

# Mavi Kitap

Pfizer'in İş İdaresine İlişkin  
Politikalarının Özeti



**Dürüstlükle** hareket etmek, hizmet ettiğimiz insanların güvenini ve saygısını kazanmamıza yardımcı olur.



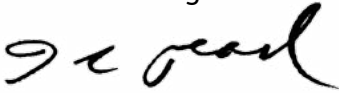
# Değerli Meslektaşlarım,

Pfizer'de hepimiz, işimizi etkileyen ve daima dürüstlikle hareket etmemize yönelik önemli yasal ve etik konuları bilmekten sorumluyuz. Dürüstlük, kanunlara riayet etmekten daha fazlasını ifade eder. Dürüstlük, Pfizer'in temel değerlerinden biridir. Şirket ve bireyler olarak kim olduğumuzu yansıtmaktadır. **Dürüstlikle hareket etmek, hizmet ettiğimiz insanların güvenini ve saygısını kazanmamıza yardımcı olur.**

Bu İş Ahlakı Tüzüğü (yaygın olarak "Mavi Kitap" adıyla bilinir) ve buna eşlik eden web sitesi <http://integrity.pfizer.com>, tüm çalışanlar için oldukça önemli kaynaklardır. Bunlar, Pfizer İş Ahlakı Politikalarını özetlemekte ve mevzuat uyumuna ilişkin olası sorularınızı yanıtlayabilecek kişileri tanımlamaktadır. Mavi Kitap'ı yakından tanımanızı ve işiniz için geçerli olan tüm politika ve usullere her zaman riayet etmenizi sağlamaya yardımcı olmak amacıyla referans olarak web sitesine başvurmanızı rica ediyorum.

Şirket uygulamaları veya herhangi bir çalışana ilişkin endişeleriniz olması durumunda tüm Pfizer yöneticilerinin sizin için müsait olduklarına lütfen emin olun. Tavsiye almak, endişeleri dile getirmek veya yanlış bir davranışı bildirmek aleyhinize kullanılamaz ve kullanılmayacaktır. Endişelerini dile getiren çalışanları cesaretlendirmek ve korumak için misilleme karşıtı politikalarımızla kapılarımız her zaman açıktır.

Sektörümüzü idare eden kanunların gerek ruhuna gerekse lafzına riayet etmeyi ifade eden doğru olanı yapmaya olan bağlılığımız, bize rekabetçi bir avantaj sunmaktadır. Dürüstlük içerisinde hareket etmek hepimizin gösterdiği sadakate bağlıdır. Sorumluluk, benim, sizin ve hepimizindir.



Ian Read

Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO



Benim

# Pfizer Değerleri



İşbirliği



Liderlik



Camia



Performans



Müşteri Odağı



Kalite



Yenilik



İnsanlara Saygı



Dürüstlük

# İçindekiler



## Görevlerin Dürüstlük İçerisinde Piyasa Yerine Getirilmesi

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Bağlılığımız .....                | 4  |
| Bu Kimin Sorumluluğu? .....       | 5  |
| Standartlarımız .....             | 6  |
| Sorumluluklarımız .....           | 7  |
| Kaygıların Dile Getirilmesi ..... | 8  |
| Pfizer Uyumluluk Programı .....   | 10 |
| Misilleme Karşıtı .....           | 12 |
| Gizlilik .....                    | 12 |
| Ombudsman Ofisi .....             | 13 |

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Bağlılığımız .....                                                      | 14 |
| Sağlık Hizmetleri Kanunları ve Yönetmelik Gereklere .....               | 15 |
| Promosyon Faaliyetleri ve Sağlık Sektörü Çalışanlarıyla İlişkiler ..... | 16 |
| Pazarlamada Dürüstlük .....                                             | 17 |
| Ürünlerimizin Güvenliği, Performansı ve Kalitesinin İzlenmesi .....     | 18 |
| Antitröst ve Rekabet Yasaları .....                                     | 19 |
| Rüşvet ve Yolsuzluk Karşıtı .....                                       | 20 |
| Ticari İstihbarat .....                                                 | 22 |
| Küresel Ticaret Uyumluluğu .....                                        | 23 |



### Şirketimiz ve Paydaşlarımız

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Bağlılığımız .....                                                  | 24 |
| Patentler, Ticari Markalar<br>ve Telif Hakları .....                | 25 |
| Defterler ve Kayıt Tutma .....                                      | 25 |
| Kayıt ve Bilgi Yönetimi .....                                       | 26 |
| Şirket Bilgisayar ve Kaynaklarının<br>Uygun Şekilde Kullanımı ..... | 27 |
| Sosyal Medya .....                                                  | 28 |
| Gizli ve Kişiyi Özel Bilgiler .....                                 | 29 |
| Kişisel Bilgilerin Gizliliği .....                                  | 30 |
| Şirket İçi Bilgiler .....                                           | 31 |
| Çıkar Çatışmaları .....                                             | 32 |



### Çalışanlarımız

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| Bağlılığımız .....                             | 34 |
| Misilleme Karşısı Politika .....               | 35 |
| Eşit İstihdam Fırsatı .....                    | 35 |
| Ayrımcılık veya Taciz .....                    | 36 |
| Ayrımcılık veya<br>Tacizin Bildirilmesi .....  | 37 |
| Uyuşturucu Madde<br>ve Alkol Bağımlılığı ..... | 37 |



### Camiamız ve Kamu

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Bağlılığımız .....                                                                 | 38 |
| Camianın Desteklenmesi .....                                                       | 39 |
| Klinik Araştırmalarda<br>İnsanın Korunması .....                                   | 40 |
| Hayvan Sağlığı.....                                                                | 41 |
| Çevre ve Sağlığın Korunması<br>ve Emniyet .....                                    | 42 |
| Medya, Analist, Yatırımcı<br>ve Kamu Soruşturmaları .....                          | 43 |
| Siyasi Faaliyet .....                                                              | 43 |
| Hükümet Soruşturmaları:<br>Bilgilendirme Talepleri<br>veya Tesis Ziyaretleri ..... | 44 |

# 1

## Görevlerin Dürüstlük İçerisinde Yerine Getirilmesi

### Bağlılığımız

Pfizer, görevlerinizi daima dürüstlük içerisinde yerine getirmek suretiyle itibarımızı ve yüksek standartlarımızı korumanız için size güvenmektedir.

- **Bu standartları öğrenin ve bunlara uygun hareket edin.** Her birimiz Pfizer Değerleri, geçerli kanunlar ve Şirket politikalarını bilip anlayarak ve bu değerler doğrultusunda hareket ederek birer örnek teşkil edebiliriz.
- **Kanunları öğrenin ve soru sormaktan çekinmeyin.** Sizden göreviniz için geçerli olan kanun ve politikaları yakından tanımanız beklenmektedir. Sorularınız varsa yöneticinize, Hukuk veya Uyumluluk Divizyonu'na sorun.
- **Endişelerinizi dile getirin.** Birinin kanun veya politikaları ihlal ettiğini düşünüyorsanız bunu yöneticinize, İnsan Kaynakları'na veya Uyumluluk Divizyonu'na bildirin. Pfizer yönetimi kendini standartlarımızın korunması ve endişelerin dile getirilmesini sağlamaya adanmıştır. Tavsiye alan, endişelerini veya aykırı davranış şekillerini dile getiren çalışanlara karşı misilleme yapmak kesinlikle yasaklanmıştır.
- **Daima dürüstçe hareket edin.** Kanun veya politikaları ihlal etmenize asla izin verilmez. Böyle bir durumun şirket kârını yükseltmesi veya performans hedeflerine ulaşmaya yardımcı olması sizi asla cesaretlendirmesin veya baskı altında hissettirmesin.

## Uyumluluk: Bu Kimin Sorumluluğu? Benim. Sizin. Bizim.

Hepimizden uyumluluğu sahiplenmemiz ve görevlerimizi dürüstlük içerisinde yerine getirmemiz beklenmektedir; "Sorumluluk benim, sizin ve bizim." derken bunu kastediyoruz. Görevlerinizi dürüstlük içerisinde yerine getirmeniz, Pfizer'in başarısı için oldukça önemlidir.

Görevlerin dürüstlük içerisinde yerine getirilmesi, Pfizer Değer ve standartlarına sadık olarak doğru önceliklerin belirlenerek bağlılığımızın yerine getirilmesini ifade eder. Bunu şu şekilde yapabiliriz:

- sorumluluk alıp birbirimizi mesul tutarak;
- endişeleri dile getirip sorular sorarak;
- karar vermenin zor olduğu durumlarda dahi doğru kararları alarak ve
- yaptığımız her işte ve faaliyet gösterdiğimiz her yerde Pfizer'in yüksek standartlarını koruyarak.

Pfizer'de görevlerin dürüstlük içerisinde yerine getirilmesi, sadece yaptığımız iş değil kim olduğumuzu da gösterir.



# S&C

### Pfizer kurumsal politika ve prosedürlerini nerede bulabilirim?

PolicySource — <http://policysource.pfizer.com>. Pfizer politika ve prosedürlerinin işinize nasıl uygulanacağını bilmek ve bu doğrultuda hareket etmek sizin sorumluluğunuzdadır. Sorularınızı veya endişelerinizi yöneticiniz ile görüşmeli ya da Hukuk veya Uyumluluk Divizyonu'ndan tavsiye istemelisiniz.

### İş Birimim, konumum veya Divizyonuma özel politika ve prosedürleri nereden bulabilirim?

Yönlendirme için yöneticiniz ya da Hukuk veya Uyumluluk Divizyonu ile iletişim kurun.

# S&C

## Pfizer standartlarıyla nasıl uyum sağlanmaktadır?

Uyumluluk sağlamak Uyumluluk ve Risk Genel Müdürü ve Uyumluluk Divizyonu sorumluluğundadır. Kanunların veya Şirket politikalarının ihlal edilmesi ilişik kesilmesini de içerebilecek disiplin önlemlerinin alınmasına neden olabilir. Özellikle de:

- bilerek ve kasıtlı olarak kanun veya politikaların ihlal edilmesi;
- başkalarını kanun veya politikaları ihlal etmeye yönlendirmek;
- olası ihlaller konusunda Şirket tarafından yürütülecek incelemelerde işbirliği yapmamak;
- başka bir çalışana endişesini dile getirmesi veya ihlali rapor etmesi nedeniyle misilleme yapmak veya
- kıdem olarak daha alt seviyedeki çalışanların faaliyetlerini verimli şekilde kontrol etmemek.

## Bu Mavi Kitap'ta tanımlanan standartlara ilişkin sorumlulukların nelerdir?

Görev ve sorumluluğunuza ilişkin tüm kanun ve politikaları anlamak ve takip etmek sizin sorumluluğunuzdadır. Bunun yapılmaması ilişik kesilmesini de içerebilecek disiplin önlemlerinin alınmasına neden olabilir. Gerek olduğunda tavsiye almak, endişelerinizi dile getirmek ve kanun ve Şirket politikalarının ihlal edildiği durumları rapor etmek de sizin sorumluluklarınız arasındadır.

## Standartlarımız

Bir Pfizer çalışanı olarak Şirket'in itibarını korumaya yönelik hak ve sorumluluğu paylaşırsınız. Bunu, her defasında etik ve kanunlara uygun şekilde hareket ederek yerine getirirsiniz. Bu tür bir davranış şekli, ikincil bir yapıya sahipken "doğru kararı" almanın zorlayıcı olabildiği pek çok durum mevcuttur.

Bu Pfizer'in İş İdaresine Yönelik Politikalarının Özeti ("Mavi Kitap"), yasal ve etik bir şekilde iş yapmayı sağlayan Şirket uyumluluk yapısına, geçerli kanunlar ile kilit politika ve prosedürlere yönelik bir kılavuzdur.

Bu Mavi Kitap'ta açıklanan standartlar, faaliyet yürüttüğümüz tüm ülkelerde geçerlidir. Tüm çalışanlar, çalıştıkları ülkenin kanun ve yönetmeliklerine tâbidir. Ayrıca ana şirket olan Pfizer Inc. bir ABD şirketi olduğundan, örneğin yolsuzluk ve rüşvetin önlenmesine yönelik kanun kapsamında ABD dışında meydana gelen davranış şekilleri için ABD kanunları geçerli olabilir. Faaliyetleriniz için hangi kanun ve yönetmeliklerin geçerli olduğundan emin değilseniz mutlaka yöneticinize, Hukuk veya Uyumluluk Divizyonu'na danışın.

Ayrıca Pfizer, satıcı firma ve bağlı çalışanlarının da yüksek standartlara sadık kalmasını sağlamaktadır. Satıcı firmalar ve bağlı çalışanlardan tüm kanunlara ve belirli durumlarda da Pfizer adına yürütülen işlere ilişkin politikalara riayet etmeleri beklenmektedir.



## Sorumluluklarımız

Dürüstlük, Şirket kimliği ve itibarının merkezinde yer almaktadır ve hepimiz, yaptığımız her işi dürüstçe yerine getirmekten sorumluyuz. Ayrıca Şirkete yönelik risklere ilişkin endişelerimizi tercihen bu riskler meydana gelmeden önce dile getirmekten sorumluyuz.

Herhangi bir çalışanın Pfizer politikasını ihlal ettiğine veya edebileceğine makul olarak inanıyorsanız göreviniz bu bilgiyi yöneticinize, başka bir yöneticiye, İnsan Kaynakları'na veya Uyumluluk Divizyonu'na bildirmektir. Pfizer, çalışanlarını korumak için Açık Kapı, misilleme karşıtı ve gizlilik politikalarına sahiptir. İyi niyetle tavsiye alan, endişelerini veya aykırı davranış şekillerini dile getiren çalışanlara karşı misilleme yapmak kesinlikle yasaklanmıştır. Şüphe duyduğunuz zamanlarda en iyi yol endişelerinizi dile getirmektir.

Uyumluluğa aykırı davranışlar Pfizer, müşteri, hasta, yatırımcı ve çalışanlar için ciddi risk teşkil etmektedir. Endişelerinizi dile getirerek yönetim kadrosuna olası sorunları ele alma ve Şirketi koruma fırsatı sunmuş olursunuz. Bu tablo, mevzuat uyumsuzluğunun olası sonuçlarından bazılarını göstermektedir.

| Pfizer için Doğabilecek Sonuçlar                                                                                                                                                                                                                                                  | Çalışanlar için Doğabilecek Sonuçlar                                                                                                                                                                                                                                                         | Hasta, Müşteri ve Kamu için Doğabilecek Sonuçlar                                                                                                                                                                                   | Yatırımcılar için Doğabilecek Sonuçlar                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışanların uygunsuz davranış şekillerine yönelik kovuşturma, para cezaları ve diğer cezalar</li> <li>Devlet kurumlarına ifşaat</li> <li>İş kaybı</li> <li>Pfizer'in itibarı, ticaret ve müşteri ilişkileri veya iş fırsatları</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Uygunsuz davranış şekillerine yönelik kovuşturma, para cezaları ve diğer cezalar</li> <li>Çalışanla ilişik kesilmesini de içerebilecek disiplin önlemleri</li> <li>Kişisel itibarın zedelenmesi</li> <li>Ciddi sakatlanma veya hastalıklar</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ürün güvenlik ve etkinlik hataları</li> <li>Çevreye yönelik tehdit</li> <li>İlaç maliyetlerinin normalden yüksek olması</li> <li>Pfizer ile ilişkilerde iyi niyet ve güven kaybı</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pfizer ve ürünlerine ilişkin güven kaybı</li> <li>Yatırımın değer kaybetmesi</li> <li>Pfizer kurumsal yönetimine ilişkin itibarın zedelenmesi</li> </ul> |



## Endişelerin Dile Getirilmesi

Pfizer’de mevzuata uyum sorunlarını pek çok kanal aracılığıyla bildirebilirsiniz. Bu kanallar arasında Açık Kapı Politikası aracılığıyla yöneticiniz, İnsan Kaynakları ve Uyumluluk Divizyonu yer almaktadır.

### Açık Kapı Politikası

Uyumluluk programının temelinde açıklık, erişilebilirlik ve Pfizer camiası içerisinde görüşme yatmaktadır. Pek çok mevzu çalışanlar, Şirket veya kamu için bir sorun halini almadan önce şirket içerisinde çözüme kavuşturulabilir. Açık Kapı Politikası, çalışanları başta yasal ve etik yapıda ve aynı zamanda iş ve çalışma ortamının kalitesine ilişkin fikirlerini sunmaları, endişelerini dile getirmeleri ve sorular sormaları konusunda cesaretlendirmektedir. Tüm yöneticiler, çalışanların kendilerine ulaşabileceği bir "açık kapı" bırakarak bu politikayı desteklemekten sorumludur.

Çalışanların yöneticiler ile her türlü hususu rahatça tartışmalarını arzu ediyoruz; ancak zaman zaman çalışanlar, sorunları ele almak için başka bir yol kullanmayı tercih edebiliyor. Böyle durumlarda aşağıdaki kişiler ile konuşabilirsiniz:

- bir sonraki terfi pozisyonu;
- işletme birimi başkanınız;
- herhangi bir yönetici veya amir;
- İnsan Kaynakları veya
- Uyumluluk Divizyonu.



### Dürüstlük Taahhüdü

Hem kendimiz hem de başkalarından en yüksek etik standartlarında, ürün ve süreçlerin en yüksek kalitede olmasını bekleriz.

### İnsan Kaynakları

İnsan Kaynakları çalışanları, sahip olduğunuz her türlü endişeyi dinlemek için müsaittir. İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Temsilcisi, Kurumsal İnsan Kaynakları Grubu veya Çalışan İlişkileri Grubunuza ulaşabilirsiniz.

## Uyumluluk Yardım Hattı

Uyumluluk Yardım Hattı telefonu ve çevrimiçi bildirim araçları, yeterince çözüme kavuşturulamayan hususları ele almak amacıyla kurumsal kaynaklara erişim sağlayabilir ve isminizi vermeden bir endişeyi dile getirmek, bilgi almak veya tavsiye istemek için bir yol sunabilir. Sağlanan bilgiler, uygun tedbiri alacak olan Pfizer Uyumluluk Divizyonu'na iletilmektedir. Şirket'in yanıtı hakkında bilgi almak için kaydolabilirsiniz.

Çoğu ülkede Uyumluluk Yardım Hattına telefonla veya çevrimiçi olarak 7/24 erişilebilmekte ve Yardım Hattı, özel eğitim almış üçüncü şahıs temsilciler tarafından işletilmektedir. Yerel gizlilik kanunları, kullanılabilirlik ve kullanım şartlarını etkileyebilir. Örneğin, bazı ülkelerde Uyumluluk Yardım Hattı, üst yönetim kadrosu da dâhil olmak üzere sadece ciddi endişelerin dile getirilmesi için kullanılabilir. Bazı ülkelerde ise Uyumluluk Yardım Hattı, isim vermeden endişe iletmek için kullanılamamaktadır.

### Pfizer Uyumluluk Yardım Hattı

Web bildirimleri:  
<https://pfizer.alertline.com>

Bölgenizdeki Yardım Hattı mevcudiyeti ve kullanım şartları hakkında bilgi almak için <http://integrity.pfizer.com> adresinden Uyumluluk web sayfasını ziyaret edin.

## Uyumluluk Divizyonu

Endişelerinizi dile getirmek veya soru sormak için doğrudan Uyumluluk Divizyonu ile iletişime geçebilirsiniz.

- E-posta: [corporate.compliance@pfizer.com](mailto:corporate.compliance@pfizer.com)
- Posta Adresi: 235 East 42nd Street (150/02/05), New York, NY 10017 ABD
- Telefon: 1-212-733-3026
- Güvenli Faks: 1-917-464-7736
- Bizzat: 150 East 42nd Street, 2nd floor, New York, NY 10017 ABD



# S&C

## Daha fazla bilgiye nereden ulaşabilirim?

Uyumluluk hakkında bilgi ve iletişim için başlıca kaynağınız Uyumluluk web sitesidir: <http://integrity.pfizer.com>

Sorularınız veya endişeleriniz konusunda size yardımcı olabilecek Divizyon veya yerel mevzuata uyum işlevleri de mevcut olabilir.

## Pfizer Uyumluluk Programı

Pfizer Uyumluluk Programı, Şirket genelinde yasal ve etik davranış şeklini desteklemek amacıyla tasarlanmıştır.

**Uyumluluk ve Risk Genel Müdürü;** Şirket'in yasal ve yönetmelik gereklerine ilişkin izleme ve özdeğerlendirme programları da dâhil olmak üzere Pfizer uyumluluk programını gözetmekten sorumludur. Ayrıca standartlarımızın uygulama alanının geniş olmasını ve bu standartların tutarlı ve uygun şekilde yorumlanmasını sağlar ve CEO'ya bağlıdır.

**Uyumluluk Divizyonu;** günlük olarak kanun, yönetmelik, Şirket politika ve prosedürlerine bağlılığı sağlamak amacıyla Uyumluluk Genel Müdürü ile birlikte çalışmaktadır.

Pfizer'in **kademeli uyumluluk yapısı;** Uyumluluk İcra Heyeti, Kurumsal Uyumluluk Heyeti ve çeşitli işletme birimi ve birim komiteleri yoluyla liderlik anlayışını geliştirmektedir. Bu tasarım, **bütünleşik divizyon ve işletme birimi uyumluluk** organizasyonunu tamamlamaktadır.

Yasal, güvenlik, izleme, kurumsal denetim, İnsan Kaynakları, finans, kurumsal yönetim, politika ve diğer fonksiyonlar gibi alanlarda Şirket genelinde gruplar ve bireyler aracılığıyla **ilave uyumluluk desteği** sağlanmaktadır.



Uyumluluk Divizyonu, "**Başvurulabilir Uyumluluk Sorunları**"nı (belirgin, olası, şüphelenilen veya fiili kanun veya politika ihlallerini) araştırmak üzere Uyumluluk ve Risk Genel Müdürü adına münhasır mesuliyete sahiptir. Uyumluluk Divizyonu, bu hususları araştırırken diğer birey ve gruplardan yardım isteyebilir. Ancak Uyumluluk Divizyonu'nun sarıh muvafakati olmaksızın hiçbir soruşturma başlatılamaz.

Uyumluluk Divizyonu, Şirket'in ABD Sağlık ve Beşeri Hizmetler Genel Denetim Departmanı (OIG) emri altında **Kurumsal Dürüstlük Sözleşmesi (CIA)** kapsamında gerekli eğitim, raporlama ve denetleme de dâhil olmak üzere yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlamaktan sorumludur. Pfizer, CIA'yı 2009 yılında akdetmiş ve ruhsatsız promosyon faaliyetlerine ilişkin ticari ve cezai ithamları çözümlmek amacıyla 2,3 milyar ABD \$ ödemiştir.

## S&C

### Uyumluluk Divizyonu'na bir endişemi dile getirirsem cevap alabilir miyim?

Evet. Uyumluluk Divizyonu'nun amacı sorulan tüm soru ve dile getirilen endişelere cevap vermektir. Dile getirdiğiniz endişenin inceleme gerektirdiği durumlarda Uyumluluk Divizyonu gerekli incelemeyi yapacak ve uygun olan zamanlarda periyodik durum güncellemeleri bilgilendirmeleri yapacaktır. Ancak gizliliğin korunması gerekliliği nedeniyle olaylar hakkında detaylı bilgiler yalnızca "bilmesi gerekenler" ile paylaşılacaktır.

#### Anahtar Terim: Başvurulabilir Uyumluluk Sorunları (BUS)

BUS'lar Uyumluluk Divizyonu'na bildirilecek kanun veya Şirket politikalarının ihlal edilmesine ilişkin olasılık, şüphe veya eylemlerin belirlenmesi için büyük önem taşır. Bir konunun önemli olup olmaması içinde bulunulan şartlara bağlıdır. Bu anlamda göz önünde bulundurulacak bazı konular şunlardır:

- Eylem bilinçli şekilde mi ihtiva edildi veya bir çalışmanın parçası mıydı?
- Eylem suç teşkil ediyor muydu?
- Yönetici/yöneticiler eyleme dahil miydi?
- Eylem çalışanları veya halkı sağlık ve güvenlik tehditleriyle karşı karşıya getirdi mi?
- Mali, faaliyete ilişkin, hukuki veya halkla ilişkiler üzerindeki etki de dahil olmak üzere olası sonuçlar nelerdir?
- İhlalin genel kapsam ve büyüklüğü nedir?
- İlgili kanun, yönetmelik, politika veya prosedürün yapısı nedir?
- İhlal bir devlet veya düzenleyici kurum için inceleme konusu muydu?

Bir konunun BUS olup olmadığından emin değilseniz bir Uyumluluk Divizyonu üyesine danışın.

# S&C

**Uygunsuz bir davranışa şahit oldum ancak misillemeden korktuğum için rapor edemiyorum. Şirket beni nasıl koruyacak?**

Eğer dürüstçe ve iyi niyetle bir endişenizi dile getirdiyseniz Şirket sizi korumak için önlem alacaktır. Alınacak önlemler konudan konuya farklılık gösterecektir; bunlar misilleme yapmaya çalışan kişinin cezalandırılması, durumun takibine devam edilmesi veya korunmanıza yönelik diğer önlemler olabilir.

## Misilleme Karşısı

İyi niyetle tavsiye alan, endişelerini veya aykırı davranış şekillerini dile getiren çalışanlara karşı misilleme yapmak kesinlikle yasaklanmıştır. Çalışanların iyi niyetle endişelerini dile getirmesi veya herhangi bir soruşturmada bilgi vermesi; avantajlardan mahrum bırakma, sözleşmesinin feshedilmesi, tenzili rütbe, açığa alma, gözdağı, taciz veya ayrımcılık için bir temel teşkil edemez. Bireylerin Pfizer'deki görevleri göz önünde bulundurulmaksızın, iyi niyetle ve dürüstçe olası bir ihlali bildiren çalışanlara karşı misilleme yapılması durumunda Pfizer, çalışanın daha sonra mevzuyu bildirdiğinde yanlış anlaşıldığı ortaya çıkmış olsa bile gerekli adımları atacaktır. Ancak bireylerin kasten yanlış beyanda bulunması durumunda Şirket de bu doğrultuda yanıt verecektir.

Size veya başka bir çalışana karşı iyi niyetle endişelerinizi dile getirdiğiniz için misilleme yapıldığına inanıyorsanız derhal Uyumluluk Divizyonu veya İnsan Kaynakları'nda Çalışan İlişkileri Grubu ile irtibata geçmelisiniz. Uygun olan yerlerde ve kanunların müsaade ettiği ölçüde Uyumluluk Yardım Hattını arayabilir veya Uyumluluk çevrimiçi bildirim aracından yararlanabilirsiniz.

## Gizlilik

Şirketin uyumluluk programına katılırken kendinizi güvende hissetmeniz büyük önem taşımaktadır. Gizlilik, bir önceliktir ve uyumluluk programının etkileşime girdiğiniz her bir unsurunda kimliğinizi korumak amacıyla her türlü gayret sarf edilecektir. Ancak bazı durumlarda soruşturmanın yapısı, sıkı bir soruşturma yürütme talebi veya belli başlı gereklilikler nedeniyle kimliğinizi gizli tutmak mümkün olmayabilir. Mümkün olduğu ve kanunların müsaade ettiği yerlerde gizliliğe ilişkin endişesi olan çalışanlar, Pfizer Uyumluluk Yardım Hattını kimliğini gizli tutarak arayabilir.

Ayrıca çalışanlar, Ombudsman Ofisi'nden mevzuata uyum endişelerini dile getirmekle ilgili yardım isteyebilir.

Herhangi bir sıfatla (örneğin, tanık veya şikâyetçi taraf olarak) mevzuata uyum soruşturmasına dâhil olmanız durumunda soruşturmayı yürüten Uyumluluk Müfettişleri haricinde hiç kimseyle hatta yöneticiniz veya soruşturma hakkında bilgisi olduğunu bildiğiniz diğerleriyle bile soruşturma hakkında konuşamazsınız.

## Ombudsman Ofisi

Ombudsman Ofisi, tüm Pfizer çalışanlarının gizlilik içerisinde kayda alınmadan konuşabileceği samimi bir ortam sunmaktadır. Ombudsman, bağımsız ve tarafsız olup herhangi bir tarafın savunucusu değildir, adil işlem taraftardır.

Ombudsman Ofisi yönetim, İnsan Kaynakları ve Uyumluluk Divizyonu gibi sorunların halledilmesine yönelik diğer kaynakları tamamlar ve bunların yerine geçmez. Çalışanlar resmi bir şikâyetle bulunma, Şirketin dikkatini herhangi bir iddiaya çekme veya bir mevzunun belgelenmesini isteme durumunda bu Mavi Kitap'ta ilgili bölümde açıklanan endişelerin bildirilmesine yönelik diğer Pfizer kanallarından yararlanmalıdır. Ombudsman işle ilgili sorunların nasıl tarafsızca ve adil bir şekilde ele alınacağı ve çözüme kavuşturulacağı konusunda yardım ve rehberlik sunar. Burada Ombudsman'ın çalışanı bilgilendireceği federal sağlık hizmet programları veya Amerikan İlaç ve Gıda Yönetimi (FDA) için geçerli olan kanunların, Ombudsman'ın yüksek risk olduğunu veya bildirilen durumun ABD federal sağlık hizmetleri programları için geçerli olan kanunların ya da FDA gerekliliklerinin ihlalini tespit ettiği nadir durumlarda Ombudsman çalışanı bilgilendirecektir.

### Çalışanlar:

- bir sorunun nerede ele alınacağını bilmediklerinde;
- bir sorunun nasıl iletileceğini bilmediklerinde;
- gözlemledikleri şeylerin etiğe aykırı olup olmadığını veya kanun ya da politikaların ihlal edilip edilmediğini bilmediklerinde;
- iş yerindeki çatışmaları ele alma seçeneklerini tanımlamada yardım istediklerinde;
- sorunu ortaya çıkarma ve ele alma seçeneklerini tanımlamak ve değerlendirmek için tarafsız bir deneme grubu istediklerinde ve
- resmi bir adım atmadan önce Pfizer politika ve uygulamaları hakkında kapsamlı bilgi sahibi olan tarafsız bir profesyonelle kayda alınmadan konuşmak istediklerinde Ombudsman Ofisi'nden yararlanabilirler.

Çalışanlar, Ombudsman Ofisi ile gizli olarak 1-855-PFE-OMBD (1-855-733-6623) numarasından veya ombudsman@pfizer.com e-posta adresinden iletişime geçebilirler. Ombudsman Ofisi hakkında daha fazla bilgi için <http://ombudsman.pfizer.com> adresini ziyaret edebilirsiniz.

Ombudsman Ofisi Ahlak Yasası ve Uluslararası Ombudsman Birliği ([www.ombudsassociation.org](http://www.ombudsassociation.org)) Uygulama Standartlarıyla uyumludur. Uluslararası Ombudsman Birliği'nin 4 önemli prensibi vardır; bağımsızlık, doğallık ve tarafsızlık, resmi olmama ve gizlilik.



# Piyasa

## Bağlılığımız

Pfizer piyasada hukuka uygun ve etiğe uygun biçimde rekabet edecektir. Sağlık çalışanları, hastalar, tüketiciler, hastaneler, akademiler, hükümetler, düzenleme kurumları, iş ortakları, müşteriler, tedarikçiler ve satıcılar ile olan ilişkilerimizde sorumlu davranacağız. Müşterilerimize yenilikçi ürünler sağlayacak ve tüm iş ilişkilerimizde dürüst ve adil olacağız.

Ayrıca:

- ▶ sağlığa ilişkin kanun ve yönetmelik gerekleriyle uyumlu olacağız;
- ▶ sağlık çalışanları, tüketiciler ve halkı ürün tecrübelerimiz ve ürünümüze ilişkin güvenlik konularında bilgilendireceğiz;
- ▶ ürün satışları ve sağlık çalışanları ile olan ilişkilerimizde kanun ve yönetmeliklere uygun ve dürüst davranacağız;
- ▶ ürünlerimizin güvenlik, performans ve kalitesini takip edeceğiz;
- ▶ tüm antitröst ve rekabet yasalarına uyacağız;
- ▶ hükümet yetkilileri ve iş ortaklarımızla etik ilkelerine uygun ve iyi niyetle iletişim kuracağız;
- ▶ iş bilgisini düzgün şekilde toplayacak ve
- ▶ gümrük ve anti boykot yasalarına uygun davranacağız.

Asla:

- ▶ hükümet yetkililerine veya iş ortaklarımıza doğrudan veya dolaylı yollardan hukuka aykırı ödemeler yapmayacak ya da
- ▶ hediye ve eğlenceler de dahil olmak üzere aşırı değerli hediyeler sunmayacak ve almayacağız.

## Sağlık Hizmetleri Kanunları ve Yönetmelik Gereklere

Pfizer hasta ve tüketicilerin korunması, ilaç ve sağlık hizmetlerinin artırılması ve tıbbi değerlendirmelerde sahtecilik ve kötü etki oluşmasını engellemeye yardımcı pek çok kural ve yönetmeliğe tabidir.

Pfizer üretim, dağıtım, pazarlama, hükümet sözleşmeleri, satış ve ürün tanıtımına ilişkin tüm kanun ve yönetmelik gereklerine uygun hareket eder. Pfizer küresel bir şirket olduğu için bir ülkede geçerli kanun ve yönetmelikler başka bir ülkede yürütülen faaliyetleri etkileyebilir. Örneğin, ABD Gıda ve İlaç İdaresi (FDA) tarafından belirlenen pek çok gereklilik Pfizer'in ABD dışındaki faaliyetlerine de etki etmektedir. Yerel kanun veya yönetmeliklerin ABD'dekilerden farklılık gösterdiği durumlarda, birkaç istisna dışında, daha katı olan kanun ve yönetmelikler dikkate alınır. Yapmakta olduğunuz işin hangi kanun, yönetmelik, politika veya sektör standartlarına tabi olduğuna dair sorularınız için bir Hukuk veya Uyumluluk Divizyonu çalışanıyla iletişime geçin.

İşinizde ve görevinizi yerine getirirken dikkate almanız gereken standartlar hakkında bilgi sahibi olmalısınız. Pfizer politikalarına uyarak işimizi yürütmemize ilişkin tüm kanun ve yönetmeliklere de uymuş olursunuz.

Pfizer'in ABD sağlık yasalarına uygunluk programına ilişkin daha fazla bilgi için <http://integrity.pfizer.com> adresinden Pfizer Uyumluluk Divizyonu web sitesine veya <http://policysource.pfizer.com> adresinden PolicySource web sitesine bakın.

### Ürün Bilgisinin Dürüstçe İletilmesi

Güven bizim işimizin önemli bir parçasıdır. Medikal profesyoneller yaptığımız araştırmalara ve edindiğimiz sonuçlara güvenirler. Tüketiciler ürünlerimizin kalitesine güvenirler. Paydaşlar pay değerini artırmaya devam edeceğimize güvenirler. Bu nedenle Pfizer dünyanın her yerindeki hasta, müşteri, sağlık çalışanları ve düzenleyicilerini ürünlerimize ilişkin kullanım, güvenlik, kontrendikasyon ve yan etkiler konusunda bilgilendirmeye kendini adanmıştır.





## Promosyon Faaliyetleri ve Sağlık Sektörü Çalışanlarıyla İlişkiler

Reklam ve tanıtım faaliyetleri müşterilerle olan ilişkilerimizde doğrudan etkiye sahiptir. Tüm çalışanlar kanun ve yönetmeliklere uyumun garanti altına alınması için tanıtım faaliyetlerinde ve iş birimlerinin ilgili sağlık çalışanlarıyla olan ilişkilerinde Pfizer politikalarına uymalıdır.

Tüm tanıtım materyalleri ve bağlantılar doğru olmalı, yanlış yönlendirmeler içermemeli ve kanıt, bilimsel kesinlik ve doğru değerlendirmeye ilişkin standartlar da dahil olmak üzere tüm tıp, hukuk ve yönetmelik standartlarına uygun olmalıdır.

Katı yönetmelikler yalnızca tanıtım faaliyetlerimizi değil aynı zamanda hekim, hemşire, eczacı ve reçete yazma, ilaç alma ve tavsiye etme yetkisi olanların da dâhil olduğu sağlık çalışanları ile olan eğitim ve ticari ilişkilerimizi de düzenlemektedir. Sağlık çalışanları ile her türlü ilişkimiz şunlara uygun olmalıdır:

- kanun, yönetmelik ve diğer sektör standartları;
- milli ve bölgesel sektör birliği kuralları;
- aşağıdakiler de dahil olmak üzere, Pfizer politika ve prosedürleri;
  - Pfizer Sağlık Çalışanları ile İlişkiler Küresel Politikası
  - Pfizer Sağlık Çalışanları ile İlişkiler Küresel Tüketici Sağlığı Politikası
  - Pfizer Hayvan Sağlığı Küresel Veteriner Politikası.



### Kalite Taahhüdü

Kalite, çalışanlarımızın yaptıkları işlerin ve Değerlerimizin değişmez bir parçasıdır. Kendimizi dünyanın her yerine kaliteli sağlık hizmeti götürmeye adanmışız. İş uygulamalarımız ve süreçlerimiz menfaat sahiplerinin beklentilerinin üzerinde kalitede sonuçlar elde etmek için tasarlandı.

## Pazarlamada Dürüstlük

Pfizer adil rekabeti kurumsal işleyiş biçimi olarak kabul etmiş ve kendini buna adanmıştır. Pazarlama faaliyetlerimiz sırasında tüm kanunlara bağlı kalırız. Bu kanunlar uyarınca, ticarette haksız rekabet yöntemleri ya da haksız veya aldatıcı yöntemler kullanmak hukuka aykırıdır. Aşağıdakiler buna örnek olarak verilebilir:

- ▶ hatalı veya yanlış yönlendirmeler içeren reklamlar veya satışla alâkalı herhangi bir yalan beyan;
- ▶ rakip veya tüketici çalışanlarına ya da sağlık çalışanlarına rüşvet vermek;
- ▶ rakip ürünler hakkında haksız yorumlarda bulunmak.

Satış, pazarlama, tıp ve düzenleyici işlevlerde görev alan çalışanlar etiketleme, tanıtım programları, ürün örnekleri ve diğer ilgili başlıklara ilişkin Pfizer politika ve prosedürleri hakkında bilgili olmalıdır. Yapmakta olduğunuz işin hangi politika, prosedür, kanun, yönetmelik, veya sektör standartlarına tabi olduğuna dair sorularınız için bir Hukuk veya Uyumluluk Divizyonu çalışanıyla iletişime geçin.



### Performans Taahhüdü

Sonuçları dikkatli ölçerek ve dürüstlük ve insanlara saygı konularından ödün vermeden performansımızı sürekli olarak artırmak için çalışıyoruz.





### Müşteri Odağı Taahhüdü

Müşterilerimizin ihtiyaçlarını karşılamaya ve müşteri memnuniyetine odaklanmaya kendimizi ciddi şekilde adadık.

## S&C

**Bir akşam yemeği sırasında komşunuz size geliyor ve karısının belirli bir Pfizer ürünü kullandığını ve ürünün baş ağrısına neden olduğunu söylüyor. Şirkete haber vermeniz gerekir mi?**

Evet. Konuyu öğrenme şekliniz, ciddiyeti veya durumun bir Pfizer ürününden kaynaklanıp kaynaklanmadığına dair düşünceniz ne olursa olsun bunu uygun Güvenlik grubuna 24 saat içinde bildirmek sizin etik ve kanuni görevinizdir.

## Ürünlerimizin Güvenlik, Performans ve Kalitesinin İzlenmesi

Pfizer’de hasta güvenliği en büyük önceliğimizdir. Bir ürünün güvenlik durumunu, kalite ve performans karakteristiklerini bilmek çok önemlidir. Klinik çalışmalar sırasında bu bileşenler kapsamlı olarak izlenmektedir. Fakat, bir ürünün güvenlik durumu ve performans karakteristiği ancak piyasaya sürüldükten ve gerçekten kullanılmaya başlandıktan sonra daha açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Ürünlerimiz hakkında ne kadar fazla bilgi sahibi olursak o kadar iyidir. Bu nedenle Pfizer çalışanları, satıcı firmalar ve bağlı çalışanların sorumluluğu paylaşmaları ve Pfizer ürününe ilişkin güvenlik, kalite ve performans sorunlarını rapor etmeleri gerekmektedir. Buna ek olarak, yan etki riskini artıracak durumlar, yan etki oluşumuna bakılmaksızın rapor edilmelidir. Hatalı reçete verme veya bir cenin veya bebeğin anne karnında veya emzirme dolayısıyla Pfizer ürününe maruz kalmasına neden olan durumlar gibi hatalı tedaviler de bunlara örnektir. Böyle tecrübeleri ve ürün kalitesine ilişkin şikayetleri takip edip düzenleyici kurumlara rapor etmek yasal yükümlülüğümüzdür.

Ürünlerle ilgili sorunları telefon, mektup, faks, e-posta, web sitesi ve Pfizer sponsorluğunda gerçekleştirilen pazarlama programlarından edinilen bilgiler veya toplantılar, iş yerinde yapılan sıradan sohbetler ve hatta sosyal etkinlikler gibi çok farklı yollardan edinebiliriz. Bir ürüne ilişkin herhangi bir bilgi, alınmasını takip eden 24 saat içinde bildirilmelidir. Pfizer ABD çalışanları bildirim için 1-800-438-1985 no’lu telefonu aramalıdır. Diğer Pfizer çalışanları yerel Güvenlik gruplarıyla iletişime geçmeli veya yöneticilerine bildirimini nereye yapmaları gerektiğini sormalıdır.

Daha fazla bilgi için Pfizer şirket içi ağından Pharmacovigilance Reporting (Farmakovijilans Rapor) sayfasına başvurun.

## Antitröst ve Rekabet Yasaları

Antitröst ve rekabet yasaları serbest girişimleri korur. Bu yasalar karmaşıktır ve özetlenmeleri zordur, ancak en basit şekilde, Pfizer ve rakipleri arasında fiyatları, satış koşul ve şartlarını veya adil rekabeti etkileyecek anlaşmaların yapılmasına engel olurlar. Bu yasalara tabi olan alanlarda çalışıyorsanız bunları ve anlamlarını, faaliyet gösterdiğiniz ülkede ne şekilde uygulandıkları da dahil olmak üzere bu konuda bilgi sahibi olmanız gerekir.

Pfizer'de şunların yapılması yasaklanmıştır:

- ▶ rakiplerle fiyatlandırmaya ya da satış koşul veya şartlarına yönelik tartışma veya ilişkiler;
- ▶ tedarikçiler ve müşterilerle ticareti kısıtlayıcı veya rakipleri piyasadan çıkarmaya yönelik tartışma veya ilişkiler;
- ▶ rakiplerle pazar veya müşteri bölüşülmesine yönelik anlaşmalar ve
- ▶ başkaları ile müşteri veya tedarikçileri boykot etmeye yönelik anlaşmalar.

Pek çok ülkede antitröst veya rekabet yasaları mevcuttur ancak bunlar ülkeden ülkeye büyük farklılıklar gösterir. Örneğin, bazı ülkelerdeki rekabet yasaları ABD'de olduğundan daha sıkı olabilir ve diğer şeylerle birlikte dağıtım anlaşmaları; müşterilere geri ödeme ve indirimler; patent, telif ve ticari lisanslar; aracılara ilişkin bölge kısıtlamaları ve genel olarak fiyatlandırma politikalarını düzenleyebilirler. Bu yasalar karmaşıktır. Eyleme geçmeden önce Hukuk Divizyonu'na danışmalısınız.

**Ticaret birliği toplantıları ve diğer sektör buluşmaları** bu amaca hizmet eden, geçerli ve harcanan vakte değer uygulamalardır. Ancak, bu toplantılar ortak endişeleri dile getirebilecek ve rekabet yasalarıyla belirlenen yükümlülöklere uyumsuzluk gösterme potansiyeline sahip rakipleri bir araya getirdiği için bazı riskleri de beraberinde getirir. Pazarlama ve fiyatlandırma gibi uygunsuz başlıklarda yapılabilecek şakalar bile yanlış anlaşılabilir ve yanlış bildirimlerde bulunulabilir. Görüşme rekabet karşıtı bir hale gelmeye başlarsa o konuda konuşmayı reddetmeli ve görüşmeyi hemen terk etmelisiniz.

## S&C

**Komşum rakiplerimizden birinde çalışıyor. Onun şirketinin, bakım şirketleriyle nasıl bir ilişkisi olduğunu tartışabilir miyim?**

Hayır. Bir iş toplantısında, yasaların çiğnenmesi anlamına geleceği için tartışılmayacak hiçbir konuyu özel hayatınızda tartışmamalısınız.





## S&C

### İngiltere Rüşvet Kanunu ile ABD Rüşvet ve Yolsuzluğun Önlenmesine dair Kanun arasında ne gibi farklar var?

İngiltere Rüşvet Kanunu daha geniş çaplıdır. Yalnızca devlet görevlilerine rüşvet verilmesini engellemekle kalmaz ticari rüşveti ve rüşvet kabul etmeyi de yasaklar. Buna ek olarak, İngiltere'de faaliyet gösteren şirketler, rüşvete engel olacak ve meydana gelmesi durumunda ortaya çıkacak yeterli önlemleri aldığını kanıtlamadığı müddetçe, kendileriyle bağlantılı bireylerin rüşvete karışmasına engel olamamalarından sorumlu tutulabilirler.

## Rüşvet ve Yolsuzluk Karşıtı

Pfizer uzun süredir uygulamada olan, Pfizer çalışanlarını veya başkalarını Pfizer adına rüşvet teklif etmek, vermek, aramak, kabul etmek veya almaktan men eden bir politikaya sahiptir.

### Devlet Memurları

Pfizer çalışanları ve Pfizer adına hareket eden hiç kimse bir devlet memurunu etkileyecek veya bu şekilde görünecek ve haksız iş avantajı sağlayacak ödeme veya fayda sağlayamaz.

Faaliyet gösterdiğimiz çoğu ülkede bir devlet memuruna alınacak resmi önlem veya ödül kararını veya işi muhafaza etmek konusunda etkilemek amacıyla para teklif etmeyi veya (doğrudan veya dolaylı yollarla) değerli herhangi bir şey sunmayı yasaklayan yasalar mevcuttur. ABD'de, ABD Rüşvet ve Yolsuzluğun Önlenmesine dair Kanun (FCPA) yurtdışında faaliyet gösteren ABD şirketlerine düzenlemeler getirmektedir. FCPA yasası uyarınca hiçbir ABD şirketi çalışanı, yabancı devlet görevlilerine, adaylarına, siyasi parti veya parti yetkilisine uygunsuz iş avantajı kazanmak amacıyla doğrudan veya dolaylı olarak değerli herhangi bir şey veremez. FCPA para transfer kayıtlarının yanlış tutulmasını da yasaklamıştır. Pfizer Inc. ve tüm bağlı şirketleri ve çalışanları, bir ABD şirketi olarak yerel rüşvet ve yolsuzluk karşıtı yasalara uymanın yanısıra FCPA gerekliliklerine de uymak zorundadır.

Devletler hem ürünlerimiz için düzenleyici hem de başlıca müşterimiz olduklarından rüşvet ve yolsuzluk konularında özellikle hassas olmalıyız. Çoğu, kamu kurumlarında hizmet veren ve devlet görevlisi olarak da düşünülebilecek sağlık çalışanları ve bilim adamlarından da hizmet almaktayız.

## Ticari Şahıs ve Kurumlar

Pfizer "ticari rüşvet"i de yasaklamıştır. Ticari rüşvet, genel olarak, şahıs veya şirket tarafından uygunsuz bir ticari uygulama yapılması için değerli bir şey verilmesi, teklif edilmesi veya alınması anlamına gelmektedir. Pfizer çalışanı, aracı veya herhangi bir diğer temsilcisinin doğrudan veya dolaylı olarak rüşvete karışmasını yasaklamıştır.

## Rüşvet Karşıtı Yasa

ABD'de bir kişinin tavsiyesini, reçetesini veya federal sağlık programı tarafından iade edilmiş bir sağlık ürünü veya hizmeti alması üzerinde etkili olacak herhangi bir şey önermek rüşvet karşıtı yasa ile yasaklanmıştır. Bunun amacı, sağlık hizmeti sağlayıcılarının tedavi tavsiyelerinde kişilerin kazanç veya zenginleşmesini ön planda tutmalarını engellemektir. Eşdeğer kanunlar eyalet yasalarında ve dünyanın farklı yerlerinde mevcuttur.

## Lobi Faaliyetleri

Pfizer, ABD'de kayıtlı bir federal lobicidir. Bu nedenle, federal kanun uyarınca herhangi bir Pfizer çalışanının bir ABD Temsilciler Meclisi Üye veya çalışanına veya ABD Senato üyesine değerli bir şey sunması yasaklanmıştır ve Pfizer'in ABD Meclis ve Senato Üye ve çalışanlarının seyahat giderlerini karşılaması ciddi şekilde kısıtlanmıştır. Nerede çalışıyor olurlarsa olsunlar tüm Pfizer çalışanları bu kısıtlamalara uymak zorundadır.

Daha fazla bilgi için lütfen Pfizer Uyumluluk Divizyonu'nun <http://integrity.pfizer.com> adresli web sayfasından "Kaynaklar" bölümüne bakın. Ayrıca görevinize ilişkin yerel ve divizyon politikalarınızı kontrol ettiğinizden de emin olun.

## S&C

**Pfizer için dünyanın çeşitli yerlerine iş seyahatine çıkıyorum ve "normal iş uygulamaları" çok farklı şekillerde yorumlanabiliyor. Bir ülkede nezaket olarak görülen bir davranış başka bir ülkede rüşvet olarak değerlendirilebiliyor. Bu durumda ben ne yapmalıyım?**

Uygunsuz bir iş avantajı elde etmek için ödeme yapmamalı veya herhangi bir fayda sağlamamalısınız. Pfizer'in rüşvet ve yolsuzluğu önleme politika ve prosedürlerine, Sağlık Çalışanlarıyla İlişkiler Küresel Tüketici Sağlığı Politikası (GPIHP), Pfizer Müşteri Sağlığı GPIHP, Pfizer Hayvan Sağlığı Küresel Veteriner Politikası ve diğer tüm geçerli politika, prosedür ve kanunlara her zaman uymalısınız. Yardıma ihtiyaç duyarsanız Hukuk veya Uyumluluk Divizyonu'yla iletişime geçin.



# S&C

**Müdürüm rakip bir firmanın klinik deneme için nasıl bir hasta kabul kriteri kullandığını öğrenmemi istiyor. Bu halka açık bir bilgi değil. Rakibin klinik araştırma tesisini arayıp kendimi potansiyel bir denek olarak tanıtarak bilgi almaya çalışmalı mıyım?**

Hayır. Pfizer çalışanı olduğunuzu gizlemek veya kendinizi bir başkası gibi göstermek yalan beyan kapsamına girer ve bu bir rakibe dair gizli bilgilere ulaşmak için etik dışı bir yoldur. Pfizer politikalarının ve Dürüstlük değerimizin ihlali anlamına gelir. Herhangi bir iş istihbaratı araştırma görevine başlamadan önce izleyeceğiniz yöntemin yasalara uygun ve etik olup olmadığını öğrenmek için Hukuk Divizyonu veya İş İstihbarat'a danışın. İş İstihbaratı işlevi uygun araştırma yöntemlerini belirlemenize yardımcı olabilir.

## Ticari İstihbarat

Günümüzün ticari şartlarında diğer şirketler, ürünleri ve hizmetleriyle ilgili bir kısmı halka açık olmayan büyük miktarda bilgiye erişim imkânına sahibiz.

İnternet siteleri, yayınlanmış makaleler, fiyat tarifeleri, reklamlar, broşürler, halka açık sunumlar ve müşteri görüşmeleri gibi halka açık kaynaklardan diğer şirketlerle ilgili bilgi edinmekte serbestsiniz. Bununla birlikte, önce Pfizer Ticari İstihbarat işlevi onayını almak şartıyla dış satıcılar ile iletişime geçip ticari istihbarat toplayabilirsiniz.

Diğer şirketlere dair ticari istihbarat sadece etik değerler göz önünde bulundurularak ve yasalar veya gizlilik yükümlülükleri ihlal edilmemek şartıyla elde edilebilir. İstihbarat toplamak için yalan beyan, aldatma, hırsızlık, casusluk veya rüşvet gibi etik olmayan yollara başvurmamalı veya herhangi bir üçüncü şahıstan bunları yapmasını istememelisiniz.

Eğer bu konuda yardıma ihtiyacınız varsa Ticari İstihbarat işlevine başvurun.



## Küresel Ticari Uyumluluk

Hepimiz, devletler yeni politika ve güvenlik sorunlarına uyum gösterdikçe hızla değişebilen ve kompleks yapıdaki ticaret kontrol yasalarına uymakla yükümlüyüz. Ticaret kontrol yasalarının ihlali hem Pfizer hem de ihlali gerçekleştiren şahısların ciddi para cezaları ve ceza almalarına neden olabilir.

Pek çok ülkede belli başlı kontrol edilen ürünleri, yazılım ve teknolojiler ile birlikte belli başlı kontrol edilen hizmetleri yöneten ticaret kontrol yasaları mevcuttur. Buna ek olarak, çok sayıda ticaret kontrol yasası Pfizer'in belli başlı ülke, kurum ve şahıslara ilişkin yatırım, para transferi ve iş aktivitelerini kısıtlamaktadır.

Pfizer'in faaliyet gösterdiği bazı ülkeler diğer ülke ve gruplara yönelik kısıtlayıcı uygulama ve boykotlar uygulamaktadır. Böyle kısıtlayıcı ticari uygulama veya boykotlar ABD yasalarınca serbest kılınmadığı müddetçe Pfizer bunları destekleyici anlaşmalar yapamaz, bilgi sağlayamaz veya faaliyette bulunamaz.

Yukarıda adı geçenlerden herhangi biri ile doğrudan veya dolaylı olarak ya da uluslararası operasyonlar, lojistik, finans, buluşma planlama, yönetmelik veya hukuk alanlarında faaliyet gösteren çalışanlar Pfizer'in Küresel Ticari Uyumluluk Politikalarını ve ilgili prosedürleri bilmek zorundadırlar. Özellikle, yaptırım altındaki belli başlı ülkelerde yürütülecek faaliyetler ticaret kontrol yasalarına uygunluğun garanti altına alınması amacıyla Uyumluluk veya Hukuk Divizyonu tarafından incelenmelidir. Bu ülkelerin içerildiği bir liste Uyumluluk Divizyonu'nun web sitesinde Küresel Ticari Uyumluluk bölümünde yer almaktadır. Yukarıda bahsedilen ticaret yasalarına ilişkin soru veya endişeler ya da ihlaller Uyumluluk veya Hukuk Divizyonu'na iletilmelidir.

## S&C

**Yeni bir aşı üzerine araştırma işbirliği yapmak için uluslararası çalışanlardan oluşacak bir takım kuruyorum. Küresel ticaret mevzuatının bu iş üzerinde etkili olabileceğini de hesaba katmalı mıyım?**

Evet, dünyanın neresinde olursa olsun ABD vatandaşı olmayan birine ABD orijinli bir teknolojiye erişim imkânı sunarsanız bunu hesaba katmalısınız. İlgili kişinin ABD vizesi, çalışma izni veya kısa süreli iş seyahati izni olduğu durumlar için de bu şartlar geçerlidir. Bilgi için Uyumluluk Divizyonu web sitesinden Küresel Ticari Uyumluluk bölümüne veya Uyumluluk Divizyonu'na başvurun.



# Şirketimiz ve Paydaşlarımız

## Bağlılığımız

Pfizer sağlıklı büyüme ve hedeflere erişimi yaptığımız her işte dürüstlüğü koruyarak sağlamaya kendini adanmıştır. Biz gösterdiğimiz tüm faaliyetlerde Şirketimizin ve paydaşlarımızın yararını göz önünde bulunduracağız, faaliyetlerimizde ve performansımızda daha olacağız ve imkân ve kaynaklarımızı dikkatli kullanacağız.

Şirketimizin ve paydaşlarımızın yararını gözetirken şunları yapacağız:

- ▶ hastaları, ticari markaları ve diğer fikri mülkiyetleri koruyacağız;
- ▶ doğru ve tam defter ve kayıtlar tutacak ve mali raporlar için efektif iç kontrol sistemleri sağlayacağız;
- ▶ yükümlülüklerimizi yerine getirmek için Şirket kayıtlarını saklayacağız;
- ▶ şirket kaynaklarını uygun şekilde kullanacak ve bilgi sistemleri, araçları ve ağlarını güvende tutacağız;
- ▶ sosyal medya kullanımında sorumlu olacağız;
- ▶ gizli, mülkiyete ve sağlığa dair bilgileri de içeren kişisel bilgileri koruyacağız;
- ▶ şirket içi bilgileri asla takas etmeyecek veya açıklamayacağız;
- ▶ çıkar çatışmalarından kaçınacağız.

## Patentler, Ticari Markalar ve Telif Hakları

Pfizer'in fikri mülkiyetlerini korumak Şirket'in rekabet avantajı için önemlidir. Pfizer'in fikri mülkiyeti patentler, ticari markalar, ticaret sırları ve telif hakları ile bilimsel ve teknik bilgi, işbirlik ve Şirket faaliyetleri sırasında edinilen tecrübeleri içerir. Sizden, Pfizer'in fikri mülkiyetlerini oluşturmanız, korumanız, muhafaza ve müdafa etmeniz ve bunları kullanırken sorumlu davranmanız beklenmektedir.

Aynı zamanda başkalarının fikri mülkiyetlerine saygı göstermelisiniz. İzinsiz kullanım, hırsızlık, üçüncü şahıslara ait fikri mülkiyetlerin kötüye kullanımı Şirket'in ve sizin ciddi cezalar, davalar veya para cezaları ile karşı karşıya kalmanıza neden olabilir.

## Defterler ve Kayıt Tutma

Kayıtların doğru tutulması Şirket'in yönetilmesi ve yatırımcı güveninin korunması için önemlidir. Bunlar aynı zamanda, Pfizer'in dünyanın her yerinde halk ve devletlere tam, doğru ve yerinde mali ve diğer bildirimlerde bulunmasına katkıda bulunur. Tüm Pfizer defter, kayıt ve hesapları Şirket'in ticari işlemlerini tam ve doğru şekilde yansıtmalıdır. Bunlar mali bildirimler, zaman çizelgeleri, makbuz, fatura, gider raporları, maaş bordrosu ve yardım kayıtları, performans değerlendirmeleri ve diğer önemli Şirket verilerini içerir.



## S&C

**Bir şey bir ülkede ticari markalı, patentli veya telifli ise bunlar diğer ülkeler için de geçerli olur mu?**

Her zaman değil. Hukuk Divizyonu'nun Fikri Mülkiyetler Grubu Şirket varlıklarının ticari marka, patent ve telif durumunu takip eder. Bir şeyin, ilgili ülkede korunma durumunun olup olmadığı konusunda yardım almak için Fikri Mülkiyetler Grubu ile iletişime geçin.

### Hesapta Sahteciliğin Rapor Edilmesi

Fark etmeniz durumunda, kayıt dışı kaynak veya varlıkları, Şirket defterleri ya da kayıtlarındaki yanlış veya sahte girişleri rapor etmek sizin sorumluluğunuzdadır. Hesapta sahtecilik yapıldığına dair bilginiz veya şüphenez varsa bunu derhal Uyumluluk Divizyonu'na veya Kurumsal Denetim'e rapor edin.



## Kayıt ve Bilgi Yönetimi

Pfizer kayıtlarını Şirket ihtiyaçlarını karşılayacak ve mevcut kanun, yönetmelik, çevre, vergi, istihdam ve ticari gereklilikleri ile uyumlu olacak şekilde tutmak, saklamak ve gerektiğinde imha etmek için kullanılan kayıt ve bilgi yönetimi politika ve prosedürleri vardır. Pfizer'in detaylı Teşebbüs Kaydı Muhafaza Planı (ERRS) muhafaza için uygun sürenin belirlenmesine ilişkin ayrıntılar içerir. Kayıtlarınızın ne kadar süreyle muhafaza edilmesi gerektiğini belirlemek için bu plana, iş ve konum ihtiyaçlarınız ile geçerli şirket politika ve prosedürlerine başvurmalısınız.

Üçüncü şahıslardan gelecek talepler (devlet düzenleme birimleri gibi), mahkeme veya diğer soruşturmalar kayıtların normalden daha uzun süre muhafaza edilmesini gerektirebilir. Pfizer'in konu olduğu soruşturma veya devlet tarafından yürütülecek incelemelere ilişkin kayıtları tutmak bizim politikamızdır. Eğer "Kanuni Zapt" veya "Vergi Denetim Zaptı" alırsanız ilgili belgeyi değiştirmemeli veya imha etmemelisiniz. Hangi kayıtların muhafaza edilmesi gerektiğini anlamak için Pfizer'in Kanuni Zapt listesine ve Hukuk Divizyonu'na başvurun.

Pfizer kayıt yönetim kaynakları, Kanuni Zapt listesi ile birlikte <http://eRIM.pfizer.com> adresinde bulunmaktadır. Daha fazla yardıma ihtiyaç duyarsanız [recordsmanagement@pfizer.com](mailto:recordsmanagement@pfizer.com) adresinden eRIM grubu ile iletişime geçin.

## S&C

### Dokümanlarımı ne zaman imha etmeliyim?

Öncelikle Kanuni Zapt veya Vergi Denetim Zaptı olup olmadığını kontrol etmelisiniz. Eğer varsa tüm imha işlemleri derhal durdurulmalıdır. Daha sonra, Pfizer Teşebbüs Kayıtları Muhafaza Planı'nı (ERRS) kontrol ederek dokümanın ne kadar süreyle saklanması gerektiğini belirleyin. Eğer herhangi bir Kanuni Zapt veya Vergi Denetim Zaptı yoksa ve ERRS'ye göre doküman muhafaza süresi dolmuşsa belgeyi imha edebilirsiniz.

### Anahtar Terim: İşletme Kayıtları

**İşletme kayıtları** Pfizer adına yürütülen işin bir parçası olarak oluşturulmuş veya Pfizer tarafından yerine getirilen bir iş veya yasal yükümlülük kanıtı olan kaydedilmiş durum, etkinlik, aktivite, işlem veya sonuç bilgileridir. Bu kayıtlar maddi veya elektronik olabilir. İş kayıtlarının bulunduğu medya örnekleri kağıt dokümanlar (el yazısı notlar içerenler dahil), ses veya video kayıtları ve e-posta ve bilgisayar dosyaları gibi bilgisayar tabanlı bilgilerdir.

## Şirket Bilgisayar ve Kaynaklarının Kabul Edilebilir Kullanımı

Pfizer çalışanların mümkün olan en verimli şekilde görevlerini yapabilmeleri için bilgi sistemlerine ve ağlara destek verir. Uygunsuz kullanımlarda Pfizer veri ve sistemleri büyük tehditlerle karşı karşıya kalabilir. Pfizer'in teknoloji ve bilgi sisteminin güvenliğini sağlamak için şunlara dikkat edin:

- ▶ Yalnızca izin verilmiş yazılım, araç ve prosedürler kullanılabilir.
- ▶ Şifrenizi geçerli bir iş gereği olmadığı müddetçe asla paylaşmayın. Böyle bir durum olduğunda (örneğin Pfizer teknik desteğe şifrenizi vermek durumunda kalırsanız) şifrenizi 24 saat içinde değiştirin.
- ▶ Pfizer iş bilgisi yalnızca izin verilmiş şahıslarla, Pfizer e-posta ve diğer onaylı teknolojiler kullanılarak paylaşılabilir.
- ▶ Yetki verilmemiş cihazlar, örneğin ev bilgisayarları, Pfizer özel bilgilerinin taşınması, muhafaza edilmesi veya üzerinde çalışılması için kullanılmamalıdır.
- ▶ Şirket telekomünikasyon ve bilgi araçlarının kullanımı ve güvenliğinden siz sorumlusunuz.

Pfizer, bilgi sistemlerinin arızı durumlarda kişisel kullanımına izin vermektedir ancak bu bazı kısıtlamalara tabidir. Kanunlarca belirlenen durumlar dışında gönderilen, alınan veya Şirket sisteminde muhafaza edilen kişisel bilgilerin gizliliği garanti edilmez. Elektronik bilgiler de dâhil olmak üzere tüm dokümanlar incelemeye her zaman açık olacaktır.

Detaylı bilgi için Kurumsal Politika 403'e bakın. Ayrıca görevinize ilişkin yerel ve divizyon politikalarınızı kontrol ettiğinizden de emin olun.

## S&C

Açık alana sahip ofislerde ve otel konferans odalarında bir dizüstü bilgisayar kullanarak çalışıyorum. Ne yapmalıyım?

Kablo veya kenetlenme istasyon kilidi kullanarak bilgisayarınızı fiziksel olarak güvene alın ve özel (düşük görüş açılı) ekran kullanın. Oturum açtıysanız ve bilgisayar başından kalkacaksanız "Bilgisayarı Kilitte" işlevinin aktif olduğundan emin olun.

### Yasaklanmış Faaliyetler

Aşağıdakileri içeren veya teşvik eden herhangi bir Pfizer bilgi sistemi, iletişim aracı veya diğer materyali kullanmamalısınız:

- ▶ işyerinde rahatsız edici, ayrımcı veya düşmanca tutum gösterilmemesine ilişkin politika veya yasaları ihlal eden;
- ▶ iş yapılmasını engelleyen ya da iş veya sistemlerde kayıp veya zarara yol açma ihtimali yüksek olan;
- ▶ iftira, hukuka aykırılık, pornografi veya müstehcenlik içeren;
- ▶ çalışanları yetki sahibi olmadıkları işlere sevk eden;
- ▶ görüşmeleri izinsiz kaydeden.



## Sosyal Medya

"Sosyal medya" insanların içerik, fikir, görüş, tecrübe ve bakış açılarını oluşturup paylaştıkları dijital teknolojiler ve uygulamalar anlamına gelir. Sosyal medyayı diğerlerinden ayıran özellik kullanıcılar tarafından oluşturulan içerik ve etkileşimdir.

Sosyal medyanın kullanımında hem içe dönük hem de dışa dönük platformlar Pfizer politikalarına ve aşağıdaki genel prensiplere tabidir:

- Anlaşılır olun ve gerekli açıklamaları yapın.
- İzinsiz açıklamalar yapmayın.
- Giriş yaparken gerekli izinleri alın.
- Güvenilir, doğru ve saygılı olun.
- Medya kaynaklarını Küresel Medya İlişkileri'ne bildirin.
- İnternette veya sosyal medyada karşılaştığınız sorunlu gelişmeleri ilgili Güvenlik çalışanına bildirin.
- Önce sorun, sonra gönderin.

Pfizer politikaları **Pfizer'in sponsorluk yaptığı sosyal medyadaki** oluşum ve kullanıma ilişkin bir takım gereklilikler ortaya sürmüştür. Pfizer'in sponsorluk yaptığı sosyal medyalar oluşturmadan önce Hukuk Divizyonu'na başvurun.

**Pfizer ürünü hakkında tartışma yapılan Pfizer sponsorluğundaki tüm sosyal medya** için önceden izin alınması gerekir. Gönderilerin içerikleri için yer alacakları medya türleri ve bazı durumlarda düzenleyici kurumlarca yapılacak incelemeye ilişkin bir takım gereklilikler bulunmaktadır.

**Pfizer ürünleri ile alakalı kişisel gönderiler** hiç hoş karşılanmamaktadır. Pfizer ürünlerine ilişkin doğal, sıradan yorumlardan öteye geçen gönderiler yapmak kesinlikle yasaktır. Pfizer, işi, ürünleri, çalışanları, eski çalışanları, politikaları, araştırmaları, ilişki ve rakipleri gibi Pfizer ile alakalı kişisel gönderilere aşağıdaki bildirinin eklenmesi gerekmektedir: *Ben bir Pfizer [çalışanı / dolaylı çalışanıyım]. Bu sitedeki söylem ve fikirler şahsıma ait olup Pfizer'in söylem ve fikirlerini yansıtmayabilir.*



### Yenilik Taahhüdü

Yenilik sağlığın artırılması ve Pfizer'in büyümesinin ve kârlılığının korunması için anahtardır.

Detaylı bilgi için 407 sayılı Kurumsal Politika'ya bakın. Ayrıca görevinize ilişkin yerel ve divizyon politikalarınızı kontrol ettiğinizden de emin olun.

## Gizli ve Kişiyi Özel Bilgiler

Pazarlama planları, satış verileri, klinik ve medikal veriler, müşteri ve çalışan kayıtları, üretim teknikleri, fiyatlandırma bilgisi ve iş geliştirme fırsatlarına dair bilgiler de dahil olmak üzere her gün oluşturduğumuz ürün, hizmet, fikir, konsept ve diğer bilgiler Şirketimize özel ve önemli bilgilerdir.

Bu bilgileri korumamıza imkân veren çeşitli yasalar mevcut. Pfizer'in bu bilgileri ve Pfizer tarafından üçüncü şahıslara sağlanan bilgileri izinsiz erişime veya açıklamaya karşı koruması önemlidir.

Şu prensipleri takip ederek gizli ve özel bilgilerin korunmasına yardım edin:

- Bilgileri elektronik olarak muhafaza ederken veya gönderirken dikkatli olun.
- Bu bilgileri üçüncü şahıslar, iş ortakları ve satıcılara, gerekli izinleri almadan ve gizlilik anlaşmaları yapmadan açıklamayın. Emin olmadığınız durumlarda müdürünüze veya Hukuk Divizyonu'na başvurun.
- Başkalarının kulak misafiri olabileceği halka açık yerlerde gizli bilgilerden bahsetmeyin.
- Telefon veya e-posta ile yapılan gayri resmi bilgi taleplerine dikkat edin. (genel olarak "e-dolandırıcılık" olarak biliniyor)

Daha fazla bilgi için 401 sayılı Kurumsal Politika'ya ve <http://privacy.pfizer.com> adresindeki "Hassas Bilgilerin Kontrolü" hakkındaki Pfizer yönergelerine başvurun. Ayrıca görevinize ilişkin yerel ve divizyon politikalarınızı kontrol ettiğinizden de emin olun.

### Anahtar Terimler: Gizli ve Kişiyi Özel Bilgiler

**Gizli ve kişiyi özel bilgiler** formül, yöntem, araç, Şirket iş faaliyetleri veya iş sırasında kullanılan ve işletmemize bilgiden mahsun veya kullanmayan rakiplerimiz karşısında avantaj sağlayan, gizli bilgiler olabilir.





## S&C

### Çalışanlar toplantı ve görüşmeleri gizlice kaydedebilirler mi?

Küresel Güvenlik veya Hukuk veya Uyumluluk Divizyonu tarafından özellikle yetkilendirme yapılmadığı sürece gizli ses kaydı, telefon görüşmesi kaydı yapılması ve gizli kameraların kullanılması kesinlikle yasaktır.

## Kişisel Bilgilerin Gizliliği

Kişisel sağlık bilgisi de dahil olmak üzere kişisel bilgilerin mahremiyetinin korunması büyük önem arz eder. Çalışanlar ve pek çok diğer kişi Pfizer'e kişisel bilgilerini verirler. Buna ek olarak, bazı araştırmalar, farmakovijilans ve iş aktiviteleri kişisel sağlık bilgilerinin incelenmesini gerektirebilir. Bu bilgilerin geçerli kanunlar uyarınca gizliliğini ve güvenliğini sağlamak Pfizer politikasıdır.

Pfizer, iş ortakları ve aracıları kişisel sağlık bilgisi de dahil olmak üzere kişisel bilgilerin korunmasından ve bu bilgilerin yalnızca geçerli kanun ve Pfizer politika ve prosedürlerine uygun olarak kullanılmasından sorumludur.

Şu prensipleri takip ederek kişisel bilgilerin korunmasına katkıda bulunun:

- ▶ Kişisel bilgilerin gizliliğini her zaman koruyun ve bu bilgileri yalnızca geçerli kanun ve yönetmeliklere uygun olarak ve gerek olduğunda ilgili kişiyi bilgilendirerek veya onayını alarak açıklayın.
- ▶ Kişisel bilgileri yalnızca meşru iş amaçları için toplayın ve sadece gerekli oldukları müddetçe muhafaza edin.
- ▶ Kişisel bilgileri korumak için yeterli önlemleri alın.
- ▶ Kişisel bilgileri yalnızca meşru ihtiyaç sahipleri ve uygun korumayı sağlayacak kişilerle paylaşın.
- ▶ Kişisel bilgileri Şirket tarafından incelenecek ve değiştirilecek kişileri bilgilendirin.
- ▶ Kişisel bilgi kayıtlarını Şirket yönergelerine uygun olarak imha edin.

### Gizlilik Kanunları

Kişisel bilginin ve kişisel sağlık bilgisinin gizliliği ve korunması artmakta olan bir küresel endişedir. Farklı ülke ve kültürleri, hangi bilginin ne şekilde ve ne pahasına korunmasına ilişkin farklı beklentilere sahiptir. Ancak, gizlilik yasalarını yürürlüğe koyan veya güçlendiren ve ihlal edenleri cezalandıran ülkelerin sayısı gittikçe artmaktadır. Daha fazla bilgi için <http://privacy.pfizer.com> adresini ziyaret edin.

## Şirket İçi Bilgiler

Pek çoğumuz "içeriden bilgiyle ticaret" kısıtlamalarını biliyoruz. Bu, basit anlamıyla, maddi ve halka açık olmayan "şirket içi bilgiler"ine sahip olduğunuz şirketlerin (hisse senedi, tahvil veya hisse senedi opsiyonları gibi) menkul kıymetlerini alıp satmanıza ilişkin yasaktır. Menkul kıymetler yasaları ve Pfizer politikalarıyla, Pfizer'de çalıştığınız süre içinde elde etmiş olabileceğiniz şirket içi bilgileri açıklamamız yasaklanmıştır.

Şirkette çalışırken elde ettiğiniz bilgileri, bilgiler halka arz edilmeden, Pfizer veya Pfizer'in ilişki kurmayı düşündüğü şirketlerin (müşteri, tedarikçi, ortak veya olası temellük adayı gibi) menkul kıymetlerini almak veya satmak için kullanamazsınız. Veya bir başkasına böylesine alım satımlar yapması için şirket içi bilgiler veremezsiniz. Bu koşullar sizin veya alıcının yaşadığı yere bakılmaksızın geçerlidir. Bu kısıtlamalar siz, hayat arkadaşınız, reşit olmamış çocuklarınız ve evinizde yaşayan veya ekonomik açıdan size bağlı olan herkes için geçerlidir.

Menkul kıymetler kanunu ihlalleri çok ciddi suçlardır. Devlet kurumları ve menkul kıymetler borsası alım satım aktivitelerini bilgisayar kayıtlarında yaptıkları aramalar ile izlerler. İhlaller şirkete ve bireylere yönelik hukuki ve cezai işlemler yapılmasına neden olabilir.

## S&C

**Tek proje ortağı ile çalışıyorum ve öğrendim ki ortağımız büyük bir bilimsel buluşun eşiğinde. Tek proje ortağına ait bir miktar hisse satın almak istiyorum. Yapabilir miyim?**

Hayır. Ne siz, ne hayat arkadaşınız, ne reşit olmayan çocuğunuz ne de evinizde yaşayan veya ekonomik açıdan size bağlı olan bir başkası bu bilginin halka açıklanacağı ilk iş gününden önce ortağa ait hisse satın alamaz.

### Anahtar Terimler: Önemli Bilgi ve Kamuya Açık Olmayan Bilgi

**Önemli Bilgi** bir yatırımcının menkul değer satın almak, satmak veya elinde tutmak arasında karar vermesinde önemli olabilecek bilgilerdir. Bazı örnekler şunlardır: mali sonuç ve tahminler; temettü politikasındaki değişiklikler; olası birleşmeler; satış veya alım; önemli gelişmeler (klinik deneylerde elde edilen önemli sonuçlar gibi); büyük davalara ilişkin gelişmeler; iş gidişatında önemli değişiklikler. Pfizer için önemli olmayan bir bilgi Pfizer'in ilişkili olduğu ve ilişki kurmayı düşündüğü başka bir şirket için önemli olabilir.

Bilgi eğer kamuya yeterli seviyede açıklanmadıysa **kamuya açık olmayan** bilgi olarak görülür. Bir bilgi kamuya açıklandıktan sonraki ilk iş gününe kadar halka açık olmayan bilgi olarak değerlendirilir. ABD Sermaye Piyasası Kurumunca yapılan açıklamalar, Şirket basın açıklamaları ve analist, basın, paydaş veya kamu ile şirket arasında yapılan web tabanlı toplantı veya konferanslar yeterli kamu açıklamaları olarak değerlendirilir.

# S&C

**Bir Pfizer ürününe içerik üreten bir şirkete yatırım yapmak istiyorum. Bu bir çıkar çatışmasına neden olur mu?**

Pfizer'deki pozisyonunuza, alımlar üzerindeki söz hakkınıza, yatırım miktarınıza ve Pfizer'in müşteri olarak önemine bağlı olarak böyle bir ihtimal mevcut. Yatırım yapmadan önce konuyu yöneticinize açıklayın, kendisi durum ile uygun şekilde ilgilenecektir.

**Hayat arkadaşım Pfizer'in kullanmayı düşündüğü bir reklam şirketinin sermayesinde pay sahibi. Hangi satıcının seçileceğine dair herhangi bir karar verme yetkim yok. Bunu rapor etmem gerekir mi?**

Evet. Bu olası bir çıkar çatışmasıdır. Herhangi bir çıkar çatışması veya bu şekilde görünecek bir olay, sizin ve şirketin itibarını zedeleyebilir bu nedenle konuyu, durumla uygun şekilde ilgilenecek yöneticinize bildirmelisiniz.

**Bir tedarikçide sözleşmeli çalışan olan kardeşim Pfizer için çalışıyor. Bu bir çıkar çatışması ortaya çıkarır mı?**

Sizin ve kardeşinizin pozisyonlarına bağlı olarak böyle bir ihtimal mevcut. Bu olası bir çıkar çatışması olduğu için konuyu yöneticinize bildirmelisiniz. Eğer uygunsa yöneticiniz ve Hukuk veya Uyumluluk Divizyonu en iyi çözümü bulmak için birlikte çalışacaktır.

## Çıkar Çatışmaları

Şirket çıkarlarından önce kişisel, sosyal, mali veya politik çıkarlarınızı koyduğunuz durumlarda çıkar çatışmaları ortaya çıkar. Bir çıkar çatışması izlenimi dahi sizin ve Şirketinizin itibarını zedeleyebilir. Ancak pek çok çıkar çatışması basit ve karşılıklı olarak kabul edilebilir bir yolla çözülebilir.

Pfizer sizin kendi yatırımlarınızı kontrol şeklinize saygı gösterir ve bunlara karışmak istemez. Çıkar çatışması oluşturacak veya böyle bir izlenim verecek, hadiselerin meydana gelmesini engellemek sizin sorumluluğunuzdadır.

Gene de olası bir çıkar çatışmasını müdürünüze açıklamalı ve onayını almalısınız. Bazı durumlarda Uyumluluk veya Hukuk Divizyonu'na danışılmalıdır. 203 sayılı Kurumsal Politika -Çıkar Çatışması ve göreviniz ile alakalı yerel ve divizyonunuzun çıkarlarına ilişkin politikalar hakkında bilgi sahibi olmalısınız.

Aşağıdakiler olası çıkar çatışmalarına örnektir.

## Bireysel Yatırım veya Para Transferleri

Siz veya bir aile bireyiniz şunları yaparsa çıkar çatışması ortaya çıkabilir:

- ▶ Pfizer tedarikçisi, rakibi veya müşterisine ait, azımsanmayacak miktarda hisseye sahip olmak;
- ▶ Pfizer'in ilgilendiği bilinen veya ilgilenme ihtimalinin olduğu bir işle ilgilenmek;
- ▶ kişisel kazanç için Pfizer kurumsal fırsatlarını kullanmak;
- ▶ Pfizer tedarikçisi, rakibi veya müşterisinden ücret, komisyon, hizmet veya diğer bedeller almak.

## Kişisel İlişkiler

Pfizer aynı iş birimine yakın arkadaş veya akrabaların alınmasını hoş karşılamaz. Yakın arkadaş, akraba veya yakın ilişkiler içinde olduğunuz birini işe alırsanız, yönetir veya onlarla iş yaparsanız sorun olasılığı ortaya çıkar. Aile fertleri ve arkadaşların işyeri dışındaki davranışları sizin işyerindeki nesnelliğinizi kaybetmenize neden olduğunda sorun ortaya çıkar.

## Ek İş ve Diğer Menfaatler

Ek işiniz veya diğer menfaatler bir Pfizer çalışanı olarak işyerindeki nesnelliğinizi, motivasyonunuzu veya performansınızı etkilediği zaman çıkar çatışması ortaya çıkar.

İkinci bir iş veya bir Pfizer rakibi ile bağlantılı olmaya izin verilmemektedir. İkinci bir iş veya bir Pfizer müşterisi, tedarikçisi ya da ürün veya hizmet sağlayıcısı ile bağlantılı olmak hoş karşılanmaz ancak uygun izinler alındıktan sonra buna izin verilebilir. Çalışanlar, ikinci bir iş için izin almış olsalar da, tüm Pfizer gizlilik sözleşmeleri ve gizlilik veya şirket içi bilgiye ilişkin tüm Pfizer politika ve prosedürlerine bağlıdır.

Pfizer sizin içinde yaşadığınız ve çalıştığınız toplumda aktif olmanızı teşvik ediyor olsa da bir yönetim kurulunda yer almak veya konferansta konuşma yapmak gibi etkinlikler bazı durumlarda çıkar çatışmalarına neden olabilir.

## Hediye, Eğlence ve Diğer Değerli Öğeler

Sizin veya yakın ailenizin Şirket ile çalışan veya çalışma amacı güden şahıslardan hediye, hizmet, yan ödeme, eğlence, indirim, kredi veya yerel standartlarda mütevazı olarak görülmeyecek değere sahip herhangi bir şey almanız veya vermeniz Şirket tarafından yasaklanmıştır. Mütevazı değere sahip öğelerin verilmesi ve kabul edilmesi yalnızca düzenlilik ve sıklık arz etmediği ve öğeler diğer Pfizer çalışanları tarafından istenmediği müddetçe gerçekleştirilebilir. Buna ilişkin yönergeler ve limitler için lütfen işiniz ve konunuza ilişkin şirket politikalarına ve 203 sayılı Kurumsal Politika'ya başvurun. Yerel politikanız kurumsal politikadan daha kısıtlayıcı olabilir.

## S&C

Ülkemde bir ortakten gelen hediyein geri çevrilmesi hakaret olarak algılanır. Pfizer politikasınca izin verilenden daha değerli bir hediye aldığım da ne yapmalıyım?

Yöneticinize ya da Hukuk veya Uyumluluk Divizyonu'na danışın. İş ilişkisinin korunabilmesi için hediyein kabul edilmesi gerekiyorsa veya iadesi makul değilse Şirket malı olarak kabul edilmesi veya bir hayır kurumuna bağışlanması mümkün olabilir. Örneğin, yiyecek bir şey herkesin erişebileceği bir yere paylaşmak amaçlı koyulabilir veya bir tablo müzeye bağışlanabilir.



# Çalışanlarımız

## Bağlılığımız

Pfizer, çalışanlarına ve iş başvurusunda bulunanlara adil ve saygı çerçevesi dahilinde davranacağını taahhüt eder. Biz işbirliği, takım çalışması ve güvene inanıyoruz. Düşmanlığa ve rahatsızlık vermeye tahammülümüz yok.

İnsanların saygı çerçevesinde ve adil bir şekilde muamele göreceği güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için:

- ▶ çalışanlara adil muamele göstereceğiz;
- ▶ faaliyet gösterdiğimiz ülkelerdeki tüm sağlık, güvenlik ve istihdama ilişkin yasalara ve yönetmeliklere uyacağız;
- ▶ olumlu ve rahatsız edici olmaktan uzak bir çalışma ortamı oluşturacağız ve
- ▶ tüm çalışanlarımızın sağlık ve refahını koruyacağız.

Asla:

- ▶ ayrımcılık, taciz veya misilleme yapmayacağız;
- ▶ yasal olmayan ilaçların kullanımına izin vermeyeceğiz;
- ▶ işyerimizde alkol ve reçetesiz veya reçeteli ilaçların suistimal edilmesine veya bağımlılığa yol açacak şekilde kullanılmasına izin vermeyeceğiz.

## Misilleme Karşıtı Politika

İyi niyetle tavsiye alan, endişelerini dile getiren veya yanlış davranış şekillerini dile getiren çalışanlara karşı misilleme yapmak kesinlikle yasaklanmıştır. Bireylerin Pfizer'deki görevlerini göz önünde bulundurmaksızın, iyi niyetle ve dürüstçe olası bir ihlali bildiren çalışanlara karşı misilleme yapması durumunda Pfizer, daha sonra çalışanın mevzuu ilk bildirdiğinde yanlış anlaşıldığı ortaya çıkmış olsa bile gerekli adımları atacaktır.

Pfizer Kurumsal İnsan Kaynakları politikası hakkında daha fazla bilgi için <http://policysource.pfizer.com> adresindeki PolicySource'a bakın. Yerel politikalar hakkında daha fazla bilgi için yöneticiniz veya yerel İnsan Kaynakları temsilciniz ile iletişime geçin.

## Eşit İstihdam Fırsatı

İş başvurusunda bulunanların ve çalışanların ırk, renk, etnik kimlik, inanç, soy, din, cinsiyet, cinsel eğilim, yaş, cinsel kimlik veya cinsel ifade, milliyet, evlilik durumu, hamilelik, çocuk doğumu veya ilgili medikal durum, genetik bilgi, askeri durum, medikal durum (eyalet veya yerel kanunla belirlenmiş), zihinsel veya fiziksel engel, gazilik veya mevcut kanunlarla korunmuş diğer özellikleri içeren kişisel özellikleri kullanmamak ve iş başvurusunda bulunanlara ve çalışanlara, yerel kanunların izin verdiği ölçüde eşit istihdam fırsatı sunmak Şirket politikasıdır.

Yöneticiler bu politikaya uygunluğun sağlanmasından sorumludur. Her faaliyet birimi belirli aralıklarla eşit fırsat alanındaki performansını izlemeli, rapor etmeli ve gerekiyorsa geliştirmelidir.



### Yöneticilik Taahhüdü

Yöneticiler bilgileri paylaşmak ve olağanüstü bireysel gayreti ödüllendirmek suretiyle çevresindekileri teşvik eder. Kuruluşumuzdaki her seviyeden yöneticiler için fırsatlar sunmak amacıyla canla başla çalışmaktayız.



### İnsana Saygı Taahhüdü

İnsanları Pfizer'in başarısının dönüm noktası olarak görmekteyiz. Çeşitliliği bir güç kaynağı olarak değerlendiriyor ve çalışanlarımıza saygı ve ciddiyet içerisinde muamele ettiğimiz Pfizer geçmişiyile gurur duyuyoruz.

# S&C

**İş arkadaşım ırkçı içerikli şakalar yapıyor. Komik olduğunu düşünüyor, ancak bu durum beni rahatsız ediyor. Ne yapmalıyım?**

İş arkadaşınız şakalarının olumsuz bir çalışma ortamı yarattığının bilincine varmalıdır. Kendinizi rahat hissediyorsanız iş arkadaşınıza durumu izah edebilirsiniz.

İş arkadaşınızla doğrudan iletişime geçin ya da geçmeyin, durumu uygun düzeltici önlemi alması beklenecek olan yöneticinize bildirmelisiniz. Ayrıca İnsan Kaynakları temsilcisi, Çalışan İlişkileri veya Uyumluluk Divizyonu ile irtibata geçebilirsiniz.

**ABD de dâhil olmak üzere cinsel tacizin pek çok ülkede kanunen yasak olduğunu biliyorum, ancak bu durum diğer ülkelerde nasıl?**

Hepimiz diğer çalışanlar tarafından saygı gördüğümüz bir çalışma ortamına sahip olmalıyız. Pfizer'in ayrımcılık ve tacize yönelik politikaları dünyanın her yerinde geçerlidir. Ayrıca kendi bölgenizdeki geçerli yerel kanunlara da riayet etmelisiniz. Belirli bir davranışın ciddiyet ve saygınlık ortamına uygun olup olmadığına dair endişeleriniz olması durumunda yerel İnsan Kaynakları temsilcinize danışın.

## Ayrımcılık veya Taciz

Pfizer sözlü veya fiziksel tacizin olmadığı bir çalışma ortamının oluşturulmasına önem verir. Bu; ırk, renk, etnik köken, mezhep, soy, din, cinsiyet, cinsel eğilim, yaş, cinsiyet kimliği veya dışavurumu, ulusal menşee, medeni hal, hamilelik, çocuk doğurma veya ilgili tıbbi durum, genetik bilgi, askerlik hizmeti, tıbbi durum (eyalet veya yerel kanunlarca tanımlandığı şekilde), zihinsel veya fiziksel yetersizliğin oluşu, emeklilik durumu veya geçerli kanunlarca korunan diğer özelliklere ilişkin uygunsuz yorumları veya eylemleri içermektedir.

Bu politika, istihdam durumu oluşturan, istihdam kararları için esas alınan, korkutucu, saldırgan veya çirkin bir çalışma ortamı yaratan veya bireylerin çalışma performansına makul olmayacak şekilde müdahale eden durumları yönetmek için uygulanmaktadır.

### İsteğe Bağlı İstihdam

Aksi yazılı olarak veya geçerli kanunlarca kararlaştırılmadıkça her Pfizer çalışanı, Şirket tarafından isteğe bağlı olarak istihdam edilmektedir. İsteğe bağlı istihdam, işe alımın belirli bir zaman dilimi için garantili olmadığını ve Şirket'in bireyin istihdamını sebepli veya sebepsiz ya da bildirimli veya bildirimsiz dilediği zaman sonlandırma hakkını saklı tuttuğu anlamına gelmektedir. Sürekli istihdama ilişkin olarak Pfizer çalışanları tarafından yapılan hiçbir sözlü beyan bu ilişkiyi etkileyemez.



## Ayrımcılık veya Tacizin Bildirilmesi

Taciz veya ayrımcılık eylemlerine dâhil olan çalışanlar, istihdam sözleşmesinin feshedilmesi de dâhil olabilecek şekilde düzeltici eyleme tâbidir. Yöneticiler, taciz ve ayrımcılığın bulunmadığı iş birimlerinin devamlılığını korumaktan da sorumludur. Ayrıca Pfizer, misillemeden arındırılmış bir ortam sağlamakla yükümlüdür.

Pfizer, ayrımcılık ve taciz içerikli soru, endişe, sorun veya şikâyetleri çözüme kavuşturmak amacıyla Şirket genelinde açık iletişimi teşvik etmektedir. Herhangi bir ayrımcılık veya taciz durumunu yaşamaz veya bu durumun bilincine varmanız durumunda:

- yöneticiniz, İnsan Kaynakları temsilcisi veya işletme birim yöneticisi ile konuşabilir,
- Çalışan İlişkileri veya Kurumsal İnsan Kaynakları ile iletişime geçebilir ya da
- Pfizer Uyumluluk Yardım Hattı aracılığıyla mevcut olduğu yerlerde ve kanunların müsaade ettiği ölçüde doğrudan Uyumluluk Divizyonu ile irtibata geçebilirsiniz.

## Uyuşturucu Madde ve Alkol Bağımlılığı

Madde bağımlılığı, işyerinde ciddi sağlık ve emniyet tehlikelerine yol açabilir. Pfizer’de çalışanların sağlık ve sıhhati için ve Şirket yararına madde bağımlılığından arı bir ortam oluşturmak için canla başla çalışmaktayız.

Pfizer’in resmi politika ve yönetmelikleri merhametli ancak sıkıdır. İşyerinde yasadışı uyuşturucu maddelerinin kullanılması, alkol, reçetesiz ve reçeteli ilaçların suistimali yasaklanmıştır. İşyeri, çalışanların zaman ve mekân göz önünde bulundurulmaksızın Pfizer’in işlerini yürüttüğü bir yer olarak tanımlanmaktadır.

**Yerel kanun ve uygulamalara bağlı olarak**, istihdam öncesi uyuşturucu madde testlerine ilâveten çalışanlar, alkol veya uyuşturucu bağımlılığı şüphesi uyandırabilecek olağandışı veya istikrarsız davranışlar sergilediklerinde testten geçirilmektedir. Müsaade edilen yerlerde çalışanlar, rastgele gerçekleştirilen ilansız testler de dâhil olmak üzere ekstra testlere tâbi tutulabilir.

### Sıfır Hoşgörü

Pfizer, işyerinde taciz veya ayrımcılık eylemlerini hoş görmemektedir.

## S&C

**İş arkadaşımın alkol etkisinde bulunduğundan veya işte içtiğinden endişe duyuyorum. Karşısına çıkmaktan korkuyorum. Ne yapmalıyım?**

İş arkadaşınızın alkol problemi varsa kendisini, diğer çalışanları ve ayrıca iş performansını tehlikeye atıyor olabilir. İş arkadaşınızın çalışma esnasında alkol etkisi altında olabileceğine dair yeterli kanıt gözlemediğinizi düşünüyorsanız yöneticiniz ile konuşmalı veya İnsan Kaynakları, Çalışan İlişkileri, yerel İşçi Sağlığı ve Güvenliği departmanları veya Uyumluluk Divizyonu ile iletişime geçmelisiniz. İlgili uzmanlar konunun nasıl en iyi şekilde ele alınacağını değerlendirecektir.

**Sanırım madde bağımlılığı sorunum var. Pfizer bana yardımcı olabilir mi?**

Pfizer, sizi Pfizer çalışan yardım ve destek programları vasıtasıyla mevcut danışmanlık uzmanları ile iletişime geçmek suretiyle yardım istemeniz konusunda teşvik etmektedir. Madde bağımlılığı problemi için gönüllü yardım istemeniz durumunda tedavi ve rehabilitasyon veya diğer yardım biçimlerinden yararlanmanız için izne çıkarılabilirsiniz. Daha fazla bilgi için lütfen Pfizer Madde Bağımlılığını Önleme Politikası'na bakın.

# Camiamız ve Kamu

## Bağlılığımız

Pfizer, iş yaptığımız topluluklara aktif bir şekilde katılmaya ve bunları geliştirmeye kendini adanmıştır. Daha sağlıklı bir dünya için birlikte çalışmak adına:

- topluluklarımızı destekleyeceğiz,
- insan hayatına ve hayvanların sağlığına değer vereceğiz,
- bizim için ve bizimle çalışan insanların ve ayrıca etrafımızdaki toplulukların sağlık ve emniyetini koruyacağız,
- çevreye verdiğimiz zararı en aza indirmeye çalışacağız,
- tüm medya, analist, yatırımcı ve hükümet sorgularına uygun şekilde yanıt vereceğiz,
- siyasi faaliyetleri sorumluluk duygusu içerisinde yürüteceğiz ve
- yerel ev sahibi ülkelerle işbirliği yapacağız.

## Camianın Desteklenmesi

Pfizer'in ilaçları ve camia iş birlikleri, dünyanın dört bir yanındaki insanların sağlığını olumlu bir şekilde etkilemektedir. Camiamızın iş birliği çabaları, ilaçlara erişim alanını genişletmek ve dünyanın her köşesindeki topluluklara sağlık hizmetleri sunumunu güçlendirmek amacıyla Şirket kaynaklarına (çalışanlar, beceriler, uzmanlık ve finansman) yatırım yapmaya odaklanmış durumdadır.

Yerel sivil toplum örgütleri, hükümetler ve özel sektör ortaklarıyla doğrudan birleşme ve işbirliği yoluyla Pfizer, sürdürülebilir programlar geliştirip uygulamaya çalışmakta ve böylece küresel sağlık sonuçlarını etkilemektedir. Örneğin Pfizer:

- Pfizer çalışanlarının sistematik sağlık hizmeti sorunlarını ele almak ve ihtiyacı olan topluluklara değerli teknik destek, bilgi birikimi ve hayati beceriler sağlamak amacıyla sivil toplum örgütleri ile birlikte çalıştıkları bir program olan **Küresel Sağlık Kardeşliği Programını** geliştirmiştir;
- önlenabilir körlüğün dünyadaki başlıca nedenlerini ortadan kaldırmaya adanmış kamu-özel ortaklığı olan **Uluslararası Trachoma Girişimi'nin (ITI)** eş kurucusudur ve
- **Pfizer Sağlık Çözümleri** ile sağlık eğitim ve desteği, yaşam tarzı değişikliği programları ve diğer topluluğa dayanan sağlık hizmetleri sunmaktadır.

Pfizer'in sağlık yatırımları hakkında ekstra bilgi için Pfizer Yıllık Rapor veya [www.pfizer.com](http://www.pfizer.com)'daki Sorumluluk bölümüne başvurun.



### Camiaya Yönelik Taahhütler

Faaliyet gösterdiğimiz her camiaı yaşamak ve çalışmak için daha iyi bir yer haline getirmede aktif rol oynamaktayız ve bunun sürekli canlı tutulmasının işlerimizin bekası üzerinde doğrudan etkisi olduğunun bilincindeyiz.

Mark Tuschman'ın fotoğrafı ve Pfizer'in Sıtmaya Karşı Seferberlik Programı





## Klinik Araştırmalarda İnsanın Korunması

Pfizer, klinik araştırmalarda yer alan hasta ve gönüllülerin emniyetini sağlamaya ve dünya genelinde gerçekleştirdiğimiz araştırma girişimlerinin tümünde en yüksek etik, bilimsel ve klinik standartları korumaya kendini adanmıştır.

Pfizer'in sponsorluğunda gerçekleştirilen tüm klinik araştırmalar, tanınmış tıbbi ve etik standartların yanı sıra geçerli kanun ve yönetmeliklere uygun olarak tasarlanmıştır ve bu şekilde yürütülmektedir. Politika ve prosedürlerimizin amacı, araştırmaların yürütüldüğü ülkelerin kültürü, kanun ve yönetmeliklerinin yanı sıra araştırmaya katılanların sağlığı, sıhhati ve emniyetine değer verilmesini sağlamaktır.

Pfizer tarafından veya Pfizer için harici araştırma kuruluşları tarafından gerçekleştirilenler de dâhil olmak üzere girişimsel deney ve araştırmalarımız; Nüremberg Kanunu, Belmont Raporu, Helsinki Beyannamesi ve CIOMS Uluslararası İnsan İçeren Biyomedikal Araştırmalara Yönelik Etik Yönetmelikler de dâhil olmak üzere Uluslararası İyi Klinik Uygulama Yönergeleri Uyumlaştırma Konferansı (ICH GCP) ve küresel olarak kabul edilmiş uluslararası etik ilkelerine riayet etmektedir. Bu deneyler, vasıflı Kurumsal İnceleme Kurulu veya Bağımsız Etik Komitesi tarafından geleceğe yönelik olarak incelenmektedir. Kendi fizikçilerimiz, epidemiyologlarımız ve farmakovijilans uzmanlarımız tarafından gerçekleştirilen incelemelere ilaveten hasta emniyetini sağlamaya yardımcı olmak amacıyla bağımsız veri izleme komitelerinden yararlanılmaktadır.

Klinik araştırma programımız ve Pfizer'in insanın korunmasına yönelik bağlılığına ilişkin ilave bilgilere <http://www.pfizer.com/research> adresinden ulaşabilirsiniz.

### Gerçekler: Klinik Deneyler

- ▶ Pfizer'in sponsorluğunda gerçekleştirilen klinik deneylere ilişkin bilgilere ABD Ulusal Sağlık Kurumları tarafından korunan kamuya açık araştırma kayıtları ve sonuç veritabanlarını içeren sayfaya <http://www.ClinicalTrials.gov> adresinden ulaşabilirsiniz.
- ▶ 2009 yılında Pfizer'in yerleşik klinik araştırma birimi, İnsan Araştırma Koruma Programları Akreditasyon Birliği'nden (AAHRPP) akreditasyon alan ilk farmasötik şirket olmuştur.
- ▶ Pfizer, araştırma kuruluşları için akreditasyon gayretlerini desteklemektedir. ABD'de sadece akredite edilmiş ve merkezi kurumsal değerlendirme kurullarından yararlanmaya bağlıyız ve geliştirmekte olan pazarlardaki akreditasyon gayretlerini destekliyoruz.
- ▶ Yeni ilaçların etik gelişimini sağlamak ve göstermek için oluşturulmuş politika ve örnek olay çalışmaları ile Pfizer pozisyon belgelerine <http://www.pfizer.com/development> adresinden ulaşabilirsiniz.

## Hayvan Sağlığı

Hayvan araştırmalarımızın tümünü sorumlu, insani ve etik bir şekilde yürütmekten mesulüz. Pfizer, hayvan testlerinin kullanılmasını azaltabilen, değiştirebilen veya iyileştirebilen yeni ürünlerin güvenliğini değerlendirmeye yönelik orijinal ve hayvan içermeyen test yöntemlerinin geliştirilmesi ve benimsenmesini desteklemektedir. Hayvanlar üzerinde testi gerektiren bu yeni ürünler için kanunlarca belirlenenlere uygun veya bunları aşan hayvan sağlık ve bakımına ilişkin yüksek standartları muhafaza etmekteyiz.

901 sayılı Hayvan Bakımı ve Kullanımına Yönelik Kurumsal Politikamız uyarınca tüm Pfizer çalışanları ve bağlı çalışanlarının gereksiz acı, ıstırap veya rahatsızlığı en aza indirmek ve önlemek ile bakımımız altında bulunan tüm hayvanların sağlığını ve sıhhatini titiz bir şekilde sağlamak amacıyla her türlü hayvan testinin planlanması ve yürütülmesini ince bir değerlendirmeye tabi tutmaları gerekmektedir. Bizim için çalışan üçüncü şahıs araştırma kuruluşlarının aynı standartlara riayet etmesini ve araştırmalarda hayvanlara sorumlu, insani ve etik bir şekilde muamele edilmesini sağlayarak araştırmaların yürütülmesini zorunlu kılmaktayız.



### İşbirliğine Karşı Taahhütlerimiz

Başarılı bir şirket olmak için müşterilerimizin değişen ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla sürekli olarak organizasyon ve coğrafi sınırların ötesine geçerek birlikte çalışmamız gerektiğinin bilincindeyiz.



## Çevre ve Sağlığın Korunması ve Emniyet

Pfizer; çevreyi, çalışanlarımızın ve camiamızın sağlığını ve güvenliğini korumak için çabalamaktadır. Pfizer Küresel Çevre Sağlığı ve Güvenliği (EHS) ekibi, standartlarımızın belirlenmesinden ve saha EHS ekip ve işlerinin desteklenmesinden sorumludur.

Tüm çalışanlardan EHS'ye riayet etmek için sorumluluk üstlenmeleri ve kendilerine düşeni yapmaları beklenmektedir. Bunun için çalışanlarımızın şunları yapmaları gerekir:

- ▶ Pfizer EHS standartlarını ve yerel yönetmelik gerekliliklerini karşılamak amacıyla yönetim ekibiniz tarafından tasarlanan program ve prosedürlere riayet etmek;
- ▶ çevre, sağlık ve güvenlik konularını potansiyel olarak etkileyebilecek sorunlara ışık tutma sürecine aktif şekilde dâhil olmak;
- ▶ gerektiğinde EHS'ye riayeti arttırmak ve
- ▶ yöneticinize, yerel EHS ekibinize veya bu Mavi Kitap'ta açıklanan diğer bildirim yöntemlerinden yararlanarak potansiyel uyumsuzluğa ilişkin endişelerini bildirmek.

### Çevre, Sağlık ve Güvenlik (EHS) Uyumluluğu

EHS'ye riayetten sorumlu olan tüm çalışanlar, olası ihlalleri izlemek ve bildirmek için Pfizer politikalarına yönelik olarak eğitimden geçirilir. EHS Politika ve Standartlarına riayet, düzenli denetimlerle kontrol edilmektedir. EHS Politika ve Standartlarına Pfizer şirket içi ağdan erişebilirsiniz.

## Medya, Analist, Yatırımcı ve Kamu Soruşturmaları

Pfizer; medya, finansal analist, yatırımcı ve diğer kamu mensuplarına doğru ve güvenilir bilgi sağlamaya kendini adanmıştır. Tahmin, basın bültenleri, konuşma ve diğer yazışmalar da dâhil olmak üzere tüm umumi ifşaatlar; dürüst, doğru ve vakitli olacak ve gerçekleri temsil edecektir. Küresel Medya İlişkileri ve Yatırımcı İlişkileri departmanlarında çalışanlar haricindeki çalışanların medya, finansal analist veya diğer kamu mensuplarından gelebilecek soruları yanıtlamaya yetkileri bulunmamaktadır. Lütfen medya ve kamu soruşturmaları için 1-212-573-1226 numaralı hattan Küresel Medya İlişkileri Basın Odası veya analist ve yatırımcı soruşturmaları için de 1-212-573-2668 numaralı hattan Yatırımcı İlişkileri ile iletişime geçin. Bu, kişisel olarak, telefonda, yazılı olarak veya herhangi bir sosyal medya biçimi kullanılmak suretiyle yapılsın ya da yapılmasın resmi ve gayri resmi bilgi taleplerini içermektedir.

## Siyasi Faaliyet

Pfizer çalışanlarını uygun olan bu ülkelerdeki seçim politikalarına katılmalarını teşvik eder ancak bu tür faaliyetlerin kesinlikle bağımsız ve özel sıfatla ve Şirket adına olmaksızın gerçekleşmesi gerekmektedir. Çalışanlar, Şirket çalışma saatlerinde kişisel siyasi faaliyet gösteremez veya bu amaçla Şirket'in mallarını ve ekipmanını kullanamaz. Yurtiçi veya yurtdışı ABD çalışanları, Grassroots tarafından gerçekleştirilen faaliyetleri destekleyebilir; ancak böyle bir destek, isteğe bağlı ve geçerli kanunlara uygun olmalıdır.

Ayrıntılar için lütfen <http://policysource.pfizer.com> adresi üzerinden PolicySource'a başvurun. Ayrıca görevinize ilişkin yerel ve divizyon politikalarınızı kontrol ettiğinizden de emin olun.

## S&C

**Bir muhabir beni aradı ve Şirket hakkında temel bilgiler araştırdığını söyledi. Muhabirin sorularını yanıtlayabilir miyim?**

Hayır. Basit sorular bile Küresel Medya İlişkileri Departmanına yeniden yönlendirilebilir çünkü ilgili tüm gerçekleri bilmiyor olabilirsiniz. Doğru bilgi verseniz bile bu bilgilerin yanlış zamanda açıklanması, Şirket'in planlarını sekteye uğratabilir. Ayrıca açıklanan bilgilerin önemli içerikli bilgiler olması durumunda plansız ifşaat, mülkiyet kanunları kapsamında sorun meydana getirebilir. Zararsız görünen ifşaatlar bile sorun yaratabilir.



## Hükümet Soruşturmaları: Bilgilendirme Talepleri veya Tesis Ziyaretleri

Bir politika meselesi olarak Pfizer ve iştirakleri, bilgilendirme talepleri veya tesis ziyaretleri ile ilgili olarak tüm devlet yetkilileri ile işbirliği yapacaktır.

Hukuk Divizyonu, tüm rutin dışı olarak hükümetten gelen bilgilendirme talepleri veya tesis ziyaretlerine ilişkin olarak bilgilendirilmelidir. Hukuk Divizyonu, bu tür durumlarda Şirket'in gerekli yasal temsilini sağlamaktadır ve her bir durumda ilgili hükümet iletişim noktalarına hangi bilgilerin sağlanması gerektiğine karar verecektir. Şirket veya çalışanlarımızın, herhangi bir soruşturmanın konusu veya hedefi olduğu izlenimini uyandırması yasak olmasına rağmen rutin dışı talepler, Pfizer veya bireysel çalışanları hukuki veya cezai yükümlülük altına sokabilir. Rutin dışı bilgilendirme talebi veya tesis ziyaretine ilişkin olarak ABD veya başka bir ülkeden herhangi bir hükümet yetkilisinin sizinle iletişime geçmesi durumunda İşletme Biriminizdeki yasal danışman, Hükümet Soruşturma Ekibi mensubu (şirket merkezinde bulunan Hukuk Departmanı dâhilinde) veya tesisiniz için teftiş desteği sağlamak üzere atanmış yönetmelik konusunda uzman bir avukat gibi Hukuk Divizyonu'ndan ilgili bir kişiyi derhal bilgilendirmelisiniz.

Ayrıca fiziksel araştırmalar, hükümet yetkilileri tarafından gerçekleştirilen baskınlar ve ayrıca "kritik" ters bulgu ve resmi uyarılara neden olan rutin dışı yönetmelik teftişleri, BUS olarak kabul edilmektedir. Uyumluluk Divizyonu tüm BUS'lara ilişkin olarak derhal bilgilendirilmelidir.

Ayrıntılar için lütfen 602 sayılı Kurumsal Politika'ya bakın. Ayrıca görevinize ilişkin yerel ve divizyon politikalarınızı kontrol ettiğinizden de emin olun.



# Dizin

## A

- Açık Kapı Politikası, 8
- Adil rekabet
  - antitröst ve rekabet yasaları, 19
  - pazarlama, 17
- Alkol bağımlılığı politikası, 37
- Antitröst yasaları, 19
- Araştırma
  - hayvan, 41
  - klinik, 40
- Ayrımcılığın, 36
  - bildirilmesi, 37

## B

- Başvurulabilir Uyumluluk Sorunları (BUS'lar), 11
- Belgede tahrifat ve imha, 26
- Bildirim görevi, 7
- Bilgi sistemleri, 27
- Birleşik Krallık Rüşvet Kanunu, 20
- BUS'lar—*Bkz. Başvurulabilir Uyumluluk Sorunları (BUS'lar)*

## C

- Camiaya karşı
  - camianın desteklenmesi, 39
  - taahhütlerimiz, 38, 39

## Ç

- Çalışanların sorumlulukları, 6, 7
- Çevre, Sağlık ve Güvenlik (EHS), 42
- Çıkar çatışmaları, 32-33

## D

- Defterlerin
  - doğruluğu, 25
  - kayıt tutma, 25
- Diğer ülke veya grupların boykot edilmesi, 23
  - müşteri veya tedarikçiler, 19
- Dürüstlüğe
  - bağlılık, 8
  - görevlerin yerine getirilmesi, 4-13
  - pazarlama, 17

## E

- EHS—*Bkz. Çevre, Sağlık ve Güvenlik (EHS)*
- Eğlence, 33
- Eşit istihdam fırsatı, 35

## F

- FCPA—*Bkz. Rüşvet ve Yolsuzluğun Önlenmesine Dair Kanun*
- Fikri mülkiyet, 25
- Finansal bildirim/raporlama, 24, 25
- Finansal ifşaatlar, 25

## G

- Gıda ve İlaç İdaresi (FDA) gerekleri, 15
- Gizli
  - bilgiler, 22, 29, 43
  - hasta, 26
  - hükümet talepleri, 44
  - içerikli bilgiler 31
  - kişisel, 30

kişisel sağlık, 26, 30  
medya, analist, yatırımcı ve kamuya  
sağlanan  
müseccel, 29  
önemli, 31  
umuma kapalı, 22, 31  
ürünler, 15  
yönetim, 26

Gizli ve müseccel bilgiler, 29

Gizlilik sözleşmeleri, 29, 33

Gizlilik, 12

getirilmesi, 8, 9, 12

Ombudsman Ofisi, 13

soruşturmalar, 12

uyumluluk endişelerinin dile

Görevlerin yerine getirilmesi

bağlılık, 17

ürünün izlenmesi, 18

Güvenlik

işyeri, 37, 42

izleme ve ürün bildirme, 18

Güvenlik, 27, 30

## H

Harici işler ve diğer menfaatler, çıkar  
çatışmaları, 33

Hayvan

araştırmaları, 41

sıhhat, 41

Hediye, hizmet, eğlence, borç veya  
diğer jestlerin kabul edilmesi, 33

Hediyeler, 33

Hükümet teftişleri, bilgilendirme veya  
tesis ziyaretleri, 44

## İ

İnsan Kaynakları , 8

İnsana saygı taahhüdü, 35

İnternet

sosyal medya, 28

İşbirliğine karşı taahhütlerimiz, 41

İşletme kayıtları, 25

İşletme zekâsı, toplama, 22

İsteğe bağlı istihdam, 36

İsteğe bağlı istihdam, 36

İşyeri güvenliği, 37, 42

## K

Kalite

bağlılığı, 16

ürünün izlenmesi, 18

Kanuni veya Vergi Denetim Zaptı, 26

Kayıt görüşmeleri, 30

Kayıt tutma, 25

Kayıtlar

imha, 26

işletme, 26

saklama, 26

yönetim, 26

Kişisel bilgi

mahremiyet, 30

Kişisel ilişkiler, çıkar çatışmaları, 32

Kişisel yatırım veya işlemler, çıkar  
çatışmaları, 32

Klinik Araştırma, 40

Klinik Deneyler, 40

Kontrol edilen ürünler, yazılım,  
teknoloji, 23

Küresel Güvenlik, 30

Küresel Medya İlişkileri, 43

Küresel Sağlık Kardeşliği Programı, 39

Küresel Ticaret, 23

Kurumsal Dürüstlük Sözleşmesi  
(CIA), 11

Kurumsal Uyumluluk Komitesi, 10

Kurumsal Üyelik, 39

## L

Lobicilik, 21

## M

Madde bağımlılığı, 37  
 Mahremiyet kanunları, 30  
 Medya ve halk araştırmaları, 43  
 Misilleme karşıtı, 12, 35  
 Misilleme, 12, 35  
 Muhasebede yolsuzluk, 25  
 Muhasebede yolsuzluk, 25  
 Muhasebede yolsuzlukların  
   ayrımcılık ve taciz, 37  
   bildirilmesi, 25  
   misilleme, 12  
   ürün güvenliği sorunları, 18  
   uyumluluk sorunları, 8–9  
 Mülkiyet kanunları, ihlaller, 31, 43  
 Müseccel bilgiler, 29  
 Müşteri odağı taahhüdü, 18

## O

Ombudsman Ofisi, 13

## Ö

Önemli bilgiler, 31

## P

Patentler, 25  
 Pazarlamada dürüstlük, 17  
 Pfizer Grassroots, 43  
 Politika ve prosedürler, PolicySource, 5

## R

Rekabet yasaları, 19  
 Rüşvet karşıtı yasa, 21  
 Rüşvet ve Yolsuzluğun Önlenmesine  
   Dair Kanun (FCPA), 20

## S

Saklama, kayıtlar, 26

Sağlık hizmet uzmanları, 16  
 Sağlık hizmeti uzmanları ile olan  
   ilişkiler, 16  
 Sağlık hizmetleri kanunu, 15  
 Sağlık Uzmanları ile İlişkiler Küresel  
   Politikası (GPIHP), 16, 21  
 Sektör toplantıları, 19  
 Sıfır hoşgörü, 37  
 Sıhhat, hayvan, 41  
 Siyasi faaliyet, 43  
   çıkar çatışmaları, 33  
 Sorumluluklar, çalışanlar, 5, 6, 7  
 Soruşturmalar, 11, 12  
   dâhili, 11, 12  
   gizlilik, 12  
   hükümet, 44  
 Soruşturmalar, medya, analist,  
   yatırımcı ve kamu, 43  
 Sosyal Medya, 28  
 Standartların yükseltilmesi, 6

## Ş

Şirket  
   bilgisayarları, 27  
   haberleşme kaynakları, 27  
   kayıtlar, 26  
 Şirket bilgilerini dışarıya sızdırma, 31  
 Şirket bilgisayar ve kaynaklarının kabul  
   edilebilir kullanımı, 27  
 Şirket içi bilgiler, 31

## T

Taciz, 36  
   bildirim, 37  
 Tanıtım faaliyetleri, 16, 17  
 Telif Hakları, 25  
 Tesis ziyaretleri, hükümet talepleri, 44  
 Ticaret birlikleri, 19  
 Ticaret sorunları, 23

## Ticari

devlet memurları, 20

rüşvet, 21

Ticari markalar, 25

Ticari rüşvet, 20, 21

## U

Uluslararası ticaret mevzuları, 23

Umuma kapalı bilgiler, 22, 31

Uygunsuz anlaşmalar, 19, 20, 21

Uygunsuz anlaşmalar, 19, 20, 21

Uyumluluk Divizyonu

açıklama, 10-11

iletişim bilgileri, 9

Uyumluluk Divizyonu'ndan Yanıt, 11

Uyumluluk Endişelerinin Dile

Getirilmesi, 8-9

Uyumluluk Kaynakları, 8-11

Uyumluluk komitesinin yapısı, 10

Uyumluluk ve Risk Genel Müdürü, 10

Uyumluluk Yardım Hattı, 9

Uyumluluk Yardım Hattı, 9

Uyumsuzluğun sonuçları, 7

Uyuşturucu bağımlılığı politikası, 37

Uyuşturucu madde testi, 37

## Ü

Ürün deneyiminin açıklanması, 15, 18

Ürünlerimizin güvenlik, performans ve kalitesinin izlenmesi, 18

## Y

Yaptırım uygulanan ülkeler, 23

Yardımseverlik çalışmaları, 39

Yatırımcı ilişkileri, 43

Yeniliğe bağlılık, 28

Yolsuzluk, 20-21

Yöneticilik taahhüdü, 35

Yönetmelik gerekleri, 15

Yürürlük, 6

## İletişim Bilgileri

### Kurumsal Politika ve Prosedürler

- <http://policysource.pfizer.com>

### Uyumluluk Birimi Direkt Hat

- E-posta:  
[corporate.compliance@pfizer.com](mailto:corporate.compliance@pfizer.com)
- Posta Adresi:  
235 East 42nd Street (150/02/05)  
New York, NY 10017 ABD
- Telefon: 1-212-733-3026
- Güvenli Faks: 1-917-464-7736

### Uyumluluk Yardım Hattı

- ABD Ücretsiz Hattı: 1-866-866-PFIZ  
(1-866-866-7349)
- ABD Dışı: Ülkenizin Yardım Hattı numarasına  
<http://integrity.pfizer.com> adresinden kolayca  
erişebilirsiniz.
- Web Bildirimleri: <https://pfizer.alertline.com>

### Uyumluluk Birimi Web Sitesi

- <http://integrity.pfizer.com>

Pfizer'in *İş İdaresine İlişkin Politikalarının Özeti* ("Mavi Kitap"), dünya çapında işlerimizi yürütme şeklimizi yöneten Şirket politikaları ve yasal gerekliliklere yönelik bir Pfizer kılavuzudur. Bu kitapçık, iş yaptığımız her yerde bulunan tüm çalışanlar için genel bir referanstır. Tüm ilgili kanunları ve Şirket politikalarını açıklamamakta veya bireysel kanun ve politikaya ilişkin tüm ayrıntıları vermemektedir. Pfizer, sadece kendi takdirine bağlı olarak dilediği zaman bildirimde bulunmaksızın ve Mavi Kitap'ı revize etmeksizin her türlü politika, prosedür veya koşulu değiştirme, revize etme veya tadil etme hakkını saklı tutar. Mavi Kitap'ın içeriği, bir istihdam sözleşmesinin şartlarını teşkil etmemekte ve burada bahsedilen hiçbir husus, sürekli istihdamı garanti etmemektedir, zira Pfizer'de istihdam isteğe bağlıdır. Mavi Kitap, yasal bir belge olmayıp sadece bilgilendirme mahiyetindedir. Burada geçen bilgiler, Mavi Kitap'ın daha önceki baskılarını geçersiz kılmaktadır. Şirket dilediği zaman Mavi Kitap'ta yer alan bilgileri değiştirebilir ve tek taraflı olarak kaldırabilir ve Mavi Kitap her şeyi içermemektedir. Mavi Kitap'ın Uyumluluk web sitesinden (<http://integrity.pfizer.com>) kolayca erişilebilen çevrimiçi sürümü, bu sürümü de dâhil olmak üzere tüm basılı sürümlerinin yerine geçer. Basılı veya çevrimiçi olan Mavi Kitap'ta bulunan herhangi bir bilginin yerleşik Pfizer politika veya prosedürlerinden değişiklik göstermesi durumunda yasal politika ve prosedür belgeleri geçerli olacaktır.

