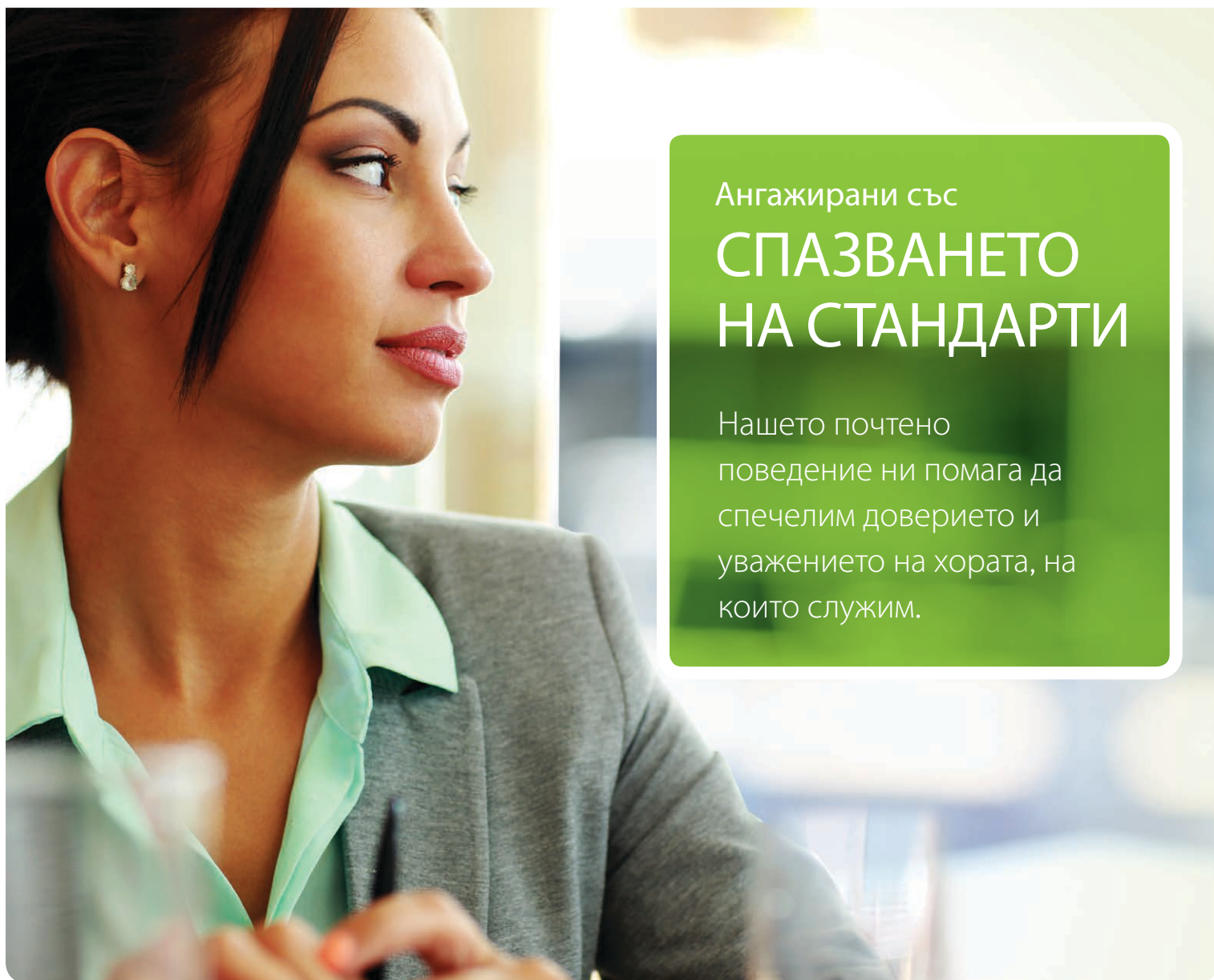




# Синята книга

Резюме на политиките на Пфайзер за бизнес поведение



Ангажирани със

## СПАЗВАНЕТО НА СТАНДАРТИ

Нашето почтено поведение ни помага да спечелим доверието и уважението на хората, на които служим.



## Уважаеми колеги,

Всички ние в Пфайзер сме отговорни за това, да разбираме важните законови и етични въпроси, които засягат нашия бизнес, и да действаме почтено във всяка ситуация. Почтеността означава повече от това просто да спазваме законите. Тя е една от основните ценности на Пфайзер. Тя отразява това кои сме ние като компания и като личности. Нашето почтено поведение ни помага да спечелим доверието и уважението на хората, на които служим.

Настоящия Кодекс на поведение (по-известен като „Синята книга“) и съпътстващият го уеб сайт [integrity.pfizer.com](https://integrity.pfizer.com) са важни ресурси за всички колеги. Те обобщават Правилата на Пфайзер за бизнес поведение и посочват лицата, които могат да отговорят на вашите евентуални въпроси във връзка със съответствието. Моля ви да се запознаете със Синята книга и да запазите отметка за уеб сайта за справка, за да си гарантирате, че спазвате всички правила и процедури, приложими за вашата работа.

Моля, знайте, че всички водачи на Пфайзер са достъпни за вас, ако имате безпокойства по отношение на практиките на компанията или във връзка с някой колега. Търсенето на съвет, подаването на сигнал или докладването за неуместно поведение или злоупотреба не могат и няма да се използват срещу вас. Нашите политики на отворените врати и анти-репресивните мерки са създадени, за да насърчават и предпазват всички колеги, които подават сигнали.

Нашият ангажимент към това да постъпваме правилно, което означава да спазваме и духа, и буквата на законите, които ръководят нашата индустрия, ни дава конкурентно предимство. Почтеното ни поведение зависи от това всеки от нас да бъде всеотдаен. Отговорността е у всички нас – моя, ваша, на всички нас.

Иън Рийд

Президент и главен изпълнителен директор





|                                                                                                                                        |                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>own...the<br/>business</b>                        | <p>Възползвайте се от възможностите да мислите различно, поемайте рисковете и отговорности; опитайте нещо ново</p>                     |
|  <b>win...in the<br/>marketplace</b>                  | <p>Насърчавайте и мотивирайте дългосрочни, координирани стратегии, които придвижват нашата мисия напред и оформят цялата индустрия</p> |
|  <b>no jerks...<br/>let's discuss<br/>behaviors</b> | <p>Конфронтирайте всяко подривно, егоцентрично и злонамерено поведение; това е отговорност на всички</p>                               |
|  <b>impact...<br/>results</b>                       | <p>Изпълнявайте обещанията и ангажиментите си с бързина, решителност и почтеност</p>                                                   |
|  <b>trust...in one<br/>another</b>                  | <p>Инвестирайте време и усилия в откровени и градивни дискусии, за да си осигурите взаимно успех; време е да говорим ясно и точно</p>  |



Всички ние в Пфайзер сме отговорни за това, да разбираме важните законови и етични въпроси, които засягат нашия бизнес, и да действаме почтено във всяка ситуация. Почтеността означава повече от това просто да спазваме законите. Тя е една от ценностите на Пфайзер. Тя отразява това кои сме ние като компания и като личности. Нашето почтено поведение ни помага да спечелим доверието и уважението на хората, на които служим.

### Да притежаваме почтеност

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Нашият ангажимент.....                                               | 4  |
| Нашите стандарти .....                                               | 6  |
| Нашите отговорности .....                                            | 7  |
| Програмата за съответствие на Пфайзер .....                          | 8  |
| Кабинет на Ombudsman на Пфайзер .....                                | 9  |
| Подаване на сигнали, представяне на идеи и задаване на въпроси ..... | 10 |
| Анти-репресивни мерки.....                                           | 12 |
| Поверителност.....                                                   | 13 |

### Нашата индустрия

|                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Нашият ангажимент.....                                                                     | 14 |
| Закони, касаещи здравеопазването и регулаторни изисквания.....                             | 15 |
| Борба с подкупите и корупцията.....                                                        | 15 |
| Изследователска и развойна дейност.....                                                    | 17 |
| Качество на производството и доставката .....                                              | 19 |
| Пазарът и взаимодействията с професионалисти от здравната сфера.....                       | 20 |
| Антитръстови закони и закони за конкуренцията .....                                        | 21 |
| Осигуряване и надзор на безопасността, качеството и ефективността на нашите продукти ..... | 22 |

## Нашата Компания

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| Нашият ангажимент.....                              | 23 |
| Патенти, търговски марки и авторски права .....     | 24 |
| Счетоводство и отчетност .....                      | 24 |
| Конфиденциална и частна информация .....            | 25 |
| Защита на личните данни .....                       | 25 |
| Управление на документи и информация .....          | 27 |
| Допустима употреба на информационните системи ..... | 28 |
| Конфликти на интереси .....                         | 29 |
| Социални медии .....                                | 31 |
| Вътрешна информация .....                           | 32 |
| Сведения за конкуренцията .....                     | 33 |
| Контрол на глобалната търговия....                  | 34 |

## Нашите колеги

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| Нашият ангажимент.....                  | 35 |
| Политика против репресивните мерки..... | 36 |
| Равни възможности за работа.....        | 36 |
| Дискриминация или тормоз .....          | 37 |
| Злоупотреба с наркотични вещества ..... | 38 |

## Нашата общност и обществото

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| Нашият ангажимент.....                                                    | 39 |
| Да бъдем добре, като вършим добро: Корпоративна отговорност .....         | 40 |
| Защита на околната среда, здравето и безопасността .....                  | 41 |
| Държавни разследвания: заявки за информация или посещения на сгради ..... | 42 |
| Медийни, анализаторски, инвеститорски и обществени запитвания .....       | 43 |
| Политически дейности.....                                                 | 43 |



# Да притежаваме почтеност

## Нашият ангажимент

Пфайзер разчита на вас да защитавате нашите репутация и високи стандарти, като активно демонстрирате почтена работа.

- **Познавайте стандартите и живеете съобразно с тях.** Всеки един от нас може да бъде пример за подражание, като знае, разбира и действа в съответствие с ценностите на Пфайзер, приложимите закони и политиките на Компанията.
- **Задавайте въпроси.** От вас се очаква да сте запознати със законите и политики, които се отнасят за вашата позиция. Ако имате въпроси, се обърнете към прекия си ръководител, или към член на Правния отдел или Отдела за съответствие.
- **Подавайте сигнали.** Ако смятате, че някой може би нарушава даден закон или политика, подайте сигнал за това. Ръководството на Пфайзер се стреми да гарантира, че нашите стандарти се спазват, и отделя внимание на всеки подаден сигнал. Всякакви ответни репресивни действия, целящи да отмъстят за добросъвестно подаване на сигнал, са строго забранени.
- **Винаги действайте почтено.** Не е разрешено нарушаването на който и да било закон или политика, и никога не бива да се чувствате насърчени или притиснати да го правите.

Ангажимент за

## ПОЧТЕНОСТ

Ние изискваме от себе си и другите да спазват най-високите етични стандарти, а от нашите продукти и процедури – да са с най-високо качество.



## Накратко: Как да задавам въпроси, представям идеи или подавам сигнали?

### Отворени врати

Дискутирайте въпроси, идеи и сигнали без страх от репресии и отплата. Много хора могат да ви помогнат; консултирайте се с човека, с когото се чувствате най-комфортно.

Свържете се с:

- ▮ Който и да било мениджър
- ▮ Лице за контакт във вашия Отдел за съответствие или Правен отдел
- ▮ Човешки ресурси

### Отдел за съответствие

Свържете се директно с Отдела за съответствие, за да задавате въпроси, да представяте идеи или да подадете сигнал.

Свържете се с:

- ▮ Лице за контакт във вашия Отдел за съответствие
- ▮ [corporate.compliance@pfizer.com](mailto:corporate.compliance@pfizer.com)
- ▮ +1-212-733-3026
- ▮ +1-917-464-7736 (защитен факс)
- ▮ 235 East 42nd Street, New York, NY 10017 USA

### Гореща линия за съответствие

Подавайте сигнали през уеб-инструмента за докладване или телефона на Горещата линия.

Някои юрисдикции ограничават темите, които могат да се докладват чрез Горещата линия. Във вашата локация може да се предлага анонимно докладване. Отидете на [raisingcomplianceconcerns.pfizer.com](https://raisingcomplianceconcerns.pfizer.com) за повече информация.

Свържете се с:

- ▮ [pfizer.alertline.com](https://pfizer.alertline.com)
- ▮ Посетете [helpline.pfizer.com](https://helpline.pfizer.com), за да видите местния номер

### Инtranет на Пфайзер

Намирайте политики и процедури, ресурси, информация за контакт и други.

Свържете се с:

- ▮ [integrity.pfizer.com](https://integrity.pfizer.com)
- ▮ [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com)
- ▮ [integrityprograms@pfizer.com](mailto:integrityprograms@pfizer.com)





## Как се налага спазването на стандартите на Пфайзер?

Всяко нарушение на закона или на политиката на Компанията може да доведе до дисциплинарни мерки, включително прекратяване на трудовите правоотношения (в съответствие с приложимото законодателство), особено ако вие:

- ▶ съзнателно и умишлено нарушите закона или политиката;
- ▶ ръководите други лица така, че да нарушат закона или политиката;
- ▶ не съдействате на разследване на Компанията относно възможни нарушения;
- ▶ предприемете репресивни мерки срещу друг колега, защото е подал сигнал или е докладвал нарушение; или
- ▶ не наблюдавате ефективно действията на вашите подчинени.

## Нашите стандарти

Настоящото *резюме на политиките на Пфайзер за бизнес поведение* („Синята книга“) е ръководство за структурата за съответствие на Компанията и нейните ключови стандарти. Синята книга обобщава корпоративните политики и процедури, които ръководят извършването на бизнес по законен и етичен начин. Всички колеги трябва да спазват законите и нормативните актове на държавата, в която работят. Тъй като Pfizer Inc. е американска компания, е възможно законите на САЩ да важат и за поведение извън Съединените щати. В допълнение, всички колеги носят отговорност за това да разбират

и спазват политиките и процедурите на Пфайзер, които важат за техните роли и отговорности.

Ако не сте наясно кои стандарти важат за вас, или как да ги спазвате, ваша отговорност е да потърсите напътствия; консултирайте се със своя мениджър или се свържете с Правния отдел или Отдела за съответствие.

Пфайзер очаква също така от своите дистрибутори и нещатни служители да спазват високи стандарти. От тях се очаква да спазват всички закони и приложими политики, които важат за работата им, извършвана от името на или за Пфайзер.

## Последиците от неспазването на нашите стандарти може да включват:

### За Компанията ни

Влошаване на репутацията на Пфайзер, съдебно преследване или глоби, оповестяване на поверителни данни пред държавни органи, загуба на бизнес

### За колегите ни

Съдебно преследване, глоби или лишаване от свобода; дисциплинарни мерки; влошаване на личната репутация; сериозно нараняване или заболяване

### За пациенти, клиенти и обществеността

Нарушена безопасност или ефикасност на продуктите ни, риск за околната среда, по-висока цена на медикаментите, загуба на доверие и добросъвестност в отношенията с Пфайзер

### За инвеститорите ни

Загуба на доверие в Пфайзер и нейните продукти, загуба на стойността на инвестицията, влошаване на репутацията на Пфайзер за добро корпоративно управление





### Кои стандарти са приложими?

Потърсете съвет, ако ви трябва помощ да прецените кои закони (например местни, регионални, извън-териториални), политики (например местни, на ниво отдел или глобални) или други стандарти може да са приложими за вашата роля. Ако имате въпроси, свържете се със своя мениджър, с Правния отдел или с Отдела за съответствие.

### Нашите отговорности

Като колега-служител на Пфайзер вие споделяте привилегиите и отговорността да пазите репутацията на Компанията. Вие постигате това всеки път, когато действате етично и законно. Понякога има ситуации, в които е трудно да вземете правилното решение. Ако имате въпрос или сигнал, потърсете съвет – има много налични ресурси, които могат да ви помогнат.

Вие също така носите отговорност да подавате сигнали за евентуални рискове за Компанията, в случай че откриете потенциални проблеми – в идеалния случай, още преди тези рискове да са се превърнали в реални проблеми. Като подавате сигнал, вие давате възможност на ръководството да адресира потенциалните проблеми и да предпази Компанията, колегите и обществото.

Ако имате разумни основания да смятате, че някой колега или друго лице, извършващо работа от името на Пфайзер, е нарушило или може да наруши закон или политика на Пфайзер, то вие сте отговорни да докладвате тази информация незабавно на своя мениджър, на друг мениджър, на „Човешки ресурси“, на Правния отдел или Отдела за съответствие. Пфайзер има политика на отворените врати, анти-репресивна политика и политика за поверителност, с които ще ви защити. Строго е забранено предприемането на репресивни мерки срещу всеки колега, който добросъвестно търси съвет, докладва за неправилно поведение или предоставя информация за разследване.

Когато се съмнявате за нещо, най-добре е да подадете сигнал.



## Съотносими проблеми със съответствието (RCI)

**RCI** са значителни потенциални, подозирани или действителни нарушения на приложимите закони или политики на Компанията, които трябва да се докладват за разследване на Отдела за съответствие. Дали даден въпрос е значителен зависи от фактите в ситуацията. Ето някои неща, които се вземат предвид:

- ▶ Действието умишлено или системно ли е?
- ▶ Действието криминално ли е?
- ▶ Има ли участие на мениджър?
- ▶ Действието изложило ли е колеги или обществеността на опасни рискове за здравето или безопасността?
- ▶ Какви са потенциалните последици, включително ефекта върху финансови, оперативни, законови въпроси или връзки с обществеността?
- ▶ Какви са цялостният мащаб и сериозност на нарушението?
- ▶ От какво естество е приложимият закон, нормативен акт, правило или процедура?
- ▶ Нарушението предмет ли е на разследване от държавен или регулаторен орган?

Ако не сте сигурни дали въпросът е RCI, свържете се с Отдела за съответствие.

## Програмата за съответствие на Пфайзер

Програмата за съответствие на Пфайзер е разработена така, че да подпомага законното и етично поведение в Компанията.

**Главният директор по съответствието и риска** наблюдава програмата за съответствие на Пфайзер и, заедно с **Отдела за съответствие**, адресира рисковите области и гарантира спазването на нашите стандарти.

Разделената на нива **структура на комисията за съответствие** на Пфайзер насърчава надзора над лидерството и допълва нашата организация за **вградено съответствие на отделите и бизнес звената**. **Допълнителна подкрепа за съответствие** се предоставя от групи и отделни лица в области като юридически въпроси, безопасност, одит, човешки ресурси, финанси и корпоративно ръководство.

Отделът за съответствие има ексклузивна отговорност да разследва **съотносими проблеми със съответствието (RCI)** – значителни потенциални, подозирани или действителни нарушения на закона или политиката. Отделът за съответствие преценява мащаба на разследванията и може да потърси помощ при разследването на RCI от други лица и групи. Никое разследване на RCI обаче не може да започне без изричното съгласие на Отдела за съответствие.

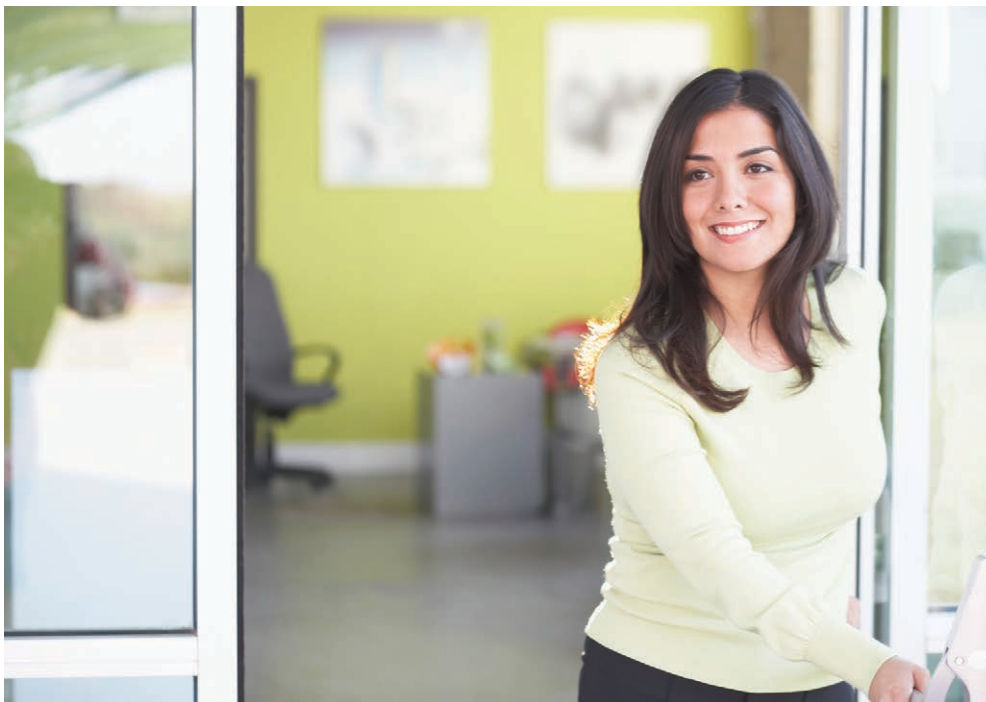
## Кабинет на Ombudsman на Пфайзер

Кабинетът на Ombudsman на Пфайзер\* осигурява неформално място, където колеги в Пфайзер могат поверително да получат информация и напътствия за адресиране и решаване на проблеми, свързани с работата. Ombudsman на Пфайзер е независим и неутрален и не защитава никоя страна, а само честния процес.

Ombudsman на Пфайзер допълва, но не замества другите ресурси за разрешаване на проблеми като ръководството, Човешки ресурси и Отдела за съответствие. Ако някои колеги искат да подадат официална жалба, да известят Компанията за иск или да заведат документи за проблем, трябва да използват някой от другите канали на Пфайзер за докладване на сигнали, описани на друго място в настоящата Синя книга.

Макар че Ombudsman на Пфайзер предоставя съдействие и напътствия, предприемането на каквито и да било действия зависи от колегата – освен в случаите, когато омбудсманът прецени, че е налице непосредствен риск от сериозни щети, в какъвто случай омбудсманът трябва да придвижи нещата напред, ако колегата не желае.

\*Наличен само в определени клонове на Пфайзер



Можете да използвате Кабинета на Ombudsman в Пфайзер, когато:

- ▮ не знаете къде или как да придвижите даден въпрос напред,
- ▮ не сте сигурни дали това, което сте видели, е неетично или нарушава закони или политика,
- ▮ имате нужда от помощ за идентифициране на вариантите за адресиране на сигнали на работното място,
- ▮ искате неутрална страна да ви помогне да прецените вариантите, или
- ▮ искате да говорите неофициално с неутрален професионалист, който има подробни познания за политиките и практиките на Пфайзер, преди да предприемете официални стъпки.

### Свържете се с Кабинета на Ombudsman

Посетете [ombudsman.pfizer.com](https://ombudsman.pfizer.com), за да разберете дали Кабинетът на Ombudsman на Пфайзер се предлага във вашата локация.



## Подаване на сигнали, представяне на идеи и задаване на въпроси

В Пфайзер съществуват много канали за задаване на въпроси, представяне на идеи и подаване на сигнали за съответствие или други неща. Когато изпитвате съмнения, потърсете съвет.

### Политика на отворените врати

В основата на нашите усилия за съответствие стоят откритост, достъпност и обсъждане в рамките на общността на Пфайзер. Повечето въпроси могат да бъдат решени на местно ниво, преди да се превърнат в проблеми за колегите, за Компанията или за обществеността. Политиката на отворени врати насърчава колегите да представят идеи, да изразяват тревоги и задават въпроси, особено такива от правно или етично естество, но също и такива, свързани с качеството на работа. Всички ръководители отговарят за подкрепянето на тази политика чрез поддържането на „отворена врата“ за всички колеги, които може да желаят да достигнат до тях.

Надяваме се, че ще се чувствате комфортно да обсъдите всякаква тема със своя мениджър, но понякога е възможно да предпочитате да адресирате даден проблем по друга линия. Би трябвало да се чувствате комфортно да говорите с другите, включително:

- ▶ следващото по-високо ниво ръководители,
- ▶ началника на вашето оперативно звено,
- ▶ всеки друг мениджър в Компанията,
- ▶ Човешки ресурси,
- ▶ Правния отдел или
- ▶ Отдела за съответствие.



Вижте „Корпоративна политика 702“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно Политиката на отворени врати.

## Човешки ресурси

Колегите от „Човешки ресурси“ ще изслушат всеки ваш сигнал. Можете да се свържете с местния представител на „Човешки ресурси“ или с „Корпоративни човешки ресурси“.

## Отделът за съответствие

Можете да се свържете директно с Отдела за съответствие, за да подадете сигнал, да представите идея или да зададете въпрос:

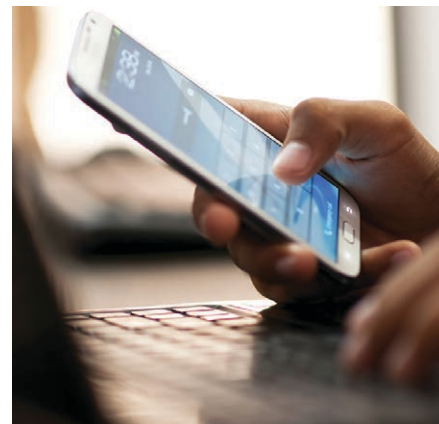
- ▶ по имейл:  
[corporate.compliance@pfizer.com](mailto:corporate.compliance@pfizer.com)
- ▶ по телефон: +1-212-733-3026
- ▶ по сигурен факс: +1-917-464-7736
- ▶ по пощата или лично:  
235 East 42nd Street  
New York, NY 10017 САЩ

Можете да използвате уебсайта на Отдела за съответствие, за да получите информация за политики и процедури, ресурси, информация за връзка и много други. Посетете [integrity.pfizer.com](http://integrity.pfizer.com).

## Гореща линия за съответствие

Горещата телефонна линия за съответствие и уеб-инструментите за докладване предоставят начин за подаване на сигнали или за получаване на информация или съвет (където е приложимо и допустимо от закона). Горещата линия за съответствие е достъпна по телефон и чрез уеб-инструменти за докладване денонощно, 7 дни в седмицата, 365 дни в годината, и на нея работят специално обучени представители от трета страна. Докладваната информация се предоставя на съответната група за съответствие в Пфайзер, която ще предприеме съответните действия. Можете да се уговорите да получите информация за отговора на Компанията.

Местните закони за защита на личните данни може да оказват влияние върху наличността и условията за ползване. Някои юрисдикции ограничават темите, които могат да се докладват. Наличността на анонимното докладване зависи от това къде се намирате. За повече информация относно горещата линия, се консултирайте с брошурата на Горещата линия за съответствие за вашата държава, налична на [raisingcomplianceconcerns.pfizer.com](http://raisingcomplianceconcerns.pfizer.com). Всички доклади ще се приемат в съответствие с процедурата, описана в брошурата за вашата държава.



## Гореща линия за съответствие на Пфайзер

[pfizer.alertline.com](http://pfizer.alertline.com)

Посетете [helpline.pfizer.com](http://helpline.pfizer.com)  
за местните номера



## Забелязах неправилни действия, но се страхувам да ги докладвам поради опасения от репресивни мерки. Как ще ме предпази Компанията?

Ако докладвате за злоупотреба или неправилни действия честно и добросъвестно, Компанията ще предприеме мерки да ви предпази от евентуални репресивни мерки. Конкретните стъпки ще зависят от вашия конкретен случай; може да включват дисциплинарни мерки срещу всеки, който предприеме репресивни мерки, продължително наблюдение на ситуацията или други мерки за ваша защита. Важно е да подавате сигнали за всякакви репресивни мерки, за да може Компанията да предприеме необходимите действия.

## Анти-репресивни мерки

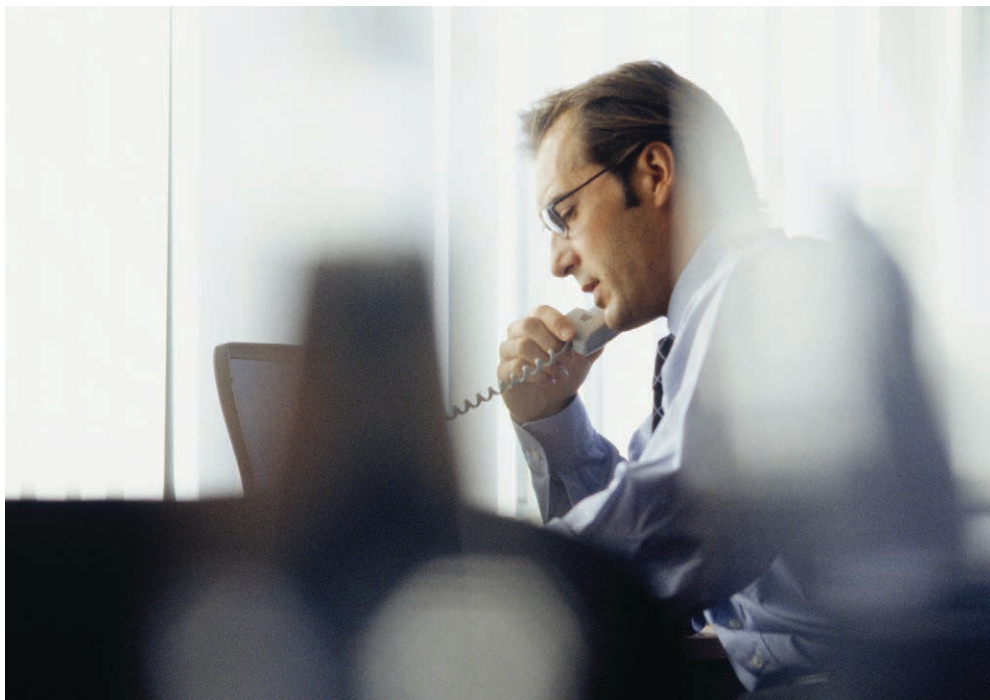
Строго е забранено предприемането на репресивни мерки срещу всеки колега, който добросъвестно търси съвет, докладва за неправилно поведение или предоставя информация за разследване. Примери за репресивни мерки включват: отказване на ползи, прекратяване на договор, понижение, временно отстраняване, заплахи, тормоз или дискриминация. Ако някое лице, без значение каква е ролята му в Пфайзер, предприеме репресивни мерки срещу колега, който истинно и добросъвестно е докладвал за потенциално нарушение, Пфайзер ще предприеме съответните действия – дори когато разследването не е установило нарушение. Ако някое лице обаче е подало фалшив доклад умишлено, Компанията ще реагира по подобаващ начин.

Ако смятате, че срещу вас или друг колега са предприети репресивни мерки поради добросъвестно от ваша страна търсене на съвет, подаване на сигнал, докладване на злоупотреба или предоставяне на информация за разследване, трябва незабавно да се свържете с Отдела за съответствие или Човешки ресурси. Можете също така да използвате Горещата линия за съответствие, стига да е налична и позволена от закона.



Вижте „Корпоративна политика 702“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно Политиката на отворени врати.





### Ако подам сигнал до Отдела за съответствие, мога ли да очаквам отговор?

Да. Целта на Отдела за съответствие е да отговаря своевременно на всички въпроси и подадени сигнали. Ако вашият сигнал изисква разследване, Отделът за съответствие ще проведе разследването и, когато е възможно и уместно, ще ви осведоми за развитието на ситуацията. Поради съображения за поверителност обаче подробната информация за ситуацията ще се споделя само с хората, които „трябва да знаят“.

## Поверителност

От ключова важност е да се чувствате сигурни, когато взаимодействате с който и да било елемент от програмата за съответствие. Поверителността ще бъде запазена в максималната възможна степен. В някои случаи обаче може да е невъзможно самоличността ви да се запази в тайна поради необходимост от извършване на задълбочено разследване или поради определени правни изисквания. Когато е възможно и позволено от закона, колегите, които се безпокоят за поверителността, може да обмислят варианта за подаване на анонимен доклад през Горещата линия за съответствие на Пфайзер.

Ако участвате в разследване за съответствие в какъвто и да било капацитет (например като свидетел или тъжител), от вас се очаква да запазите подробностите за разследването в тайна. Поддържането на поверителността допринася за запазване на почтеността на процеса и защитава лицата, които участват в разследването. Освен ако не е забранено от местните закони, всички изключения от политиката за поверителност трябва първо да се обсъдят с Отдела за съответствие.





# Нашата индустрия

## Нашият ангажимент

Пфайзер се ангажира да действа почтено във всички аспекти на своята работа, включително изследвания, развойна дейност, производство, дистрибуция, маркетинг, взаимодействия с държавните органи, продажби и реклама. Ще спазваме всички приложими закони и регулаторни изисквания. Ще действаме отговорно в своите взаимоотношения с всички заинтересовани страни, включително професионалисти от здравната сфера, пациенти, болници, академични институции, правителства, регулаторни органи, бизнес партньори, клиенти, доставчици и дистрибутори. Ние се ангажираме да извършваме своя бизнес по начин, който осигурява честна конкуренция, и ще бъдем честни и почтени във всички свои бизнес отношения.



## Ангажимент за КАЧЕСТВО

Качеството е неотменна част от работата на нашите колеги и от всички наши ценности. Ние се ангажираме да предоставяме качествени здравни грижи по цял свят. Нашите бизнес практики и процедури са създадени така, че да постигат качествени резултати, които надхвърлят очакванията на всички заинтересовани страни.

## Закони, касаещи здравеопазването и регулаторни изисквания

Пфайзер е обект на множество правила и регулации, създадени да защитават пациентите и клиентите, да подобряват качеството на медикаментите и здравните услуги и да допринасят за елиминиране на измами и неправилно влияние върху медицинската преценка.

Ние сме ангажирани да спазваме законите и регулаторните изисквания, които ръководят нашия бизнес, включително разработката, производството, дистрибуцията, маркетинга, държавните договори, продажбата и промотирането на нашите продукти. Тъй като Пфайзер е глобална компания, законите и регулаторните изисквания в една страна може да важат за дейностите в друга страна. В случай че местните закони и регулаторни изисквания се различават от политиката на Пфайзер, обикновено важат по-строгите изисквания.

Вие трябва да сте запознати със стандартите, които важат за вашия бизнес и вашата роля. Ако имате въпроси относно това кои закони, регулации, политики или индустриални стандарти важат за вашата работа, консултирайте се със своя мениджър или с член на Правния отдел или Отдела за съответствие.

## Борба с подкупите и корупцията

Пфайзер забранява на служителите в Пфайзер и на всяко лице, действащо от името на или за Пфайзер да предлага, дава, иска, приема или получава подкуп.

### Държавни служители

Никой служител или лице, действащо от името на или за Пфайзер, не може никога да предлага, упълномощава или предоставя плащане или полза, чието предназначение е да повлияе неуместно – или дори само да изглежда, че влияе неуместно – на държавен служител, или да спечели нечестно предимство за бизнеса.

Повечето страни, в които имаме бизнес, имат закони, забраняващи извършване, предлагане или обещаване на плащане или нещо ценно (пряко или косвено) на държавен служител, когато плащането цели да повлияе

## Моите анти-корупционна политика и процедури (МАРР)

МАРР включва нашата корпоративна политика против корупцията, както и ключови принципи и конкретни процедури, основно за бизнес взаимодействия извън Съединените щати или с участието на не-американски юридически или частни лица. Колегите имат отговорност да спазват МАРР и своите регионални стандартни оперативни процедури при прилагането на МАРР.

## Честно комуникиране на информация за продуктите

Доверието е значителна част от нашия бизнес. Медицинските професионалисти имат доверие в нашите изследвания и резултати. Клиентите имат доверие в качеството на нашите продукти. Акционерите имат доверие, че ще продължим да се стремим към създаването на стойност за тях. Именно затова Пфайзер се ангажира да предоставя навременна и честна информация за продуктите на пациенти, клиенти, професионалисти от здравната сфера и регулаторни органи по цял свят, за да бъдат тези заинтересовани страни информирани за начините на употреба на нашите продукти и данните за ефикасност и безопасност, свързани с тези начини на употреба.

## Искате ли още информация?

[integrity.pfizer.com](https://integrity.pfizer.com)

[policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com)

Свържете се с Правния отдел или Отдела за съответствие



Аз пътувам из света по работа. Ако нещо се смята за „обичаен жест“ в дадена страна, но може да се сметне за подкуп в друга, какво означава това за мен?

Не бива да предоставяте никакво плащане или полза от какъвто и да било вид, за да спечелите неуместно бизнес предимство. Трябва винаги да спазвате политиките на Пфайзер и приложимите закони. Посетете уебсайта на Кабинета на анти-корупционната програма на [acpro.pfizer.com](http://acpro.pfizer.com) за повече информация и се свържете с Правния отдел или Отдела за съответствие за насоки.

неуместно на официално действие, решение за договаряне, продължаване на бизнес отношения или за спечелване на предимство за бизнеса. Законът на САЩ за корупционни практики в чужбина (FCPA) регулира американските компании, които извършват бизнес в чужбина. По силата на FCPA е незаконно служители на американски компании, където и да се намират те, пряко или косвено да дават каквото и да било нещо с някаква стойност на не-щатски държавен служител, кандидат за държавен или общински пост, политическа партия или партиен служител с цел да спечелят неуместно бизнес предимство. По FCPA също така е незаконно неточното записване на транзакции в нашите деловодство и отчети.

Като американска компания, Pfizer Inc. и всички нейни филиали и служители трябва да спазват FCPA, както и всички местни закони против подкупите и корупцията. Трябва да отделяме особено внимание на въпросите с подкупите и корупцията, тъй като правителствата често са едновременно регулатор на нашите продукти и голям наш клиент. Ние също така често си взаимодействаме по различни начини с професионалисти от здравната сфера и учени, много от които са служители на обществени институции и може да се смятат за държавни служители.

#### **Търговски юридически лица**

Пфайзер също така забранява „комерсиалните подкупи“. В общия случай комерсиалният подкуп представлява даване, предлагане, искане, приемане или получаване на нещо със стойност на или от лице или фирма, за да се осигури нечестно предимство в търговските отношения. Пфайзер забранява на всеки служител или лице, действащо от името на или за Пфайзер, пряко или косвено да участва в каквато и да било форма на подкуп.



### Закони против подкуп

В Съединените щати федералният закон против подкупите забранява предлагането на каквото и да било със стойност с цел да се повлияе на решението на дадено лице да препоръча, предпише, подкрепи или закупи здравен продукт или услуга, които се плащат от федерална програма за здравеопазване. Това цели да гарантира, че препоръката за лечение от даден здравен служител не е повлияна от мотиви за лична изгода или обогатяване. В много щати на САЩ и страни по света съществуват еквивалентни закони.

### Конгрес на САЩ

В Съединените щати Пфайзер е регистриран федерален лобист. Поради това федералното законодателство забранява на всеки служител на Пфайзер да предоставя каквото и да било със стойност на член или служител на Конгреса или Сената на САЩ, и строго ограничава възможността на Пфайзер да заплаща пътни разходи на членове и служители на Конгреса и Сената на САЩ. Всички служители на Пфайзер, без значение къде се намират, трябва да спазват тези ограничения.



Посетете [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за MAPPP и „Корпоративна политика 207“: Глобалната политика на Пфайзер за взаимодействия с професионалисти от здравната сфера (GPIHP).

### Изследователска и развойна дейност

Нашата цел е чрез иновация да предоставяме терапии на пациентите, за да подобрим значително техния живот. Нашите приоритети са да осигурим безопасността и да защитим правата на лицата, които участват в нашите клинични изпитания, и да спазваме най-високите етични, научни и медицински стандарти във всички свои изследователски дейности. Научната дейност, която извършваме в Пфайзер, няма стойност, ако не почива върху безкомпромисната основа на почтеността.

От всички колеги се очаква да действат по начин, отговарящ на високите очаквания на Пфайзер за качество и почтеност в изследователската и развойна дейност, и да подават сигнали по някой от многото възможни канали, включително тези, описани в настоящата Синя книга.

### Предклинични проучвания.

Ние се ангажираме да провеждаме изследвания в съответствие с всички приложими закони и нормативни актове, както и с признатите международни етични принципи като „Добри лабораторни практики“ (Good Laboratory Practices, GLP).







През 2013 г. Пфайзер стана първата фармацевтична компания, спечелила акредитация от Асоциацията за акредитация на програмите за защита при човешки изследвания (AAHRPP) за всички фази на своите глобални клинични развойни дейности (някои отдели получиха акредитация през 2009 г.).

#### Провеждане на клинични проучвания.

Всички спонсориран от Пфайзер клинични проучвания са изготвени и се провеждат в съответствие с приложимите закони и нормативни актове, както и с признатите етични стандарти като „Добри клинични практики“ (Good Clinical Practices, GCP). Всички клинични изследователи се обучават за протокол на проучванията и приложимите научни и етични стандарти. Редовно извършваме одит и наблюдение на локациите за клинични проучвания и процедурите, свързани с нашите клинични изпитания.

**Почтеност на данните.** Пфайзер се ангажира да поддържа почтеността и качеството на клиничните данни от своите спонсориран проучвания, за да гарантира, че нашите предложения се базират на данни с най-високо качество. Нашите процеси и процедури насърчават качеството, съответствието и продуктивността във всеки етап.

**Публично оповестяване.** Ние разбираме важноста на това клиничните проучвания и резултати да бъдат достъпни. Ние регистрираме определени проучвания и публикуваме базовите резултати на [clinicaltrials.gov](https://clinicaltrials.gov). Ангажирани сме с разработката на публикации, които докладват резултатите от клиничните изследователски проучвания на Компанията прецизно и обективно, както и с оповестяването на финансовата и редакционна подкрепа.



Вижте „Корпоративни политики 201“ и „205“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно нашия ангажимент почтеност и подаване на сигнали.

#### Защита на лицата, участващи в клинични проучвания.

Нашите политики и процедури се стремят да осигурят уважение към здравето, благосъстоянието и безопасността на участниците в проучвания, както и към културата, законите и регулациите на страните, в които проучванията се провеждат. Нашите изпитвания се придържат към глобално признатите принципи за международна етика и се инспектират от квалифициран Борд за инспекция на институциите или Независима етична комисия. Много от нашите изпитвания използват независими комисии за наблюдение на данните, за да осигурят безопасността на пациентите, в допълнение към провеждането на вътрешни инспекции от нашите лекари и професионалисти по безопасността.

**Благосъстояние на животните.** Ние сме ангажирани да провеждаме своите изследвания с животни по отговорен, хуманен и етичен начин. Пфайзер подкрепя разработката и усвояването на нови тестови методи без животни за оценка на безопасността на новите продукти, които могат да намалят, заменят или подобрят използването на тестове с животни. При новите продукти, които изискват тестове върху животни, поддържаме високи стандарти на грижа за животните и тяхното благосъстояние, отговарящи на или надхвърлящи изискванията на закона.



Вижте „Корпоративна политика 901“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно благосъстоянието на животните.

#### Допълнителни ресурси

Портал на ESOP: Политики и процедури за изследвания и развойна дейност

[www.pfizer.com/research](https://www.pfizer.com/research)  
[www.pfizer.com/development](https://www.pfizer.com/development)

## Качество на производството и доставката

Нашата репутация се гради на доверието. Пациентите, клиентите и други лица разчитат на продуктите на Пфайзер да подобрят тяхното здраве и качеството на живота на хората. Качеството, безопасността и ефикасността на продуктите са критично важни компоненти на доверието, което хората имат в Пфайзер. Ние използваме подробна и изисквателна система за управление на качеството, предназначена да гарантира производството и доставката на качествени продукти.

Наш ангажимент е да гарантираме, че продуктите ни се произвеждат и доставят с най-високи стандарти на качество. Нашите производствени операции се провеждат в съответствие с приложимите регулаторни изисквания, Добрите производствени практики (Good Manufacturing Practices, GMP) и нашите собствени стриктни вътрешни стандарти за качество. Също така изискваме и от нашите доставчици и партньори да спазват високи стандарти и провеждаме одити и надзор на нашата верига за доставки.

Всички ние носим отговорност да се погрижим да изпълняваме отговорностите си по начин, подобаващ на безкомпромисната отдаденост на Пфайзер към качеството и съответствието, да докладваме проблемите и да подаваме сигнали във връзка с качеството, по подходящите канали, включително описаните в настоящата Синя книга.



Ние имаме ангажимент към една култура на качеството, при която всеки колега разбира и поема отговорността за това да пази качеството на продуктите и безопасността на пациентите.



**Ангажимент към фокуса върху клиента**

Ние сме силно ангажирани с това да отговаряме на необходимостите на нашите клиенти и постоянно поставяме фокуса върху удовлетворението на клиентите.



Вижте „Корпоративна политика 114“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно нашия ангажимент към качеството.





Дефиницията на професионалист от здравната сфера може да варира в различните места по света и бизнес отдели, и може да включва лекари, медицински сестри, фармацевти и всякакви други лица, които администрират, предписват, закупуват, препоръчват или са в позиция да повлияят на използването на нашите продукти.



#### Ангажимент към иновацията

Иновацията е от ключово значение за подобряване на здравето и поддържане на растежа и доходността на Пфайзер.

## Пазарът и взаимодействията с професионалисти от здравната сфера

Ние си взаимодействаме с професионалисти от здравната сфера и други клиенти по много начини, включително комуникиране на медицинска информация, промоционални дейности, изследователски и образователни инициативи.

Ние се ангажираме да спазваме най-високите стандарти за почтеност и съответствие с приложимите закони и регулации във всеки аспект от нашите отношения с професионалистите от здравната сфера.

Ние се ангажираме да демонстрираме почтеност в своите маркетингови практики. Всички промоционални материали и комуникации трябва да бъдат точни, да не подвеждат и да отговарят на всички приложими медицински, законови и регулаторни стандарти, включително приложимите стандарти по отношение на доказване, научна прецизност и справедливо балансиране. Ние няма да участваме в незаконни или нечестни дейности като погрешна или подвеждаща реклама; подкупване на конкуренти, клиенти или професионалисти от здравната сфера; или нечестни коментари за продуктите на конкуренцията.

Също така трябва да спазваме политиките и процедурите на Пфайзер за етикетирание, промоционални програми, мостри на продукти и други теми, които засягат нашите роли и отговорности. Свържете се с член на Правния отдел или Отдела за съответствие, ако имате въпроси за това кои стандарти са приложими.



Вижте „Корпоративна политика 207“ на [policysource.pfizer.com](http://policysource.pfizer.com) за Глобалната политика на Пфайзер за взаимодействия с професионалисти от здравната сфера (GPIHP).

## Антитръстови закони и закони за конкуренцията

Антитръстовите закони и законите за конкуренцията защитават свободния пазар. Тези закони са сложни и трудни за обобщаване, но като минимум забраняват споразумения между Пфайзер и нашите конкуренти, които се отразяват на цени, условия за продажба или честната конкуренция. Ваша отговорност е да познавате тези закони и техния смисъл, включително начина, по който се прилагат в страната, в която работите вие.

Пфайзер забранява:

- ▶ дискусии или контакти с конкуренти относно ценообразуване, разходи или условия за продажба;
- ▶ дискусии или контакти с доставчици и клиенти, които нечестно ограничават търговията или изключват конкуренцията от пазара;
- ▶ споразумения с конкуренти по отношение на разпределяне на пазари или клиенти; и
- ▶ споразумения с други лица за бойкотиране на клиенти или доставчици.

Много страни имат антитръстови закони и закони за конкуренцията, но предписанията им се различават значително в различните страни. В някои страни например законите за конкуренцията може да са по-стриктни от тези в Съединените щати и да регулират неща, включващи: споразумения за дистрибуция; отстъпки за клиенти; лицензи за патенти, авторски права и търговски марки; териториални ограничения за риселъри; и общата политика на ценообразуване. Тези закони са сложни. Трябва да потърсите съвет от Правния отдел, преди да действате.



Вижте „Корпоративна политика 603“ на [policysource.pfizer.com](http://policysource.pfizer.com) за повече информация относно спазването на антитръстовите закони.

Моя съседка работи за един от нашите конкуренти. Мога ли да обсъждам с нея това как нейната компания се отнася към компанията за менажирани грижи?

Не. Всички теми, които не бива да се обсъждат на бизнес срещи – защото биха нарушили закона – не бива да се обсъждат и в социална обстановка поради същата причина.

## Срещи на търговски асоциации и други събрания в индустрията

Срещите на търговски асоциации и другите събрания в индустрията могат да представляват известни рискове, тъй като събират на едно място конкуренти, които могат да обсъждат теми от взаимен интерес и евентуално да прекосят линията за съответствие със законите за конкуренцията. Дори шегите на неподходящи теми като стратегии за маркетинг или ценообразуване, могат да се разтълкуват и докладват погрешно. Ако възникне някаква анти-конкурентна дискусия, трябва да откажете да обсъждате темата и незабавно да напуснете този разговор.



На вечерен коктейл колега от Пфайзер научава, че неин приятел е използвал продукт на Пфайзер и е получил главоболие. Тя трябва ли да докладва за това?

Да. Без значение как е научила за събитието, колко е било сериозно и дали смята, че е страничен ефект на продукт на Пфайзер, нейна отговорност е да го докладва в рамките на 24 часа от получаване на тази информация.

## Осигуряване и надзор на безопасността, качеството и ефективността на нашите продукти

Ние се ангажираме да предоставяме продукти, които са безопасни, ефективни и от най-високо качество. Разбирането на профила за безопасност на даден продукт, както и на неговото качество и характеристики за ефективност, е от голямо значение. Именно затова всички ние споделяме отговорността за докладване на проблеми с безопасността, качеството или ефективността във връзка с продукти на Пфайзер.

Може да научим за неблагоприятни събития или проблеми с продукти на Пфайзер по много начини, включително телефонни обаждания, уебсайтове, информация, получена от програми и проучвания на Пфайзер, срещи или неформални разговори. Колегите имат отговорността да препратят тази информация до местния Отдел за безопасност на лекарствата или съответния контакт в Пфайзер в рамките на 24 часа от получаване на информацията; отговорностите и времевите рамки за докладване за дистрибуторите и нещатаните служители може да варират в зависимост от ролята.

Определени случаи, които може да доведат до повишен риск от неблагоприятно събитие, също трябва да се докладват. Те включват, освен други неща, грешки като неправилно предписване на медикаменти, както и всяка ситуация, в която зародиш или бебе може да е изложено на продукт на Пфайзер по време на бременност или кърмене.

Ние имаме не само етичната и научна отговорност да събираме, обработваме и оценяваме подобна информация, но и законово сме задължени да проследим и докладваме на регулаторните органи свързаната информация за безопасност и качество.



Вижте „Корпоративна политика 903“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация за това как осигуряваме безопасността на пациентите.

# Нашата Компания

## Нашият ангажимент

Пфайзер е ангажирана да се стреми към стабилен растеж и приходи, като същевременно поддържа почтеност във всичко, което прави. Ще спазваме всички приложими закони, нормативни актове и други стандарти. Ще действаме в името на най-добрия интерес на Компанията и нашите акционери, ще бъдем прями по отношение на нашите операции и продуктивност, и ще полагаме грижи при използване на своите активи, информация и ресурси. Ще избягваме конфликти на интереси и ще използваме социалните медии по отговорен начин.

Ангажимент към

## СЪТРУДНИЧЕСТВОТО

Ние знаем, че за да бъдем успешна компания, трябва да работим заедно, като често надскачаме организационните и географски граници, за да отговаряме на променящите се нужди на нашите клиенти.





Ако нещо е защитено с търговска марка, патент или авторско право в една страна, защитено ли е и в други страни?

Не е задължително. Групата за интелектуална собственост на Правния отдел следи статута на активите на Компанията и може да ви помогне да установите дали дадено нещо има защитен статут в определена страна.

Кога трябва да помисля за защита на интелектуалната собственост за дадена нова идея?

Обърнете се към Групата за интелектуална собственост възможно най-рано. Ако изчакате дадено изобретение, идея, търговско име, лого или публикация да бъде разкрито пред обществеността или разпространено без съответните механизми за поверителност, можем да изгубим възможността да осигурим подходяща защита или да създадем предпоставки за съдебни действия срещу Пфайзер.

## Докладване на счетоводни измами

Ваша отговорност е да докладвате всякакви незаписани средства или активи, както и фалшиви или подправени записи в книгите и архивите на Компанията, ако научите за тях. Ако научите или заподозрете за счетоводна измама, незабавно я докладвайте, като се свържете с Отдела за съответствие или Отдела за корпоративен одит.

## Патенти, търговски марки и авторски права

Защитата на интелектуалната собственост на Пфайзер е особено важна, за да запазим своето конкурентно предимство. Интелектуалната собственост на Пфайзер включва нейните патенти, търговски марки, търговски тайни и авторски права, както и научните и технически знания, ноу-хау и опит, развити в течение на дейностите на Пфайзер. От вас се очаква да подкрепяте установяването, опазването, поддръжката и защитата на правата на интелектуална собственост на Пфайзер и да ги използвате по отговорен начин.

Също така трябва да уважавате и интелектуалната собственост на другите. Неупълномощената употреба, кражба или присвояване на конфиденциална информация или интелектуална собственост на трети страни може да доведе до значителни глоби, съдебни дела, запрещения или съдебни наказателни мерки срещу Компанията и вас. Свържете се с Правния отдел или Отдела за съответствие, ако имате въпроси или сигнали.

## Счетоводство и отчетност

Точните бизнес документи са особено важни за управлението на Компанията и за поддържането и опазването на доверието на инвеститорите. Те също така помагат на Пфайзер да изпълни своето задължение да предоставя пълна, точна и навременна финансова и друга информация на обществеността и правителствата по света. Всички книги, записи и счетоводни сметки на Пфайзер трябва пълно и точно да отразяват бизнес транзакциите на Компанията. Това включва финансови извлечения, както и графици, ваучери, сметки, доклади за разходи, разплащателни ведомости, оценки на производителност и други важни данни на Компанията.



## Конфиденциална и частна информация

Продуктите, услугите, идеите, концепциите и другата информация, която създаваме и събираме всекидневно, са важни частни активи на Пфайзер. Те включват маркетингови планове, данни за продажби, клинични и медицински данни, записи за клиенти и колеги, производствени техники, данни за ценообразуване и информация за възможности за развитие на бизнеса.

Важно е всички ние да пазим и предотвратяваме неуместен или неупълномощен достъп до или оповестяване на тази информация, както и информацията, предоставени на Пфайзер от трети страни.

Помогнете за защитата на Пфайзер, като спазвате тези принципи:

- ▶ внимавайте, когато използвате електронни методи за съхранение и изпращане на информация;
- ▶ не предоставяйте конфиденциална или частна информация на трети страни, включително бизнес партньори и дистрибутори, без подходящо упълномощение и всички необходими договори за конфиденциалност. Ако имате съмнения, се консултирайте със своя мениджър или с Правния отдел;

- ▶ не обсъждайте конфиденциална информация на места, където може да ви чуят;
- ▶ пазете добре всякаква конфиденциална информация, когато работите в открита среда;
- ▶ изхвърляйте конфиденциалната или частна информация по правилен начин; и
- ▶ се пазете от неформални заявки по телефона или имейла от външни лица, които искат информация (често наричано „фишинг“).



Вижте „Корпоративна политика 401“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно боравенето с информация на Пфайзер.

## Защита на личните данни

Опазването на неприкосновеността на личната информация е от критично значение. „Лични данни“ е информация, която може пряко или косвено да идентифицира дадено лице, като например име, данни за връзка, генетична информация и информация във връзка със здравето. Колеги, медицински лица и много други доверяват своите лични данни на Пфайзер. Изследванията, дейностите за безопасност на лекарствата и други бизнес дейности също могат да дадат на Пфайзер достъп до лични данни.

Какво да правя, ако се налага да споделя лични данни с трети страни, за да отговоря на необходимостите на бизнеса?

Трябва да се уверите, че третите страни могат да защитават личните данни и ще я използват, само за да предоставят услуги на Пфайзер, и че има сключен подходящ договор, който регулира защитата на личните данни. В някои юрисдикции може да важат други изисквания.

## Закони за защита на личните данни

Защитата на личните данни и сигурността на личните данни е все по-голям въпрос в глобален мащаб. Много страни приемат или подсилват закони за защита на личните данни, които ръководят използването на лични данни, и подвеждат нарушителите под отговорност. За повече информация посетете [privacy.pfizer.com](https://privacy.pfizer.com).



Пфайзер, нейните бизнес партньори и представители носят отговорност да защитават личните данни и да я обработват само в рамките на приложимите закони и политики и процедури на Пфайзер.

Спомагайте за защитата на личните данни, включително личната здравна информация, като спазвате следните принципи:

- ▶ спазвайте приложимите закони и нормативни актове в юрисдикциите, в които се събира и използва личните данни;
- ▶ събирайте и използвайте минималното количество лични данни, необходима за постигане на установените бизнес цели, и я пазете само толкова дълго, колкото е необходимо за въпросните цели;
- ▶ споделяйте лични данни само с лица, които имат основателна и законна необходимост от нея и ще я защитават подобаващо;
- ▶ следвайте насоките на Компанията за работа с и унищожаване на лични данни; и
- ▶ докладвайте „Инциденти с информация“ – ако научите за неправомерно оповестяване на лични данни, незабавно се обадете на Оперативния център за глобална сигурност (GSOC) на Пфайзер на +1-212-733-3900 или изпратете имейл до [GSOCwatchroom@pfizer.com](mailto:GSOCwatchroom@pfizer.com) и уведомете своя мениджър.



Вижте „Корпоративна политика 404“ и „Корпоративна политика 411“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно защитата на неприкосновеността на личните данни и докладване на инциденти с информация.

## Управление на документи и информация

Пфайзер има политики и процедури за управление на записи и информация, за да гарантира, че записите на Компанията се поддържат, съхраняват и, когато е необходимо, унищожават в съответствие с необходимостите на Пфайзер и в съответствие с приложимите закони, регулаторни, екологични, данъчни, трудови и търговски изисквания.

Подробният График за запазване на фирмени записи (ERRS) на Пфайзер предоставя детайли за съответното времетраене за запазване. Трябва да ползвате за справка този график и конкретните изисквания за вашия бизнес и локация, както и всички приложими корпоративни политики и процедури, когато установявате колко дълго трябва да се запазват вашите записи.

Заявки от трети страни (като държавни регулаторни органи), съдебни действия или други запитвания могат да създадат необходимост от запазване на записи за по-дълго от нормалния период за запазване. Нашата политика е да запазваме всички записи във връзка със съдебен процес или държавно разследване, което се отнася до Пфайзер. Ако получите известие за задържане за правен или данъчен одит, не бива да изменяте или изхвърляте никаква информация във връзка с това. За да разберете кои записи трябва да се запазват, вижте списъка на Пфайзер с известия за задържане или се свържете с Правния отдел.

Ресурсите на Пфайзер за управление на записи, включително ERRS и списъка с Известия за задържане, могат да се намерят на [erim.pfizer.com](http://erim.pfizer.com). За допълнително съдействие се свържете с [recordsmanagement@pfizer.com](mailto:recordsmanagement@pfizer.com).



Вижте „Корпоративна политика и процедури 405“ на [policysource.pfizer.com](http://policysource.pfizer.com) за повече информация относно управлението на записи и информация.

## Кога би трябвало да унищожа документите си?

Първо трябва да установите дали важи „Задържане за правен или данъчен одит“. Ако да, всички дейности по изхвърляне трябва да се прекъснат. Второ, консултирайте се с Графика за запазване на фирмени записи (ERRS) на Пфайзер, за да установите колко дълго трябва да се запази документът. Ако няма важащи известия за задържане за правен или данъчен одит и записът е преминал всички периоди за запазване, посочени в ERRS, можете да го изхвърлите.

## Фирмени записи

„Фирмени записи“ е всяка записана информация, отразена на какъвто и да било носител, която отразява условия, събития, дейности, транзакции или резултати, създадени или поддържани като част от извършването на бизнес за Пфайзер, или които служат като доказателства за изпълняване на служебно или законово задължение на Пфайзер. Тези записи могат да бъдат физически или електронни. Примерите за носители на бизнес записи включват документи на хартия (включително написани на ръка бележки), аудио или видео записи и компютърно базирана информация като имейл и компютърни файлове.

## Какво трябва да направя, когато работя на лаптоп в отворени офиси на Пфайзер или на публични места?

Когато работите в защитена сграда на Пфайзер, активирайте системното заключване, когато оставяте устройството, за да предотвратите неупълномощена употреба. Не оставяйте лаптопа без надзор на никакво място, където не може да се осигури разумна защита. На публични места винаги се грижете поверителната или частна информация да не може да се вижда от други лица.

## Допустима употреба на информационните системи

Пфайзер поддържа информационни системи и мрежи, за да помага на колегите да работят максимално ефективно. Когато се използват по неподходящ начин, данните и системите на Пфайзер могат да бъдат изложени на значителен риск.

За да се осигурят сигурността и почтеността на технологиите и информационните системи на Пфайзер:

- ▮ използвайте само оторизирани софтуер, устройства и процедури;
- ▮ не споделяйте своята парола, освен поради валидни служебни причини (например на отдела за техническа поддръжка на Пфайзер), след което я променете в рамките на 24 часа;
- ▮ споделяйте бизнес информация на Пфайзер само с оторизирани страни и само чрез имейл на Пфайзер или други одобрени технологии; и
- ▮ не използвайте неоторизирани устройства, като например домашни компютри, за прехвърляне, съхранение или работа по частна или поверителна информация на Пфайзер.



Пфайзер допуска несъществено използване на информационните системи на Пфайзер за лични цели, с определени ограничения. Освен ако не се изисква от закона, не ви се гарантира лична неприкосновеност за информация, изпратена до или от, или съхранена в системите на Компанията. Съгласно местните закони, всички документи, включително електронна комуникация, са предмет на инспекция по всяко време, за да се отговаря на фирмени или законови изисквания.



Вижте „Корпоративна политика 403“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно допустимото използване на информационните системи на Пфайзер.

## Забранени дейности

Не можете да използвате информационните системи или устройства на Пфайзер за комуникации, нито други материали, които съдържат или промотират каквото и да било, което:

- ▮ нарушава политиките или законите за тормоз, дискриминация или враждебност на работното място;
- ▮ е клеветническо, незаконно, порнографско или нецензурно;
- ▮ има вероятност да попречи на работата или да доведе до загуба или повреда на работа или системите;
- ▮ иска от колегите каквото и да било неоторизирано нещо; или
- ▮ записва комуникация без упълномощение.



## Конфликти на интереси

Конфликт на интереси е налице, когато поставяте своите лични, социални, финансови или политически интереси над интересите на Компанията. Дори привидният конфликт може да увреди вашата репутация или репутацията на Компанията. Много потенциални конфликти на интереси обаче могат да се разрешат по лесен и взаимно приемлив начин.

Пфайзер уважава вашето право да управлявате своите инвестиции и не желае да се намесва в личните ви дела, но все пак вие носите отговорност да предотвратявате ситуации, които представляват – или изглеждат, сякаш представляват – конфликт между вашите интереси и тези на Компанията.

Всеки потенциален конфликт на интереси трябва да се разкрива пред и одобрява от вашия мениджър. В определени ситуации

се налагат консултации с Отдела за съответствие или Правния отдел. Трябва да спазвате „Корпоративна политика 203“ на Пфайзер, както и всякакви политики за конфликт на интереси на местно ниво или на ниво „отдел“, които важат за вашата роля, и които може да налагат повече ограничения от корпоративната политика.

Следват примери за потенциални конфликти на интереси.

### Лични инвестиции или транзакции.

Конфликти на интереси могат да се появят, ако вие или ваш роднина: имате значителен финансов интерес в доставчик, конкурент или клиент на Пфайзер; имате интерес от транзакция, за която се знае, че Пфайзер има или може да прояви интерес; се възползвате от корпоративните възможности на Пфайзер за лична изгода; или получавате възнаграждение от доставчик, конкурент или клиент на Пфайзер.



Искам да инвестирам в доставчик на Пфайзер. Това представлява ли конфликт на интереси?

Може би, в зависимост от фактори като вашата роля, вашето влияние върху решенията за закупуване, размерът на инвестицията и важността на Пфайзер като клиент. Преди да инвестирате, споделете това със своя мениджър, за да намерите най-доброто решение.

Моят/а съпруг/а притежава дистрибуторска фирма, която Пфайзер може да използва. Аз нямам никакви отговорности за вземане на решения в тази област. Трябва ли да разкрия това?

Да. Всеки потенциален конфликт, или дори привиден конфликт, може да увреди вашата репутация или репутацията на Пфайзер, и трябва да се разкрие пред вашия мениджър, за да се намери най-доброто решение.

Брат ми, който е договорен работник на фирма-доставчик, извършва работа за Пфайзер. Това представлява ли конфликт на интереси?

Може би, в зависимост от вашата роля и ролята на брат ви. Тъй като това представлява потенциален конфликт, трябва да го споделите със своя мениджър. Ако е уместно, вашият мениджър ще си сътрудничи с Правния отдел или Отдела за съответствие, за да се намери най-доброто решение.





В моята страна отказът на подарък от бизнес сътрудник може да се възприеме като обида. Какво да направя, когато ми се предложи подарък над допустимата стойност?

Консултирайте се със своя мениджър или с Правния отдел или Отдела за съответствие. Ако подаръкът трябва да бъде приет, за да запази отношенията, или е непрактично да се върне, може да е възможно да се приеме като собственост на Компанията, или да се дари за благотворителност. Хранителните продукти например могат да се поставят на централно място, за да бъдат споделени с всички, а някоя картина може да се дари на местен музей.

Мога ли да служа в борда на съветниците на малка биотехнологична компания? Нейните области на фокус не съвпадат с тези на Пфайзер.

Службата в бордове и други роли във външни организации могат да представляват конфликти на интереси, в зависимост от обстоятелствата. Консултирайте се с „Корпоративна политика 203“ и всякакви евентуални приложими политики на местно ниво или ниво „отдел“, преди да действате, за да прецените какво одобрение ви е необходимо.

**Лични взаимоотношения.** Пфайзер не одобрява наемането на близки лични приятели или роднини в същия бизнес отдел. Потенциален конфликт възниква, ако наемете, управлявате или по друг начин извършвате бизнес с близък личен приятел или роднина, или друго лице, с което имате близки взаимоотношения. Действията на роднини и приятели извън работното място също могат да създадат конфликта, ако те ви карат да губите своята обективност на работното място.

**Външен бизнес и други интереси.** Налице е конфликт на интереси, ако ваш външен бизнес или други интереси могат да се отразят на вашата обективност, мотивация или работа като служител на Пфайзер.

Втора работа или други връзки с конкуренти на Пфайзер не са позволени (освен във връзка с вашата работа в Пфайзер и със съответните одобрения). Втора работа или други връзки с клиент на Пфайзер, снабдител или доставчик на стоки и услуги не се насърчават, но може да бъдат позволени със съответното одобрение. Когато е позволена външна заетост, колегите остават обвързани с всички споразумения за поверителност на Пфайзер и всички политики и процедури на Пфайзер във връзка с поверителна или вътрешна информация.

Някои дейности, като например участие в борд на директорите или презентиране на конференция, могат да представляват потенциален конфликт на интереси. За подробности вижте „Корпоративна политика 203“, както и всякакви политики за конфликт на интереси на местно ниво и на ниво „отдел“, които може да важат за вашата роля.

**Подаръци, развлечения и други вещи със стойност.** Вие и преките ви роднини не можете да давате или получавате подаръци, услуги, привилегии, развлечение, отстъпки, заеми или други вещи с повече от скромна стойност по местните стандарти, на или от лицата, които извършват бизнес или искат да извършват бизнес с Компанията. Вещи със скромна стойност са допустими, само ако не се дават или получават редовно или често, и ако не са поискани от служителите на Пфайзер. За подробности, включително парични ограничения, вижте „Корпоративна политика 203“, както и всякакви политики за конфликт на интереси на местно ниво и на ниво „отдел“, които може да важат за вашата роля.



Вижте „Корпоративна политика 203“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно конфликтите на интереси.



## Социални медии

„Социални медии“ означава цифрови технологии и практики, които позволяват на хората да създават и споделят съдържание, мнения, знание, впечатления и гледни точки. Отличителни характеристики на социалните медии са генерирано от потребителите съдържание и взаимодействия.

Когато участвате в дейности със социални медии, както на вътрешни, така и на външни платформи, спазвайте политиките на Пфайзер и следните общи принципи:

- ▶ действайте прозрачно и разкривайте подходящата информация;
- ▶ не разкривайте информация без упълномощение;
- ▶ сдобийте се с необходимите разрешения, преди да публикувате;
- ▶ бъдете достоверни и точни и проявявайте уважение;
- ▶ препращайте медийните запитвания до „Глобални връзки с медиите“;
- ▶ докладвайте неблагоприятни ефекти, открити в интернет или в социални медии, на съответното лице за връзка; и
- ▶ първо питайте, после публикувайте.

Политиките на Пфайзер установяват изисквания за създаването и използването на социалните медии, спонсорирани от Пфайзер. Когато създавате социални медии, спонсорирани от Пфайзер, трябва да се консултирате с Правния отдел.



Всички социални медии, които дискутират или са свързани с продукт на Пфайзер, изискват предварително одобрение. Има конкретни изисквания за съдържанието на подобни публикации, видовете медии, в които могат да се появяват и, в някои случаи, преглед от регулаторните органи.

Лични публикации на външни социални медии, които включват повече от неутрално, кратко споменаване на продукти на Пфайзер, са забранени. Всякакви лични публикации във връзка с интересите на Пфайзер – които включват Пфайзер и нейните бизнес, продукти, служители и бивши служители, политики, изследвания, отношения и конкуренция – трябва да включват изявление, което посочва вашите отношения с Пфайзер.



Вижте „Корпоративна политика 407“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно социалните медии.



### Ангажимент към отличната работа

Ние се стремим постоянно да усъвършенстваме своята работа, да измерваме резултатите внимателно и да гарантираме, че почеността и уважението към хората никога не се нарушават.



Аз работя с партньорско смесено предприятие и разбрах, че партньорът ни е на ръба на голям научен пробив. Мога ли да закупя акции в нашето партньорско смесено предприятие?

Не. Нито вие, нито вашия/та съпруг/а, непълнолетните ви деца, нито никой, който живее във вашето домакинство или е финансово зависим от вас, можете да закупите тези акции преди първия работен ден след публичното огласяване на информацията, с която разполагате, нито пък можете да давате вътрешна информация на други лица, с цел да търгуват те.

## Вътрешна информация

Мнозина от нас са чували за ограниченията за „insider trading“. Казано най-просто, незаконно е да купувате или продавате ценни книжа (например акции, облигации или опции) на дадена компания, когато сте наясно с „вътрешна информация“ – съществена, непублична информация – свързана с компанията. Законите за ценните книжа и политиката на Пфайзер ви забраняват да използвате или разкривате каквато и да било вътрешна информация, с която може да се сдобие в течение на своята работа в Пфайзер.

Не можете да използвате информация, получена чрез работата ви в Компанията, преди тази информация да стане публично достояние, нито да купувате или продавате ценните книжа на Пфайзер или друга компания, с която Пфайзер има или може да обмисля да има отношения (като клиент, доставчик, партньор или потенциален

кандидат за придобиване или сътрудничество). Също така не можете да давате вътрешна информация на никое друго лице, за да търгува. Това ограничение важи, без значение къде живеете или къде живее получателят на информацията. Тези ограничения важат за вас, вашия/та съпруг/а и непълнолетни деца и за всички, които живеят във вашето домакинство или са финансово зависими от вас.

На нарушенията на законите за ценни книжа се гледа много сериозно. Държавните служби и стоковите борси могат да наблюдават търговските дейности чрез компютъризирани търсения в записите. Нарушенията могат да доведат до значителни граждански и наказателни мерки срещу юридически и частни лица.



Вижте „Корпоративна политика 604“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно третирането на съществена, непублична информация.

## Съществена информация

**Съществена информация** е всяка информация, която даден инвеститор може да сметне за важна при решаване дали да купи, продаде или задържи ценни книжа. Примерите включват: финансови резултати, евентуални сливания, важни развития (например резултати от клинични изпитания, регулаторни решения) и значителни промени в посоката на бизнеса. Информацията, която не е съществена за Пфайзер, може да бъде съществена за друга компания, с която Пфайзер има или обмисля да има отношения. Информацията се смята за **непублична** до първия работен ден след нейното публично огласяване. Примери за публично огласяване включват публично записване в Комисията по ценните книжа и борсите на САЩ, прес-съобщения и конферентни разговори с анализатори, на които обществеността е поканена предварително.



## Сведения за конкуренцията

В съвременната бизнес среда имаме достъп до голямо количество информация за другите компании и техните продукти и услуги, като част от тази информация не е публична.

Свободни сте да събирате информация за компании от публични източници като техните уебсайтове, публикувани статии, ценови бюлетени, реклами, брошури, публични презентации и разговори с клиенти. Можете също така да сключите договор с външен доставчик, за да събирате конкурентна информация, но само чрез процеса за подбор и договаряне, администриран от функцията за „Сведения за конкуренцията“ на Пфайзер.

Бизнес информацията за други компании може да се събира и използва само по етичен начин и без да се нарушават никакви закони или задължения за конфиденциалност. Никога не бива да използвате или да искате от трета страна да използва незаконни или неморални средства като невярно представяне, заблуда, кражба, шпионаж или подкупи, за да събирате информация.



Вижте „Корпоративна политика и процедури 121“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно сведенията за конкуренцията.

Искам да знам какъв критерий за изключване на пациенти използва наш конкурент при дадено клинично изпитание. Тази информация не е публична. Мога ли да се представя за потенциален пациент-участник, да се обадя в обекта на изследването, и да задавам въпроси?

Не. Погрешното представяне – неоповестяването на факта, че сте служител на Пфайзер, или представянето за нещо, което не сте – е неморален начин за получаване на достъп до конфиденциална информация на наш конкурент. Преди да се захванете с първоначално изследване за Сведения за конкуренцията, се консултирайте с Правния отдел или „Сведения за конкуренцията“, за да потвърдите, че стратегията ви е законна и етична. Функцията „Сведения за конкуренцията“ може да ви помогне да идентифицирате подходящите възможности за изследване.





Аз събирам екип от международни колеги, за да си сътрудним по изследвания за ваксина. Контролът на глобалната търговия има ли влияние върху тази работа?

Да, трябва да вземете предвид контрола на глобалната търговия, преди лице, което не е гражданин на САЩ, да получи достъп до технология с произход от САЩ, без значение къде в света ще се състои този достъп. Това важи, дори когато колега е в Съединените щати с виза или разрешение за работа, или на краткотрайно бизнес пътуване. Консултирайте се с [gtc.pfizer.com](https://gtc.pfizer.com) или се свържете с Правния отдел за повече информация.

## Контрол на глобалната търговия

Всички ние носим отговорност да спазваме законите за контрол на търговията, които са сложни и могат да се променят бързо, когато правителствата се приспособяват към нови политически реалности и мерки за сигурност. Нарушенията на глобалните закони за контрол на търговията могат да доведат до значителни глоби и наказания, както за Пфайзер, така и за всяко замесено лице, а могат да доведат и до други проблеми за бизнеса и верига за доставки.

Много пазари, които могат да включват области в рамките на една държава, регион или местност, или на няколко държави, имат закони, които ръководят вноса, износа или преминаването на определени контролирани продукти, софтуер или технологии, както и работата на определени контролирани услуги. В допълнение, много закони за контрол на търговията ограничават инвестициите, транзакциите и бизнес дейностите на Пфайзер с определени пазари, юридически или физически лица.

Някои пазари, в които Пфайзер извършва бизнес, имат ограничителни търговски практики или бойкоти

спрямо други пазари или групи. Пфайзер не може да участва в споразумения, да предоставя информация или да предприема действия, с които би подкрепила подобни ограничителни търговски практики или бойкоти, освен ако не са позволени от законите на САЩ.

Колегите, които работят пряко или косвено с някои от гореизброените, както и със свързани финансови транзакции, или в области като международни операции, логистика, финанси, планиране на срещи, регулаторни или правни отдели, трябва да са наясно с Политиката на Пфайзер за контрол на глобалната търговия и свързаните с нея процедури. В частност всички дейности, свързани с определени юридически или физически лица или пазари с ограничения, трябва да се преглеждат от Правния отдел. Списък на пазарите с ограничения можете да намерите на [gtc.pfizer.com](https://gtc.pfizer.com). Всякакви въпроси или сигнали относно контрола на глобалната търговия следва да се отнасят към Правния отдел.



Вижте „Корпоративна политика 206“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) и посетете [gtc.pfizer.com](https://gtc.pfizer.com) за повече информация относно контрола на глобалната търговия.



# Нашите колеги

## Нашият ангажимент

Пфайзер се ангажира да се отнася към своите служители и кандидати за работа с честност и уважение. Нашите политики против дискриминацията, тормоза и репресивните мерки важат в глобален мащаб и целят да създадат работно място, което насърчава положителната и продуктивна среда. Ние вярваме в сътрудничеството, екипната работа и доверието, които допринасят за положителната работна среда. Враждебността и тормозът не се толерират.

Ангажимент за

## УВАЖЕНИЕ КЪМ ХОРАТА

Ние сме наясно, че хората са в основата на успеха на Пфайзер. Ние ценим своето разнообразие като източник на сила и се гордеем с това, че Пфайзер винаги се е отнасяла към служителите си с уважение и достойнство.



## Политика против репресивните мерки

Строго е забранено предприемането на репресивни мерки срещу всеки колега, който добросъвестно търси съвет, докладва за неправилно поведение или предоставя информация за разследване. Ако някое лице, без значение каква е ролята му в Пфайзер, предприеме репресивни мерки срещу колега, който истинно и добросъвестно е докладвал за потенциално нарушение, Пфайзер ще предприеме съответните действия – дори когато при разследване не се установи нарушение. Ако смятате, че срещу вас или някой друг са приложени репресивни мерки поради поведение, защитено от правилата, трябва да се свържете с Отдела за съответствие или Групата за отношения между служителите в „Човешки ресурси“.

## Трудови отношения „на добра воля“ (където са законово признати)

В страните, където законодателството позволява, освен ако писмено не е договорено друго, всеки служител на Пфайзер е нает от Компанията на база „на добра воля“. Заетост „на добра воля“ означава, че работата не е гарантирана за никакъв конкретен период от време, а Компанията си запазва правото да прекрати службата на всяко лице по всяко време, с или без причина или предизвестие. Никакви устни договорки с никой служител на Пфайзер по отношение на срока на заетост не могат да променят тези взаимоотношения. Консултирайте се с Правния отдел или Отдела за съответствие, ако имате въпроси дали това важи във вашата локация.

## Равни възможности за работа

Политиката на Компанията е да предоставя равни възможности за работа и да се отнася към кандидатите и служителите равностойно, без оглед на лични характеристики като раса, цвят на кожата, етнос, вероизповедание, произход, религия, пол, сексуална ориентация, възраст, полова идентичност или изразеност, национален произход, брачно положение, военна служба, медицинско състояние (както е дефинирано от приложимите закони), наличието на психически или физически затруднения, статута на ветеран или други характеристики, защитени от приложимите закони.





Мениджърите носят отговорност да осигуряват спазването на тази политика. Всеки работен отдел трябва периодично да наблюдава, докладва и, ако е необходимо, да усъвършенства своята работа в областта на равните възможности.



Посетете [hrsource.pfizer.com](https://hrsource.pfizer.com) или [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за политиките на „Корпоративни човешки ресурси“.

## Дискриминация или тормоз

Пфайзер насърчава и цени работната среда, свободна от вербален или физически тормоз. Това включва нежелани коментари или действия във връзка с раса, цвят на кожата, етнос, вероизповедание, произход, религия, пол, сексуална ориентация, възраст, полава идентичност или изразеност, национален произход, брачно положение, военна служба, медицинско състояние (както е дефинирано от приложимите закони), наличието на психически или физически затруднения, статута на ветеран или други характеристики, защитени от приложимите закони. Ако смятате, че вие или някой друг сте били обект на дискриминация или тормоз, трябва да докладвате това на своя мениджър. Можете също така да се свържете с Групата за отношения между служителите, „Човешки ресурси“ или Отдела за съответствие.

Мой колега разказва  
вицове с расистки  
контекст, които ме карат  
да се чувствам неудобно.  
Какво следва да направя?

Вашият колега трябва да разбере, че тези вицове създават отрицателна работна среда. Насърчаваме ви да му кажете лично, ако не ви е неудобно. Без значение дали ще го кажете лично на колегата или не, трябва да докладвате това на своя мениджър, от когото се очаква да предприеме съответните действия. Можете също така да се свържете с „Човешки ресурси“ или Отдела за съответствие.

Знам, че сексуалния  
тормоз е изрично  
забранен от закона  
в много страни,  
включително  
Съединените щати, но  
това важи ли и на други  
места?

Всички ние трябва да работим в среда, в която колегите демонстрират уважение към нас. Политиката на Пфайзер за дискриминацията и тормоза важи в глобален мащаб. В допълнение трябва да спазвате и приложимите местни закони там, където сте. Консултирайте се с вашия представител от „Човешки ресурси“, ако не сте сигурни дали дадено поведение е съвместимо с една среда на достойнство и уважение.



## Мисля, че може да имам проблем със злоупотребата със субстанции. Може ли Пфайзер да ми помогне?

Пфайзер ви насърчава да потърсите помощ, като се свържете с професионални консултанти, които можете да намерите със съдействието на колеги от Пфайзер и програми за подкрепа. Ако искате доброволно съдействие за проблем със злоупотреба със субстанции, може да имате право на одобрена отпуска (в зависимост от вашата локация), за да потърсите лечение и рехабилитация или други видове съдействие. За повече информация вижте Политиката на Пфайзер за превенция на злоупотребата с наркотични вещества.

Тази политика важи за поведение, което: се използва като условие за наемане на работа; се използва като база за решения за наемане на работа; създава сплашваща, враждебна или обидна работна среда; или неразумно пречи на способността на дадено лице да работи.

Колегите, които участват в действия на тормоз или дискриминация, са предмет на корективни действия, които може да включват прекратяване на трудовия договор (в зависимост от приложимите закони). Мениджърите носят отговорност за поддържането на бизнес екипи без тормоз и дискриминация. Пфайзер също така се ангажира да осигурява среда без репресивни мерки за отплата.

Ако претърпите или научите за някаква дискриминация или тормоз, можете да го докладвате чрез един от многото налични канали за подаване на сигнали, включително описаните в настоящата Синя книга.

## Злоупотреба с наркотични вещества

Злоупотребата със субстанции може да доведе до сериозни рискове за здравето и безопасността на работното място. Ние се ангажираме да осигурим среда без злоупотреба със субстанции и с грижа за здравето и благосъстоянието на колегите и за доброто на Компанията.

Формалните политика и принципи на Пфайзер проявяват съчувствие, но са твърди. Използването на незаконни субстанции и злоупотребата с алкохол и други вещества, включително лекарства с или без рецепта, са забранени на работното място. Работно място означава навсякъде, където някой колега извършва бизнес за Пфайзер, без значение от времето и мястото.

Съгласно местните закони и практики, Пфайзер може да провежда тестове за наркотици преди наемане на работа, а колегите може да бъдат тествани, ако демонстрират необичайно или нестабилно поведение, водещо до основателни подозрения за злоупотреба със субстанции. В допълнение, когато е разрешено от закона, колегите могат да бъдат подложени на допълнителни тестове, включително необявени предварително тестове на произволен принцип.



Посетете [hrsource.pfizer.com](https://hrsource.pfizer.com) или [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за политиките на „Корпоративни човешки ресурси“.



# Нашата общност и обществото

## Нашият ангажимент

Пфайзер се ангажира да участва активно в и да подобрява общностите, в които извършваме бизнес. Като членове на днешното бързо променящо се глобално общество, ние се стремим да се приспособяваме към еволюиращите потребности на обществото и да допринасяме за цялостното здраве и благосъстояние на нашия свят. Ние предприемаме действия за защита на околната среда, здравето и безопасността на тези, които работят за и с нас.

### Ангажимент към

## ОБЩНОСТТА

Ние имаме активна роля в това да направим всяка общност, в която работим, по-добро място за живеене и работа, тъй като знаем, че нейната продължителна жизненост се отразява пряко върху дългосрочното здраве на нашия бизнес.





### Да бъдем добре, като вършим добро: Корпоративна отговорност

Ние в Пфайзер сме наясно, че като помагаме на обществото, всички печелим. Това укрепва нашата компания и ни помага да изпълняваме бизнес целта си – да даваме лечения на хората, които значително подобряват живота им. Ние целим да подобрим благосъстоянието на хората по света чрез своите отговорни бизнес действия и чрез устойчиви социални инвестиции, създадени да подобрят достъпа до лекарства и здравеопазване.

Като си партнираме с избрани организации, правителства и фондации, които имат знания, опит и умения, допълващи нашите собствени, ние се стремим да откриваме отговори, които ще имат устойчив и значим ефект върху световното здраве. Нашите социални инвестиции включват:

- **Глобални здравни членове и екипи (Global Health Fellows and Teams)**, което дава на колегите ни краткосрочни членства в международни организации за развитие, за да донесат смислени и системни подобрения в предоставянето на здравни грижи;
- **Международна инициатива за трахомата (International Trachoma Initiative, ITI)**, обществено-частно партньорство, посветено на целта да елиминира водещата световна причина за предотвратима слепота; и
- **Институт за инфекциозни болести (Infectious Diseases Institute)**, създаден да изгражда капацитета на здравните системи в Африка за предоставяне на устойчиви, висококачествени грижи и превенция на ХИВ/СПИН, туберкулоза, малария и свързаните инфекциозни болести чрез обучение, изследвания и напреднали клинични услуги.



Вижте Годишния отчет на Пфайзер или посетете [www.pfizer.com/responsibility](http://www.pfizer.com/responsibility) за повече информация относно корпоративната отговорност.

## Защита на околната среда, здравето и безопасността

Защитата на околната среда, здравето и безопасността на нашите колеги, нещатни служители, посетители и обществата, в които работим, е бизнес приоритет и основа на ценностите на Пфайзер. Ние се ангажираме:

- ▶ да осигуряваме съответствие с всички приложими закони и вътрешни стандарти за околната среда, здравето и безопасността (EHS);
- ▶ постоянно да подобряваме своята ефективност по отношение на EHS;
- ▶ да разбираме свойствата на нашите продукти във връзка с EHS в техния жизнен цикъл;
- ▶ да поддържаме програмите за постигане на обществените цели за околната среда на Пфайзер;



- ▶ да подбираме доставчици и бизнес партньори с оглед на тяхната способност да работят по безопасен и екологично отговорен начин;
- ▶ да образоваме, обучаваме и мотивираме колегите да работят по безопасен и екологично отговорен начин;
- ▶ да насърчаваме откритост и диалог по въпросите на EHS с вътрешните и външни заинтересовани лица, и да огласяваме рисковете, ефективността и напредъка ни.

Лидерите на отдели и бизнес звена в рамките на Пфайзер носят отговорността да се погрижат техните мениджъри на хора и функционални области да имат необходимите насоки и подкрепа (включително предоставяне на ресурси), за да спазват своите задължения по отношение на EHS.

Колегите и нещатните служители имат отговорност:

- ▶ да разбират и спазват приложимите изисквания за EHS;
- ▶ да докладват на своите мениджъри или местната функция за EHS наранявания и заболявания на работа и други проблеми, които може да се отразят на околната среда, здравето или безопасността;
- ▶ да подават сигнали за потенциални несъответствия на своите мениджъри, на местната функция за EHS, или чрез другите методи за докладване, описани в настоящата Синя книга.



Вижте „Корпоративна политика 113“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно нашия ангажимент към околната среда, здравето и безопасността; посетете [ehs.pfizer.com](https://ehs.pfizer.com) за стандартите на Пфайзер за EHS.



### Ангажимент за водачество

Ние вярваме, че водачите правят хората около себе си по-силни, като споделят знания и награждават изключителните индивидуални усилия. Ние се стремим да предоставяме възможности за водачество на всички нива на нашата организация.



## Държавни разследвания: заявки за информация или посещения на сгради

Пфайзер и нашите партньори ще съдействат на всички правителствени власти по отношение на заявки за информация или посещения на сгради. Ако бъдете потърсени от каквито и да било държавни служби (от САЩ или друга държава) по отношение на нерутинна заявка за информация или посещение на сградата, трябва незабавно да уведомите член на Правния отдел. Също така трябва да се уведоми и Групата за съдебни действия от правителството (в рамките на Правния отдел). Консултирайте се с „Корпоративни процедури 602“ и всякакви евентуални местни политиките или процедури за повече подробности. Правният отдел ще установи каква информация трябва да се предостави във всеки случай. Макар че Компанията и нашите колеги може да не изглеждат предмет или цел на дадено запитване, нерутинните заявки може да изложат Пфайзер или отделни колеги на гражданска или наказателна отговорност.

В допълнение физическите претърсвания и обиски от страна на правителствени служби, както и нерутинните регулаторни инспекции, които водят до „критични“ неблагоприятни открития или формални предупреждения, се смятат за съотнесими проблеми със съответствието (RCI). Отделът за съответствие трябва да се уведомява незабавно за всички RCI.



Вижте „Корпоративни процедури 602“ на [policysource.pfizer.com](https://policysource.pfizer.com) за повече информация относно отговарянето на заявки за информация или посещения на сгради.

## Медийни, анализаторски, инвеститорски и обществени запитвания

Пфайзер има ангажимента да предоставя точна и надеждна информация на медиите, финансовите анализатори, инвеститорите и другите членове на обществеността. Всички публични огласявания, включително прогнози, прес-съобщения, речи и други видове комуникация, ще бъдат честни, точни, навременни и фактологично верни.

Колегите извън отделите „Глобални връзки с медиите“ и „Връзки с инвеститорите“ не са упълномощени да отговарят на въпроси от медии, финансови анализатори, инвеститори или други членове на обществеността. Свържете се с Прес офиса за глобални връзки с медиите на +1-212-733-1226 за медийни или обществени запитвания, или с „Връзки с инвеститорите“ на +1-212-733-2668 за запитвания от анализатори или инвеститори. Това включва формални и неформални искания на информация, без значение дали са направени лично, по телефона, писмено или чрез някакъв вид социална медия. Можете също така да изпращате хората на [www.pfizer.com](http://www.pfizer.com).



Вижте „Корпоративна политика 604“ на [policysource.pfizer.com](http://policysource.pfizer.com) за повече информация относно третирането на съществена, непублична информация.



## Политически дейности

Пфайзер насърчава колегите да участват в електоралната политика в страните, където е подходящо, но подобни дейности трябва да се извършват стриктно в индивидуален и частен капацитет, а не от името на Компанията. Колегите нямат право да извършват лична политическа активност в работното време на Компанията, нито да използват собственост или оборудване на Компанията за такива цели.



Вижте „Корпоративни процедури 802a и 802b“ на [policysource.pfizer.com](http://policysource.pfizer.com) за информация относно политическото съдействие.

Един репортер ми се обади и поиска основна информация за Компанията. Мога ли да отговоря на въпросите му?

Не. Дори простите въпроси трябва да се препращат към „Глобални връзки с медиите“, тъй като вие може да не разполагате с всички свързани факти. Дори и ако предоставите точна информация, ако тя бъде публикувана в грешен момент, може да попречи на плановете на Компанията. В допълнение, некоординираното огласяване може да създаде проблеми във връзка със законите за ценни книжа, ако разкритата информацията е била съществена вътрешна информация.



# Индекс

## А

Авторски права, 24  
Анти-репресивни мерки, 7, 12, 36  
Антитръстови закони, 21

## Б

Безопасност на работното място, 41  
Безопасност  
на работното място, 38, 41  
наблюдение и докладване  
продуктова, 6, 19, 22  
Бизнес записи, 24–27  
Благосъстояние  
на животните, 18  
Бойкоти  
на други страни или групи, 34

## В

Взаимодействия с професионалисти  
от здравната сфера, 20  
Външен бизнес и други интереси,  
конфликти на интереси,  
произтичащи от, 30  
Въпроси на международната  
търговия, 34  
Вътрешна информация, 30, 32, 43

## Г

Главен директор  
по съответствието и риска, 8  
Глобална политика за взаимодействия  
с професионалисти от здравната  
сфера (GPIHP), 17, 20  
Глобална търговия, 34  
Глобални връзки с медиите, 43  
Гореща линия за съответствие, 5, 11  
Гореща линия, съответствие, 5, 11

## Д

Дискриминация, 37–38  
докладване, 38  
Докладване  
дискриминация или тормоз, 37–38  
проблеми с продуктова  
безопасност, 6  
репресивни мерки, 12, 35–36, 38  
сигнали за съответствието, 10–11  
счетоводни измами, 24  
Допустима употреба, информационни  
системи и ресурси, 28  
Държавни разследвания,  
информация или посещения на  
сгради, 42

## Е

Ефективност  
ангажимент към, 22, 31

## З

Задържане за правен или  
данъчен одит, 27  
Заетост „на добра воля“, 36  
Заетост „на добра воля“, 36  
Закон за корупционните практики  
в чужбина (FCPA), 16  
Закон против подкупи, 17  
Закопи за защита на личните  
данни, 11, 25  
Закопи за здравеопазването, 15  
Закопи за конкуренцията, 21  
Закопи за ценните книжа  
нарушения на, 32  
Запазване и изхвърляне на документ,  
25, 27  
Записване на разговори, 28

## Записи

- бизнес, 24, 26-27
- запазване, 27
- изхвърляне, 27
- управление, 27

## Запитвания,

- медийни, анализаторски,
- инвеститорски
- и обществени, 43

## Злоупотреба със субстанции, 38

## И

### Измами, счетоводни, 24

### Изследвания с

- благосъстояние, 18
- животни, 18

### Изследвания

- клинични, 18
- предклинични, 17

### Иновация

- ангажимент към, 20

### Инсайдерска търговия, 32

### Интелектуална собственост, 24

### Интернет

- социални медии, 31

### Информационни системи, 28

### Информация

- вътрешна, 30, 32, 43
- държавни искания за, 42
- за медии, анализатори, инвеститори
- и обществеността,
- за пациентите, 33
- за продукти, 15
- лична, 25-26
- лична здравна, 26
- непублична, 32, 43
- поверителна, 25
- предоставена на, 43
- съществена, 32
- частна, 25, 28

## К

### Качество

- ангажимент към, 14, 19

### Клинични изпитания, 17, 18

### Клинични изследвания, 18

### Колеги

- отговорности на, 7

### Комерсиални подкупи, 16

### Контролирани продукти, софтуер, технологии, 34

### Конфиденциална и частна информация, 25

### Конфликти на интереси, 29-30

### Корупция, 15-17

## Л

### Лидство

- ангажимент към, 41

### Лични данни

- защита на, 25-26

### Лични инвестиции или транзакции

- конфликти на интереси,
- произтичащи от, 29,

### Лични отношения

- конфликти на интереси,
- произтичащи от, 30

### Лобисти, 17

## М

Маркетингова почтеност, 20  
Медийни и обществени запитвания

## Н

Наблюдение на безопасността,  
ефективността и качеството на  
нашите продукти, 22  
Непублична информация, 32, 43  
Неуместни споразумения, 16-17, 21, 34

## О

Общност  
ангажимент към  
подкрепа на, 39  
Огласяване на впечатления от  
продукти, 15, 22  
Ограничени страни, 34  
Околна среда, здраве и  
безопасност (EHS), 41  
Отговор от Отдела за  
съответствие, 11  
Отговорности  
колеги, 7  
Отдел за съответствие  
информация за връзка, 5, 11  
описание, 8  
Отношения с инвеститорите, 43  
Отчети  
счетоводство, 24  
точност на, 24  
Отчетност, 24

## П

Патенти, 24  
Поверителност, 13  
Подаване на сигнали във връзка със  
съответствието, 10  
Подаръци, 30  
Подкупи  
държавни служители, 15  
комерсиални, 16  
Политика за злоупотреба с алкохол, 38  
Политика за злоупотреба с  
наркотици, 38  
Политика на отворените врати, 10  
Политически дейности, 31, 43  
Посещения на сгради  
държавни искания за, 42  
Последици от несъответствие, 6  
Почтеност  
ангажимент към, 4, 14, 18, 42  
в маркетингов, 20  
работа с, 4, 10, 28  
Предклинични проучвания, 17,  
Приемане на подаръци, услуги,  
привилегии, развлечения, отстъпки,  
заеми, или други вещи, 30  
Промоционални дейности, 20  
Професионалисти от здравната  
сфера, 14-16, 20

## Р

Равни възможности за работа, 36–37  
Развлечение, 30  
Разследвания  
    вътрешни, 8  
    държавни, 42  
    конфиденциалност на, 13  
Регулаторни изисквания, 14–15, 19  
Репресивни мерки, 4, 7, 12, 35–36, 38  
Ресурси за съответствие, 8–11

## С

Сведения за конкуренцията  
    събиране, 33  
Сигурност, 25–26, 28, 34  
Социални медии, 23, 31, 43  
Споразумения за поверителност, 25  
Споразумения, неуместни, 16–17, 21, 34  
Стандарти  
    спазване, 4, 6  
Структура на комисиите за  
    съответствие, 8  
Счетоводни измами, 24  
Събирания на индустрията, 21  
Съотносими проблеми със  
    съответствието (RCI), 8, 42  
Сътрудничество  
    ангажимент към, 23  
Съществена информация, 32

## Т

Тестове за наркотици, 38  
Тормоз, 12, 28, 37–38  
Търговски асоциации, 21  
Търговски марки, 24  
Търговски проблеми, 34

## У

Уважение към хората  
    ангажимент към, 35

## Ф

Филантропски усилия, 40  
Финансови огласявания, 24  
Финансово докладване, 24  
Фирмени  
    записи, 24–27  
    компютри, 28  
    комуникационни ресурси, 28  
Фокус върху клиента  
    ангажимент към, 19

## Ч

Частна информация, 25, 28  
Честна конкуренция  
    антиitrustови закони и закони за  
    конкуренцията, 21  
    маркетингова, 20–21  
Човешки ресурси, 5, 7–12, 36–38



# Ценностите на Пфайзер



Сътрудничество



Водачество



Общност



Ефективност



Фокус върху  
клиента



Качество



Иновация



Уважение към  
хората



Почтеност

# За връзка

## Корпоративни политики и процедури

### Отдел за съответствие

- [policysource.pfizer.com](http://policysource.pfizer.com)
- [corporate.compliance@pfizer.com](mailto:corporate.compliance@pfizer.com)
- +1-212-733-3026
- +1-917-464-7736 (защитен факс)
- 235 East 42nd Street, New York, NY 10017 USA

### Гореща линия за съответствие

- [pfizer.alertline.com](http://pfizer.alertline.com)
- Посетете [helpline.pfizer.com](http://helpline.pfizer.com), за да видите местния номер

### Уебсайт на отдела за съответствие

- [integrity.pfizer.com](http://integrity.pfizer.com)

Резюме на политиките на Пфайзер за бизнес поведение („Синята книга“) е наръчникът на Пфайзер за политиките на компанията и нормативните изисквания, които определят начина, по който ръководим нашия бизнес по света. Настоящата брошура е предназначена за всички служители навсякъде, където извършваме бизнес операции, като обща референция. Тя не описва всички приложими закони или политики на Компанията, нито дава пълни подробности за отделен закон или политика. Пфайзер си запазва правото да изменя, редактира или допълва всяка политика, процедура или условия, свързани с работа в Компанията, по свое усмотрение и по всяко време, без никакво предизвестие и без преразглеждане на Синята книга. Съдържанието на Синята книга не представлява условия по трудов договор и нищо, съдържащо се в нея, не бива да се тълкува като гаранция за продължаване на трудово-правни взаимоотношения - трудовата заетост в Пфайзер е по волята на работодателя. Синята книга не е правен документ и е предназначена само за информативни цели. Информацията, съдържаща се тук, има превес над предишно издадени Сини книги, може да се променя или отменя едностранно от Компанията по всяко време, и не претендира за изчерпателност. Онлайн версията на Синята книга, достъпна през уебсайта за съответствие ([integrity.pfizer.com](http://integrity.pfizer.com)), има превес над всички печатни версии, включително над настоящата Синя книга. В случай че каквато и да е информация в Синята книга, без значение дали на хартия или онлайн, се различава от установените политики и процедури на Пфайзер, то се взимат предвид официалните политики и процедурните документи.

