościom, partnerom biznesowym i inwestorom. Wszelkie naruszenia Kodeksu lub zasad mogą skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, ze zwolnieniem z pracy łącznie.

Kodeks nie jest w stanie udzielić odpowiedzi na pytania, jak należy postąpić w każdej sytuacji, ale prezentuje wartości i zasady, którymi należy się kierować w codziennej pracy. Zawiera też informacje o tym, jak szukać dalszych wskazówek, zadawać pytania i zgłaszać wątpliwości.



Odwaga. Przełomowe zmiany mają swój początek w zakwestionowaniu statusu quo, zwłaszcza w obliczu niepewności czy przeciwności losu. Dzieje się tak, gdy stawiamy sobie ambitne cele, zabieramy głos i jesteśmy zdeterminowani.



Doskonałość. Możemy zmieniać życie pacjentów tylko wtedy, kiedy będziemy wspólnie wykorzystywać swój potencjał. To zaś ma miejsce wtedy, gdy koncentrujemy się na najważniejszych kwestiach, ustalamy zakres obowiązków każdego z nas i mierzymy rezultaty.



Równość. Wierzmy, że każda osoba zasługuje na dostrzeżenie, wysłuchanie i troskę. Ten cel uda nam się osiągnąć poprzez otwartość, uczciwość i ograniczenie nierówności w opiece zdrowotnej.



Radość. Angażujemy się w naszą pracę, a ona jest dla nas źródłem satysfakcji. Znajdujemy radość, kiedy jesteśmy dumni z pracy, doceniamy wkład innych osób i dobrze się przy tym bawimy.

Nasze wartości kierują naszymi działaniami w codziennej pracy.
Właśnie dlatego są one obecne w każdej części naszego Kodeksu postępowania.

Zgłaszamy nieprawidłowości,
jesteśmy otwarci i nie podejmujemy
działań odwetowych

Zgłaszamy wątpliwości

Sposoby zgłaszania nieprawidłowości



Zgłaszamy nieprawidłowości, jesteśmy otwarci i nie podejmujemy działań odwetowych

Zabieranie głosu

Zabieranie głosu wymaga odwagi. Wszyscy pracownicy firmy Pfizer mają przywilej i obowiązek dbania o poszanowanie naszych wartości i przestrzegania zasad, w tym zabierania głosu, kiedy mamy pytania lub wątpliwości. Zabieranie głosu pomaga nam dowiedzieć się o problemach i zarządzać zagrożeniami, zanim staną się one realnymi problemami. Środowisko, w którym możemy dokonywać przełomowych zmian, potrzebuje możliwości wyrażania opinii przez każdego z nas.

Zabierz głos, jeśli masz jakiś pomysł. Zabierz głos, jeśli masz jakieś pytanie. Zabierz głos, jeśli masz jakąś wątpliwość. Nasza Polityka Otwartych drzwi zapewnia wiele możliwości zabrania głosu bez obawy przed odwetem, mobbingiem, molestowaniem, dyskryminacją lub innymi niewłaściwymi zachowaniami.

Nie tolerujemy działań odwetowych wobec osób zgłaszających wątpliwości w firmie Pfizer.

Jeśli zwrócisz się o poradę, zgłosisz problem, poinformujesz o niewłaściwym postępowaniu lub przekazesz informacje w trakcie postępowania wyjaśniającego, jesteś chroniony przed działaniami odwetowymi za takie postępowanie. Jeśli uważasz, że Ty lub jakiś inny pracownik padł ofiarą działań odwetowych z jakiegokolwiek powodu, zgłoś to przy użyciu dowolnego kanału opisanego w tym Kodeksie postępowania.

ODWAGA

Nasze zaangażowanie na rzecz odwagi

- Zachęcamy do zgłaszania wątpliwości stosując brak tolerancji dla jakichkolwiek działań odwetowych.
- Zgłaszamy wszystkie podejrzenia działań odwetowych.

Odwet jest wrogim działaniem, które może przybrać różne formy, w tym m.in. niekorzystny przydział zadań służbowych, negatywną ocenę wyników, groźby, mobbing, molestowanie, degradację, zawieszenie, obniżkę wynagrodzenia, odmowę przyznania świadczeń lub rozwiązanie umowy o pracę.



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 702 (Polityka Otwartych drzwi)
- Polityka korporacyjna nr 201 (Uczciwość, Obowiązki w zakresie zgłaszania nieprawidłowości i Polityka zakazu działań odwetowych)

Mamy odwagę zabrać głos, kiedy coś nie wydaje się właściwe.



Zgłaszamy wątpliwości

Jeśli podejrzewasz potencjalne nieprawidłowości, zgłoś taką sytuację. Cenimy, szanujemy i analizujemy wszystkie zgłoszenia. Potencjalne nieprawidłowości obejmują nieprzestrzeganie przepisów prawa, regulacji, zasad lub procedur, a także nierespektowanie naszych wartości. Wątpliwości można zgłaszać swojemu przełożonemu, innemu kierownikowi, działowi People Experience, prawnemu, grupie ds. relacji pracowniczych lub działowi Compliance. Możesz również dokonać anonimowego zgłoszenia za pośrednictwem infolinii ds. zgodności z przepisami (z zastrzeżeniem ograniczeń lokalnych).

Zgłoszone wątpliwości zostaną przeanalizowane i rozpatrzone przez odpowiednią grupę firmy Pfizer zgodnie z naszymi politykami i procedurami. Na przykład poważne potencjalne, podejrzewane lub rzeczywiste naruszenia prawa lub kwestie dotyczące zgodności z przepisami (Referable Compliance Issues, RCI) są badane wyłącznie przez Dział Compliance.

ODWAGA

Nasze zaangażowanie na rzecz odwagi

- Zgłaszamy wątpliwości, gdy w grę wchodzi bezpieczeństwo, jakość lub uczciwość.
- Dział Compliance niezwłocznie odpowiada na wszystkie pytania i zgłaszane wątpliwości, podejmuje odpowiednie działania w celu zbadania RCI i kieruje kwestie niebędące RCI do odpowiedniego działu, by się nimi zajęto.
- Poufność zgłoszeń jest zapewniana w najszerszym możliwym zakresie.

Wymagania dotyczące ujawniania danych osobowych



Pracownik, który został wykluczony, pozbawiony uprawnień, zawieszony lub w inny sposób utracił prawo do uczestnictwa w programach amerykańskiej federalnej opieki zdrowotnej lub programach zamówień publicznych lub innych, musi niezwłocznie poinformować o tym dział Compliance. Taki pracownik ma także obowiązek ujawnienia, czy wobec niego prowadzone jest dochodzenie w sprawie określonych przestępstw, które mogą skutkować wykluczeniem, utratą uprawnień lub zawieszeniem.



Kierujemy się naszymi wartościami.

Co się dzieje, gdy zgłaszamy wątpliwości dotyczące bezpieczeństwa, jakości lub uczciwości?

Dbamy o to, aby obawy te były terminowo oceniane, rozumiane i rozwiązywane przez odpowiednich specjalistów i ekspertów. Ma to kluczowe znaczenie dla ochrony naszych pacjentów, utrzymania zaufania interesariuszy i ochrony reputacji firmy.

Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 702 (Polityka Otwartych drzwi)
- Polityka korporacyjna nr 201 (Uczciwość, Obowiązki w zakresie zgłaszania nieprawidłowości i Polityka zakazu działań odwetowych)

Zabieranie
głosu

Sposoby zgłaszania nieprawidłowości

Rozmawiaj na temat pytań, pomysłów i problemów bez obawy o odwet. Możesz korzystać z pomocy wielu osób – zwróć się do osoby lub grupy, z którą czujesz się najbardziej swobodnie.



Management

- Przełożony lub ktoś inny w Twoim dziale
- Inny przełożony
- Dyrekcja firmy

Dział People Experience

- Skontaktuj się z działem People Experience (PX) w sprawie wszelkich wątpliwości.
- Lokalny przedstawiciel działu People Experience

Dział ds. relacji pracowniczych (Employee Relations)

Skontaktuj się bezpośrednio z działem ds. relacji pracowniczych, aby zadać pytanie lub zgłosić wątpliwości. Dział ds. relacji pracowniczych jest neutralnym i obiektywnym podmiotem, który przestrzega wartości i zasad firmy wspierających Politykę Otwartych drzwi.

- Stany Zjednoczone i Portoryko
- Globalnie: Skontaktuj się z regionalnym kierownikiem ds. relacji pracowniczych (Employee Relations Regional Lead)

Dział Compliance

Możesz skontaktować się bezpośrednio z działem Compliance, aby zadawać pytania, przedstawiać swoje pomysły lub zgłaszać problemy. Strona internetowa działu Compliance zawiera dodatkowe polityki, procedury i zasoby.

- Kontakt z działem Compliance
- E-mail: corporate.compliance@pfizer.com
- Strona internetowa działu Compliance: <http://integrity.pfizer.com>
- +1-212-733-3026
- +1-917-464-7736 (bezpieczny faks)
- Pfizer Inc
c/o Pfizer Compliance Organization
66 Hudson Boulevard East
New York, NY 10001-2192

Infolinia Compliance Helpline

Infolinia ds. zgodności (Compliance Helpline) zapewnia możliwość zgłaszania problemów lub uzyskania porady 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu, 365 dni w roku. Anonimowe zgłaszanie wątpliwości jest dostępne w wielu miejscach, zgodnie z lokalnymi przepisami prawa.

- Odwiedź stronę pfizer.ethicspoint.com, aby zgłosić wątpliwości
- Odwiedź stronę helpline.pfizer.com, aby znaleźć lokalne numery telefonów
- Odwiedź stronę raisingcomplianceconcerns.pfizer.com, aby znaleźć informacje dotyczące lokalnych jednostek
- W USA: 1-866-866-PFIZ (7349)

Dział prawny

W razie jakichkolwiek wątpliwości skontaktuj się z Działem prawnym.

- Lokalny przedstawiciel Działu prawnego
- Kierownictwo Działu prawnego

Biuro Ombuds

Biuro Ombuds firmy Pfizer to bezpieczne i nieformalne miejsce, w którym pracownicy mogą w poufny sposób uzyskiwać informacje i wytyczne w zakresie postępowania w przypadku problemów w pracy i ich rozwiązywania. Rozmowy z Biurem mają charakter poufny i nie są nikomu ujawniane, chyba że dotyczą zagrożenia fizycznego. Biuro Ombuds, według własnego uznania, jest również w stanie zgłaszać trendy kierownictwu, kiedy wielu współpracowników zgłasza się do Biura z tym samym problemem. Dzięki temu obawy współpracowników mogą być zgłaszane bez ich identyfikacji.

- Z USA, Kanady i Portoryko zadzwoń do nas pod bezpłatny numer 1-855-733-6623. Pod linkiem [Kontakt znajdziesz wszystkie inne numery telefonów](#).
- Wyślij e-mail na adres ombuds@pfizer.com
- Więcej informacji znajduje się na naszej stronie internetowej: ombuds.pfizer.com



Zaufanie to podstawa

Odwaga

Równość i radość

Dla naszych pacjentów

Dzięki naszym produktom i
pracom rozwojowym

Jak prowadzimy naszą działalność

Postępując etycznie i
przestrzegając prawa



Dla naszych pacjentów

Zabieranie
głosu

Interakcje z pacjentami i Organizacjami pacjentów (Patient Assistance Groups, PAG)

Pacjenci i PAGs, a także organizacje zrzeszające pacjentów odgrywają kluczową rolę w realizacji naszego celu. Ich unikalne spostrzeżenia i interakcje oparte na współpracy pomagają kształtować nasze wysiłki badawcze i kliniczne, wdrażać programy zwiększania świadomości na temat chorób, wprowadzać innowacje w nowych podejściach, aby móc sprostać wyzwaniom stawianym przez pacjentów oraz stymulować wysiłki na rzecz wspierania dostępu poprzez zaangażowanie w politykę.

Wszelkie interakcje z pacjentami oraz PAGs muszą być zgodne ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami i kodeksami branżowymi. Budowanie i utrzymywanie zaufania wśród pacjentów i rzeczników również jest niezbędne. W związku z tym nasze interakcje muszą opierać się na zasadach niezależności, przejrzystości i wzajemnego szacunku oraz uwzględniać interesy i misję pacjentów lub PAGs.

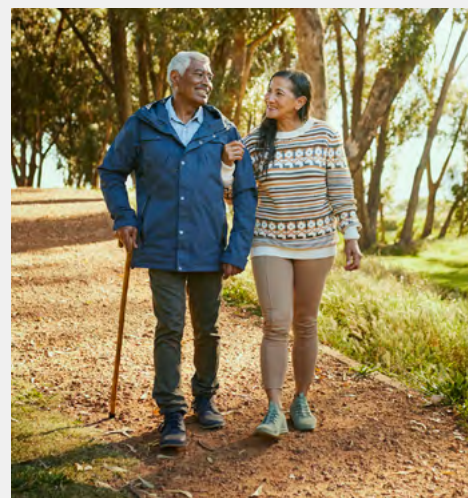
Grupy wsparcia pacjentów są co do zasady określone jako niezależne non-profitowe podmioty, które reprezentują potrzeby osób żyjących z chorobami oraz ich rodzin lub innych opiekunów.

Uwagi dotyczące interakcji z pacjentami i PAGs:

- Cel Twojego kontaktu musi odpowiadać uzasadnionej potrzebie.
- Należy zapoznać się z globalnymi i lokalnymi politykami, aby zapewnić zgodność ze wszystkimi odpowiednimi politykami, przepisami prawa, regulacjami i kodeksami branżowymi.
- W pełni szanujemy niezależność i autonomię pacjentów oraz PAGs. Należy unikać wszelkich zachowań, które mogłyby być postrzegane jako podważające ich niezależność.
- Przed nawiązaniem kontaktu z PAG należy skonsultować się z odpowiednim kierownikiem ds. zaangażowania pacjentów (Patient Engagement Lead).

Niezależne charytatywne programy pomocy pacjentom (ICPAP): Wszyscy pacjenci zasługują na dostęp do wysokiej jakości opieki zdrowotnej i leków przepisywanych przez lekarzy. Darowizny na rzecz Niezależnych Programów Pomocy Pacjentom (Independent Charity Patient Assistance Programs, ICPAP) mogą pomóc pacjentom w dostępie do leków, zapewniając pomoc w zakresie współpłacenia, kosztów udziału własnego i/lub opłat za recepty. Jednakże, wszelkie tego typu datki podlegają ścisłym wymogom prawnym i regulacyjnym.

Aby zapewnić zgodność z takimi wymogami, polityka firmy Pfizer nakłada ścisłe ograniczenia w zakresie kontaktów, datków, przydziałów oraz danych w ramach programów ICPAP. Ponadto grupa Pfizer Global Health & Social Impact ponosi wyłączną odpowiedzialność za zarządzanie darowiznami na rzecz ICPAP.



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 208: (Interakcje z pacjentami i Organizacjami pacjentów/ (Patient Assistance Groups, PAG))
- Aby uzyskać informacje na temat lokalnych wymogów dotyczących interakcji z pacjentami i PAG, należy odwiedzić MAPP Country Annex Portal.



Dla naszych pacjentów

Relacje z Przedstawicielami zawodów medycznych i klientami

Współpracujemy z Przedstawicielami zawodów medycznych i innymi klientami na wiele sposobów, w tym poprzez badania i rozwój, dostęp do rynku oraz działania edukacyjne i promocyjne. Dokładamy wszelkich starań na rzecz najwyższych standardów doskonałości i działamy w sposób uczciwy i przejrzysty w każdym aspekcie naszych relacji z Przedstawicielami zawodów medycznych.

DOSKONAŁOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz doskonałości

- Bierzymy pod uwagę to, jak mogą być postrzegane nasze relacje z klientami, dlatego nie angażujemy się w nielegalne lub nieuczciwe działania, takie jak tworzenie fałszywych lub wprowadzających w błąd reklam, przekupstwo lub korupcję, czy też wyrażanie nieuczciwych opinii na temat produktów konkurencji.
- Zobowiązujemy się do uczciwego postępowania we wszystkich praktykach marketingowych, w tym w zakresie znakowania, programów promocyjnych, próbek produktów i komunikacji z osobami zainteresowanymi.
- Przekazujemy terminowo uczciwe informacje o produktach pacjentom, konsumentom, Przedstawicielom zawodów medycznych i organom regulacyjnym na całym świecie, w tym informacje dotyczące odpowiednich zastosowań naszych produktów oraz dane dotyczące skuteczności i bezpieczeństwa związane z tymi zastosowaniami.
- Zdajemy sobie sprawę, że nasze interakcje z Przedstawicielami zawodów medycznych i ich organizacjami mogą powodować pozorne lub rzeczywiste konflikty interesów, dlatego też popieramy kwestię ujawniania udziałów finansowych i innych oraz relacji z Przedstawicielami zawodów medycznych w odniesieniu do badań, działań edukacyjnych lub praktyki klinicznej.
- Firma Pfizer jest głęboko zaangażowana w koncentrację na pacjencie i dostrzega znaczenie interakcji z pacjentami oraz grupami wsparcia pacjentów (Patient Assistance Groups, PAG) w celu zrozumienia i odpowiedniego wspierania ich potrzeb w miarę realizacji naszego Celu. Kontakty z pacjentami i PAG skoncentrowane na obszarach będących przedmiotem wspólnego zainteresowania mogą potencjalnie zwiększyć zaangażowanie pacjentów w badania i rozwój, zdywersyfikować badania kliniczne, pomóc opracować przyjazne dla pacjentów materiały i programy edukacyjne oraz udoskonalić kwestie priorytetowych polityk i wpływu społecznego poprawiające wyniki dla pacjentów.

Regularnie szkolimy i uświadamiamy przedstawicieli handlowych w zakresie etycznego marketingu, a wszystkie nasze materiały promocyjne podlegają odpowiedniemu przeglądowi i zatwierdzeniu, aby zapewnić, że spełniają obowiązujące standardy regulacyjne i naukowe.



Definicja terminu „Przedstawiciel zawodów medycznych” obejmuje lekarzy, pielęgniarki i pielęgniarzy, farmaceutów, a także inne osoby podające, wypisujące recepty, kupujące, zalecające lub będące w stanie wpływać na stosowanie naszych produktów.

Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 201 (Uczciwość, Obowiązki w zakresie zgłaszania nieprawidłowości i Polityka zakazu działań odwetowych)
- Polityka korporacyjna nr 208: (Interakcje z pacjentami i Organizacjami pacjentami (Patient Assistance Groups, PAG))
- Patrz Moje antykorupcyjne procedury i polityki (MAPP)
- Polityka korporacyjna nr 207 (Globalna polityka dotycząca interakcji z Przedstawicielami zawodów medycznych)
- Globalna polityka dotycząca treści – Standardy handlowe w zakresie materiałów promocyjnych
- Polityki GCO – GCO Policy Exchange
- Globalna standardowa procedura operacyjna w zakresie raportowania danych dotyczących transakcji z HCP/HCO

Dzięki naszym produktom i pracom rozwojowym

Badania i rozwój

Naszym celem jest wprowadzanie innowacyjnych leków i szczepionek, które znacznie polepszą życie pacjentów. Zobowiązujemy się do ochrony uczestników badań klinicznych firmy oraz do przestrzegania najwyższych norm etycznych, naukowych i medycznych w ramach wszystkich naszych prac badawczo-rozwojowych.

Wszyscy odpowiadamy za postępowanie w sposób zgodny z wysokimi oczekiwaniami firmy Pfizer w zakresie doskonałości i uczciwości prac badawczo-rozwojowych.

DOSKONAŁOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz doskonałości

- Zobowiązujemy się prowadzić prace badawczo-rozwojowe zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami i regulacjami oraz wytycznymi etycznymi dotyczącymi dobrych praktyk laboratoryjnych (GLP) i dobrych praktyk klinicznych (GCP).
- Zobowiązujemy się do zachowania integralności i wysokiej jakości danych klinicznych pozyskiwanych w ramach naszych sponsorowanych badań w celu zagwarantowania, że nasza oficjalna dokumentacja opiera się na danych najwyższej jakości.
- Zobowiązujemy się do ochrony praw, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia uczestników badań.
- Gdy tylko jest to możliwe, poszukujemy alternatyw dla badań na zwierzętach i wspieramy rozwój oraz stosowanie metod badań bez walidacji na zwierzętach w celu oceny bezpieczeństwa i skuteczności potencjalnych nowych produktów. W przypadku konieczności przeprowadzenia badań na zwierzętach utrzymujemy wysokie standardy opieki nad nimi i ich dobrostanu, które są zgodne lub przewyższają wymogi prawa i odpowiednich zewnętrznych organów nadzoru.



Tworzymy innowacyjne rozwiązania: odważnie i odpowiedzialnie.

Dzięki naszym produktom i pracom rozwojowym

Jakość produkcji i dostaw

Nasi pacjenci wierzą, że produkty firmy Pfizer wspomagają ich zdrowie i poprawiają jakość ich życia. Jest to możliwe tylko wtedy, gdy nasze produkty są wysokiej jakości, bezpieczne i skuteczne.

Dokładamy wszelkich starań na rzecz tego, aby nasze produkty były wytwarzane i dostarczane zgodnie z wysokimi standardami jakości, bezpieczeństwa i skuteczności dzięki wdrożeniu naszych efektywnych systemów zarządzania jakością i integralności naszych danych.



DOSKONAŁOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz doskonałości

- Naszą działalność produkcyjną prowadzimy zgodnie z właściwymi wymogami prawnymi, dobrymi praktykami produkcyjnymi, a także naszymi własnymi wewnętrznymi, rygorystycznymi normami jakościowymi.
- Wymagamy, aby nasi dostawcy i partnerzy działali zgodnie z obowiązującymi wymogami prawnymi i standardami w zakresie dobrych praktyk produkcyjnych, a także przeprowadzamy audyty i nadzór nad naszym łańcuchem dostaw, aby zapewnić jakość, bezpieczeństwo i skuteczność naszych produktów.



*Jakość i integralność danych
jest fundamentem naszej
działalności, zawsze i wszędzie.*

Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 114
(Korporacyjna polityka jakości)

Dzięki naszym produktom i pracom rozwojowym

Integralność danych

W związku z tym, że działamy w oparciu o badania naukowe, integralność naszych danych ma kluczowe znaczenie. Ich dokładność, kompletność i wiarygodność dają organom regulacyjnym, pacjentom i klientom pewność, że nasze produkty i procesy są najwyższej jakości, bezpieczne, skuteczne i chronią naszych pacjentów, pracowników i społeczności lokalne.

Integralność naszych danych opiera się na pięciu kluczowych zasadach: Attributable (przypisywalność), Legible (czytelność), Contemporaneous (równoczesność), Original (oryginalność) i Accurate (dokładność) (zasady ALCOA). Gdy nasze dane są zapisywane w sposób zgodny z zasadami ALCOA, oznacza, że wiemy, kto je zapisał (można je przypisać konkretnej osobie), że można je wiarygodnie odczytać, przeglądać lub wykorzystywać (można je odczytać),

że zostały zapisane w czasie zdarzenia (równoczesność), że są one danymi źródłowymi lub autentycznymi, a nie nieautoryzowaną kopią (oryginalność); oraz że są dokładne.



***Jeśli nie można zaufać danym,
nie można zaufać produktowi!***

Zgłaszanie problemów z bezpieczeństwem

Zobowiązujemy się do dostarczania produktów bezpiecznych, skutecznych i najwyższej jakości. Dlatego też wszyscy musimy współdzielić odpowiedzialność za zgłaszanie wszelkich problemów związanych z bezpieczeństwem, jakością i działaniem produktów firmy Pfizer, bez względu na to, jak dowiedzieliśmy się o problemie.

Jeśli dowiesz się o zdarzeniu niepożądanym lub innym problemie związanym z produktem Pfizer, zgłoś to w ciągu 24 godzin od otrzymania informacji.

Na prośzonej kolacji pracownica firmy Pfizer dowiaduje się, że jej znajoma zastosowała pewien produkt firmy Pfizer i rozboleła ją głowa. Czy powinna o tym poinformować firmę?

Tak. Niezależnie od okoliczności uzyskania informacji o zdarzeniu, jego powagi lub jej przekonania o tym, czy zdarzenie było rzeczywiście efektem ubocznym działania produktu firmy Pfizer, ma ona obowiązek zgłosić tę informację w ciągu 24 godzin od czasu jej pozyskania.



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 903 (Obowiązek zgłaszania informacji o bezpieczeństwie, jakości i działaniu wyrobów firmy Pfizer)
- Strona internetowa poświęcona obowiązkowi zgłaszania problemów
- Sposoby zgłaszania problemów

Jak prowadzimy naszą działalność

Partnerzy biznesowi i dostawcy

Współpracujemy z różnymi podmiotami zewnętrznymi – dostawcami, dystrybutorami i innymi partnerami biznesowymi – na całym świecie, którzy pomagają nam osiągnąć nasze cele strategiczne. Współpraca ta może jednak wiązać się z ryzykiem braku zgodności z przepisami, ryzykiem finansowym, ryzykiem w zakresie bezpieczeństwa, bezpieczeństwa informacji i innymi zagrożeniami, które mogą skutkować zakłóceniami w działalności operacyjnej, karami regulacyjnymi lub szkodami wizerunkowymi. Weryfikacja due diligence i odpowiedzialny wybór oraz zarządzanie zewnętrznymi partnerami jest kluczowe dla prowadzenia przez nas działalności. Firma Pfizer wymaga od swoich partnerów biznesowych przestrzegania wysokich standardów i wszystkich przepisów oraz obowiązujących polityk i procedur, które mają zastosowanie do działań podejmowanych w imieniu naszej firmy.



DOSKONAŁOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz doskonałości

- Starannie zarządzamy ryzykiem związanym z angażowaniem podmiotów zewnętrznych, w tym poprzez kontrole oraz polityki, które pomagają nam w identyfikacji, ocenie i ograniczaniu zagrożeń.
- Współpracujemy z dostawcami zewnętrznymi, którzy zobowiązują się działać w sposób odpowiedzialny i etyczny, szanować prawa osób, które zatrudniają oraz pomagać w ochronie środowiska.
- Oczekujemy, że nasi dostawcy będą działać w sposób zgodny z naszym Kodeksem postępowania dostawców (Supplier Conduct Principles) oraz Zasadami inicjatywy na rzecz odpowiedzialnego zarządzania łańcuchem dostaw (the Pharmaceutical Supply Chain Initiative Principles for Responsible Supply Chain Management, PSCI).

Zawsze postępujemy właściwie – ponieważ od nas zależy życie pacjentów.



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 113 (Polityka Bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska)
- Polityka korporacyjna nr 122 (Polityka i procedura w zakresie zarządzania ryzykiem związanym z podmiotami zewnętrznymi)
- Stanowisko firmy Pfizer w zakresie Kodeksu postępowania dostawców
- Zasady Kodeksu postępowania dostawców Pfizer
- Patrz Moje antykorupcyjne procedury i polityki (MAPP)
- Centrum zasobów zarządzania ryzykiem związanym z podmiotami zewnętrznymi (TPRM)

Jak prowadzimy naszą działalność

Konflikt interesów

Jesteśmy zobowiązani unikać sytuacji, które mogą stwarzać potencjalne lub domniemane konflikty interesów między naszymi interesami osobistymi a interesami firmy Pfizer. Konflikt interesów ma miejsce w sytuacji, w której pracownik stawia osobiste, społeczne, finansowe lub polityczne interesy ponad interesami firmy.

Wiele potencjalnych konfliktów interesów można jednak rozwiązać. Po pierwsze, musimy ujawnić wszelkie potencjalne konflikty naszym przełożonym, Kierownicy muszą następnie określić kolejne kroki, w tym konsultacje z działem prawnym, działem Compliance i działem People Experience, jeśli potencjalne konflikty są znaczące lub złożone.

Należy użyć systemu zarządzania konfliktami interesów w Fuse, aby ujawnić i rozwiązać konflikt, lub skontaktować się ze swoim menedżerem lub działem Compliance w celu ustalenia odpowiednich kroków.

DOSKONAŁOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz doskonałości

- Nie pozwalamy, aby nasza zewnętrzna działalność biznesowa lub inne interesy miały wpływ na nasz obiektywizm, motywację lub wydajność w pracy. Musimy być uważni, przejrzysti i odpowiedzialni, aby zapewniać, by konflikty były identyfikowane, ujawniane i odpowiednio zarządzane.



Przykłady potencjalnych konfliktów interesów:



- Praca lub rola poza firmą, zwłaszcza u konkurenta lub potencjalnego klienta bądź dostawcy firmy Pfizer
- Osobista inwestycja lub okazja biznesowa przedstawiona współpracownikowi, która bezpośrednio odnosi się do jego funkcji służbowych w firmie Pfizer lub działalności firmy, w tym znaczny udział finansowy w firmie konkurencyjnej dla Pfizer
- Bliskie relacje rodzinne z Funkcjonariuszem publicznym, którego rola dotyczy firmy Pfizer lub opieki zdrowotnej
- Otrzymanie prezentu od pracownika lub dostawcy firmy Pfizer, lub osoby, która chce współpracować z firmą Pfizer
- Zasiadanie w zarządzie jakiejś innej firmy, w tym w lokalnej organizacji non-profit z sektora opieki zdrowotnej
- Wykorzystywanie możliwości biznesowych firmy Pfizer w celu osiągnięcia korzyści osobistych



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 203 (Polityka dotycząca konfliktów interesów, COI)
- Patrz Moje antykorupcyjne procedury i polityki (MAPP)
- Polityka korporacyjna nr 301 (Koszty związane z podróżami i wydatkami reprezentacyjnymi oraz inne koszty służbowe)
- Polityka korporacyjna nr 102 (Polityka i procedura dotycząca zakupów)

Zabieranie głosu



Jak prowadzimy naszą działalność

Aktywa, dokumentacja i informacje Firmy

Jednym ze sposobów, w jaki chronimy firmę Pfizer, siebie nawzajem i naszych pacjentów, jest ochrona naszych aktywów. Aktywa te to na przykład własność fizyczna i intelektualna, sprzęt i wyposażenie, usługi, dokumentacja, pomysły oraz informacje poufne firmy Pfizer. Jesteśmy odpowiedzialni za zapewnienie odpowiedniego wykorzystywania systemów i sieci Pfizer w celu bezpiecznego tworzenia, przesyłania lub przechowywania informacji służbowych. Dotyczy to także podłączania do sieci firmowej wyłącznie zatwierdzonych technologii, urządzeń i aplikacji.

DOSKONAŁOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz doskonałości

- Zabezpieczamy wszystkie informacje poufne, mówione i pisane, podczas pracy zdalnej lub w otwartym środowisku, oraz właściwie niszczymy je w zatwierdzony sposób.
- Używamy wyłącznie autoryzowanego oprogramowania, urządzeń i aplikacji zatwierdzonych przez firmę Pfizer.
- Ograniczamy korzystanie z systemów informatycznych firmy Pfizer do celów prywatnych.
- Przestrzegamy zasad korporacyjnych firmy Pfizer dotyczących ochrony informacji poufnych, przechowywania dokumentacji, zgłaszania incydentów związanych z informacjami oraz niebezpieczeństwem.



Firma Pfizer musi chronić informacje i działalność operacyjną przed nadużyciami, naruszeniem bezpieczeństwa danych oraz innymi zagrożeniami, które mogą wywierać negatywny wpływ na organizację, jej pracowników i klientów. Zgodnie z obowiązującym prawem firma Pfizer wykorzystuje różnorodne narzędzia i procesy do monitorowania i oceny wykorzystywania oraz ochrony swoich systemów informatycznych i danych.

Zabronione działania: Systemów informatycznych ani urządzeń firmy Pfizer nie wolno używać do poniższych celów:

- Molestowanie, dyskryminowanie lub tworzenie wrogiego miejsca pracy
- Przeglądanie lub publikowanie treści zniesławiających, nielegalnych, pornograficznych lub obscenicznych
- Podejmowanie działań, które mogą utrudniać pracę lub skutkować utratą pracy bądź uszkodzeniem systemów
- Namawianie współpracowników do podjęcia działań bez odpowiedniego upoważnienia
- Rejestrowanie komunikacji bez odpowiedniego upoważnienia

Podejmij odpowiednie środki ostrożności w celu ochrony urządzeń i danych firmy Pfizer, także na terenie firmy. Jeśli pracujesz w otwartym środowisku, aktywuj blokadę systemu przy odchodzeniu od urządzenia. Nie zostawiaj urządzeń bez dozoru w żadnym miejscu, w którym nie można zapewnić odpowiedniego bezpieczeństwa. W miejscach publicznych upewnij się, że inne osoby nie widzą lub nie podsłuchają przypadkowo poufnych informacji.

Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 401 (Ochrona informacji poufnych)
- Polityka korporacyjna nr 403 (Dopuszczalne użytkowanie systemów informatycznych)
- Polityka korporacyjna nr 405 (Polityka i procedura zarządzania dokumentacją i informacjami)
- Polityka korporacyjna nr 411 (Polityka reagowania na incydenty dotyczące poufności danych)
- Polityka korporacyjna nr 412 (Polityka dotycząca cyberbezpieczeństwa)
- Zarządzanie dokumentami i danymi przedsiębiorstwa
- Harmonogram przechowywania dokumentacji przedsiębiorstwa
- Korzystanie z informacji wrażliwych – wytyczne
- Protect Pfizer
- Przechowywanie dokumentacji w związku z obowiązkiem prawnym

Jak prowadzimy naszą działalność

Własność intelektualna

Ochrona własności intelektualnej firmy Pfizer ma kluczowe znaczenie dla zachowania naszej przewagi konkurencyjnej na rynku. Wspieramy działania mające na celu ustanowienie, ochronę, utrzymywanie i obronę praw własności intelektualnej firmy Pfizer oraz korzystamy z tych praw w odpowiedzialny sposób. Szanujemy także własność intelektualną innych podmiotów.



DOSKONAŁOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz doskonałości

- Egzekwujemy prawa własności intelektualnej firmy Pfizer w odpowiedzialny sposób.

Jeśli własność intelektualna jest chroniona w jednym kraju, to czy jest ona także chroniona w innych krajach?

Niekoniecznie. Na przykład, patenty i znaki towarowe są prawami ograniczonymi terytorialnie. Grupa ds. własności intelektualnej w dziale prawnym śledzi status aktywów firmy i może pomóc Ci w ustaleniu, czy dany składnik aktywów jest chroniony w danym kraju.

Własność intelektualna obejmuje patenty, znaki towarowe, opakowania, tajemnice handlowe i prawa autorskie, jak również wiedzę naukową i techniczną, know-how i doświadczenie.

Poszerzanie wiedzy pracowników

- Wytyczne dotyczące przestrzegania praw autorskich
- Portal poświęcony kwestii własności intelektualnej

Zabieranie głosu



Jak prowadzimy naszą działalność

Dane osobowe

Chronimy dane osobowe, w tym dane współpracowników, podmiotów zewnętrznych, pracowników służby zdrowia i pacjentów. Pfizer powierzone są dane osobowe w celu prowadzenia badań, nadzoru nad bezpieczeństwem farmakoterapii oraz innych działań biznesowych.

Ponosimy odpowiedzialność za ochronę danych osobowych i korzystanie z nich wyłącznie zgodnie z polityką i procedurami firmy Pfizer oraz obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami.

DOSKONAŁOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz doskonałości

- Gromadzimy i wykorzystujemy tylko taką liczbę danych osobowych, jaka jest wymagana w celu realizacji naszych celów biznesowych i przechowujemy je tylko tak długo, jak to konieczne dla realizacji tych celów.
- Udostępniamy dane osobowe tylko tym osobom, które rzeczywiście ich potrzebują i które będą w stanie zapewnić im należyłą ochronę.
- Zgłaszamy przełożonym i Pfizer Resilience Center (PRC) problemy związane z niewłaściwym ujawnieniem danych osobowych.

Co mam zrobić, jeśli muszę ujawnić dane osobowe osobom trzecim w celach służbowych?



Musisz się upewnić, czy te osoby trzecie są w stanie chronić dane osobowe i będą je wykorzystywać wyłącznie w celu świadczenia usług na rzecz firmy Pfizer oraz czy zawarto z nimi właściwą umowę dotyczącą ochrony danych osobowych. W niektórych krajach mogą obowiązywać inne wymogi. Przed przekazaniem danych osobowych stronom trzecim zwróć się o wskazówki do działu prawnego.



Dane osobowe to informacje, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować daną osobę. Są to m.in. imię i nazwisko, dane kontaktowe, a także informacje dotyczące zdrowia i genetyczne.

Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 404 (Ochrona prywatności danych osobowych)
- Polityka korporacyjna nr 411 (Polityka reagowania na incydenty dotyczące poufności danych)
- Globalne biuro ds. prywatności
- Pfizer Resilience Center (PRC)

Jak prowadzimy naszą działalność

Zabieranie
głosu

Sztuczna inteligencja (Artificial Intelligence – AI)

Zdajemy sobie sprawę, że możliwości oferowane przez sztuczną inteligencję w zakresie wykorzystywania analiz danych i wiedzy w celu efektywnej realizacji naszego Celu oraz poprawy stanu zdrowia są coraz większe. W naszej pracy wykorzystujemy sztuczną inteligencję w sposób etyczny i odpowiedzialny, zgodnie z naszymi wartościami i zasadami przewodnimi dotyczącymi AI firmy Pfizer.

DOSKONAŁOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz doskonałości

- Wierzymy w znaczenie ludzkiego nadzoru i staramy się rozwijać i wdrażać sztuczną inteligencję, która jest bezpieczna, zrównoważona i niezawodna, a także wspiera ludzi i promuje uczciwość oraz sprawiedliwość.
- Podejmujemy odpowiednie środki w celu oceny i łagodzenia ryzyka podczas opracowywania, nabywania i wdrażania sztucznej inteligencji.
- Wykorzystując sztuczną inteligencję chronimy dane wrażliwe oraz szanujemy potrzeby naszych pacjentów i innych osób w zakresie prywatności i przejrzystości działań.

Sztuczna inteligencja (Artificial Intelligence, AI) odnosi się do wszelkich procesów i technologii maszynowych, które są w stanie generować – na podstawie otrzymanych danych wejściowych – wnioski w formie prognoz, zaleceń, decyzji, nowych treści lub podsumowań.



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 413 (Zarządzanie ryzykiem związanym ze sztuczną inteligencją)



Jak prowadzimy naszą działalność

Zabieranie
głosu

Integralność finansowa

Dokładna dokumentacja biznesowa ma zasadnicze znaczenie dla naszych działań biznesowych i ochrony zaufania inwestorów. Wdrożyliśmy efektywne mechanizmy kontroli wewnętrznej oraz polityki księgowe w celu zapewnienia dokładności, kompletności i wiarygodności dokumentacji księgowej firmy i oficjalnych sprawozdań finansowych

Każdy z nas musi wykazywać się zdrowym rozsądkiem w kwestii finansów oraz zapewnić, że nasza dokumentacja biznesowa jest poprawna i dokładnie odzwierciedla naszą pracę – od arkuszy czasu pracy i faktur, po raporty wydatków i rejestry świadczeń. Wszyscy musimy zwracać uwagę na podejrzaną lub niedokładną transakcję, faktury lub płatności dokonywane na rzecz firmy Pfizer lub w jej imieniu. W ten sposób pomagamy firmie Pfizer w przedstawianiu opinii publicznej i rządów na całym świecie pełnych, rzetelnych i terminowych sprawozdań finansowych i innych informacji.



Osiągamy Doskonałość, gdy jesteśmy odpowiedzialni za nasze działania.

Media społecznościowe

Jednym z najpotężniejszych narzędzi, jakie mamy do dyspozycji, aby komunikować innowacje firmy Pfizer, koncentrację na pacjencie i zaangażowanie współpracowników, są media społecznościowe. Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za odpowiedzialne korzystanie z mediów społecznościowych – zarówno za tworzenie lub wykorzystywanie treści, jak i korzystanie z nich w życiu osobistym lub w imieniu firmy Pfizer.

DOSKONAŁOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz doskonałości

- Nie ujawniamy istotnych informacji niepublicznych ani innych informacji poufnych, zastrzeżonych lub osobistych na portalach społecznościowych.
- Nie odnosimy się do gotowych, jak i przygotowywanych produktów firmy Pfizer w mediach społecznościowych, chyba że wykorzystywane treści i odniesienia zostały zatwierdzone przez dział prawny.



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 511 (Integralność ksiąg rachunkowych i dokumentacji firmy Pfizer)
- Polityka korporacyjna nr 407 (Polityka dotycząca mediów społecznościowych)



Jak prowadzimy naszą działalność

Zapytania z zewnątrz

Instytucje rządowe

W pełni współpracujemy z władzami w kontekście ich uzasadnionych wniosków o informacje. Niestandardowe prośby ze strony organów władzy mogą narazić firmę Pfizer lub jej współpracowników na odpowiedzialność cywilną lub karną, dlatego niezwłocznie powiadamiamy pracownika działu prawnego, jeśli jakiś urząd kontaktuje się z nami w sprawie informacji w naszym zakładzie pracy, w domu lub w innych okolicznościach.

Media, analitycy, inwestorzy i opinia publiczna

Dołożymy wszelkich starań na rzecz przekazywania rzetelnych i miarodajnych informacji mediom, analitykom finansowym, inwestorom i innym członkom opinii publicznej. W związku z tym, tylko globalny dział ds. relacji z mediami jest uprawniony do odpowiadania na zapytania mediów, natomiast tylko dział relacji inwestorskich jest uprawniony do odpowiadania na pytania analityków finansowych i inwestorów.



Osiągamy doskonałość, gdy znamy nasze standardy i kierujemy się nimi.

Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 602 (Dochodzenia rządowe – żądania udzielenia informacji lub wizyty w zakładach)
- Polityka korporacyjna 604B (Traktowanie i ujawnianie istotnych informacji niepublicznych – Uczciwe ujawnianie informacji)
- Zapytania ze strony mediów: Biuro prasowe globalnego działu ds. relacji z mediami pod numerem +1-212-733-1226
- Zapytania ze strony analityków i inwestorów: Dział relacji z inwestorami pod numerem +1-212-733-2668

Postępując etycznie i przestrzegając prawa

Zabieranie
głosu

Podmioty w naszej branży zobowiązane są przestrzegać wielu zasad i regulacji opracowanych z myślą o ochronie pacjentów i konsumentów, zapewnianiu jakości i bezpieczeństwa leków i usług medycznych oraz wyeliminowaniu oszustw i działań wywierających nieodpowiedni wpływ na decyzje lekarzy. Demonstrujemy nasze zobowiązanie do Doskonałości poprzez przestrzeganie przepisów i wymogów prawnych dotyczących działalności naszej firmy m.in. w zakresie rozwoju, produkcji, dystrybucji, marketingu, pozyskiwania kontraktów rządowych, sprzedaży i promocji naszych produktów.

W firmie Pfizer przeciwdziałamy nieetycznym zachowaniom, podkreślając znaczenie przestrzegania przez pracowników naszych polityk poprzez szkolenia i komunikację. Monitorujemy sygnały dotyczące potencjalnych naruszeń zasad i reagujemy z zachowaniem odpowiednich środków dyscyplinarnych.



DOSKONAŁOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz doskonałości

- Oceniamy każdą transakcję, aby upewnić się, że służy ona uzasadnionemu celowi.
- Rygorystycznie sprawdzamy, czy każda transakcja odzwierciedla odpowiednią wartość i czy wszystkie interakcje są zgodne z lokalnymi przepisami.
- Dokładamy wszelkich starań, angażując pracowników rządowych lub osoby prywatne, które mają faktyczny lub pozorny wpływ na nasze decyzje biznesowe.
- Bierzemy pełną odpowiedzialność za nasze działania biznesowe, będąc w pełni świadomi procesów, ryzyka oraz potencjalnego postrzegania niestosowności. Ponosimy odpowiedzialność i działamy uczciwie przez cały czas.
- Dokładnie dokumentujemy wszystkie transakcje z zachowaniem odpowiedniego stopnia szczegółowości.



Postępując etycznie i przestrzegając prawa

Ochrona uczciwości: Nasze stanowisko wobec łapownictwa, korupcji i nielegalnych prowizji

Zobowiązujemy się do prowadzenia działalności z niezachwianą przejrzystością i najwyższymi standardami etycznymi. Zdecydowanie odrzucamy wszelkie formy przekupstwa i korupcji, rozliczając zarówno naszych współpracowników, jak i partnerów biznesowych z odpowiedzialności za przestrzeganie tych zasad.

Współpracownikom i partnerom biznesowym nie wolno oferować, obiecywać, upoważniać ani przekazywać płatności lub korzyści mających na celu wywarcie niewłaściwego wpływu na Funkcjonariusza publicznego, Przedstawiciela zawodów medycznych ani inną osobę, w tym podmioty handlowe i osoby prywatne, w ramach swoich obowiązków służbowych.

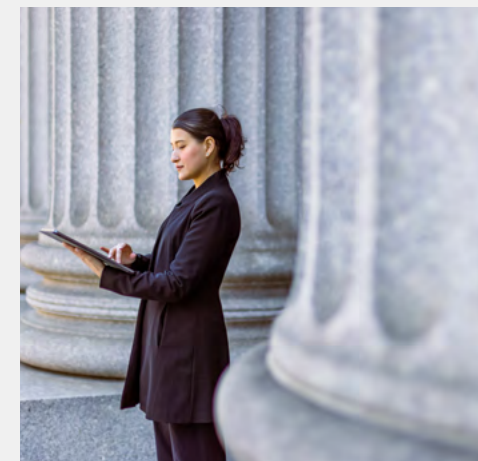
W kontaktach z Przedstawicielami zawodów medycznych związanymi z organami rządowymi lub regulacyjnymi priorytetowo traktujemy przestrzeganie wszelkich odpowiednich przepisów, regulacji, standardów zawodowych i branżowych kodeksów postępowania. Zobowiązujemy się do przestrzegania lokalnych przepisów dotyczących przejrzystości i zapobiegania nielegalnym prowizjom, aby zapewniać etyczne i odpowiedzialne praktyki.



Dlaczego ważne jest, aby dokładnie poznać swojego partnera biznesowego?



Znajomość naszych partnerów obejmuje rozumienie statusu Przedstawiciela zawodów medycznych i Funkcjonariusza Publicznego, a także rozumienie kwalifikacji zawodowych, stanowiska pracy oraz zdolności wpływania na decyzje władz, które mogą być korzystne dla działalności Pfizer. Musimy upewnić się, że nasi partnerzy biznesowi spełniają wysokie standardy firmy Pfizer w zakresie specjalistycznej wiedzy i uczciwości. Musimy też identyfikować wszelkie rzeczywiste lub potencjalne zagrożenia związane z naszymi partnerami biznesowymi. Gromadzenie tych informacji umożliwia nam ocenę stosowności naszych interakcji oraz identyfikację i zarządzanie wszelkimi rodzajami ryzyka. Bycie dobrze poinformowanym pomaga nam podejmować lepsze decyzje, które ostatecznie przynoszą korzyści pacjentom, którym służymy.



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 207 (Globalna polityka dotycząca interakcji z Przedstawicielami zawodów medycznych, GPIHP)
- Patrz Moje antykorupcyjne procedury i polityki (MAPP)
- Strona internetowa ACPO

Postępując etycznie i przestrzegając prawa

Przepisy antymonopolowe i o ochronie konkurencji oraz informacje o konkurencji

Przepisy antymonopolowe i dotyczące ochrony konkurencji chronią wolną przedsiębiorczość i zakazują takich interakcji między firmą Pfizer a jej konkurentami, które wpływają na ceny, warunki sprzedaży lub uczciwą konkurencję. Zapewniamy postępowanie zgodne z zasadami uczciwej konkurencji we wszystkich naszych działaniach biznesowych, w tym między innymi w umowach dotyczących dystrybucji, rabatów i zniżek dla klientów, licencjach dotyczących patentów, praw autorskich i znaków towarowych, ograniczeniach terytorialnych dla sprzedawców oraz ogólnie w polityce cenowej.

Dokładamy wszelkich starań na rzecz uczciwej konkurencji i przestrzegania przepisów antymonopolowych i ochrony konkurencji obowiązujących we wszystkich krajach, w których działamy. Przepisy te różnią się od siebie i czasami są skomplikowane, dlatego przed nawiązaniem kontaktów z konkurencją lub zaangażowaniem się w transakcje biznesowe, które mogą nieuczciwie ograniczać działalność na rynku, konsultujemy się z działem prawnym.

Ponadto zbieramy i wykorzystujemy informacje biznesowe o innych firmach wyłącznie w sposób etyczny, zgodny z prawem i z wymogami poufności.



DOSKONAŁOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz doskonałości

- Nie zezwalamy na bezpośrednie lub pośrednie kontakty lub rozmowy z konkurencją na temat cen, kosztów, warunków sprzedaży lub innych wrażliwych informacji dotyczących konkurencji.
- Nie zezwalamy na prowadzenie bezpośrednich lub pośrednich rozmów lub kontaktów z dostawcami i klientami, skutkujących nieuczciwym ograniczeniem swobody handlu lub wykluczeniem konkurencji z rynku.

Znajoma (była pracownica Pfizer) pracuje teraz dla jednego z konkurentów firmy Pfizer. Czy mogę z nią rozmawiać o metodach współpracy jej firmy z przedsiębiorstwami świadczącymi usługi medyczne?



Nie. Informacji wrażliwych pod kątem konkurencji nie wolno omawiać z przyjaciółmi lub byłymi współpracownikami zatrudnionymi przez konkurencyjne firmy, zarówno w środowisku biznesowym, jak i towarzyskim.

- Nie dzielimy rynków ani klientów z konkurencją. Nie angażujemy się w bojkot klientów lub dostawców.
- Nigdy nie stosujemy ani nie namawiamy innych osób do sięgania po nielegalne lub nieetyczne środki, takie jak wprowadzanie w błąd, oszustwo, kradzież, szpiegowanie lub przekupstwo, w celu zebrania informacji o naszej konkurencji.
- Nie współpracujemy z konkurentami w celu omawiania lub ustalania ofert ani manipulowania procesem przetargowym z klientami w inny sposób.
- Nigdy nie wykorzystujemy AI ani GenAI do praktyk biznesowych, które mogłyby być postrzegane jako naruszające przepisy antymonopolowe i dotyczące konkurencji (np. przy użyciu narzędzi algorytmu sztucznej inteligencji, które zbierają poufne informacje od naszych konkurentów w celu ustalania cen).

Postępując etycznie i przestrzegając prawa

Przepisy antymonopolowe i o ochronie konkurencji oraz informacje o konkurencji

Spotkania organizacji handlowych i inne spotkania branżowe



mogą nieść z sobą pewne zagrożenia, ponieważ gromadzą w jednym miejscu konkurujące ze sobą firmy, które mogą omawiać sprawy będące przedmiotem wspólnego zainteresowania. Nawet żarty na nieodpowiednie tematy, na przykład dotyczące strategii marketingowych lub cenowych, mogą zostać niewłaściwie zinterpretowane. Jeśli rozmowa zbieży w stronę dyskusji na jakikolwiek temat dotyczący działań antykonkurencyjnych, należy odmówić udziału w niej, natychmiast opuścić dyskusantów i zgłosić to zdarzenie.

Chcę uzyskać informacje na temat kryteriów wyłączających stosowanych przez konkurencję podczas rekrutacji pacjentów do badań klinicznych. Te informacje nie są dostępne publicznie. Czy mogę, podając się za potencjalnego pacjenta, skontaktować się z placówką badawczą i zadać kilka pytań?



Nie. Podszywanie się pod inne osoby — nieujawnianie faktu bycia pracownikiem firmy Pfizer lub udawanie kogoś innego — jest nieetycznym sposobem uzyskiwania dostępu do poufnych informacji konkurencji. Wszystkim pracownikom firmy Pfizer i zakontraktowanym podmiotom zabrania się bezpośredniego gromadzenia informacji wywiadowczych. Muszą oni koordynować inicjowanie i realizację głównych projektów konkurencyjnych badań prowadzonych przez dostawców z Centrum doskonałości w zakresie informacji o konkurencji oraz działem prawnym zgodnie z Polityką korporacyjną nr 121.



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 603 (Zachowanie zgodności z przepisami antymonopolowymi)
- Polityka korporacyjna nr 121 (Polityka i procedura w zakresie informacji dot. konkurencji)

Postępując etycznie i przestrzegając prawa

Przepisy dotyczące obrotu papierami wartościowymi na podstawie informacji wewnętrznych

Przepisy dotyczące obrotu papierami wartościowymi i polityka Pfizer zabraniają nam ujawniania istotnych informacji niepublicznych (MNPI) komukolwiek spoza firmy Pfizer (z wyjątkiem sytuacji, gdy jest to zgodne z polityką Pfizer) lub wykorzystywania jakichkolwiek istotnych informacji niepublicznych, czyli informacji „wewnętrznych”, które uzyskamy w trakcie zatrudnienia w Pfizer.

Ponadto, będąc w posiadaniu istotnych informacji niepublicznych, nie wolno nam także kupować ani sprzedawać papierów wartościowych żadnej innej firmy, z którą firma Pfizer ma lub może mieć powiązania (np. klienta, dostawcy, partnera badawczego lub potencjalnego kandydata do przejęcia lub współpracy). Informacje ogólnie uważa się za niepubliczne do czasu szerokiego ich rozpowszechnienia i zapewnienia opinii publicznej minimum jednego pełnego

dnia roboczego na zapoznanie się z nimi. Nie wolno nam również udostępniać wewnętrznych informacji innym osobom w celu umożliwienia im dokonywania takich transakcji.

Zajmuję się współpracą z naszym partnerem biznesowym. Wiem, że nasza firma partnerska łąda moment dokona przełomowego odkrycia naukowego. Czy mogę kupić udziały w firmie naszej firmy partnerskiej?

Nie. Zarówno Ty, jak i każda osoba mieszkająca w Twoim gospodarstwie domowym lub od Ciebie finansowo zależna, możecie nabyć te akcje dopiero pierwszego dnia roboczego po upublicznieniu tych informacji. Nie wolno również przekazywać tych informacji nikomu innemu, aby mógł na ich podstawie dokonać zakupu akcji.

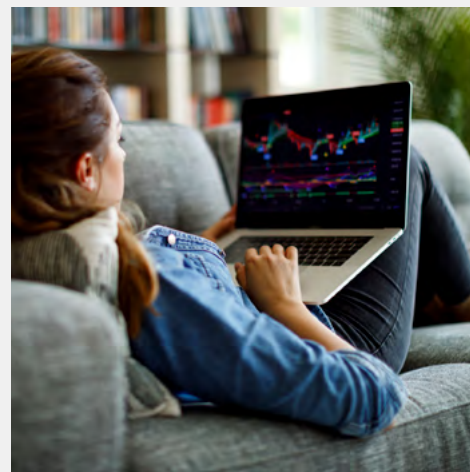
Istotne informacje to wszelkie informacje mogące zostać uznane przez rozsądnego inwestora za ważne w procesie podejmowania decyzji o kupnie, sprzedaży lub zachowaniu papierów wartościowych.

Należy pamiętać, że nie wolno nam również handlować instrumentami pochodnymi akcji firmy Pfizer ani zawierać transakcji zabezpieczających związanych z papierami wartościowymi firmy Pfizer, takich jak krótka sprzedaż, opcje sprzedaży i kupna, straddle lub swapy akcji.

Prawo w zakresie mechanizmów kontroli handlu międzynarodowego

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za przestrzeganie przepisów dotyczących importu, kontroli eksportu i sankcji gospodarczych, które regulują transfer niektórych produktów, produktów, oprogramowania i technologii, a także świadczenie niektórych usług i kontakty z podmiotami zewnętrznymi. Przepisy dotyczące kontroli handlu międzynarodowego mogą ograniczać sprzedaż, inwestycje i transakcje firmy Pfizer, jak również przekazywanie datków na działalność charytatywną oraz prowadzenie działalności badawczej i biznesowej we współpracy z niektórymi krajami, podmiotami lub osobami fizycznymi.

Wszelkie pytania i wątpliwości związane z przepisami dotyczącymi kontroli handlu międzynarodowego kierujemy do Globalnego Centrum Doskonałości w zakresie Kontroli Handlu firmy Pfizer.



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 604A (Zakaz wykorzystywania informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi)
- Polityka korporacyjna nr 604B (Traktowanie i ujawnianie istotnych informacji niepublicznych – Uczciwe ujawnianie informacji)
- Polityka korporacyjna nr 605 (Obrót papierami wartościowymi i instrumentami pochodnymi Pfizer)
- Polityka korporacyjna nr 401 (Ochrona informacji poufnych)
- Polityka korporacyjna nr 206 (Zachowanie zgodności z przepisami kontroli handlu międzynarodowego)
- Globalne Centrum Doskonałości w zakresie Kontroli Handlu

Zaufanie to podstawa

Odwaga

Doskonałość

Angażujemy się w odpowiedzialne
praktyki biznesowe

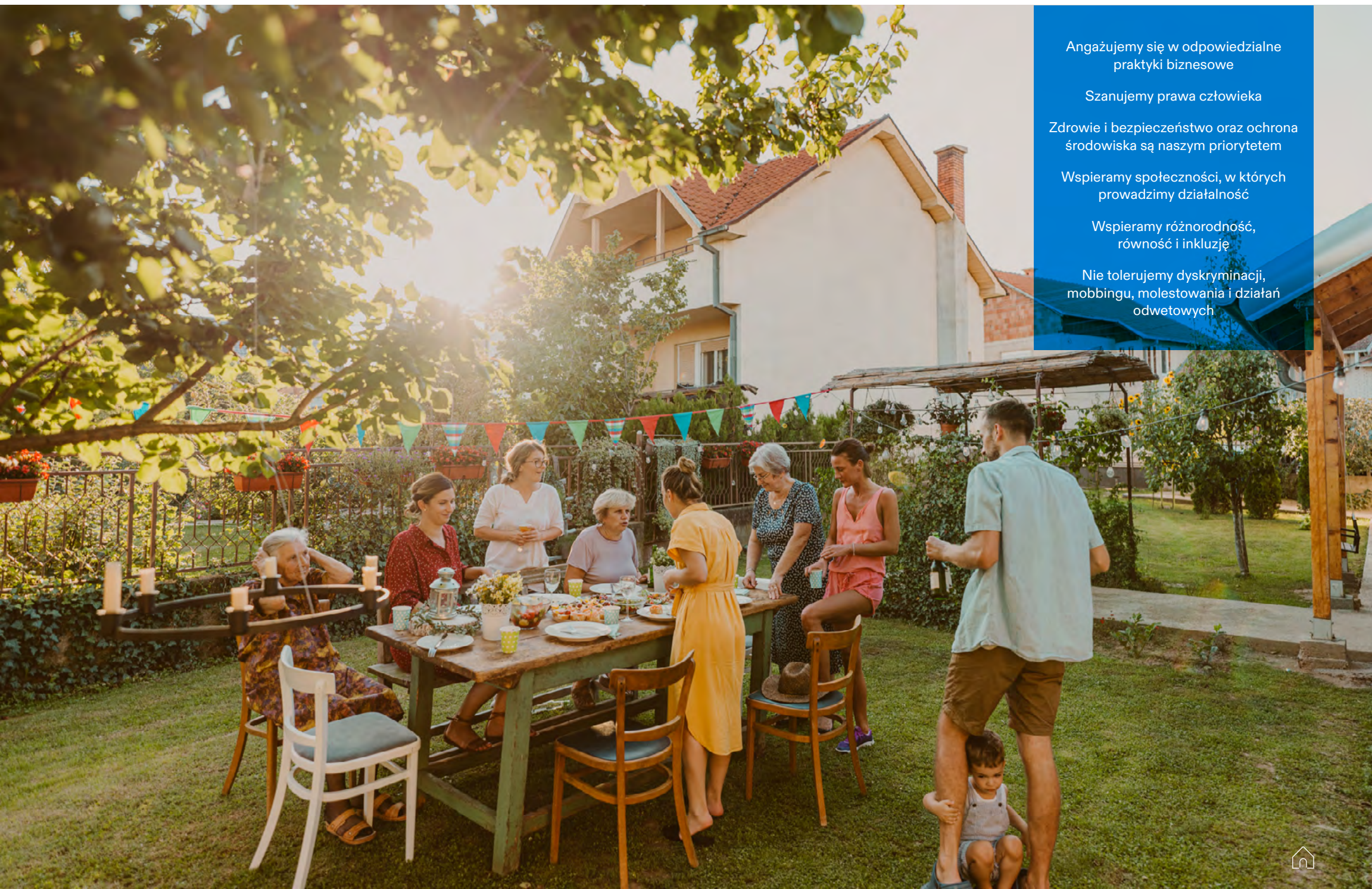
Szanujemy prawa człowieka

Zdrowie i bezpieczeństwo oraz ochrona
środowiska są naszym priorytetem

Wspieramy społeczności, w których
prowadzimy działalność

Wspieramy różnorodność,
równość i inkluzję

Nie tolerujemy dyskryminacji,
mobbingu, molestowania i działań
odwetowych



Pfizer przykładą wielką wagę do uczciwości, współpracy, pracy zespołowej i zaufania. Nie tolerujemy wrogości, mobbingu, molestowania ani działań odwetowych. Nasze globalne polityki zabraniające wszelkich form niewłaściwego zachowania mają na celu stworzenie miejsca pracy, które promuje pozytywne i produktywnie środowisko, zgodne z naszym zobowiązaniem osiągnięcia naszego celu i wspierania społeczności, w których żyjemy i pracujemy, poprzez etyczne podejmowanie decyzji w oparciu o nasze podstawowe wartości: odwagi, doskonałości, równości i radości.

Nasze oddanie na rzecz promowania naszych wartości wykracza poza nasze miejsce pracy i obejmuje społeczności, w których działamy i pacjentów, którym służymy. Pfizer dokłada wszelkich starań na rzecz zrównoważonej i etycznej działalności biznesowej. Uznajemy znaczenie kwestii środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego (ESG). Dokładamy wszelkich starań na rzecz przestrzegania praw człowieka, podejmowania odpowiedzialnych działań na rzecz klimatu, zmniejszania wpływu na środowisko naturalne, zmniejszania dysproporcji w zakresie opieki zdrowotnej oraz nadawania priorytetu zdrowiu, bezpieczeństwu, różnorodności, inkluzywności, uczciwości, współpracy i zaufaniu w całym łańcuchu naszej działalności operacyjnej i dostaw.

Angażujemy się w odpowiedzialne praktyki biznesowe

Zabieranie głosu

Firma Pfizer jest zaangażowana nie tylko w realizację naszego Celu, ale także w bycie dobrym obywatelem korporacyjnym. Poważnie traktujemy nasz obowiązek postępowania w sposób, który czyni świat lepszym. Odkrywanie, wytwarzanie i dostarczanie innowacyjnych szczepionek oraz leków to tylko część tego, co wnosimy do społeczeństwa.

Obszary priorytetowe ESG

- Innowacje produktowe
- Zmiany klimatyczne
- Sprawiedliwy dostęp i ceny
- Jakość i bezpieczeństwo produktów
- Różnorodność, równość i integracja
- Etyka biznesowa

Sprawozdawczość ESG i

komunikacja zewnętrzna związana z ESG stanowią cenne możliwości do zaangażowania. Jednocześnie stanowią one zagrożenie dla firmy Pfizer, jeśli zaangażowanie nie jest zgodne ze strategią ESG firmy Pfizer. Przed utworzeniem lub rozpowszechnieniem informacji na tematy związane z ESG należy skontaktować się z Biurem ESG (ESG.Office@pfizer.com).



RÓWNOŚĆ I RADOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz równości i radości

- Nasze zarządzanie ESG opiera się na zasadach nadzoru przez Zarząd, zaangażowaniu i odpowiedzialności kierownictwa, a także zaangażowaniu pracowników w całej firmie. Wykorzystujemy również zróżnicowane perspektywy wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy, aby informować o naszej odpowiedzialnej strategii biznesowej i priorytetach.
- Zachęcamy wszystkich współpracowników do przyczyniania się do realizacji naszych odpowiedzialnych celów biznesowych poprzez zrozumienie naszych priorytetów i rozwijanie działalności w sposób zrównoważony i odpowiedzialny w codziennych działaniach.



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Informacje na stronie Pfizer.com
- Raport wpływu firmy Pfizer



W firmie Pfizer zaufanie to podstawa, ponieważ wykorzystujemy naukę i nasze globalne zasoby do realizacji naszego celu. Wszelkie nasze działania przenika uczciwe postępowanie, a nasze wartości pomagają nam podejmować właściwe decyzje w sposób etyczny, przemyślany i odpowiedzialny, tak aby nasza firma mogła odpowiednio zaspokajać potrzeby pacjentów i społeczeństwa. Nasi liderzy nadają ton naszej silnej kulturze uczciwości i zachęcają współpracowników do zgłaszania wątpliwości bez obawy o działania odwetowe. Od wszystkich członków naszego łańcucha dostaw oczekuje się prowadzenia działalności w sposób odpowiedzialny i etyczny, z poszanowaniem praw człowieka, jak określono w Oświadczeniu Pfizer dotyczącym postępowania dostawców oraz Zasadach postępowania dostawców.

Jako iż jesteśmy firmą biofarmaceutyczną, prawo do zdrowia ma dla nas ogromne znaczenie. Inne istotne prawa człowieka to zasada niedyskryminacji, prawo do prywatności, wolność od niewolnictwa i pracy przymusowej, prawo do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, prawo do bezpiecznego miejsca pracy oraz prawo do czystego, zdrowego i zrównoważonego środowiska.

Szanujemy prawa człowieka

Firma Pfizer dokłada wszelkich starań na rzecz prowadzenia działalności w sposób etyczny i odpowiedzialny, co obejmuje przestrzeganie uznanych na całym świecie praw człowieka. Wypełniając to zobowiązanie, staramy się zapobiegać i łagodzić negatywne skutki naruszeń praw człowieka w naszych globalnych działaniach oraz łagodzić wszelkie negatywne skutki naruszeń praw człowieka, których mogliśmy być nieumyślnym źródłem. Wszędzie tam, gdzie możemy, staramy się również wspierać prawa człowieka. Nasze podejście do zagrożeń na obszarze praw człowieka oparte jest na międzynarodowych standardach, najlepszych praktykach branżowych i ocenach ekspertów.

RÓWNOŚĆ I RADOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz równości i radości

- Odpowiedzialność za przestrzeganie praw człowieka rozciąga się na całą naszą działalność, od laboratoriów po pacjentów, w tym na zróżnicowany globalny łańcuch dostaw wielu lokalnych dostawców.
- Zgodnie z wytycznymi ONZ dotyczącymi działalności biznesowej i praw człowieka, deklaracja w sprawie praw człowieka firmy Pfizer koncentruje się na zagrożeniach, które mogą mieć największy wpływ na ludzi: naszych pacjentów, współpracowników, pracowników naszych partnerów biznesowych oraz społeczności, w których działamy.

Prawa człowieka to podstawowe prawa i wolności, do których mają prawo wszyscy ludzie, bez względu na rasę, płeć, narodowość, pochodzenie etniczne, język, religię lub jakiegokolwiek inny status. Prawa te są zapisane w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka oraz innych międzynarodowych traktatach i instrumentach.



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Deklaracja w sprawie praw człowieka
- Pytania dotyczące praw człowieka
- Przepisowe ujawnienia w zakresie pracy przymusowej, pracy dzieci, praw człowieka i godnych warunków pracy

Zabieranie głosu



Zdrowie i bezpieczeństwo oraz ochrona środowiska są naszym priorytetem

Zabieranie
głosu

Ochrona środowiska oraz zdrowie i bezpieczeństwo naszych pracowników etatowych, kontraktowych, gości i społeczności, w ramach których prowadzimy działalność, stanowi priorytet działalności i podstawę wartości firmy Pfizer: Doskonałości i Równości. Dokładamy wszelkich starań na rzecz włączenia działań na rzecz klimatu i zrównoważonego rozwoju do cyklu życia naszych leków, aby sprostać globalnym wyzwaniom w zakresie ochrony zdrowia i zachowania zasobów dla przyszłych pokoleń.



RÓWNOŚĆ I RADOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz równości i radości

- Dokładamy wszelkich starań na rzecz prowadzenia bezpiecznej, zgodnej z przepisami i zrównoważonej działalności, która jest zgodna z przepisami dotyczącymi ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa (BHPiOŚ) oraz wewnętrznymi standardami.
- Aktywnie poszukujemy i wykorzystujemy możliwości zmniejszenia ryzyka i poprawy naszych wyników w zakresie BHPiOŚ.
- Dokładamy wszelkich starań, aby wybierać partnerów biznesowych z uwzględnieniem ich zdolności do prowadzenia bezpiecznej i przyjaznej dla środowiska działalności.
- Dokładamy wszelkich starań na rzecz edukacji, szkoleń i motywowania współpracowników do pracy w sposób bezpieczny, zgodny z przepisami i odpowiedzialny względem środowiska naturalnego.

*Jesteśmy dumni z reputacji,
jaką się cieszymy.*



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 113 (Polityka Bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony środowiska)
- Globalne standardy ochrony środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa



Wspieramy społeczności, w których prowadzimy działalność

Zabieranie
głosu

Dokładamy wszelkich starań, aby aktywnie wspierać społeczności, w których działamy. Wierzymy, że każdy może cieszyć się lepszym zdrowiem na całym świecie. Dążymy do poprawy stanu zdrowia ludzi poprzez odpowiedzialne działania biznesowe oraz zrównoważone inwestycje społeczne mające na celu poprawę dostępu do leków, szczepionek i wysokiej jakości usług zdrowotnych oraz ograniczanie dysproporcji w zakresie opieki zdrowotnej. W ramach współpracy z naszymi partnerami i pacjentami możemy wykorzystać wiedzę i zasoby Pfizer – w tym środki finansowe, produkty i pracowników – w celu zapewnienia trwałego wpływu na społeczeństwo.

RÓWNOŚĆ I RADOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz równości i radości

- W naszym przekonaniu to ludzie są sercem firmy Pfizer. Wkład, jaki wnoszą nasi pracownicy nie zaczyna się i nie kończy w ich miejscu pracy.
- Wykorzystujemy nasze badania, leki, szczepionki, środki i specjalistyczną wiedzę naszych pracowników, aby zmieniać życie ludzi na lepsze.
- Poprzez partnerstwa z organizacjami, rządami i fundacjami podejmujemy działania na rzecz zniwelowania różnic w opiece zdrowotnej, tworzenia mostów i powiązań oraz przełamywania barier w celu poprawy dostępu do wysokiej jakości opieki zdrowotnej w naszych społecznościach w kraju i za granicą.
- Wykorzystując profesjonalną wiedzę naszych współpracowników, łączymy ją z potrzebami organizacji pozarządowych i międzynarodowych, aby wspierać je w rozwiązywaniu palących problemów zdrowotnych i dostarczaniu przełomowych rozwiązań potrzebującym.
- Odnajdujemy siłę i moc w społecznościach lokalnych, w których mieszkamy i pracujemy, aby zapewnić im wsparcie finansowe, czas i specjalistyczną wiedzę.



Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 801 (Globalna polityka dotycząca darowizn na cele charytatywne)
- Zaangażowanie na rzecz globalnego zdrowia
- Wsparcie partnerskie



Wspieramy różnorodność, równość i inkluzję

W firmie Pfizer Równość oznacza, że każda osoba zasługuje na dostrzeżenie, wysłuchanie i troskę. Ten cel uda nam się osiągnąć poprzez otwartość, uczciwość i ograniczenie nierówności w opiece zdrowotnej.

Celebруем nasze różnice z Radością i podejmujemy działania mające na celu zwiększenie różnorodności wśród naszych pracowników i w naszej firmie. Dążymy również do tego, aby nasi pracownicy i model biznesowy odzwierciedlały różnorodność pacjentów, którym służymy, zatrudniając zróżnicowany personel, różnych dostawców i włączając różne osoby do naszych badań i badań klinicznych.



Dokładamy wszelkich starań, aby zapewniać równe szanse zatrudnienia oraz równe traktowanie wszystkich kandydatów i współpracowników bez względu na ich cechy osobowe, takie jak rasa, kolor skóry, przynależność etniczna, przekonania, pochodzenie, wyznanie, płeć, orientacja seksualna, wiek, tożsamość lub ekspresja płciowa, narodowość, stan cywilny, ciąża, poślóg lub inne podobne okoliczności medyczne, informacje genetyczne, stosunek do służby wojskowej, czy status weterana, stan zdrowia (zgodnie z definicją prawa stanowego lub lokalnego), niepełnosprawność umysłowa lub fizyczna lub inne cechy chronione przez obowiązujące prawo. W dalszym ciągu podtrzymujemy kulturę opartą o zasługi – kulturę, w której ciężka praca, talent i wkład przynoszą sukces, a bariery szans są usuwane. Musimy być odpowiedzialni i transparentni w zakresie naszych działań i wyników, ponieważ każdy z nas ma ważną rolę do odegrania w promowaniu różnorodności, równości i inkluzyjności.

RÓWNOŚĆ I RADOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz równości i radości

- Od przełożonych oczekujemy promowania standardów równości w zatrudnieniu oraz zgłaszania wszelkich potencjalnych naruszeń polityki Pfizer w zakresie zapewnienia równych szans.
- Szukając talentów, współpracujemy z organizacjami zewnętrznymi, które zapewniają szerokie możliwości pracy ludziom pochodzącym z różnych środowisk, grup etnicznych i posiadającym inne, unikalne cechy.
- Celebруем unikatowe cechy, perspektywy i doświadczenia życiowe, które definiują każdego z nas jako jednostkę. Mamy prawo – i obowiązek – tworzyć bezpieczne środowisko dla naszych współpracowników i wspierać ich rozwój.

- Prowadzimy również rozbudowany program dla dostawców, który zapewnia sprawiedliwy dostęp do wszystkich potencjalnych wykwalifikowanych dostawców.
- Włączamy osoby o różnym pochodzeniu rasowym, etnicznym, w różnym wieku i różnej płci do badań klinicznych, aby pomóc zwiększyć kompletność i jakość raportów oraz analiz danych.

Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 702 (Polityka otwartych drzwi)
- Polityka korporacyjna nr 703 (Polityka równych szans)
- Polityka korporacyjna nr 103 (Inicjatywa na rzecz różnorodności dostawców Pfizer)

Nie tolerujemy dyskryminacji, mobbingu, molestowania i działań odwetowych

Promujemy i cenimy sobie środowisko pracy wolne od dyskryminacji, molestowania i działań odwetowych, w tym nękania i mobbingu w rozumieniu obowiązujących przepisów prawa. Wszystkie decyzje dotyczące zatrudnienia podejmowane są bez względu na cechy osobowe chronione przez obowiązujące przepisy.

Nasi menedżerowie muszą pielęgnować środowisko pracy wolne od mobbingu, molestowania, dyskryminacji, odwetu i zastraszania, a także muszą zgłaszać każde takie zachowanie.

RÓWNOŚĆ

Nasze zaangażowanie na rzecz równości

- Promujemy środowisko pracy wolne od mobbingu i molestowania, w tym wszelkich niepożądanych komentarzy, działań lub zachowań, które oczerniają lub wykazują wrogość względem chronionych prawnie cech osobowych.
- Zabramy zachowań, które tworzą atmosferę zastraszania lub wrogości w miejscu pracy lub bezpodstawnie ingerujących w zdolność pracownika do realizacji obowiązków służbowych.



Firma Pfizer dokłada wszelkich starań, aby zapewniać bezpieczne miejsce pracy, w którym można wykonywać swoją pracę jak najlepiej każdego dnia. Polityka dotycząca przemocy w miejscu pracy oraz program zapobiegania i reagowania na przemoc w miejscu pracy (WPVI) mają na celu pomoc wszystkim kierownikom, współpracownikom i zakontraktowanym podmiotom w aktywnym wykrywaniu, ocenianiu i badaniu zachowań budzących obawy w celu łagodzenia zagrożeń.

Bardzo ważne jest, abyśmy wszyscy odgrywali aktywną rolę w rozwiązywaniu problemów związanych z przemocą w miejscu pracy, robiąc wszystko, co w naszej mocy, aby zapewniać bezpieczne miejsce pracy dla każdego.

Podstawowe pion programu WPVI to: Ludzie, Szkolenia, Raportowanie i Udostępnianie informacji, które umożliwiają:

- Bezpieczne miejsce pracy dla WSZYSTKICH
- Wczesne wykrywanie zachowań – odwaga w zabieraniu głosu
- Szybka pomoc potrzebującym
- Umiejętność „poznawania i łączenia faktów” w całym kontinuum przemocy w miejscu pracy



Wspieramy Równość, kiedy postępujemy uczciwie.

Poszerzanie wiedzy pracowników

- Polityka korporacyjna nr 703 (Polityka równych szans)
- Polityka korporacyjna nr 117 (Polityka dotycząca przemocy w miejscu pracy)
- Polityka dotycząca zapobiegania dyskryminacji, nękania i działaniom odwetowym (US/PR)
- Polityka korporacyjna nr 702 (Polityka otwartych drzwi)
- Polityka korporacyjna nr 201 (Uczciwość, Obowiązki w zakresie zgłaszania nieprawidłowości i Polityka zakazu działań odwetowych)
- Zgłaszanie wątpliwości dotyczących zgodności
- Biuro Ombuds

Przełomowe zmiany, które będą zmieniać życie pacjentów