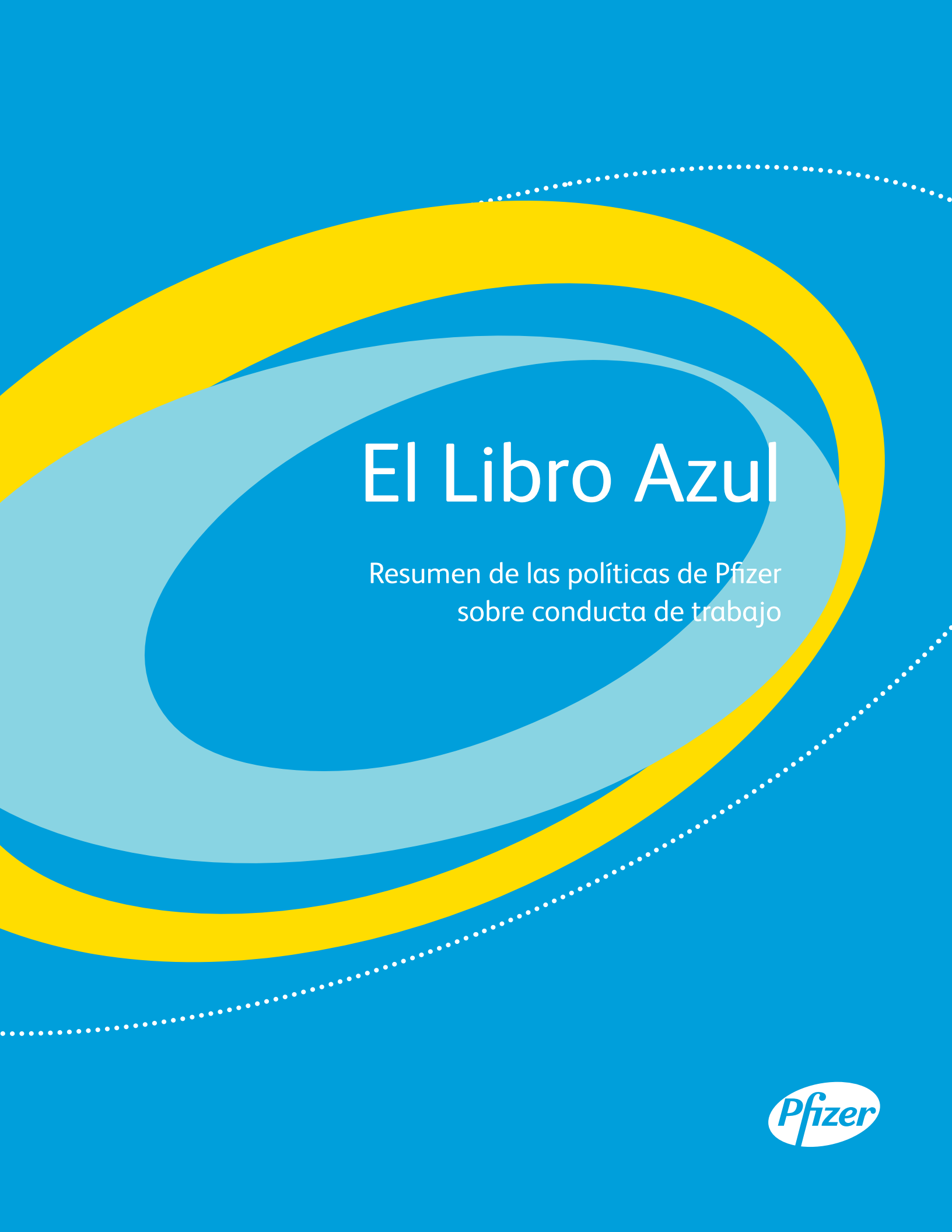




El Libro Azul

Resumen de las políticas de Pfizer
sobre conducta de trabajo



Actuar con **integridad**
nos ayuda a ganarnos la
confianza y el respeto de las
personas a las que servimos.



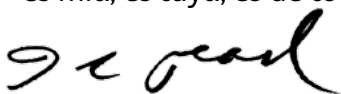
Estimados colaboradores,

En Pfizer, todos tenemos la responsabilidad de entender la importancia de los problemas legales y éticos que afectan a nuestro trabajo y de actuar con integridad en todo momento. La integridad significa algo más que simplemente cumplir la ley. Es uno de los valores fundamentales de Pfizer. Refleja el tipo de compañía y de personas que somos. **Actuar con integridad nos ayuda a ganarnos la confianza y el respeto de las personas a las que servimos.**

Este código de conducta (conocido comúnmente como el “Libro Azul”) y el sitio web que le acompaña <http://integrity.pfizer.com> son recursos esenciales para todos los colaboradores. Describen las políticas sobre la conducta de trabajo de Pfizer e identifican a las personas que pueden responder a cualquier duda que tenga sobre asuntos relacionados con el cumplimiento. Les pido que se familiaricen con el Libro Azul y guarden como favorito el sitio web y lo utilicen como referencia para asegurarse de que cumple todas las políticas y procedimientos que afectan a su trabajo.

Sepa que todos los líderes de Pfizer están a su disposición en caso de que tenga alguna preocupación relacionada con las prácticas de la compañía o con un colaborador. Buscar consejo, plantear preocupaciones o informar sobre una mala conducta nunca se volverá en su contra. Disponemos de políticas de puertas abiertas y antirepresalias para animar a los colaboradores a que planteen preocupaciones y a protegerlos.

Nuestro compromiso de actuar correctamente, que significa cumplir con el espíritu y el contenido de las leyes que gobiernan nuestro sector, nos da una ventaja competitiva. Para actuar con integridad cada uno de nosotros se debe comprometer por completo. La responsabilidad reside en todos nosotros: es mía, es tuya, es de todos nosotros.



Ian Read

Chairman and Chief Executive Officer



It's Mine

Los valores de Pfizer



Colaboración



Liderazgo



Comunidad



Desempeño



Orientación
hacia el cliente



Calidad



Innovación



Respeto por
las personas



Integridad

Índice de contenidos



Desempeño con integridad

Nuestro compromiso	4
¿De quién es la responsabilidad?	5
Nuestros estándares	6
Nuestras responsabilidades	7
Cómo plantear una preocupación sobre el cumplimiento	8
Programa para el cumplimiento de Pfizer	10
Antirepresalias	12
Confidencialidad	12
La oficina del defensor del pueblo	13



El mercado

Nuestro compromiso	14
Leyes sanitarias y requisitos normativos	15
Actividades promocionales e interacciones con profesionales de la salud	16
Integridad en el marketing.....	17
Supervisión de la seguridad, desempeño.....	18
Leyes antimonopolio y sobre competencia	19
Antisoborno y anticorrupción	20
Inteligencia empresarial	22
Global Trade Compliance	23



Nuestra compañía y nuestros accionistas

Nuestro compromiso	24
Patentes, marcas comerciales	25
Mantenimiento de registros y contabilidad	25
Gestión de información y registros	26
Uso aceptable de los ordenadores y recursos de la compañía	27
Medios de comunicación social	28
Información confidencial y privada	29
Privacidad de la información personal	30
Información privilegiada	31
Conflictos de intereses	32



Nuestros colaboradores

Nuestro compromiso	34
Política antirepresalias	35
Igualdad de oportunidades	35
Discriminación o acoso	36
Informar sobre discriminación	37
Abuso de drogas y alcohol	37



Nuestra comunidad y los ciudadanos

Nuestro compromiso	38
Apoyo a la comunidad	39
Protección del ser humano.....	40
Bienestar de los animales.....	41
Protección del medio ambiente y salud	42
Consultas de los medios, de analistas, de inversores y ciudadanos	43
Actividad política	43
Investigaciones gubernamentales: Solicitudes de información o visitas a las instalaciones.....	44

1

Desempeño con integridad

Nuestro compromiso

En Pfizer contamos con usted para que, al actuar siempre con integridad, nos ayude a mantener nuestra reputación y alto nivel de calidad.

- **Conozca las normas y actúe en consecuencia.** El conocer, entender y actuar conforme a los valores de Pfizer, las leyes vigentes y las políticas de la compañía, todos podemos ser un modelo a seguir.
- **Aprenda las normas y plantee preguntas.** Se espera que esté familiarizado con las leyes y políticas relacionadas con su función. Si tiene alguna pregunta, consulte a su Manager o a la División Legal o a la de cumplimiento.
- **Informe sobre sus preocupaciones.** Si cree que alguien puede estar infringiendo una ley o una política, notifíquesele a su Manager, a Recursos Humanos o a la División de cumplimiento. La dirección de Pfizer se esfuerza por garantizar que se mantengan los estándares de calidad y que se aborde cualquier preocupación. Está estrictamente prohibido tomar represalias contra cualquier colaborador que busque consejo, indique una preocupación o informe de una mala conducta.
- **Actúe siempre con integridad.** No está permitido en ningún caso infringir una ley o política. Tampoco lo es que alguien le aconseje ni le presione para que lo haga, incluso si eso puede mejorar el resultado final o ayudar a alcanzar un objetivo de desempeño.

Cumplimiento: ¿De quién es la responsabilidad?

Se espera que todos nos hagamos responsables del cumplimiento y actuemos con integridad; a eso nos referimos cuando decimos “Es mía, es tuya, es de todos nosotros”. Su compromiso personal de actuar con integridad es esencial para el éxito de Pfizer.

Actuar con integridad implica establecer las prioridades adecuadas y cumplir con los compromisos al mismo tiempo que nos mantenemos fieles a los valores y estándares de Pfizer. Para ello podemos hacer lo siguiente:

- asumir la responsabilidad y rendir cuentas ante los demás;
- plantear preocupaciones y realizar preguntas;
- tomar las decisiones adecuadas incluso cuando estas son difíciles; y
- mantener los elevados estándares de Pfizer en todo lo que hacemos y allí donde operemos.

En Pfizer, el desempeño con integridad no es únicamente lo que hacemos, es lo que somos.



P y R

¿Dónde se encuentran las políticas y procedimientos corporativos de Pfizer?

En PolicySource—<http://policysource.pfizer.com>. Su responsabilidad es entender cómo se aplican las políticas y los procedimientos de Pfizer, y seguirlos. Debería discutir cualquier tema o preocupación con su Manager o pedir consejo a la División Legal o de Cumplimiento.

¿Dónde se encuentran las políticas y procedimientos específicos de mi unidad de negocio, centro o división?

Contacte con su Manager o con un miembro de la División Legal o de Cumplimiento para recibir orientación.

PyR

¿Cómo se impone el cumplimiento de los estándares de Pfizer?

La aplicación es responsabilidad del Jefe de Cumplimiento y Riesgo y de la División de cumplimiento. El incumplimiento de una ley o una política de la compañía puede derivar en una acción disciplinaria, e incluso con la finalización de la relación laboral, especialmente si usted:

- ▮ consciente e intencionadamente infringe la ley o una política;
- ▮ conduce a otros a infringir la ley o una política;
- ▮ no coopera en una investigación de la compañía sobre posibles infracciones;
- ▮ toma represalias contra otro colaborador por notificar una preocupación o infracción; o
- ▮ no supervisa efectivamente las acciones de sus subordinados.

¿Cuál es mi responsabilidad en cuanto a los estándares descritos en este Libro Azul?

Su responsabilidad consiste en entender y seguir todas las leyes y políticas que afecten a su función y responsabilidad. No hacerlo puede ser causa de una acción disciplinaria e incluso de la finalización de la relación laboral. Además, es responsable de buscar consejo cuando lo necesite, informar sobre preocupaciones y denunciar infracciones de las leyes vigentes y de la política de la compañía.

Nuestros estándares

Como colaborador de Pfizer, comparte el privilegio y la responsabilidad de mantener la reputación de la compañía. Lo hace cada vez que actúa de manera ética y legal. A pesar de que este sea su comportamiento natural, hay muchas situaciones en las que tomar la “decisión adecuada” puede suponer un desafío.

Este *Resumen de las políticas de Pfizer sobre las prácticas comerciales* (el “Libro Azul”) es una guía de la estructura de cumplimiento de la compañía, las leyes vigentes y las políticas y procedimientos clave que determinan la manera de hacer negocios de manera legal y ética.

Los estándares descritos en este Libro Azul se aplican a todos los países en los que trabajamos. Todos los colaboradores están sujetos a las leyes y normativas del país en el que trabajan. Además, como nuestra empresa matriz Pfizer Inc. es una compañía estadounidense, las leyes de este país pueden aplicarse a lo que ocurra fuera de él. Por ejemplo, en el caso de las leyes anticorrupción y antisoborno. Consulte con su Manager o contacte con la División Legal o la de Cumplimiento si no tiene claras qué leyes y normativas se aplican a sus actividades.

Además, Pfizer espera altos estándares de sus distribuidores y colaboradores externos. Se espera que los distribuidores y colaboradores externos cumplan con todas las leyes y, en circunstancias concretas, con las políticas relacionadas con el trabajo que se realiza en nombre de Pfizer.



Nuestras responsabilidades

En la integridad radica la identidad y reputación de la compañía, y todos somos responsables de actuar con integridad en todo lo que hacemos. Además, somos responsables de plantear preocupaciones sobre riesgos a la compañía; en el mejor de los casos, antes de que estos riesgos se conviertan en problemas reales.

Si tiene razones para pensar que un compañero ha infringido o puede infringir una ley o política de Pfizer, tiene el deber de informar inmediatamente a su Manager, a otro Manager, a Recursos Humanos o a la División de cumplimiento. Pfizer tiene políticas de puertas abiertas, antirepresalias y confidenciales para proteger a sus colaboradores. Están estrictamente prohibidas las represalias contra cualquier colaborador que de buena fe busque consejo, indique una preocupación o informe de una mala conducta. En caso de duda, es mejor informar acerca de su preocupación.

El incumplimiento puede plantear graves riesgos para Pfizer, sus clientes, sus pacientes, sus inversores y sus colaboradores. Al plantear sus preocupaciones, la administración tiene la oportunidad de abordar problemas potenciales y proteger a la compañía. Esta tabla muestra algunas de las consecuencias posibles del incumplimiento.

Las consecuencias para Pfizer pueden ser	Las consecuencias para un colaborador pueden ser	Las consecuencias para los pacientes, clientes y ciudadanos pueden ser	Las consecuencias para los inversores pueden ser
- Acusaciones, multas y otras penalizaciones debido a la conducta inadecuada de sus colaboradores - Divulgación a organismos gubernamentales - Pérdida de trabajo - Daños al comercio, a las relaciones con los clientes, a las oportunidades de trabajo o al buen nombre de Pfizer	- Acusaciones, multas, encarcelamiento y otras penalizaciones por conducta inadecuada - Acción disciplinaria llegando incluso a la finalización del contrato - Daños a la reputación personal - Daños graves o enfermedad	- Amenazas a la seguridad o eficacia del producto - Riesgo medioambiental - Aumento en el coste de los medicamentos - Pérdida de buena fe y confianza en los tratos con Pfizer	- Pérdida de confianza en Pfizer y sus productos - Pérdida del valor de las inversiones - Daños a la reputación de buena gestión empresarial de Pfizer



Cómo plantear una preocupación sobre el cumplimiento

En Pfizer, hay muchos canales para informar de problemas de cumplimiento. Uno de ellos es su Manager, mediante la política de puertas abiertas, Recursos Humanos y el División de cumplimiento.

Política de puertas abiertas

La base de nuestro programa de cumplimiento es la apertura, accesibilidad y discusión con la comunidad Pfizer. La mayoría de los problemas se resuelven localmente antes de convertirse en problemas para los colaboradores, la compañía o los ciudadanos. La política de puertas abiertas recomienda a los colaboradores que presenten ideas, informen de preocupaciones y hagan preguntas, especialmente aquellas de naturaleza legal o ética, pero también relacionadas con la calidad del trabajo y el entorno laboral. Todos los Managers tienen la responsabilidad de fomentar esta política manteniendo una “puerta abierta” a los colaboradores para que puedan comunicarse con ellos.

Aunque esperamos que los colaboradores se sientan cómodos al discutir cualquier asunto con sus Managers, es posible que en ocasiones prefieran utilizar otro medio para abordar los problemas. En estos casos, puede hablar con otras personas, entre los que se incluyen:

- ▶ el supervisor del nivel inmediatamente superior;
- ▶ el director de su unidad operativa;
- ▶ cualquier Manager o supervisor;
- ▶ Recursos Humanos; o
- ▶ la División de cumplimiento.



Un compromiso con la integridad

Exigimos de nosotros mismos y de los demás los estándares éticos más elevados, y que nuestros productos y procesos sean de la mayor calidad.

Recursos Humanos

Los colaboradores de Recursos Humanos están disponibles para escuchar cualquier preocupación que tenga. Puede comunicarse con su representante local de Recursos Humanos, el Grupo de Recursos Humanos Corporativo o el Grupo de Relaciones Laborales de Recursos Humanos.

La línea de ayuda al cumplimiento

El teléfono de la Línea de ayuda al cumplimiento y las herramientas de notificación por Internet proporcionan acceso a recursos corporativos para abordar asuntos que podrían no resolverse adecuadamente a nivel local, y también ofrece una manera de informar de una preocupación o de obtener información o consejo de manera anónima. La información proporcionada se comunica a la División de cumplimiento de Pfizer, que llevará a cabo las acciones debidas. Puede solicitar recibir información acerca de la respuesta de la compañía.

En la mayoría de los países, la Línea de ayuda al cumplimiento está disponible por teléfono y la herramienta de notificación por Internet 24 horas al día, 7 días a la semana, los 365 días del año; está dirigida por representantes externos especialmente formados. Las leyes locales de privacidad pueden afectar a la disponibilidad y términos de uso. Por ejemplo, en algunos países, la Línea de ayuda al cumplimiento se utiliza exclusivamente para informar de preocupaciones graves relacionadas con la dirección senior. En algunos países, la Línea de ayuda al cumplimiento no se puede utilizar para acusaciones anónimas.

La División de cumplimiento

Puede contactar con la División de cumplimiento directamente para informar de una preocupación o realizar una pregunta:

- ▶ a través de correo electrónico: corporate.compliance@pfizer.com
- ▶ a través de correo postal: 235 East 42nd Street (150/02/05), Nueva York, NY 10017 EE. UU.
- ▶ por teléfono: +1 212 733 3026
- ▶ por fax seguro: +1 917 464 7736
- ▶ en persona: 150 East 42nd Street, 2nd floor, Nueva York, NY 10017 EE. UU.

Línea de ayuda al cumplimiento de Pfizer:

Notificación en línea:
<https://pfizer.alertline.com>

Para obtener más información sobre la disponibilidad de la Línea de ayuda y las condiciones de uso en su centro, visite el sitio web de Cumplimiento <http://integrity.pfizer.com>.



PyR

¿Dónde puedo obtener más información?

Su recurso central para información de cumplimiento y contactos es la página web de Cumplimiento <http://integrity.pfizer.com>.

Además, hay funciones de cumplimiento departamentales o locales para asistirle con cualquier pregunta o preocupación que pueda tener.

Programa de cumplimiento de Pfizer

El programa de cumplimiento de Pfizer está diseñado para aplicar normas legales y éticas en toda la compañía.

El **Jefe de Cumplimiento y el de Riesgo** son los responsables de velar por el programa de cumplimiento de Pfizer, tarea que incluye la supervisión y autoevaluación de los programas relacionados con las obligaciones legales y reguladoras de la compañía; garantiza una amplia aplicación y una interpretación consistente de nuestros estándares; preside el Comité de cumplimiento corporativo; e informa al director ejecutivo.

El **División de cumplimiento** trabaja con el Jefe de Cumplimiento y el de Riesgo para garantizar el respeto de las leyes, normativas y políticas y procedimientos de la compañía diariamente.

La **estructura gradual del Comité de cumplimiento** de Pfizer promueve el liderazgo de operaciones a través del Comité de cumplimiento ejecutivo, el Comité de cumplimiento corporativo, y varias unidades de negocio y comités divisionales. Este diseño complementa nuestra organización **integrada de cumplimiento de unidad de negocio y divisional**.

Grupos e individuos prestan apoyo de cumplimiento adicional mediante la compañía en áreas como las de jurídica, seguridad y supervisión, auditoría corporativa, recursos humanos, finanzas, gobierno corporativo, política y otras funciones.



La División de cumplimiento tiene la responsabilidad exclusiva, en nombre del Jefe de Cumplimiento y el de Riesgo, de investigar “**problemas atribuibles de cumplimiento**”; infracciones importantes de la ley o la política ya sean posibles, presuntas o reales. La División de cumplimiento ayuda a investigar estos asuntos de otros individuos o grupos. Sin embargo, no se puede iniciar ninguna investigación sin el consentimiento expreso de la División de cumplimiento.

La División de cumplimiento tiene la responsabilidad de garantizar que la compañía cumple con sus obligaciones, entre ellas, la formación, notificación y revisión requeridas, según lo firmado en el **Acuerdo de integridad corporativa (CIA)** con la Oficina del inspector general (Office of Inspector General, OIG) de la División de salud y servicios humanos (Department of Health and Human Services) de EE. UU. Pfizer firmó el acuerdo en 2009, y pagó 2.300 millones de dólares para resolver acusaciones civiles y penales relacionadas con actividades de promoción sin aprobación.

Términos clave: Problemas atribuibles de cumplimiento

Los problemas atribuibles de cumplimiento son infracciones significativas potenciales, presuntas o reales, de la ley vigente o política de la compañía que se deben denunciar a la División de cumplimiento para investigarse. Que un asunto sea significativo depende de los detalles concretos de la situación. Algunas consideraciones son:

- ▶ ¿La acción fue deliberada o seguía una pauta?
- ▶ ¿La acción fue delictiva?
- ▶ ¿Había algún Manager involucrado?
- ▶ ¿La acción expuso a los colaboradores o al público a daños peligrosos para la salud o la seguridad?
- ▶ ¿Cuáles son las consecuencias potenciales, incluido el impacto financiero, operativo, legal o en las relaciones públicas?
- ▶ ¿Cuál es el alcance y la gravedad general de la infracción?
- ▶ ¿Cuál es la naturaleza de la ley, la regulación, la política o el procedimiento involucrado?
- ▶ ¿La infracción está siendo investigada por un gobierno o una entidad reguladora?

Si no está seguro de si un asunto es un problema atribuible de cumplimiento, pregunte a un miembro de la División de cumplimiento.

PyR

Si notifico una preocupación a la División de cumplimiento, ¿debería esperar una respuesta?

Sí. El objetivo de la División de cumplimiento es responder inmediatamente a todas las preguntas y preocupaciones notificadas. Si su preocupación requiere una investigación, la División de cumplimiento la llevará a cabo y, cuando sea posible y adecuado, proporcionará actualizaciones periódicas sobre el estado. Sin embargo, debido a la confidencialidad, solo se compartirá información detallada con aquellos que “tengan que conocerla”.

PyR

He observado una mala conducta, pero tengo miedo de denunciarla porque temo represalias. ¿Cómo me protegerá la compañía?

Si denuncia una preocupación sinceramente y de buena fe, la compañía actuará para protegerle de las represalias. Los pasos específicos pueden variar según el caso y pueden incluir llevar a cabo acciones disciplinarias contra cualquiera que tome represalias, realizar un seguimiento continuado de la situación u otras medidas para protegerle.

Antirepresalias

Están estrictamente prohibidas las represalias contra cualquier colaborador que de buena fe busque consejo, indique una preocupación o informe de una mala conducta. El hecho de que un colega haya indicado su preocupación de buena fe, o haya suministrado información en una investigación, no justifica una denegación de beneficios, una finalización de la relación laboral, una descenso de categoría, una expulsión, amenazas, acoso ni discriminación.

Si un individuo, independientemente de su función en Pfizer, toma represalias contra un colaborador que ha informado con sinceridad y de buena fe de un incumplimiento potencial, Pfizer tomará las medidas adecuadas; incluso en el caso de que se pruebe que el colaborador estaba equivocado al informar del asunto en un primer momento. Sin embargo, si un individuo ha realizado intencionadamente una denuncia falsa, la compañía actuará en consecuencia.

Si considera que usted, o cualquier otro colaborador, ha sufrido represalias por informar de buena fe de una preocupación, deberá contactar inmediatamente con la División de cumplimiento o el Grupo de Relaciones Laborales de Recursos Humanos. Puede llamar a la Línea de ayuda al cumplimiento o utilizar la herramienta de notificación por Internet de la Línea de ayuda al cumplimiento allá donde esté disponible y permitida por la ley.

Confidencialidad

Es esencial que se sienta seguro cuando participe en el programa de Cumplimiento de la compañía. La confidencialidad es una prioridad y haremos todo lo posible para proteger su identidad cuando interactúe con cualquier elemento del programa de Cumplimiento. En algunos casos, sin embargo, puede resultar imposible mantener oculta su identidad debido a la naturaleza de la investigación, a las exigencias de llevar a cabo una investigación exhaustiva o a ciertos requisitos legales. En aquellos lugares en los que esté disponible y permitido por la ley, los colaboradores que se sientan preocupados por la confidencialidad pueden realizar una llamada a la Línea de ayuda al cumplimiento de Pfizer.

Además, los colaboradores pueden buscar asistencia para comunicar sus preocupaciones de cumplimiento en la Oficina del Defensor.

Si está implicado en una investigación de cumplimiento, en la forma que fuere (por ejemplo, como testigo o como parte demandante), no deberá hablar acerca de la investigación con nadie más que los investigadores de cumplimiento que lleven a cabo la investigación; ni siquiera con su Manager ni con otras personas que crea que conocen la investigación.

La oficina del Defensor del pueblo

La oficina del Defensor del pueblo ofrece un lugar informal para que los colaboradores de Pfizer puedan hablar con confidencialidad y de manera extraoficial. El Defensor es independiente y neutral, y no aboga por ninguna parte, sino por un proceso justo.

La oficina del Defensor complementa y no sustituye a otros recursos para la resolución de problemas, como la dirección, Recursos Humanos y la División de cumplimiento. Si los colaboradores quieren elevar una queja formal, informar a la compañía de cualquier reivindicación o documentar un problema, deben utilizar algunos de los otros canales de Pfizer para notificar preocupaciones, descritos en este Libro Azul. Aunque el Defensor presta ayuda y orientación acerca de cómo abordar y resolver los problemas laborales de manera justa y objetiva, cualquier acción que se lleve a cabo depende del colaborador, excepto en el caso extraño de que el Defensor determine que existe un riesgo inminente de daño grave o el problema notificado implica una posible violación de alguna ley vigente en los programas sanitarios federales de EE. UU. o los requisitos de la FDA, en cuyo caso el Defensor informará al colaborador.

Los colaboradores pueden acudir a la oficina del Defensor cuando:

- ▶ no sepan a dónde acudir con un problema;
- ▶ no sepan cómo sacar adelante un problema;
- ▶ no están seguros de si lo que han presenciado no es ético o es una infracción de una ley o política;
- ▶ deseen asistencia para identificar opciones para abordar conflictos en el lugar de trabajo;
- ▶ quieran un interlocutor neutro para ayudar a identificar y evaluar opciones para hacer aflorar o abordar un problema; o
- ▶ deseen hablar extraoficialmente con un profesional neutral que conozca ampliamente las políticas y prácticas de Pfizer antes de dar un paso formal.

Los colaboradores pueden ponerse en contacto con la Oficina del Defensor del Pueblo de manera confidencial al 1-855-PFE-OMBD (1-855-733-6623) o a ombudsman@pfizer.com. Para más información sobre la Oficina, visite <http://ombudsman.pfizer.com>.

Las funciones de la oficina del Defensor del pueblo, de acuerdo con el código ético y de estándares de conducta de la Asociación internacional del defensor del pueblo (www.ombudsassociation.org), abarca cuatro principios clave: independencia, neutralidad e imparcialidad, informalidad y confidencialidad.



El mercado

Nuestro compromiso

Pfizer competirá siempre de forma legal y ética en el mercado. Actuaremos con responsabilidad en nuestras relaciones con los profesionales de la salud, pacientes, consumidores, hospitales, académicos, gobiernos, organismos reguladores, socios comerciales, clientes, proveedores y representantes. Proporcionaremos productos innovadores a nuestros clientes, y actuaremos de manera sincera y justa en todas nuestras relaciones laborales.

Así mismo:

- ▮ cumpliremos todas las leyes sanitarias y requisitos normativos;
- ▮ informaremos a los profesionales de la salud, a los consumidores y a los ciudadanos sobre la experiencia con el producto y daremos toda la información sobre seguridad de nuestros productos;
- ▮ comercializaremos productos e interactuaremos con los profesionales de la salud con sinceridad de acuerdo con las leyes y normativas;
- ▮ supervisaremos la seguridad, el desempeño y la calidad de nuestros productos;
- ▮ actuaremos de acuerdo a todas las leyes antimonopolio y sobre competencia;
- ▮ interactuaremos éticamente y de buena fe con funcionarios del gobierno y socios comerciales;
- ▮ reuniremos adecuadamente inteligencia empresarial; y
- ▮ cumpliremos las leyes aduaneras y antiboicot.

Nosotros no:

- ▮ ofreceremos ni realizaremos pagos ilegales a funcionarios del gobierno ni a socios comerciales, directamente o a través de intermediarios; ni
- ▮ ofreceremos ni aceptaremos artículos de valor inapropiados, incluidos regalos o atenciones.

Leyes sanitarias y requisitos normativos

Pfizer está sujeto a numerosas reglas y normas diseñadas para proteger a pacientes y consumidores, mejorar la calidad de los medicamentos y los servicios sanitarios, y eliminar el fraude y la influencia inadecuada en el criterio médico.

Pfizer cumple con todas las leyes y requisitos normativos que rigen el desarrollo, fabricación, distribución, marketing, contratación gubernamental, venta y promoción de nuestros productos. Como Pfizer es una empresa global es posible que las leyes y requisitos normativos de un país sean aplicables a las actividades de otro país. Por ejemplo, las operaciones de Pfizer tienen que cumplir numerosos requisitos de la Administración de Alimentos y Medicamentos (Food and Drug Administration, FDA) de EE. UU. fuera de este país. En el caso de que las leyes y requisitos normativos difieran de los de Estados Unidos, se aplican generalmente los más estrictos, con algunas excepciones. Si tiene alguna pregunta sobre qué leyes, normativas, políticas o estándares del sector se aplican en su trabajo, contacte con un miembro de la División Legal o de Cumplimiento.

Debe estar familiarizado con los estándares que afectan a su negocio y a su función. Siguiendo las políticas de Pfizer, deberá asegurarse de cumplir todas las leyes y normativas relacionadas con la dirección de nuestro negocio.

Para obtener más información acerca del programa de cumplimiento de leyes sanitarias en EE. UU. de Pfizer, consulte la sección de “recursos” en el sitio web de la División de cumplimiento de Pfizer en <http://integrity.pfizer.com> o en PolicySource en <http://policysource.pfizer.com>

Comunicar la información del producto de forma sincera

La confianza es parte fundamental de nuestro trabajo. Los profesionales médicos confían en nuestras investigaciones y resultados. Los clientes confían en la calidad de nuestros productos. Los accionistas confían en que seguiremos aumentando el valor de sus acciones. Por eso, el compromiso de Pfizer se basa en ofrecer información del producto oportuna y sincera a los pacientes, consumidores, profesionales de la salud y reguladores de todo el mundo, para mantener a los interesados informados sobre los usos, la seguridad, las contraindicaciones y los efectos secundarios de nuestros productos.





Actividades promocionales e interacciones con profesionales de la salud

La normativa sobre la publicidad y la promoción de productos afecta directamente a nuestras relaciones con el cliente. Todos los colaboradores deben seguir las políticas de Pfizer sobre interacciones y actividades de promoción con los profesionales de la salud aplicables a su unidad de negocio, para garantizar el cumplimiento de las leyes y normativas.

Todo el material y las comunicaciones de promoción tienen que ser precisos, no engañosos y acatar todos los estándares médicos, jurídicos y normativos, incluido cualquier estándar vigente relacionado con la comprobación, el rigor científico y el equilibrio justo.

Estrictas normativas rigen no solo nuestras actividades promocionales, sino también nuestras relaciones educativas y comerciales con los profesionales de la salud, incluidas las interacciones con los médicos, enfermeras, farmacéuticos y otros que administran, prescriben, adquieren o recomiendan recetas médicas. Todas las interacciones con profesionales de la salud se deben guiar por:

- ▶ leyes, normativas y otros estándares del sector vigentes;
- ▶ códigos de las asociaciones nacionales y regionales del sector;
- ▶ políticas y procedimientos de Pfizer, entre los que se encuentran:
 - La Política global de Pfizer sobre interacciones con los profesionales de la salud
 - La política global sanitaria de los consumidores de Pfizer sobre interacciones con los profesionales de la salud
 - La política veterinaria global de salud animal de Pfizer.



Un compromiso con la calidad

La calidad está arraigada en el trabajo de nuestros colaboradores y todos nuestros valores. Nos dedicamos a proporcionar calidad sanitaria en todo el mundo. Nuestras prácticas y procesos empresariales están diseñados para alcanzar resultados de calidad que superen las expectativas de las partes interesadas.

Integridad en el marketing

Pfizer tiene un compromiso con la competencia justa como conducta corporativa. Nos atenemos a todas las leyes que afectan a nuestras actividades de marketing. Según estas leyes, es ilegal utilizar métodos desleales de competencia o actos o prácticas desleales o engañosos en comercio, como:

- ▶ publicidad falsa o engañosa o cualquier otra forma de tergiversación en relación con las ventas;
- ▶ soborno a los empleados o clientes de la competencia o de los profesionales de la salud; y
- ▶ comentarios desleales acerca de los productos de la competencia.

Los colaboradores con funciones de ventas, marketing, médicas o reguladoras tienen que estar familiarizados con las políticas y procedimientos de Pfizer sobre el etiquetado, los programas promocionales, las muestras de productos y otros temas relevantes. Si tiene alguna pregunta acerca de qué políticas, procedimientos, leyes, normativas o estándares del sector se aplican en su trabajo, contacte con un miembro de la División Legal o de Cumplimiento.



Un compromiso con el buen desempeño

Nos esforzamos por llevar a cabo mejoras continuas en nuestro rendimiento, midiendo los resultados cuidadosamente y garantizando que no se comprometa en ningún caso la integridad y el respeto a las personas.





Un compromiso de orientación al cliente

Nuestro compromiso es satisfacer las necesidades de nuestros clientes, y constantemente nos centramos en ello.

PyR

En una cena, un vecino le menciona que su mujer ha probado un producto concreto de Pfizer y le ha provocado dolor de cabeza. ¿Tiene que informar a la compañía?

Sí. Independientemente de cómo se haya enterado del caso, de su gravedad, o de si considera que se trató de un efecto secundario del producto de Pfizer, tiene la responsabilidad ética y legal de comunicar la información al Grupo de seguridad adecuado en un plazo de 24 horas.

Supervisión de la seguridad, desempeño y calidad de nuestros productos

En Pfizer, la seguridad del paciente es nuestra máxima prioridad. Es esencial comprender el perfil de seguridad de un producto, así como sus características de calidad y rendimiento. Estos componentes se supervisan detalladamente en estudios clínicos. Sin embargo, sus características de perfil de seguridad y rendimiento solo se conocen completamente cuando un producto se ha comercializado y se ha utilizado en condiciones reales.

Queremos disponer de la máxima información posible sobre nuestros productos. Por eso, los colaboradores, distribuidores y trabajadores externos de Pfizer deben compartir la responsabilidad de notificar cualquier problema de seguridad, calidad o desempeño de los productos de Pfizer. Además, ciertos casos que pueden conducir a un riesgo aumentado de un acontecimiento adverso deberían notificarse, con o sin la presencia de un acontecimiento adverso. En este sentido se incluyen errores médicos, como prescripciones incorrectas, así como cualquier situación en la que un feto o bebé esté expuesto a los productos Pfizer durante el embarazo o la lactancia. Tenemos la obligación legal de hacer un seguimiento e informar de estas experiencias y quejas acerca de la calidad del producto a las autoridades reguladoras.

Podemos obtener información acerca de los problemas de los productos de muchas maneras diferentes: mediante llamadas telefónicas, cartas, faxes, correos electrónicos, sitios webs y respuestas de formularios de programas de marketing subvencionados por Pfizer, o a través de reuniones o conversaciones informales en el trabajo, o incluso en entornos sociales. Cualquier información acerca de un problema con un producto debe reenviarse en un plazo de 24 horas. Los colaboradores de Pfizer en EE. UU. deberán llamar al 1-800-438-1985 para informar sobre problemas con los productos. Los demás colaboradores de Pfizer deberán contactar con su Grupo de seguridad local o solicitar a su Manager la información adecuada de reenvío.

Para obtener más información, consulte el sitio del Informe de farmacovigilancia en la intranet de Pfizer.

Leyes antimonopolio y sobre competencia

Las leyes antimonopolio y sobre competencia protegen la libre empresa. Aunque estas leyes son complejas y difíciles de resumir, como mínimo, prohíben acuerdos entre Pfizer y nuestros competidores que afectan a los precios, términos y condiciones de venta o a la competencia justa. Si usted es responsable de áreas del negocio en las que se aplican estas leyes, tiene que ser consciente de ellas y de sus implicaciones, además de cómo se aplican en el país en el que operan.

Pfizer prohíbe:

- ▮ discusiones o contactos con la competencia acerca de precios, costes o términos o condiciones de venta;
- ▮ discusiones o contactos con proveedores y clientes que impongan límites desleales al comercio o excluyan a la competencia del mercado;
- ▮ acuerdos con la competencia relacionados con la asignación de mercados o clientes; y
- ▮ acuerdos con otros para boicotear a clientes o proveedores.

Muchos países cuentan con leyes antimonopolio o sobre competencia, aunque varían significativamente de país a país. Por ejemplo, las leyes sobre competencia de algunos países pueden ser más estrictas que las de Estados Unidos y regulan generalmente, entre otras cosas: acuerdos de distribución; reembolsos y descuentos a los clientes; licencias de patentes, copyright y marcas comerciales; restricciones territoriales a los distribuidores y políticas de precios. Estas leyes son complejas. Debe pedir consejo a la División Legal antes de actuar.

Las reuniones de la asociación del comercio y otras reuniones del sector sirven para legitimar y dar valor a nuestros fines. Sin embargo, estas reuniones plantean ciertos riesgos, ya que reúnen a la competencia que podría tratar asuntos de preocupación mutua y cruzar potencialmente la línea del incumplimiento con las obligaciones de la ley de la competencia. Incluso bromear sobre temas inadecuados, como marketing o estrategias de precios, podría conducir a malentendidos y desinformación. Si la conversación se convierte en una especie de discusión anticompetencia, debería negarse a discutir y abandonar inmediatamente la conversación.

PyR

Mi vecina trabaja para la competencia.
¿Está bien que hablemos de cómo su compañía trata con las empresas de atención administrada?

No. Cualquier tema que no debe tratarse en una reunión de negocios (porque infringiría la ley) no deberá tratarse en un entorno social por el mismo motivo.





PyR

¿En qué se asemejan la Ley Antisoborno de Reino Unido y la ley de EE. UU. de Prácticas Corruptas en el Extranjero?

La Ley Antisoborno de Reino Unido es más amplia. No solo prohíbe sobornar a un funcionario del gobierno, sino también el soborno comercial y la aceptación de sobornos. Además, las compañías que operan en el Reino Unido son responsables de no evitar el soborno por parte de personas relacionadas con dichas compañías a menos que estas demuestren que disponían de los procedimientos adecuados para evitar y detectar tales conductas.

Antisoborno y anticorrupción

Pfizer cuenta con una política desde hace mucho tiempo que prohíbe a los colaboradores de la empresa y a cualquiera que actúe en nombre de Pfizer ofrecer, dar, solicitar, aceptar o recibir un soborno.

Funcionarios gubernamentales

Ningún colaborador ni nadie que actúe en nombre de Pfizer podrá realizar un pago ni otorgar un beneficio con la intención de influenciar indebidamente (ni siquiera que lo parezca) a un funcionario del gobierno, u obtener una ventaja comercial desleal.

La mayoría de los países en los que trabajamos tienen leyes que prohíben realizar, ofrecer o prometer un pago ni nada de valor (directa o indirectamente) a un funcionario del gobierno si mediante el pago se intenta influenciar un acto o decisión para conseguir o mantener un negocio. En Estados Unidos, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) regula las empresas del país que hacen negocios en el extranjero. La FCPA imposibilita a los empleados de las empresas de EE. UU. a ofrecer directa o indirectamente un objeto de valor a un funcionario del gobierno no estadounidense, candidato a un puesto público, partido político o funcionario de un partido con la finalidad de conseguir una ventaja comercial inapropiada. Además, según la FCPA es ilegal registrar transacciones erróneamente. Como empresa de EE. UU., Pfizer Inc. y sus subsidiarias y colaboradores tienen que respetar la FCPA, así como las leyes locales antisoborno y anticorrupción.

Debemos prestar particular atención al soborno y la corrupción, porque a menudo los gobiernos son tanto el regulador de nuestros productos como el principal cliente. Además, utilizamos los servicios de científicos y profesionales de la salud, muchos de los cuales son empleados de instituciones públicas y pueden considerarse funcionarios del gobierno.

Particulares y organismos comerciales

Además, Pfizer prohíbe el “soborno comercial”. Generalmente, el soborno comercial consiste en dar, ofrecer o recibir algo de valor a o de un particular o compañía a cambio de una conducta comercial inadecuada. Pfizer prohíbe a cualquier colaborador, intermediario u otro agente, involucrarse directa o indirectamente en cualquier tipo de soborno.

La ley antisoborno

En Estados Unidos, las leyes antisoborno prohíben cualquier ofrecimiento que influya a alguien en la recomendación, prescripción o adquisición de un producto o servicio sanitario que reembolse un programa sanitario federal. Se trata de garantizar que el tratamiento recomendado por el médico no se vea influenciado por motivos de ganancia ni enriquecimiento personal. Existen leyes equivalentes en forma de leyes estatales y en todo el mundo.

Actividades de presión

En Estados Unidos, Pfizer es un grupo de presión federal registrado. Como tal, la ley federal prohíbe a los colaboradores de Pfizer que proporcionen cualquier objeto de valor a un miembro o personal de la Cámara de representantes o del Senado de EE. UU., y limita estrictamente la capacidad de Pfizer de pagar gastos de desplazamiento a miembros o personal de ambas instituciones. Todos los colaboradores de Pfizer, independientemente de su ubicación, tienen que respetar estas restricciones.

Para obtener más información, consulte la sección “Recursos” del sitio web de la División de cumplimiento de Pfizer: <http://integrity.pfizer.com>. Además, asegúrese de consultar las políticas locales o departamentales que afecten a su función.

PyR

Viajo por todo el mundo en nombre de Pfizer y sé que las “prácticas empresariales normales” se pueden interpretar de manera muy amplia. Lo que se considera cortesía habitual en un país se puede entender como soborno en otro. ¿Cómo me afecta eso?

No debe facilitar un pago ni un beneficio de ninguna clase para obtener ventajas comerciales inadecuadas. Respete siempre las políticas y procedimientos antisoborno y anticorrupción de Pfizer, la Política global sobre interacciones con profesionales de la salud (GPIHP), la Política sanitaria de los consumidores de Pfizer GPIHP, la Política veterinaria global de salud animal de Pfizer y el resto de las políticas, procedimientos y leyes vigentes. Si necesita orientación, póngase en contacto con la División Legal o de Cumplimiento.



PyR

Mi Manager quiere que descubra qué criterios de exclusión de reclutamiento de pacientes utiliza la competencia en un ensayo clínico. Esa información no es pública. ¿Puedo hacerme pasar por un posible paciente, llamar al centro de investigación clínica de la competencia y hacer algunas preguntas?

No. La tergiversación (no revelar que usted es colaborador de Pfizer o hacerse pasar por algo que no es) es una manera no ética de acceder a información confidencial de la competencia. Infringe las políticas de Pfizer, así como el valor de la integridad. Antes de involucrarse en una investigación de campo principal de inteligencia empresarial, consulte a la División Legal o a Inteligencia empresarial para comprobar si su estrategia es legal y ética. La función de Inteligencia empresarial le ayuda a identificar oportunidades de investigación adecuadas.

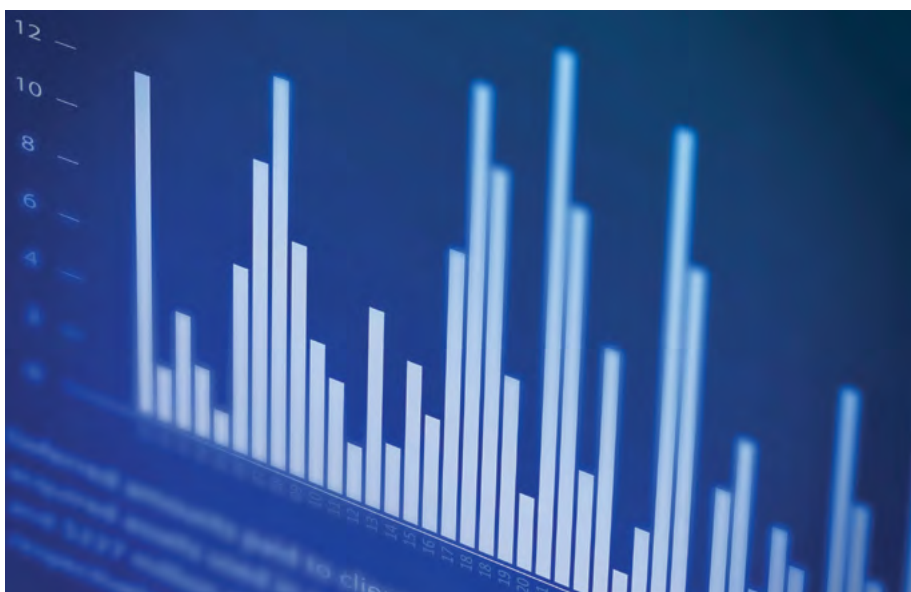
Inteligencia empresarial

En el entorno empresarial actual, tenemos acceso a gran cantidad de información sobre otras compañías, sus productos y sus servicios, parte de la cual no es pública.

Nada le impide reunir información de compañías a partir de fuentes públicas como sus sitios webs, artículos publicados, boletines de precios, anuncios, folletos, ponencias públicas y conversaciones con clientes. Además, puede contratar a un proveedor externo para reunir información comercial, pero solo mediante el proceso de selección y contratación administrado por la función de Inteligencia empresarial de Pfizer.

La información comercial de otras compañías puede recopilarse y utilizarse solo éticamente y de manera que no infrinja ninguna ley ni obligación de confidencialidad. Nunca debe utilizar ni pedir a un tercero que utilice medios ilegales o no éticos como tergiversación, engaño, robo, espionaje o soborno para reunir información.

Si necesita ayuda en este ámbito, póngase en contacto con la función de Inteligencia empresarial.



Global Trade Compliance

Todos tenemos la responsabilidad de respetar las leyes de control del comercial, que son complejas y pueden cambiar rápidamente cuando los gobiernos abordan nuevos problemas políticos o de seguridad. El incumplimiento de las leyes de control de comercio puede conllevar multas y penalizaciones importantes, tanto para Pfizer como para cualquier particular implicado.

Muchos países cuentan con leyes de control de comercio que rigen la importación, exportación o transferencia de ciertos productos controlados, software y tecnología, así como el desempeño de algunos servicios controlados. Además, muchas leyes de control de comercio restringen las inversiones, transacciones y actividades empresariales de Pfizer con ciertos países, organismos o particulares.

Algunos países en los que Pfizer negocia llevan a cabo prácticas comerciales restrictivas o boicots contra otros países o grupos. Pfizer no puede involucrarse en acuerdos, proporcionar información o llevar a cabo acción alguna que apoye dichas prácticas comerciales restrictivas o boicots, a menos que lo permitan las leyes de EE. UU.

Los colaboradores que trabajen directa o indirectamente con algo de lo anteriormente mencionado, o en áreas como operaciones internacionales, logística, finanzas, planificación de reuniones, normativa o legal, deben conocer la Política Global Trade Compliance de Pfizer y los procedimientos relacionados. En concreto, las actividades que afectan a países sancionados deben ser revisados por la División Legal o de Cumplimiento para garantizar que se respetan las leyes de control de comercio. En la sección Global Trade Compliance del sitio web de la División de cumplimiento encontrará disponible la lista de estos países. Cualquier pregunta o duda acerca de las leyes de comercio identificadas anteriormente, o incumplimientos conocidos, debería dirigirse a la División Legal o de Cumplimiento.

P_yR

Estoy organizando un grupo de colaboradores internacionales para trabajar en la investigación de una nueva vacuna. ¿Debo pensar en cómo Global Trade Compliance puede afectar a mi trabajo?

Así es, antes de dar acceso a tecnología estadounidense a una persona no nacional de EE. UU., independientemente de en qué parte del mundo tenga lugar el acceso. Esto sucede cuando el colaborador se encuentra en Estados Unidos con visado o permiso de trabajo, o en un viaje de negocios a corto plazo. Consulte la sección Global Trade Compliance del sitio web de la División de cumplimiento o contacte con la División de cumplimiento para más información.



Nuestra compañía y nuestros accionistas

Nuestro compromiso

El compromiso de Pfizer es alcanzar objetivos de crecimiento y ganancias responsables al mismo tiempo que mantiene la integridad en todo lo que hace. Actuaremos teniendo en cuenta los intereses de la compañía y sus accionistas, siendo francos en nuestras operaciones y desempeño, y utilizando con el máximo cuidado nuestros activos y recursos.

Para proteger los intereses de la compañía y nuestros accionistas:

- ▶ protegeremos patentes, marcas comerciales y demás propiedad intelectual;
- ▶ la contabilidad y los registros serán exactos y completos, y mantendremos un sistema efectivo de controles internos sobre los informes financieros;
- ▶ conservaremos los registros de la compañía para cumplir con nuestras obligaciones;
- ▶ utilizaremos adecuadamente los recursos de la compañía y mantendremos la seguridad de nuestros sistemas de información, dispositivos y redes;
- ▶ usaremos los medios de comunicación social responsablemente;
- ▶ protegeremos la información confidencial, privada y personal, incluida la información personal sobre salud;
- ▶ nunca negociaremos con la información interna ni la revelaremos; y
- ▶ evitaremos conflictos de intereses.

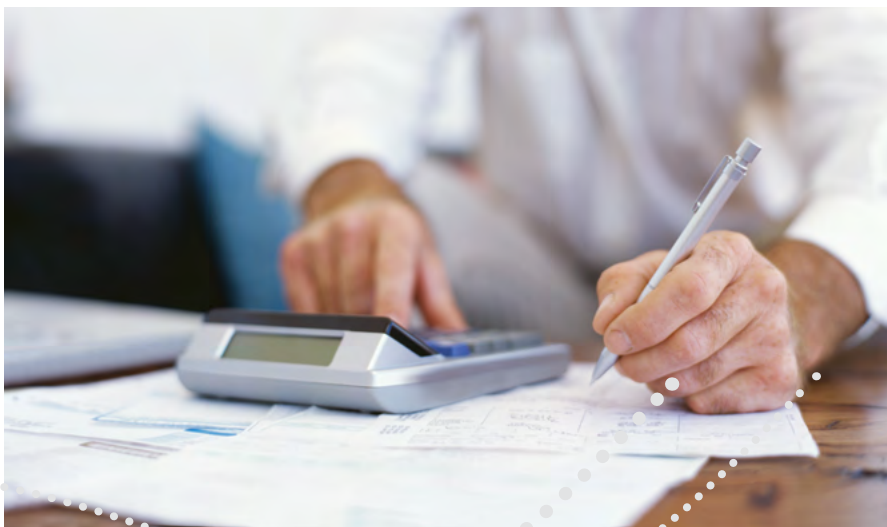
Patentes, marcas comerciales y copyright

Proteger la propiedad intelectual de Pfizer es esencial para mantener la ventaja competitiva de la compañía. La propiedad intelectual de Pfizer incluye sus patentes, marcas comerciales, secretos comerciales y copyright, así como la experiencia, las habilidades y los conocimientos científicos y técnicos desarrollados en las actividades de la compañía. Se espera que defienda el establecimiento, la protección, el mantenimiento y la defensa de los derechos de propiedad intelectual de Pfizer y que los utilice de manera responsable.

Además, debe respetar la propiedad intelectual de los demás. El uso no autorizado, robo o apropiación indebida de la propiedad intelectual de un tercero puede conllevar multas, demandas o sanciones penales para la compañía o para usted.

Mantenimiento de registros y contabilidad

Llevar un registro empresarial preciso es esencial para la gestión de la compañía y para proteger y conservar la confianza de los inversores. Además, esto ayuda a Pfizer a cumplir con su obligación de proporcionar, de manera completa, precisa y oportuna, información financiera y de otro tipo a los ciudadanos y gobiernos de todo el mundo. Todos los libros, registros y cuentas de Pfizer deben reflejar absoluta y fielmente las transacciones comerciales de la compañía. Esto incluye informes financieros así como hojas de asistencia, justificantes, cuentas, facturas, informes de gastos, registros de nóminas y beneficios, evaluaciones del desempeño y otros datos esenciales de la compañía.



PyR

Si algo es una marca comercial, está patentado o tiene copyright en un país, ¿está protegido también en los demás?

No necesariamente. El Grupo de propiedad intelectual de la División Legal hace un seguimiento del estado de la marca comercial, patente o copyright de los bienes de la compañía. Contacte con el Grupo de propiedad intelectual para solicitar una búsqueda que le ayude a determinar si algo tiene un estado protegido en un país concreto.

Informar sobre fraudes contables

Tiene la responsabilidad de informar sobre fondos o bienes no registrados, o sobre entradas falsas o artificiales en los libros de cuentas y registros de la compañía, si conoce alguno. Si es consciente de un fraude contable o sospecha de alguno, informe de ello inmediatamente a la División de cumplimiento o auditoría corporativa.



Gestión de información y registros

Pfizer dispone de políticas y procedimientos de gestión de información y registros para garantizar que los registros de la compañía se conserven, almacenen y, en el momento adecuado, se destruyan conforme a las necesidades de Pfizer y los requisitos legales, normativos, medioambientales, fiscales, laborales y comerciales vigentes. El detallado Programa de retención de registros de la compañía (ERRS) de Pfizer aporta información específica sobre la duración adecuada de la conservación. Debe consultar este programa y los requisitos específicos de su negocio y ubicación, así como todas las políticas y procedimientos corporativos vigentes, a la hora de determinar cuánto tiempo debe conservar sus registros.

Algunas solicitudes de terceros (por ejemplo, de agencias gubernamentales reguladoras), demandas judiciales u otras consultas, pueden generar la necesidad de conservar registros más allá del período normal de retención. Nuestra política consiste en conservar todos los registros relevantes relacionados con cualquier pleito o investigación gubernamental que implique a Pfizer. Si se le solicita una “retención legal” o “retención por inspección fiscal”, no debe modificar ni eliminar ninguna información relevante. Para saber qué registros hay que conservar, consulte la lista de Retenciones legales de Pfizer o póngase en contacto con la División legal.

Encontrará recursos de gestión de registros de Pfizer, incluida la lista de Retenciones legales, en <http://eRIM.pfizer.com>. Si necesita ayuda adicional contacte con el grupo eRIM en recordsmanagement@pfizer.com.

PyR

¿Cuándo debería deshacerme de mis documentos?

Primero, debe determinar si son susceptibles de retención legal o inspección fiscal. Si es así, todas las actividades de eliminación deben suspenderse inmediatamente. En segundo lugar, consulte el Programa de retención de registros de la compañía (ERRS) de Pfizer para determinar cuánto tiempo debe guardarse el documento. Si un registro ha excedido los plazos especificados en el ERRS y no es susceptible de retención legal o inspección legal vigente, puede eliminarlo.

Términos clave: Registros empresariales

Los registros empresariales son cualquier información registrada que haya sido captada por cualquier medio que refleje las circunstancias, acontecimientos, actividades, transacciones o resultados generados o mantenidos como parte de la realización de negocios de Pfizer o que sirvan como prueba del cumplimiento de una obligación legal o empresarial de Pfizer. Estos registros pueden ser físicos o electrónicos. Entre los ejemplos de medios que contienen registros empresariales se encuentran los documentos en papel (incluidas las notas escritas a mano), grabaciones de audio o vídeo e información computarizada como correos electrónicos o archivos de ordenador.

Uso aceptable de los ordenadores y recursos de la compañía

Pfizer dispone de sistemas y redes de información para ayudar a los colaboradores a trabajar los más eficazmente posible. Cuando se usan de manera inapropiada, la información y los sistemas de Pfizer se exponen a un riesgo considerable. Para garantizar la seguridad e integridad de los sistemas tecnológicos y de información de Pfizer:

- ▶ Solo se pueden utilizar software, dispositivos y procedimientos autorizados.
- ▶ Nunca se debe compartir la contraseña excepto por un motivo empresarial bien fundamentado (como que se trate del soporte técnico de Pfizer), y posteriormente debe modificarse en 24 horas.
- ▶ La información empresarial de Pfizer solo se puede compartir con personal autorizado y exclusivamente a través del correo electrónico de Pfizer o de otras tecnologías autorizadas.
- ▶ No pueden utilizar dispositivos no autorizados, como ordenadores en el hogar, para transmitir, almacenar o trabajar con información privada de Pfizer.
- ▶ Usted es responsable del uso y seguridad de los bienes de información y telecomunicación de la compañía.

Pfizer permite el uso personal circunstancial de sus sistemas de información, sujeto a ciertas restricciones. Excepto cuando lo exija la ley, no se le garantiza la privacidad personal de la información enviada a, recibida de o almacenada en los sistemas de la compañía. Todos los documentos, incluidos los comunicados electrónicos, están sujetos a revisión en cualquier momento.

Para obtener más información, consulte la Política corporativa 403. Además, asegúrese de consultar las políticas locales o departamentales que afecten a su función.

PyR

Trabajo en un portátil en oficinas de planta abierta y salas de conferencias de hoteles. ¿Qué tengo que hacer?

Asegurar físicamente su portátil (mediante un cable o un cierre de estación base) y utilizar un filtro de privacidad. Si inicia sesión y deja su ordenador desatendido, asegúrese de que la función “Bloquear el ordenador” esté activada.

Actividades prohibidas

No puede utilizar los sistemas de información o dispositivos de comunicaciones de Pfizer ni otro material que contenga o promueva cualquier cosa que:

- ▶ infrinja las leyes o políticas sobre acoso, discriminación u hostilidad laboral;
- ▶ solicite colaboradores con fines no autorizados; o
- ▶ Sea difamatorio, ilegal, pornográfico u obsceno;
- ▶ registre comunicaciones sin autorización.
- ▶ pueda interferir en el trabajo o provocar la pérdida o daño de trabajo o sistemas;



Un compromiso con la innovación

La innovación es la clave para mejorar la salud y mantener el crecimiento y la rentabilidad de Pfizer.

Para obtener más información, consulte la Política corporativa 407. Además, consulte las políticas locales o departamentales que afecten a su función.

Medios de comunicación social

Los “medios de comunicación social” son tecnologías y prácticas digitales que permiten generar y compartir contenidos, opiniones, conclusiones, experiencias y perspectivas. La característica distintiva de los medios de comunicación social es que los contenidos e interacciones los genera el usuario.

Cuando participe en actividades de los medios sociales, en plataformas de uso tanto interno como externo, respete las políticas de Pfizer y estos principios generales:

- Sea transparente e informe de lo que sea necesario.
- No revele información no autorizada.
- Obtenga los permisos necesarios antes de publicar.
- Sea veraz, preciso y respetuoso.
- Envíe las consultas de los medios a Relaciones globales con los medios.
- Informe sobre los acontecimientos adversos encontrados en Internet en los medios de comunicación social al colaborador de seguridad correspondiente.
- Pregunte primero, publique después.

La política de Pfizer impone requisitos a la creación y uso de los **medios de comunicación social subvencionados por Pfizer**. Consulte con la División Legal al crear un medio social subvencionado por Pfizer.

Todos los **medios de comunicación social subvencionados por Pfizer que traten un producto de Pfizer** requieren autorización previa. Se aplican requisitos especiales al contenido de dichas publicaciones, al tipo de medio en el que aparecen y, en algunos casos, a la revisión de las autoridades reguladoras.

Se desaconseja totalmente realizar publicaciones personales que hagan referencia a los productos de Pfizer. Se prohíben estrictamente las publicaciones personales que incluyan algo más que una referencia neutra, pasajera, a los productos de Pfizer. Las publicaciones personales referentes a los intereses de Pfizer (Pfizer y sus negocios, productos, colaboradores actuales y antiguos, políticas, investigación, relaciones y competencia) deben incluir este aviso de exención de responsabilidad: *Soy [empleado/colaborador externo] de Pfizer. Las declaraciones u opiniones expresadas en este sitio son personales y no representan necesariamente a las de Pfizer.*

Información confidencial y privada

Los productos, servicios, ideas, conceptos y demás información que producimos diariamente son importantes bienes privados para nuestra compañía, incluidos los planes de marketing, información de ventas, datos médicos y clínicos, registros de empleados y clientes, técnicas de fabricación, información de precios e información acerca de oportunidades de desarrollo empresarial.

Existen varias leyes que nos permiten proteger estos bienes. Es importante que Pfizer proteja y evite la divulgación de esta información y el acceso inadecuado o no autorizado a ella, así como a información de terceros proporcionada por Pfizer.

Ayude a proteger la información confidencial o privada siguiendo estos principios:

- ▶ Utilice con cuidado medios electrónicos de almacenamiento y envío de información.
- ▶ No comunique información a terceros, ni siquiera a socios comerciales ni a proveedores, sin autorización adecuada y cualquier acuerdo de confidencialidad necesario. En caso de duda, consulte a su Manager o a la División legal.
- ▶ No trate información confidencial en lugares públicos en el que le puedan escuchar.
- ▶ Sea cauto con las peticiones informales telefónicas o por correo electrónico de terceros que busquen información (lo que se conoce comúnmente como “phishing”).

Para obtener más información, consulte la Política corporativa 401 y las directrices de Pfizer sobre “Administración de la información confidencial” disponibles en <http://privacy.pfizer.com>. Además, asegúrese de consultar las políticas locales o departamentales que afecten a su función.

Términos clave: Información confidencial y privada

La información confidencial o privada puede ser una fórmula, pauta, dispositivo, información sobre las operaciones empresariales de la compañía, o una recopilación de información mantenida en secreto para utilizar en los negocios y ofrecer al nuestro una ventaja sobre la competencia que no dispone de ella o no la utiliza.





PyR

Los colaboradores ¿pueden grabar en secreto reuniones o conversaciones?

Está estrictamente prohibido realizar grabaciones secretas de conversaciones, grabaciones de llamadas telefónicas y el uso de cámaras ocultas, a menos que se autorice específicamente por la División de seguridad global o la División Legal o de Cumplimiento.

Privacidad de la información personal

Es muy importante preservar la privacidad de la información personal, incluida la información personal sobre salud. Los colaboradores y muchas otras personas proporcionan información personal a Pfizer. Además, algunas actividades empresariales, de investigación y farmacovigilancia, implican la revisión de la información personal sobre salud. La política de Pfizer consiste en mantener esta información confidencial y segura conforme a las leyes vigentes.

Pfizer y sus socios y agentes comerciales tienen la responsabilidad de proteger la información personal, incluida la relacionada con la salud, y de utilizarla solo dentro de los límites de la ley y de las políticas y procedimientos de Pfizer vigentes.

Ayude a proteger la privacidad de la información personal siguiendo estos principios:

- ▮ Guarde siempre la información personal de manera estrictamente confidencial y utilícela o divúlguela solamente conforme a las leyes y normativas vigentes y, cuando sea necesario, tras notificarlo u obtener consentimiento individual.
- ▮ Recopile información personal exclusivamente con fines empresariales legítimos y consérvela el tiempo que sea necesario.
- ▮ Tome las precauciones adecuadas para proteger la información personal.
- ▮ Comparta información personal solamente con individuos que tengan una necesidad legítima y protéjala adecuadamente.
- ▮ Permita que los particulares cuyos datos personales estén en manos de la compañía revisen y corrijan la información.
- ▮ Destruya correctamente los registros que contengan información personal conforme a las directrices de la compañía.

Leyes sobre privacidad

La protección de la privacidad y la seguridad de la información personal y sobre la salud es una preocupación global que va en aumento. Distintos países y culturas tienen diferentes expectativas de qué información debería protegerse, con qué nivel de seguridad y a qué precio. Sin embargo, cada vez más países están promulgando o fortaleciendo leyes sobre privacidad y responsabilizando a los infractores. Para más información, visite <http://integrity.pfizer.com>

Información privilegiada

Muchos de nosotros hemos oído hablar de restricciones en el “tráfico de información privilegiada”. Sencillamente, se trata de que es ilegal comprar o vender valores (por ejemplo, acciones, bonos u opciones) de una compañía si dispone de “información privilegiada” (información relevante y no pública) relacionada con la compañía. Las leyes sobre valores y la política de Pfizer le prohíben utilizar o divulgar información privilegiada que haya adquirido en el curso de su relación laboral con Pfizer.

No puede utilizar información obtenida durante su relación laboral con la compañía, antes de que esta información se haga pública, para comprar o vender los valores de Pfizer u otra compañía con la que Pfizer mantenga o haya considerado mantener una relación (por ejemplo, un cliente, un proveedor, un socio en una alianza o un candidato potencial a una adquisición). Tampoco puede entregar información privilegiada a nadie que vaya a comerciar con ella. Esto es aplicable independientemente de donde viva o donde resida el receptor de la información. Estas restricciones le afectan a usted, a su cónyuge e hijos menores, y a cualquiera que viva en su hogar o dependa económicamente de usted.

Las infracciones a las leyes sobre valores son muy graves. Las agencias gubernamentales y bolsas de valores pueden supervisar las actividades comerciales mediante búsquedas informatizadas de registros. Las infracciones conllevan sanciones civiles y penales significativas contra compañías y particulares.

PyR

Trabajo con un socio en una operación conjunta y me he dado cuenta de que está a punto de lograr un importante progreso científico. Deseo adquirir algunas acciones de nuestro socio en la operación conjunta. ¿Puedo?

No. Ni usted, ni su cónyuge, ni sus hijos menores, ni nadie que resida en su hogar o dependa económicamente de usted puede adquirir esas acciones hasta el primer día laborable después de que la información de que dispone se haya hecho pública.

Términos clave: Información esencial e información no pública

La información esencial es la que el inversor consideraría importante para decidir si comprar, vender o conservar valores. Ejemplos: resultados o pronósticos financieros; cambios en la política de dividendos; posibles fusiones, adquisiciones, escisiones u operaciones conjuntas; desarrollos importantes (como importantes resultados de ensayos clínicos); desarrollos de litigios principales; y cambios significativos en la dirección empresarial. La información que no es esencial para Pfizer puede serlo para otra compañía con la que Pfizer mantiene, o planea mantener, una relación.

La información se considera **no pública** si no se ha divulgado adecuadamente al público. La información no se considera pública hasta el primer día laborable después de que se haya divulgado al público. Estos ejemplos se consideran una divulgación informativa adecuada al público: declaraciones públicas con la Comisión de bolsa y valores (Securities and Exchange Commission) de Estados Unidos, comunicados de prensa de la compañía, y reuniones a través de Internet y conferencias telefónicas entre la compañía y los analistas, la prensa, los accionistas o el público.

P_yR

Deseo invertir en una compañía que produce un ingrediente de un producto de Pfizer. ¿Provocarí un conflicto de intereses?

Quizá, dependiendo de su puesto en Pfizer, su influencia en las decisiones de compra, la cantidad de su inversión y la importancia de Pfizer como cliente. Antes de invertir, comuníquese a su Manager, quien debe gestionar la situación adecuadamente.

Mi cónyuge tiene una participación en una agencia publicitaria que Pfizer está considerando utilizar. No tengo ninguna responsabilidad en la toma de decisiones sobre la elección del proveedor. ¿Tengo que informar sobre algo?

Sí. Es un conflicto potencial. Cualquier conflicto potencial, o incluso la aparición de un conflicto, podría dañar su reputación o la de la compañía y, por consiguiente, debe comunicárselo a su Manager, que debe gestionar la situación adecuadamente.

Mi hermano es un empleado temporal de un proveedor y trabaja para Pfizer. ¿Representa esto un conflicto de intereses?

Podría ser, dependiendo de las funciones que desempeñen usted y su hermano. Como es un conflicto potencial, debe comunicárselo a su Manager. Si corresponde, su Manager trabajará con la División Legal o de Cumplimiento para decidir la mejor solución.

Conflictos de intereses

Un conflicto de intereses surge cuando tus intereses personales, sociales, económicos o políticos están por delante de los intereses de la compañía. La aparición de un conflicto puede dañar su reputación o la de la compañía. Sin embargo, muchos conflictos de intereses potenciales se pueden resolver de una manera sencilla y aceptable para ambos.

Aunque Pfizer respeta su derecho a gestionar sus inversiones y no desea interferir en su vida personal, usted es responsable de evitar situaciones que presenten (o generen la aparición de) un conflicto entre sus intereses y los de la compañía.

En el caso de un conflicto de intereses potencial, debe comunicárselo a su Manager y este debe autorizarlo. Hay que consultar a la División Legal o de Cumplimiento en ciertas situaciones. Tiene que familiarizarse con la Política corporativa de Pfizer 203: Conflictos de intereses, así como con la política de conflicto de intereses departamental y local que afecte a su función.

A continuación encontrará ejemplos de posibles conflictos de intereses.

Inversiones o transacciones personales

Pueden surgir conflictos de intereses si usted o un miembro de su familia:

- ▶ tiene un interés económico sustancial con un proveedor, competencia o cliente de Pfizer;
- ▶ tiene interés en una transacción en la que se sabe que Pfizer está, o puede estar, interesado;
- ▶ aprovecha las oportunidades corporativas de Pfizer en beneficio propio; o
- ▶ recibe honorarios, comisiones, servicios u otras compensaciones de un proveedor, competencia o cliente de Pfizer.

Relaciones personales

Pfizer desaconseja que se contrate a amigos personales o a parientes en la misma unidad de negocio. Cuando contrata, dirige, o de lo contrario, negocia con un amigo personal o un pariente o alguien con el que mantenga una relación íntima, surge un posible conflicto de intereses. Además, las actuaciones de familiares y amigos fuera del trabajo pueden generar un conflicto si provocan que pierda la objetividad en su puesto.

Negocios externos y otros intereses

Existe un conflicto de intereses si su negocio externo u otros intereses afectan a su objetividad, motivación o desempeño como colaborador de Pfizer.

No se permite disponer de un segundo trabajo o afiliación en la competencia de Pfizer. Se desaconseja un segundo trabajo o afiliación con un cliente, distribuidor o proveedor de bienes o servicios de Pfizer, pero podría permitirse con la debida autorización. Incluso cuando esté permitido un empleo externo, los colaboradores siguen sujetos a todos los acuerdos de confidencialidad y a las políticas y procedimientos de Pfizer relacionados con la confidencialidad y la información privilegiada.

Aunque Pfizer le anima a interesarse y a participar de forma activa en la comunidad en la que reside y trabaja, algunas actividades, como pertenecer a una junta directiva o dar una ponencia, pueden conllevar un posible conflicto de intereses en algunas situaciones.

Regalos, atenciones y otros artículos de valor

La compañía le prohíbe a usted y a su familia inmediata dar y aceptar regalos, servicios, atenciones, beneficios, descuentos, préstamos o artículos de valor más que modesto según las normas locales, a aquellas o de aquellas personas que hacen negocios o buscan hacerlos con la compañía. Solo se permiten artículos de valor modesto si no se dan o se aceptan de manera regular o frecuente, y si no los solicitan los colaboradores de Pfizer. Consulte la Política corporativa 203 y las políticas vigentes de su negocio y ubicación para obtener orientaciones más específicas, como los límites monetarios. Su política local podría ser más restrictiva que la política corporativa.

PyR

En mi país, rechazar un regalo de un socio podría considerarse un insulto. ¿Qué debería hacer si me ofrecen un regalo que excede el valor permitido por la política de Pfizer?

Contacte a su Manager o a un miembro de la División Legal o de Cumplimiento. Si se tiene que aceptar el regalo para mantener la relación empresarial o no es viable devolverlo, se puede aceptar como propiedad de la compañía o donarse a una organización benéfica. Por ejemplo, los productos alimenticios se pueden llevar a una ubicación central para compartirlos entre todos, o un cuadro se puede donar a un museo local.



Nuestros colaboradores

Nuestro compromiso

Pfizer tiene el compromiso de tratar a nuestros colaboradores y candidatos con imparcialidad y respeto. Creemos en la cooperación, el trabajo en equipo y la confianza. No se toleran la hostilidad ni el acoso.

Para generar y conservar un entorno laboral seguro en el que las personas se traten con respeto e imparcialidad:

- ▶ trataremos a los colaboradores con imparcialidad;
- ▶ cumpliremos con las leyes y normativas relacionadas con la salud, la seguridad y el empleo de los países en los que trabajamos;
- ▶ promoveremos un entorno laboral positivo y sin acosos; y
- ▶ protegeremos la salud y el bienestar de todos los colaboradores.

Nosotros no:

- ▶ participaremos en ningún tipo de discriminación, acoso o represalia;
- ▶ permitiremos el uso de drogas ilegales; ni
- ▶ permitiremos el mal uso o abuso de alcohol ni de medicamentos con o sin receta en el lugar de trabajo.

Política antirepresalias

Están estrictamente prohibidas las represalias contra cualquier colaborador que de buena fe busque consejo, indique su preocupación o informe de una mala conducta. Si un individuo, independientemente de su función en Pfizer, toma represalias contra un colaborador que ha informado con sinceridad y de buena fe de un incumplimiento potencial, Pfizer tomará las medidas adecuadas; incluso en el caso de que se pruebe que el colaborador estaba equivocado al informar del asunto en un primer momento.

Para obtener más información acerca de las políticas corporativas de recursos humanos de Pfizer, consulte PolicySource en <http://policysource.pfizer.com>. Para obtener más información sobre políticas locales, póngase en contacto con su Manager o representante local de Recursos Humanos.

Igualdad de oportunidades laborales

La política de la compañía consiste en promover la igualdad de oportunidades laborales y, hasta el punto permitido por las leyes locales, tratar a los candidatos y empleados sin tener en cuenta sus características personales como raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, origen nacional, estado civil, embarazo, paternidad/maternidad o situación médica de esta índole, información genética, servicio militar, situación médica (según definan las leyes estatales o locales), la presencia de una discapacidad mental o física, calidad de veterano ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes.

Los Managers tienen la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de esta política. Todas las unidades operativas deberían supervisar, notificar y, si fuera necesario, mejorar su desempeño, periódicamente, en el área de la igualdad de oportunidades.



Un compromiso con el liderazgo

Creemos que los líderes ayudan a los que les rodean al compartir sus conocimientos y al recompensar los esfuerzos individuales destacados. Nos esforzamos por ofrecer oportunidades de liderazgo en todos los niveles de nuestra organización.



Un compromiso con el respeto por las personas

Reconocemos que las personas son el fundamento del éxito de Pfizer. Valoramos nuestra diversidad como uno de nuestros puntos fuertes y estamos orgullosos del respeto y dignidad con que Pfizer ha tratado siempre a los empleados.

P_yR

Mi compañero de trabajo cuenta chistes racistas. Piensa que son graciosos, pero me hacen sentir incómodo. ¿Qué debería hacer?

Debería hacerse saber a su compañero de trabajo que sus bromas están generando un entorno laboral negativo. Le aconsejamos que lo haga usted mismo si se siente cómodo haciéndolo.

Aunque no hable directamente con su compañero de trabajo, debería informar a su Manager, quien debería tomar las medidas correctivas adecuadas. También puede contactar con su representante de Recursos Humanos, Relaciones Laborales o la División de cumplimiento.

Sé que el acoso sexual está específicamente prohibido por ley en muchos países, incluido Estados Unidos, pero, ¿qué ocurre en otros lugares?

Todos deberíamos disfrutar de un entorno laboral en el que se muestre el respeto por nuestros colaboradores. Las políticas de Pfizer sobre discriminación y acoso se aplican de forma global. Además, debe seguir las leyes locales vigentes en su área. Consulte a su representante de Recursos Humanos si no está seguro de si una conducta es consecuente con un entorno de dignidad y respeto.

Discriminación o acoso

Pfizer valora un entorno laboral sin acoso verbal ni físico. Esto incluye los comentarios inapropiados y las acciones en relación con la raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, género, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión sexual, origen nacional, estado civil, embarazo, paternidad/ maternidad o situación médica de esta índole, información genérica, servicio militar, situación médica (según definan las leyes estatales o locales), presencia de una discapacidad mental o física, calidad de veterano o cualquier otra característica protegida por las leyes vigentes.

Esta política se aplica para conductas que sean una condición de empleo; se utilicen para tomar decisiones laborales; generen un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo; o interfieran injustificadamente en el desempeño laboral de un individuo.

Empleo sin término fijo

A menos que se acuerde lo contrario por escrito y sujeto a las leyes vigentes, todos los colaboradores de Pfizer están contratados por la compañía a voluntad. Empleo sin término fijo significa que el trabajo no está garantizado durante un período de tiempo concreto, y que la compañía se reserva el derecho de anular un contrato a un individuo en cualquier momento con o sin motivo ni aviso. Ninguna representación oral llevada a cabo por un colaborador de Pfizer con respeto al empleo continuado puede alterar esta relación.



Informe de discriminación o acoso

Los colaboradores que se involucren en casos de acoso o de discriminación están sujetos a medidas correctivas que incluyen la finalización del contrato. Los Managers tienen la responsabilidad de evitar que en las unidades de trabajo exista acoso o discriminación. Además, Pfizer se compromete a proporcionar un entorno sin represalias.

Pfizer fomenta la comunicación abierta en la compañía para resolver dudas, preocupaciones, problemas o quejas relacionadas con la discriminación o el acoso. Si experimenta o conoce alguna situación de discriminación o acoso, puede:

- hablar con su Manager, un representante de Recursos Humanos o el Manager de una unidad operativa;
- contactar con Relaciones Laborales o Recursos Humanos Corporativo; o
- contactar directamente con la División de cumplimiento o, cuando esté disponible y lo permita la ley, a través de la Línea de ayuda al cumplimiento de Pfizer.

Abuso de drogas y alcohol

El abuso de drogas puede plantear un grave peligro para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. En Pfizer, nos esforzamos por alcanzar un entorno sin abuso de drogas por la salud y el bienestar de los colaboradores y en beneficio de la compañía.

La política formal y las directrices de Pfizer son comprensivas pero firmes. El consumo de drogas ilegales y el mal uso del alcohol y las medicinas con o sin receta está prohibido en el lugar de trabajo. Por lugar de trabajo se entiende todo aquel en el que un colaborador está realizando un trabajo para Pfizer, independientemente de la hora o la ubicación.

De conformidad con las leyes y prácticas locales, además de la prueba de detección de consumo de drogas previa a la contratación, los colaboradores tendrán que someterse cuando muestren un comportamiento inusual o irregular que induzca a pensar justificadamente que existe un abuso de drogas o alcoholismo. Cuando esté permitido, los colaboradores pueden ser objeto de pruebas adicionales, incluso sin anunciar y al azar.

Tolerancia cero

Pfizer no tolera acoso ni discriminación en el lugar de trabajo.

P_yR

Me preocupa que mi compañera de trabajo pueda estar bajo la influencia del alcohol o bebiendo en el trabajo. Temo enfrentarme a ella. ¿Qué debería hacer?

Si tu compañera de trabajo tiene un problema con el alcohol, podría poner en peligro su seguridad y la de otros colaboradores, así como su capacidad de rendir en el trabajo. Si considera que ha sido testigo de pruebas suficientes que evidencien que su compañera de trabajo puede encontrarse bajo la influencia del alcohol en el trabajo, debería hablar con su Manager o contactar con Recursos Humanos, Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales o la División de cumplimiento. Los profesionales adecuados le asesorarán sobre la mejor manera de abordar la situación.

Creo que tengo un problema con las drogas. ¿Puede ayudarme Pfizer?

Pfizer le aconseja buscar ayuda contactando con los asesores profesionales disponibles a través de los programas de ayuda y asistencia a los colaboradores de Pfizer. Si solicita asistencia voluntaria por un problema con las drogas, podría tener derecho a un permiso autorizado para buscar tratamiento y rehabilitación u otros tipos de asistencia. Para obtener más información, consulte la Política de prevención del abuso de drogas de Pfizer.

Nuestra comunidad y los ciudadanos

Nuestro compromiso

Pfizer está comprometido a participar activamente en la mejora de las comunidades en las que trabaja. Con la intención de trabajar juntos por un mundo más saludable:

- ▮ apoyaremos a nuestras comunidades;
- ▮ respetaremos la vida humana y el bienestar de los animales;
- ▮ protegeremos la salud y seguridad de las personas que trabajan para y con nosotros, así como las comunidades que nos rodean;
- ▮ intentaremos minimizar nuestro impacto en el medio ambiente;
- ▮ Responderemos adecuadamente a todas las consultas de los medios, analistas, inversores, personas y gobiernos;
- ▮ llevaremos a cabo actividades políticas responsables; y
- ▮ cooperaremos con los gobiernos locales.

Apoyo a la comunidad

Las medicinas y las colaboraciones comunitarias de Pfizer tienen un efecto positivo sobre la salud de las personas de todo el mundo. Nuestros esfuerzos de colaboración comunitaria se centran en invertir en los recursos de la compañía (personas, habilidades, experiencia y financiación) para ampliar el acceso a las medicinas y reforzar el suministro sanitario a las comunidades marginadas de todo el planeta.

Mediante un compromiso directo y la colaboración con organizaciones no gubernamentales locales, organizaciones multilaterales, socios del sector público y privado, Pfizer se esfuerza por desarrollar e implementar programas sostenibles y, por tanto, impactar en los resultados sanitarios globales. Por ejemplo, Pfizer:

- ▮ desarrolló el **Programa de colaboradores para la salud mundial**, en el que los colaboradores de Pfizer trabajan con organizaciones sin ánimo de lucro para ayudar a tratar desafíos sistemáticos de la salud y proporcionar a las comunidades necesitadas asistencia técnica, conocimientos y habilidades esenciales;
- ▮ fue cofundador de la **Iniciativa internacional Trachoma (ITI)**, una asociación público-privada dedicada a eliminar la principal causa mundial de ceguera evitable; y
- ▮ proporciona educación y ayuda sanitaria, programas de modificación de estilo de vida y otros servicios sanitarios comunitarios a través de las **Soluciones de salud de Pfizer**.

Para obtener más información sobre las inversiones de Pfizer en salud, consulte el Informe anual de Pfizer o la sección Responsabilidad en www.pfizer.com.



Un compromiso con la comunidad

Desempeñamos un rol activo en hacer que cada comunidad en la que operamos sea un lugar mejor para vivir y trabajar, conscientes de que la buena salud a largo plazo de la comunidad impacta directamente en la de nuestro negocio.

Fotografías por cortesía de Mark Tuschman y el Programa de movilización contra la malaria de Pfizer





Protección del ser humano en investigación clínica

Pfizer está comprometido a garantizar la seguridad de los pacientes y voluntarios que participan en nuestros ensayos clínicos, y defender los estándares éticos, científicos y clínicos más elevados en nuestras iniciativas de investigación de todo el mundo.

Todos los estudios clínicos subvencionados por Pfizer están diseñados y orientados conforme a las leyes y normativas vigentes, así como los estándares médicos y éticos reconocidos. Nuestras políticas y procedimientos pretenden garantizar el respeto de Pfizer por la salud, el bienestar y la seguridad de los participantes en las investigaciones, así como la cultura, leyes y normativas de los países en los que se llevan a cabo los estudios.

Nuestros ensayos de intervención, incluidos aquellos realizados por Pfizer o para Pfizer por organizaciones investigadoras externas, siguen las Directrices de las buenas prácticas clínicas de la Conferencia internacional sobre armonización (International Conference on Harmonisation Good Clinical Practice Guidelines, ICH GCP), y reconocen globalmente los principios éticos internacionales, entre ellos, el Código de Nuremberg, el Informe Belmont, la Declaración de Helsinki y las Directrices Éticas Internacionales para la Investigación Biomédica con Seres Humanos (International Ethical Guidelines for Biomedical Research Involving Human Subjects) de la CIOMS (Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas). Estos ensayos son revisados previamente por un consejo de revisión institucional cualificado o un comité de ética independiente. Muchos de nuestros ensayos emplean comités independientes de supervisión de datos para garantizar la seguridad del paciente, además de revisiones internas realizadas por nuestros profesionales médicos, epidemiólogos y de farmacovigilancia.

Encontrará más información disponible acerca de nuestro programa de investigación clínica y del compromiso con la protección del ser humano de Pfizer en <http://www.pfizer.com/research>.

Los hechos: Ensayos clínicos

- ▶ Encontrará información específica acerca de los ensayos clínicos subvencionados por Pfizer en <http://www.ClinicalTrials.gov>, un estudio y una base de datos con los resultados disponibles para todo el público que se conservan en el instituto nacional de la salud de EE. UU.
- ▶ En 2009, la unidad interna de investigación clínica de Pfizer se convirtió en la primera compañía farmacéutica en recibir la acreditación de la Asociación para la Acreditación de los Programas de Protección de Investigación en Seres Humanos (Association for the Accreditation of Human Research Protection Programs, AAHRPP).
- ▶ Pfizer apoya los esfuerzos de acreditación de las organizaciones investigadoras. Nos hemos comprometido a emplear solamente consejos de revisión institucional centrales y acreditados en Estados Unidos y apoyamos los esfuerzos de acreditación en los mercados emergentes.
- ▶ Los informes de posición, las políticas y los estudios de casos prácticos de Pfizer que hemos creado para garantizar y demostrar el desarrollo ético de nuevos medicamentos se pueden encontrar en <http://www.pfizer.com/development>.

Bienestar de los animales

Tenemos la responsabilidad de llevar a cabo la investigación con animales de manera responsable, humana y ética. Pfizer defiende el desarrollo y la adopción de nuevos métodos de análisis sin animales, para evaluar la seguridad de los nuevos productos que puedan reducir, reemplazar o delimitar las pruebas con animales. Para los productos nuevos que requieren pruebas con animales, conservamos elevados estándares de cuidado y bienestar de los animales conforme a lo exigido por la ley, o incluso superiores.

En cumplimiento de nuestra Política corporativa 901: Cuidado y uso de animales, a todos los colaboradores y trabajadores externos de Pfizer se les exige que evalúen exhaustivamente la planificación y realización de todas las pruebas con animales para minimizar y evitar dolor innecesario, sufrimiento o incomodidad, y para garantizar minuciosamente la salud y el bienestar de todos los animales a nuestro cargo. Exigimos que las organizaciones investigadoras externas que trabajen con nosotros acepten el mismo compromiso con las normas y conductas para garantizar un trato responsable, humano y ético a los animales en la investigación.



Un compromiso con la colaboración

Sabemos que para ser una compañía de éxito, tenemos que trabajar juntos, frecuentemente traspasando las fronteras organizativas y geográficas para dar respuesta a las distintas necesidades de nuestros clientes.





Protección del medio ambiente y salud

Pfizer se esfuerza por proteger el medio ambiente y la salud y seguridad de nuestros colaboradores y las comunidades en las que operamos. El equipo de Medio ambiente, Salud y Seguridad Global (Global Environment Health and Safety, EHS) es responsable de establecer los estándares y apoyar los equipos y negocios del centro EHS.

Esperamos que todos los colaboradores asuman su responsabilidad para el cumplimiento de EHS, y para desempeñar su papel deben:

- ▶ respetar los programas y procedimientos diseñados por su gestión para alcanzar los estándares EHS de Pfizer y los requisitos normativos locales;
- ▶ involucrarse activamente en problemas destacados que puedan impactar potencialmente en el medio ambiente, la salud o la seguridad;
- ▶ según sea necesario, ayudar a mejorar el desempeño de EHS; y
- ▶ notificar preocupaciones acerca de incumplimientos potenciales a su Manager, a su equipo EHS local, o a través de los demás métodos de notificación descritos en este Libro Azul.

Cumplimiento con el medio ambiente, la salud y la seguridad (EHS)

Los colaboradores responsables del cumplimiento de EHS han recibido formación sobre de las políticas y procedimientos de Pfizer para supervisar e informar sobre posibles infracciones. Se realizan auditorías habitualmente para comprobar que se cumplen las políticas y estándares de EHS. Las políticas y estándares EHS están disponibles en la sección EHS de la intranet de Pfizer.

Consultas de los medios, analistas, inversores y ciudadanos

Pfizer está comprometido a ofrecer información exacta y fiable a los medios de comunicación, analistas financieros, inversores y demás ciudadanos. Todas las comunicaciones públicas (previsiones, comunicados de prensa, discursos y demás notificaciones) serán sinceras, exactas, oportunas y un fiel reflejo de los hechos. Los colaboradores (a excepción de los equipos de Relaciones Globales con los Medios y Relaciones con Inversores) no están autorizados a responder preguntas de los medios de comunicación, analistas financieros ni otros ciudadanos. Para atender a estas consultas de medios de comunicación y ciudadanas póngase en contacto con la oficina de prensa de Relaciones Globales con los Medios llamando al 1-212-573-1226, o con Relaciones con Inversores para consultas de analistas e inversores llamando al 1-212-573-2668. Esto incluye solicitudes de información formales e informales, ya sea en persona, por teléfono, por escrito o a través de algún tipo de medio de comunicación social.

Actividad política

Aunque Pfizer aconseja a los colaboradores que participen en políticas electorales en los países en los que corresponda, dichas actividades deben realizarse estrictamente a título personal e individual y no en nombre de la compañía. Los colaboradores no pueden llevar a cabo actividades políticas personales en horarios laborales o utilizar propiedades o equipos de la compañía con este fin. Los colaboradores de EE. UU., tanto en su país como en el extranjero, pueden apoyar las actividades de Pfizer Grassroots, pero debe ser voluntario y conforme a las leyes vigentes.

Para más detalles, consulte PolicySource en <http://policysource.pfizer.com>. Además, asegúrese de consultar las políticas locales o departamentales que afecten a su función.

PyR

Una periodista me ha llamado solicitando información básica de la compañía. ¿Puedo responder a sus preguntas?

No. Hasta las preguntas sencillas deben desviarse a Relaciones Globales con los Medios porque quizá no conozca todos los hechos relevantes. Aunque la información que proporcione sea precisa, darla a conocer en un momento no apropiado podría interferir en los planes de la compañía. Además, la divulgación descoordinada podría plantear problemas con las leyes sobre valores si la información entregada era privilegiada. Hasta las revelaciones que parecen más inofensivas pueden causar problemas.



Investigaciones gubernamentales: Solicitudes de información o visitas a las instalaciones

Pfizer y nuestros afiliados cooperarán con las autoridades gubernamentales en relación con cualquier solicitud de información o visitas a la instalación.

Se debe notificar a la División Legal de todas las solicitudes gubernamentales no rutinarias de información o visitas a las instalaciones. La División Legal proporciona la representación legal necesaria de la compañía en tales circunstancias y determinará qué información se tiene que entregar a los puntos de contacto gubernamentales pertinentes en cada caso. Aunque puede que parezca que la compañía y nuestros colaboradores no sean el tema u objeto de una consulta, una solicitud no rutinaria podría exponer a Pfizer o a los colaboradores particulares a una responsabilidad civil o penal. Si una autoridad gubernamental se pone en contacto con usted tanto en Estados Unidos como en cualquier otro país en relación a una solicitud de información o una visita a la instalación no rutinaria, debe notificarlo inmediatamente a la División legal, así como consultar con su unidad de negocio, un miembro del Equipo de investigaciones gubernamentales (dentro de la Departamento de litigios, que se encuentra en las oficinas centrales) o al abogado regulador que se asigne para ofrecer asistencia sobre la inspección a su centro.

Además, los registros físicos y redadas de las autoridades gubernamentales, así como las inspecciones reguladoras no rutinarias que acaban en conclusiones adversas “críticas” o advertencias formales, se consideran Problemas de cumplimiento atribuibles (RCI). Se debe notificar inmediatamente a la División de cumplimiento sobre todos los RCI.

Para obtener más información, consulte el Procedimiento corporativo 602. Además, asegúrese de consultar las políticas locales o departamentales que afecten a su función.



Índice temático

A

Aceptación de regalos, servicios,
atenciones, préstamos u
otros favores, 33
Acoso, 36
Actividad política, 43
Actividades de presión, 21
Actividades promocionales, 16, 17
Acuerdo de integridad
corporativa (CIA), 11
Acuerdos de confidencialidad, 29, 33
Acuerdos indebidos, 19, 20, 21
Acuerdos, inadecuados, 19, 20, 21
Antirepresalias, 12, 35
Aplicación, 6
Asociaciones comerciales, 19
Asuntos de comercio internacional, 23
Asuntos de comercio, 23
Atenciones, 33

B

Bienestar, de animales, 41
Boicots
de clientes o proveedores, 19
de otros países o grupos, 23

C

Calidad
compromiso con, 16
supervisión de producto, 18
Ciudadanía corporativa, 39

Colaboración, compromiso con, 41
Colaboradores, responsabilidades de, 6, 7
Comercio mundial, 23
Comité de cumplimiento Corporativo, 10
Competencia justa
leyes antimonopolio y sobre
competencia, 19
marketing, 17
Compromiso
apoyar el, 39
comunitario con, 38, 39
Confidencialidad, 12
Conflicto de intereses, 32–33
Consecuencias de incumplimientos, 7
Consultas de los medios y los
ciudadanos, 43
Consultas, medios, analista, inversor y
ciudadano, 43
Consumo de drogas, 37
Contabilidad, 25
Contabilidad
Copyright, 25
Corrupción, 20–21

D

Deber de informar, 7
Defensor del pueblo, Oficina del, 13
Desempeño
compromiso con, 17
supervisión de producto, 18
Discriminación, 36
División de cumplimiento



Divulgaciones financieras, 25
Divulgación de la experiencia con el
producto, 15, 18

E

EHS—Ver Medio ambiente, Salud y
Seguridad (EHS)
Empleo sin término fijo, 36
Empleo, sin término fijo, 36
Ensayos *clínicos*, 40
Esfuerzos filantrópicos, 39
Estructura del Comité de
cumplimiento, 10
Estándares, mantenimiento, 6

F

FCPA—Ver Ley de Prácticas Corruptas
en el Extranjero
Fraude contable, 25
Fraude, contable, 25

G

Grabación de conversaciones, 30

I

Igualdad de oportunidades laborales,
35
Información confidencial y privada, 29
Información esencial, 31
Información financiera, 24, 25
Información no pública, 22, 31
Información personal
Información privada, 29
Información privilegiada, 31
Información
confidencial, 22, 29
gestión, 26

interna, 31
medios de comunicación,
analista, inversor y ciudadanos,
proporcionada a, 43
no pública, 22, 31
paciente, 26
personal, 30
privada, 29
privilegiada, 31
productos, 15
salud personal, 26, 30
solicitudes gubernamentales de, 44
Innovación, compromiso con, 28
Integridad de marketing, 17
integridad de marketing, 17
Integridad
compromiso con, 8
desempeño con, 4–13
marketing, 17
Inteligencia empresarial,
recopilación, 22
Interacciones con los profesionales de
la salud, 16
Inversiones o transacciones
personales, conflicto de intereses a
partir de, 32
Investigaciones gubernamentales,
información o visitas a las
instalaciones, 44
Investigaciones, 11, 12
Investigación clínica, 40
Investigación
clínica, 40
con animales, 41

J

Jefe de Cumplimiento y de Riesgo, 10

L

Ley antisoborno, 21
 Ley Antisobornos de Reino Unido, 20
 Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA), 20
 Leyes antimonopolio, 19
 Leyes sanitarias, 15
 Leyes sobre competencia, 19
 Leyes sobre privacidad, 30
 Leyes sobre valores, infracción de, 31, 43
 Liderazgo, compromiso con, 35
 Línea de ayuda al cumplimiento, 9
 Línea de ayuda, Cumplimiento, 9

M

Marcas comerciales, 25
 Medio ambiente, salud y seguridad (EHS), 42
 Medios de comunicación social en internet, 28
 Medios sociales, 28

N

Negocios externos y otros intereses, conflicto de intereses a partir de, 33
 Notificación
 cuestiones de seguridad del producto, 18
 discriminación o acoso, 37
 fraude contable, 25
 problemas de cumplimiento, 8–9
 represalia, 12

O

Ordenadores de la compañía
 Orientación al cliente, compromiso con, 18

P

Patentes, 25
 Países sancionados, 23
 Pfizer Grassroots, 43
 Política de abuso de drogas, 37
 Política de alcoholismo, 37
 Política de puertas abiertas, 8
 Política global sobre interacciones con los profesionales de la salud (GPIHP), 16, 21
 Políticas y procedimientos, en PolicySource, 5
 Problemas de cumplimiento atribuibles (RCI), 11
 Productos controlados, software, tecnología, 23
 Profesionales de la salud, 16
 Programa de colaboradores para la salud mundial, 39
 Propiedad intelectual, 25
 Prueba de detección de consumo de drogas, 37

R

RCI: *Ver Problemas de cumplimiento atribuibles (RCI)*
 Recursos de cumplimiento, 8–11
 Recursos humanos, 8
 Regalos, 33
 Registros empresariales, 25
 Registros
 eliminación, 26
 empresariales, 26
 gestión, 26
 retención, 26
 Relaciones con inversores, 43
 Relaciones globales con los medios, 43
 Relaciones personales, conflicto de intereses a partir de, 32
 Represalias, 12, 35



Requisitos de la Administración
de Alimentos y Medicamentos
(FDA), 15

Requisitos normativos, 15

Respeto por la gente,
compromiso con, 35

Responsabilidades,
colaboradores, 5, 6, 7

Respuesta de la División de
cumplimiento, 11

Retención legal o por
inspección fiscal, 26

Retención y eliminación de
documentos, 26

Retención, registros, 26

Reuniones del sector, 19

S

Seguridad en el lugar
de trabajo, 37, 42

Seguridad global, 30

Seguridad, 27, 30

Seguridad

lugar de trabajo, 37, 42
supervisión y notificación
del producto, 18

Sistemas informativos, 27

Soborno comercial, 20, 21

Soborno

comercial, 21
funcionarios del gobierno, 20

Supervisión de seguridad, desempeño
y calidad de nuestros productos, 18

Surgimiento de preocupaciones
relacionadas con el
cumplimiento, 8–9

T

Tolerancia cero, 37

Tráfico de información privilegiada, 31

U

Uso aceptable de los ordenadores y
recursos de la compañía, 27

V

Visitas a la instalación, solicitudes
gubernamentales de, 44



Contactos

Políticas y procedimientos corporativos ▶ <http://policysource.pfizer.com>

Contacto directo de la división de cumplimiento

▶ a través de correo electrónico:
corporate.compliance@pfizer.com

▶ a través de correo postal:
235 East 42nd Street (150/02/05)
Nueva York, NY 10017 EE. UU.

▶ por teléfono: +1 212 733 3026

▶ por fax seguro: +1 917 464 7736

Línea de ayuda al cumplimiento

▶ Llamada gratuita desde EE. UU.: 1 866 866-PFIZ
(1 866 866 7349)

▶ Fuera de EE. UU.: acceda al número de la Línea de ayuda de su país en <http://integrity.pfizer.com>

▶ notificación en línea: <https://pfizer.alertline.com>

Sitio web de la división de cumplimiento

▶ <http://integrity.pfizer.com>

El *Resumen de las políticas de Pfizer sobre conducta de trabajo* (el "Libro Azul") es la guía de Pfizer de las políticas y requisitos legales de la compañía que rigen nuestra conducta empresarial en el mundo. Este folleto es una referencia general para todos los empleados de los lugares en los que trabajamos. No describe todas las leyes vigentes o políticas de la compañía, ni explica con detalle ninguna ley ni ninguna política concreta. Pfizer se reserva el derecho de modificar, revisar o alterar cualquier política, procedimiento o condición relacionada con el empleo, según su criterio y en cualquier momento, sin notificación y sin revisión del Libro Azul.

El contenido del Libro Azul no constituye los términos de un contrato laboral, y no debería interpretarse como garantía de empleo continuado (el empleo en Pfizer es sin término fijo). El Libro Azul no es un documento legal y su propósito es exclusivamente informativo. La presente información sustituye al Libro Azul previo; puede ser modificado o revocado de forma unilateral por la compañía en cualquier momento, y no abarca todo. La versión digital del Libro Azul, accesible a través del sitio web sobre el cumplimiento (<http://integrity.pfizer.com>), sustituye todas las versiones impresas, incluido este Libro Azul. Si alguna información del Libro Azul, ya sea impreso o digital, difiere de las políticas o procedimientos establecidos por Pfizer, rigen los documentos de política y procedimientos legales.

