

患者さんの生活を大きく変えるブレークスルーを生みだす

ブルー・ブック：ファイザーの社員行動指針

## 目次

CEOからのメッセージ .....	3
-------------------	---

インテグリティを持って行動する .....	4
ファイザーのバリューを実践し、皆が責任を担う .....	5

カレッジ .....	6
ファイザーのバリューを実践し、皆が責任を担い .....	7
懸念を報告する .....	8
率直に発言するために .....	9

エクセレンス (卓越) .....	10
患者さんのために .....	11
患者さんと患者団体との関わり .....	11
医療従事者および顧客との関わり .....	12

ファイザー製品と製品開発 .....	13
研究開発 .....	13
製造と供給の品質 .....	14
データ・インテグリティ .....	15
安全性に関する報告 .....	15

事業活動を行う上で .....	16
ビジネスパートナーと供給業者 .....	16
利益相反 .....	17
会社の資産、記録および情報 .....	18
知的財産 .....	19
個人情報 .....	20
財務の完全性 .....	21
ソーシャルメディア .....	21
外部からの問合せ .....	22

法令の文言と精神に従う .....	23
汚職防止、贈賄防止、リベート防止に関する法律 .....	23
独占禁止法、競争法および競争情報分析 .....	24
インサイダー取引規制法 .....	25
国際貿易管理法 .....	25

エクイティ (公平) とジョイ (喜び) .....	26
人権を尊重する .....	27
安全衛生を優先し、環境を保護する .....	28
自分たちの働くコミュニティをサポートする .....	29
ダイバーシティ&インクルージョンと公平を尊重する .....	30
偏見、ハラスメント、報復を許さない .....	31



ファイザーの社員行動指針 (ブルー・ブック) は、当社のすべての事業活動における全社員の基本となる手引きです。ブルー・ブックは、法的効力を有する文書ではなく、情報の提供を目的としたものです。適用されるすべての法令や会社方針を網羅するものではなく、また個々の法令や会社方針を詳細に説明するものでもありません。ファイザーはいつでも予告なく、またブルー・ブックを改訂することなく、その単独の裁量により、雇用に関する会社方針、業務手順、または条件を修正、改訂または変更する権利を留保します。ブルー・ブックの内容は、雇用契約の条件を定めるものではなく、何ら雇用の継続または一定期間の雇用を保証すると解釈されるものではありません。ファイザーでの雇用は自由意思に基づくものです (適用される法令に従うものとします)。ここに記載された情報は、ファイザーによりいつでも一方的に変更または破棄することができ、またこれらは包括的な情報ではありません。コンプライアンス・ウェブサイト ([integrity.pfizer.com](http://integrity.pfizer.com)) で閲覧できる、このオンライン版ブルー・ブックは、すべての旧版のブルー・ブックに優先します。



ファイザーにおいて、患者さんはすべての事業活動の中心にいます。事実、患者さんは私たちの目的の中心にいます。「患者さんの生活を大きく変えるブレイクスルーを生み出す」ためのコアとなります。

私たちがブレイクスルーを生み出す能力は、ファイザーの4つのコア・バリュー—**カレッジ、エクセレンス、エクイティ、そしてジョイ**—を指針とする、私たち一人一人にかかっています。これらのバリューが一体となって私たちの文化を形成し、お客様、ビジネスパートナー、そして仲間たちとの日々の交流を導きます。

ファイザーのブルー・ブック社員行動指針—は、これらのバリュー、特に**私たちが一体となり最良の成果を上げるためのエクセレンス**、そしてつねに**インテグリティを持って行動するためのエクイティをサポートするように設計されています**。ブルー・ブックには、私たちがいかに業務を遂行すべきか、そして懸念が生じた際にいかに**率直に発言する**べきか—つまりカレッジのバリューに欠くことのできない行動を含め、私たちの目的の推進のために実行すべき意思決定の指針が示されています。助言を求め、懸念を表明し、不正行為を報告することは、患者さんに貢献するためにはなくてはならない能力です。

私たち一人一人が、ブルー・ブックの内容を理解し、この社員行動指針を遵守して日々の業務に当たる責任を担っています。そうすることで、私たちはファイザーのバリューの実践と、患者さんからの信頼獲得への継続的なコミットメントを示すのです。

Albert

# インテグリティを持って行動する

ファイザーのバリューを実践し、皆が責任を担う



## ファイザーの バリューを 実践し、皆が責 任を担う

ファイザーでは、私たちは正しく行動します。なぜなら、患者さんの命は私たちにかかっているからです。私たちがすべての活動においてインテグリティを持って行動し、ファイザーのバリューのもと、倫理的で思慮深く、責任感の伴う正しい意思決定を行うことで、私たちの事業活動は患者さんと社会の需要に的確に応えることができます。倫理的な意思決定は、社内でも社外でも正しく行動することへの信頼と責任感を促します。

ファイザーの企業目的—患者さんの生活を大きく変えるブレイクスルーを生みだす—を十全に実現するために、私たちは、患者さんのために何を達成すべきか、そしていかにそのゴールへ到達するかについての明確な期待事項を設定しました。「いかに」の要素は、ファイザーとその文化を定義する、強力な4つのバリュー—カレッジ、エクセレンス、エクイティ、そしてジョイ—に集約されています。

私たち一人一人が、責任を持って社員行動指針を実践し、互いにその実践を確実なものとしていく必要があります。ブルー・ブックは、ファイザーおよびその子会社の役員を含む全社員に適用されます。状況によっては、派遣社員・業務委託社員も本指針の対象となります。マネジャーたちが、倫理的行為の模範を示し、どんな相手も受け入れるオープンな文化を醸成し、私たち一人一人がカレッジ、エクセレンス、エクイティ、そしてジョイというバリューを日々実践することへの期待を伝えます。

この指針に従わないと、会社や同僚、患者さん、顧客、コミュニティ、ビジネスパートナー、投資家に損害を与えるかもしれないことを忘れないでください。本指針およびポリシーに違反した場合、解雇を含む懲戒処分を受けることがあります。

本指針は、すべての状況下における行動指針を網羅するものではありませんが、日常の業務遂行の手引きとなるバリューと原則の概要を述べたものです。また、どのようにしてさらなる助言を求め、質問し、懸念を報告するかについての情報も提供しています。



**カレッジ** ブレイクスルーは慣習に立ち向かうことから始まります。不確実性や逆境に直面した時はなおさらです。これは、私たちが大胆に発想し、率直に発言し、決断力を発揮することで実現します。



**エクセレンス** 私たちが協力して最善を尽くした時にはじめて、患者さんの生活を大きく変えることができます。これは、私たちが重要なことに集中し、誰が何をすべきか合意し、成果を測ることで実現します。



**エクイティ (公平)** :人は誰でも、目を向けられ、耳を傾けられ、大切にされるべきです。これは、私たちがインクルージョンを常とし、インテグリティを持って行動し、医療の格差を縮小させることで実現します。



**ジョイ** 私たちが仕事に打ち込むことで、得られるものがあります。私たちが誇りを持ち、互いに認め合い、楽しむことでジョイが得られます。

ファイザーのバリューは、日々の業務の指針となります。そのため、これらのバリューはこのブルー・ブックのすべての章に組み込まれています。

私たちは、ブレイク  
スルーを正しい方  
法でもたらしめます。

# カレッジ（勇気）

率直に発言し、オープンに受け入れ、報復をしない  
懸念を報告する  
率直に発言するために



## 率直に発言し、オープンに受け入れ、報復をしない

率直に発言するには勇気が必要です。ファイザーの社員として、私たちは、質問や懸念が生じた際には率直に発言することを含め、ファイザーのバリューを尊び、ポリシーに従う名誉と責任感を共有しています。率直に発言することで、起こっていることを把握し、問題が生じる前にリスクを管理することができます。ブレイクスルーを生むために私たちに必要な環境は、私たち一人一人が自分の考えを話せるような働きかけにかかっています。

アイデアがあれば率直に話しましょう。疑問があれば率直に質問しましょう。懸念があれば報告しましょう。オープンドア・ポリシーでは、報復やハラスメント、偏見、またその他のいかなる不適切な行為も恐れることなく率直に発言するための、多くの方法を提供しています。

ファイザーでは、懸念を報告した社員に対する報復は一切許されません。

助言を求めたり、懸念を報告したり、不正行為を報告したり、調査において情報を提供しても、そのために報復を受けることがあってはなりません。もし自分や同僚が、いかなる理由であれ報復を受けていると思ったら、その行為をこのブルー・ブックに示されているいずれかの方法で報告してください。

### カレッジへのコミットメント

- 私たちは、いかなる形の報復も、我慢するのではなく、報告することを奨励します。
- 私たちは、報復と疑われる行為はすべて報告します。



**報復**とは、不利な業務指示、否定的な業績評価、脅迫、ハラスメント、降格、停職、報酬の減額、福利厚生拒否、解雇などの、さまざまな形式を取りうる不利益行為です。



さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー702（オープンドア・ポリシー）
- コーポレート・ポリシー201（インテグリティ、コンプライアンス報告義務、報復禁止ポリシー）



私たちには、何か  
が間違っていると  
感じた時には率  
直に発言する「勇  
気」があります。

## 懸念を報告する

私たちは、すべての報告に意義を見出し、尊重し、調査します。もし不正行為かもしれないと思ったら、報告してください。法令や規制・ポリシーに従わない、ファイザーのバリューを実践しないなども不正行為にあたる可能性があります。懸念の報告は、直属のマネジャー、他のマネジャー、人事部門、法務部門、労政グループ、またはコンプライアンス部門へ連絡してください。また、コンプライアンス・ヘルプライン宛に匿名で報告することもできます（現地の規制によります）。

報告された懸念事項は、当社のポリシーおよび手順に従い、しかるべきファイザーグループにて分析・対処が行われます。例えば、法令または会社のポリシーの重大な違反のおそれ、違反の疑い、または実際の違反—要報告コンプライアンス問題（RCI）—については、コンプライアンス部門が排他的に調査を行います。

### カレッジへのコミットメント

- 安全性、品質、またはインテグリティに関する疑念がある場合には懸念を報告します。
- 秘密は最大限に保たれます。



#### 個人の開示要件

もし州政府の医療制度または調達・非調達プログラムへの加入から除外、排除、資格停止、または不適格となったことがある場合は、直ちにコンプライアンス部門へそのことを開示しなければなりません。また、何らかの犯罪行為の捜査対象になっており、除外、排除、資格停止の可能性がある場合にも、その旨を開示しなければなりません。



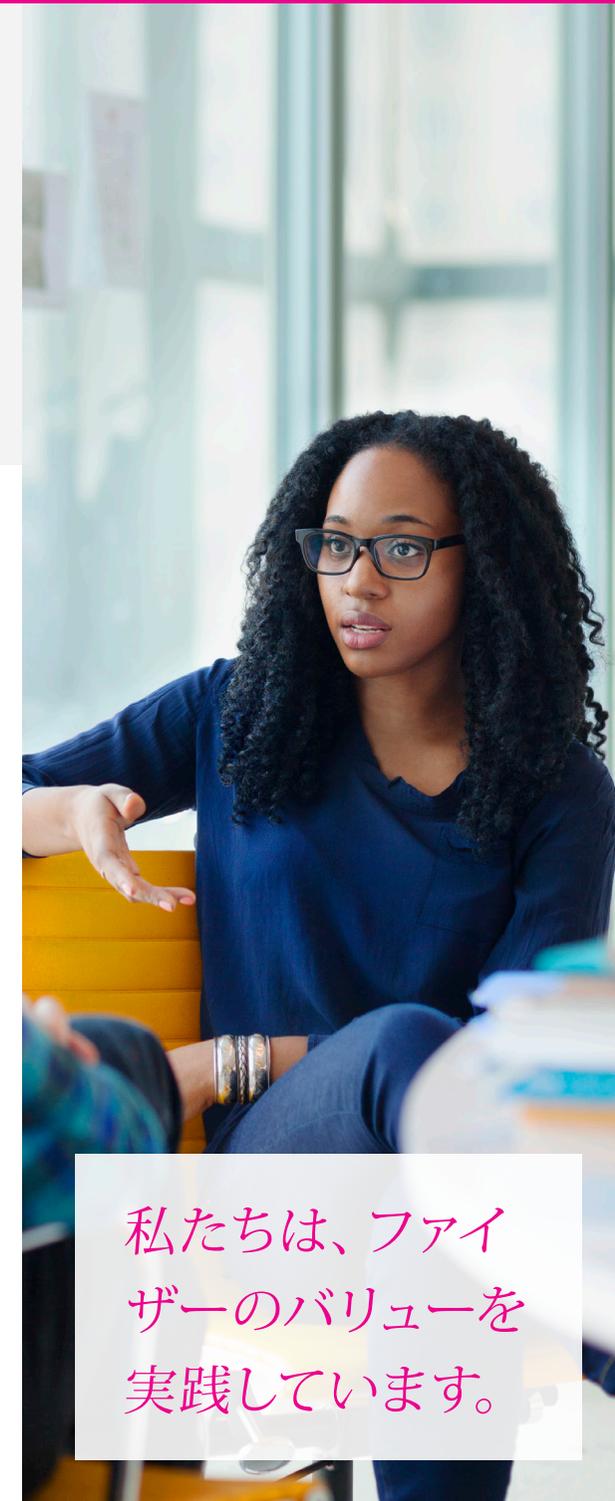
#### コンプライアンス部門に懸念を報告した場合、回答は得られますか？

はい。コンプライアンス部門の目標は、すべての質問と報告された懸念に迅速に応答し、調査のための適切なアクションをとることです。



#### さらに詳しく

- [コーポレート・ポリシー201](#)（インテグリティ、コンプライアンス報告義務、報復禁止ポリシー）



私たちは、ファイザーのバリューを  
実践しています。

## 率直に発言する ために

部署	連絡先
<b>管理部</b> 質問やアイデア、懸念事項を、報復を恐れずに報告してください。さまざまな人が助けてくれます。もっとも安心できる人にご相談ください。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 直属のマネジャーまたは部署内の誰か</li> <li>• その他のマネジャー</li> <li>• 会社のリーダー</li> </ul>
<b>人事部門</b> 何か懸念事項があれば、人事部門 (HR) に連絡してください。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 各国の人事部門の代表</li> <li>• コーポレート人事担当</li> </ul>
<b>労政グループ</b> 質問や懸念事項がある場合は、直接労政グループに連絡してください。労政グループは、オープンドア・ポリシーの推進のためにファイザーのバリューおよびポリシーを支える、中立的・客観的な調査役です。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 労政グループ (存在する場合)</li> </ul>
<b>コンプライアンス部門</b> 質問やアイデアの提案、懸念の報告をする場合は、直接コンプライアンス部門に連絡してください。コンプライアンス部門のウェブサイトで、さらなるポリシー、手順、資料を掲載しています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 各国のコンプライアンス部門担当</li> <li>• <a href="mailto:corporate.compliance@pfizer.com">corporate.compliance@pfizer.com</a></li> <li>• コンプライアンス部門のウェブサイト: <a href="http://integrity.pfizer.com">http://integrity.pfizer.com</a></li> <li>• +1-212-733-3026</li> <li>• +1-917-464-7736 (セキュアFAX)</li> <li>• 235 East 42nd Street New York, NY 10017</li> </ul>
<b>ヘルプライン</b> コンプライアンス・ヘルプラインは、1日24時間・年中無休で懸念の報告や助言の求めに対応しています。多くの地域で、現地法令の定めに従い匿名の報告も受け付けています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 報告を行うには、<a href="http://pfizer.ethicspoint.com">pfizer.ethicspoint.com</a>を参照してください</li> <li>• 各国の電話番号は、<a href="http://helpline.pfizer.com">helpline.pfizer.com</a>を参照してください</li> <li>• 各国の詳細情報は、<a href="http://raisingcomplianceconcerns.pfizer.com">raisingcomplianceconcerns.pfizer.com</a>を参照してください</li> <li>• アメリカ国内: 1-866-866-PFIZ (7349)</li> </ul>
<b>Ombudsオフィス</b> ファイザーのOmbudsオフィスは、社員が業務に関連する問題に対処し、解決するための情報やガイダンスを匿名で入手できる安全な非公式の場を提供しています。Ombudsオフィスでの会話は「非公式」とされ、身体的危害のリスクが発生しない限り誰にも開示されません。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• アメリカ国内: +1-855-PFE-OMBD (1-855-733-6623) / <a href="mailto:Ombuds@pfizer.com">Ombuds@pfizer.com</a></li> <li>• アメリカ国外: <a href="mailto:Ombuds@pfizer.com">Ombuds@pfizer.com</a></li> <li>• 詳細情報と各国の電話番号については、<a href="http://Ombuds.pfizer.com">Ombuds.pfizer.com</a>を参照してください</li> </ul>

# エクセレンス

患者さんのために  
ファイザー製品と製品開発  
事業活動を行う上で  
法令の文言と精神に従う



## 患者さんのために

### 患者さんと患者団体との関わり

患者さんのそれぞれのニーズと課題に対応することは、私たちのビジネスの最優先事項です。なぜなら、患者さんこそが私たちの目的、「患者さんの生活を大きく変えるブレイクスルーを生み出す」ためのコアとなります。患者さんと患者団体と関わり合えるということは、患者さんそれぞれのニーズに対応するためのブレイクスルーを導き、疾病の苦しみに対する洞察が得られる特権です。患者さんと患者団体と関わる際には、適用される法令、規制、業界基準および規格、倫理的な考慮事項、そしてファイザーのバリューを尊重し、遵守した形で行動します。

特定の患者支援プログラムを含む、患者さんと患者団体との関わりに関する法律、規制、および業界の要件は、複雑かつ進展を続けています。より詳細なガイダンスを得るため、ローカルの法務部門、コンプライアンス部門に相談してください。

✓ すべての人には、良質な医療を受け、医師の処方による医薬品を利用する権利があります。独立慈善患者支援プログラム (ICPAP) への慈善寄附は、自己負担金、処方に必要な年間自己負担額や医療保険料の支払い義務を補助することで、患者さんが医薬品を利用できるようになる手段を提供します。しかし、そのような寄附は、厳格な法的要件を満たさなくてはなりません。コンプライアンスを確実なものとするため、ファイザーのポリシーでは、社員のICPAPとの関わり、ICPAPへの寄附および配分、ICPAP関連のデータアクセスの厳格な制限を設けています。加えて、ファイザー・グローバル・ヘルス&パシエント・アクセス・グループが、ICPAPへの寄附に関する予算組みと配分に関する単独の責任を担っています。



• **患者団体との関わりがありますか?** 誰と関わっているかを認識してください。

- **その関わりはどんなものですか?** 自身の意思決定について、よく考えてください。
- **その関わりはどんな影響をもたらしますか?** 自分自身、同僚、会社、そして患者さんや患者団体への影響について考えてください。
- 私たちと患者団体との関わりは、相互的な尊敬に基づき、高度な倫理基準を遵守し、また患者団体は彼ら自身の利益と使命のもとに活動する独立事業体であるという認識を反映したものでなければなりません。



さらに詳しく

- 患者さんと患者団体との関わりに関するグローバルガイドライン
- コーポレート・ポリシー803 (独立慈善患者支援プログラムへの寄附)

✓ **患者団体**とは一般的に、医学的疾患を持つ人々、その家族、またその他の介護者のニーズを代表する独立した非営利事業体です。

## 患者さんのために

### 医療従事者と顧客との関わり

私たちは、研究開発や市場アクセス、教育的活動、プロモーション活動などの様々な方法を通じて、医療従事者やその他顧客と関わっています。最高水準の質を維持し、医療従事者との関係のあらゆる面において、私たちはインテグリティと透明性を持って行動します。

### エクセレンスへのコミットメント

- 顧客との関わりがどう見えるかを考え、虚偽のプロモーションや誇大広告、わいろや汚職、競合製品への不当なコメントなどの違法行為や不正行為を行いません。
- ラベル表示、販促活動、試供品、利害関係者との交流を含むすべてのマーケティング活動において、インテグリティを持った行動に努めます。
- 自社製品の適切な使用法と有効性、安全性に関するデータを利用者に提供することで、患者さん、消費者、医療従事者および世界の規制当局にタイムリーかつ正確な製品情報を提供します。
- 私たちは、医療従事者との関わりが、実際の利益相反やそのように見える状況を生み出す可能性があることを認識しています。従って、私たちは、研究・調査、教育活動、臨床診療業務における医療従事者との間の金銭的またはその他の利益および関係性についての開示をサポートしています。



#### さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー201（インテグリティ、コンプライアンス報告義務、報復禁止ポリシー）
- 汚職防止ポリシーおよび手順（My Anti-Corruption Policies and Procedures/MAPP）
- コーポレート・ポリシー207（医療従事者との関係に関するグローバル・ポリシー）
- グローバル・コンテンツ・ポリシー：プロモーション資材に関する基準
- GCOポリシー・エクスチェンジ（GCO Policy Exchange）

✓ 「医療従事者」の定義には、医師、看護師、薬剤師、また投薬・処方・購入・推薦を業務とする人や、ファイザー製品の使用に影響する立場にいる人が含まれます。

## ファイザー製 品と製品開発

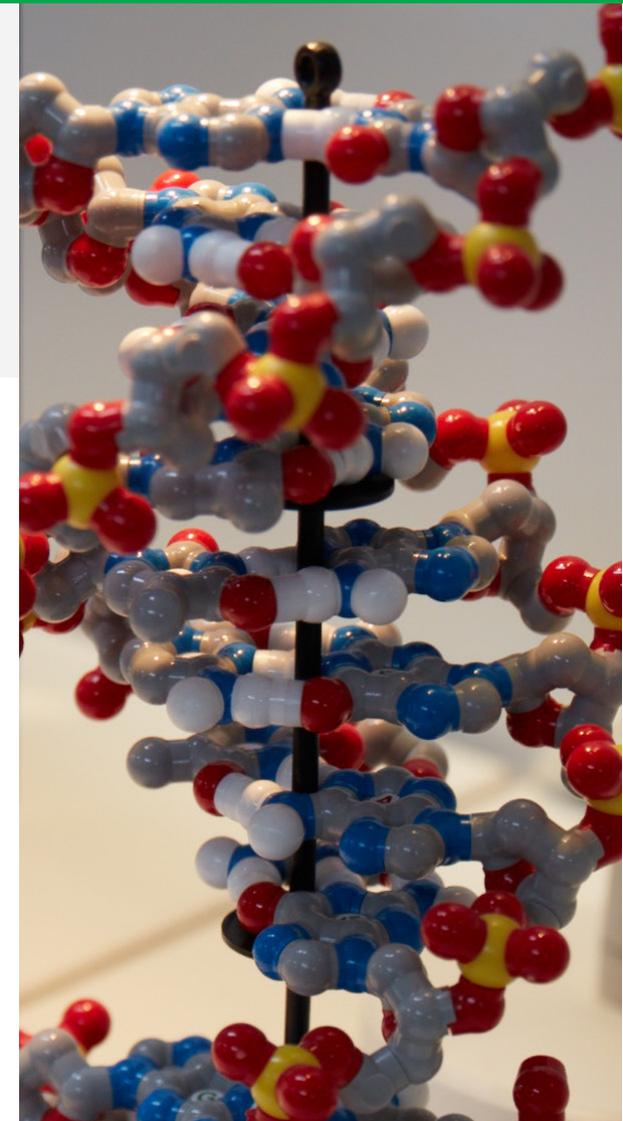
### 研究開発

私たちの目的は、患者さんの生活を大幅に改善する革新的な治療を提供することです。私たちは、臨床試験の参加者の安全と権利を保護しながら、すべての研究開発活動において倫理的、科学的、医学的に最高の水準を維持することを最優先事項としています。

私たち皆が、研究開発活動において、卓越性とインテグリティへのファイザーの高い期待に沿うような行動をとる責任があります。

### エクセレンスへのコミットメント

- 研究開発活動において、すべての適用される法令、規制および非臨床試験の実施に関する基準（GLP）や医薬品の臨床試験の実施の基準に関する省令（GCP）に関連する倫理ガイドラインを遵守します。
- 最高品質のデータに基づいた医薬品の申請を行うため、支援する研究の臨床データの整合性と品質の維持に努めています。
- 臨床試験の参加者の健康、暮らし、安全に配慮しています。
- 可能な限り、動物実験に代わる手法を模索し、新薬の安全性・有効性評価のために動物実験を使用しない治験メソッドの開発と採用をサポートしています。動物実験が必要な場合は、動物の保護と福祉に関し、法律および外部の監視団体に定められている以上の高い水準を設けています。



私たちは革新を起  
こします—勇気と  
責任を持って。

## ファイザー製 品と製品開発

### 製造と供給の品質

患者さんは、健康を改善し、生活の質を向上させるのにファイザー製品を支えています。これは、ファイザー製品の品質、安全性、有効性が高ければこそ可能なことです。

私たちは、ファイザーの堅牢な品質管理体制およびデータ・インテグリティのもと、高い基準を満たす品質、安全性、有効性をもつ製品の製造・供給を確実なものとしします。

### エクセレンスへのコミットメント

- 製造工程は、適用される法規制の要件である医薬品の製造管理および品質管理の基準（GMP）と、社内の厳格な品質基準を遵守して行われます。
- ファイザー製品の品質、安全性、有効性を確保するため、供給業者やパートナーの業務運営についても適用される規制要件およびGMP基準の遵守を求め、サプライチェーンの監視と監査を実施しています。



さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー114（コーポレート品質ポリシー）

品質とインテグリティは、つねに私たちのビジネスのコアにあります。

## ファイザー製品 と製品開発

### データ・インテグリティ

科学に基づく企業として、データ・インテグリティは極めて重要です。その正確性、完全性、信頼性が、規制当局、患者さん、顧客に対し、ファイザー製品および製造プロセスが最高水準の品質、安全性、有効性を持ち、患者さん、従業員、そしてコミュニティを守るという確約をもたらします。

私たちは、以下の5大原則をもってデータ・インテグリティを維持しています：データの帰属性、判読性、同時性、真正性、正確性（ALCOA原則）。ALCOAを遵守する形式で記録されたデータとは、誰が記録したのかがわかる（帰属性）、判読して使用できる（判読性）、作成時に直ちに記録されている（同時性）、オリジナルの記録であり、権限のないコピーではない（真正性）、正確である（正確性）ことを満たすものです。

### 安全性に関する報告

ファイザーは、安全で有効性の高い、最高品質の製品の提供に尽力しています。それゆえ、ファイザーの全社員は、製品の安全、品質、機能性に関する問題を、どのようにその問題を知ったかに関わらず、報告する義務を負っています。

もしファイザー製品に関する有害事象や何らかの問題を認識した場合、その情報を入手してから24時間以内に製品安全性報告を行ってください。



夕食会で、ファイザーの社員は友人がファイザー製品を使用して頭痛を経験していたことを知りました。社員はこのことを報告する必要があるでしょうか？

はい。情報を入手した経緯やその重要性、それが本当にファイザー製品の副作用かどうかに関わらず、社員はこの情報を入手してから24時間以内にそれを報告する責任があります。



### さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー903（ファイザー製品の安全性、品質、機能性に関する情報の報告責任）
- 報告責任（Your Reporting Responsibility / YRR）ウェブサイト
- 報告の方法

私たちはつねに正しく行動します。なぜなら、患者さんの命は私たちにかかっているからです。

## 事業活動を行う上で

### ビジネスパートナーと供給業者

私たちは、ファイザーの戦略的目標達成を支えてくれる世界中の第三者—供給業者、販売業者、その他のビジネスパートナー—と協働しています。しかしながら、第三者との協働は、コンプライアンス、安全性、財務上、情報セキュリティその他のリスクを生じます。それらのリスクは、業務の混乱、規制上の罰則、また信用の失墜を招く恐れがあります。デューデリジェンスを実施し、第三者を責任を持って選択、管理することは、私たちがビジネスを行う上でのコアとなります。ファイザーは、ビジネスパートナーを高い水準に保ち、彼らがファイザーの代理として行う活動に適用されるすべての法令と関連規制・手順を遵守するよう管理しなければなりません。

### エクセレンスへのコミットメント

- 第三者との連携に関連するリスクマネジメントを、直面するかもしれないリスクの特定、評価、軽減を可能にする管理やポリシーの実施を含め、注意深く行います。
- 各従業員の権利を尊重し、環境保護に努め、倫理観と責任を持って業務を遂行する外部供給業者と提携します。
- 供給業者がファイザーの供給業者行動原則および責任あるサプライチェーン・マネジメントのためのPSCI（製薬業界サプライチェーン・イニシアティブ）原則を遵守して業務を遂行することを求めています。



#### さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー113（環境保護と安全衛生ポリシー）
- ファイザー 供給業者 行動意見報告書（Pfizer Supplier Conduct Position Statement）
- ファイザー 供給業者 行動原則（Pfizer Supplier Conduct Principles）
- 汚職防止ポリシーおよび手順（My Anti-Corruption Policies and Procedures/MAPP）
- 第三者リスクマネジメント（TPRM）リソース・センター

## 事業活動を行う上で

### 利益相反

私たちは、自身の個人的利益とファイザーの利益間の利益相反の可能性や、またはそのように見える状況を回避する責任があります。利益相反は、私たちが個人的、社会的、金銭的、または政治的に、会社の利益と相反する利益を持つときに生じます。

利益相反かもしれないことの多くは解決可能です。第一に、私たちはいかなる利益相反の可能性も、マネジャーに開示しなければなりません。マネジャーはそれを受け、その利益相反の可能性が重大かつ複雑な場合には、法務部門、コンプライアンス部門、または人事部門へ相談するなどの対策を検討しなければなりません。

マネジャーまたはコンプライアンス部門へ連絡し、利益相反の可能性について開示してください。最善の解決策をともに検討することができます。

### エクセレンスへのコミットメント

- ファイザー社員としての客観性、意欲、業績に影響を及ぼす、社外でのビジネスやその他の利益享受は許可されていません。



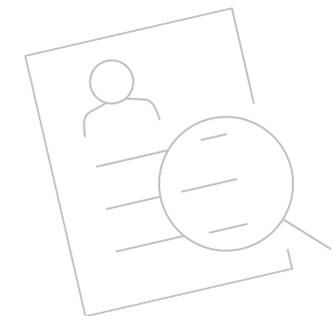
#### 利益相反となる可能性があるのは：

- 競合他社やファイザーの潜在顧客または供給業者での就業
- ファイザーの供給業者への投資
- 家族がファイザーが委託する可能性のある供給業者を営んでいる（もし自身に決定権限がないとしても）
- ファイザーの提携業者や供給業者、またはファイザーとの提携を希望する者からの贈答品の受け取り
- 現地の非営利団体を含め、医療業界の会社で取締役を務める
- ファイザーの事業機会を個人の利益のため何らかに利用する



#### さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー203（利益相反（COI）ポリシーおよび地域・部門のCOIポリシーと手順）
- 汚職防止ポリシーおよび手順（My Anti-Corruption Policies and Procedures/MAPP）
- コーポレート・ポリシー301（社員の出張、娯楽およびビジネス関連費用）
- コーポレート・ポリシー102（購買ポリシーおよび手順）



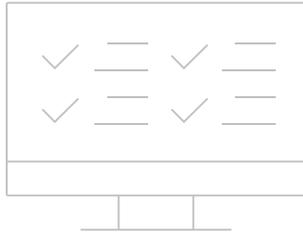
私たちは、リスクマネジメントの発想のもとイノベーションを進めます。

## 事業活動を行う上で

### 会社の資産、記録および情報

私たちがファイザー、社員同士、そして私たちの患者さんを守るひとつの方法は、会社の資産を保護することです。会社の資産には、例えば物理的・知的財産、設備、サービス、記録、アイデア、そしてファイザーの機密情報などがあります。

私たちに、ファイザーのシステムとネットワークを適切に運用し、ファイザーのビジネスに関する情報を安全に生成・転送・保管する責任があります。これは、会社のネットワークでは承認されたテクノロジー、デバイス、アプリケーションにしか接続しないことも含まれます。



### エクセレンスへのコミットメント

- 遠隔勤務や開放的な環境で業務を行う際には、口頭か書面かにかかわらず、すべての機密情報を保護し、適切に破棄します。
- ファイザーにより承認されたソフトウェア、デバイス、アプリケーションのみを使用します。
- ファイザーの情報システムの個人的な利用を制限します。
- 機密情報の保護、記録の保管、情報インシデントの報告、サイバーセキュリティに関するファイザーのコーポレート・ポリシーを遵守します。

 ファイザーは、会社と従業員および顧客に重大な悪影響を及ぼす不正使用、データ侵害、およびその他のセキュリティ上の脅威から、自社の情報と業務を保護しなければなりません。適用される法令に従い、ファイザーはさまざまなツールとプロセスを使用し、ファイザーの情報システムおよびデータの使用をモニタリング・評価し、その保護に役立っています。



**禁止行為：次の行為にファイザーの情報システムやデバイスを使用することはできません。**

- ハラスメント、偏見、敵対的な雰囲気を生む行為
- 誹謗中傷、違法、ポルノまたはわいせつな情報の閲覧
- 業務を妨害したり、業務またはシステムに損失や損害をもたらす行為
- 許可されていない目的での社員の勧誘
- 許可なしでの通信の記録



**社用デバイスとデータを保護するために適切な予防措置を、ファイザーの施設内でも実施してください。開放的な環境下で業務を行う場合は、デバイスを離れる際にシステムロックをかけてください。セキュリティが十分に確保されていない場所では、デバイスから目を離さないようにしてください。公共スペースでは、機密情報が他者の目に触れたり耳に入ったりすることのないように留意してください。**



### さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー401（グローバル機密情報保護ポリシー）
- コーポレート・ポリシー403（情報システムの適切な使用）
- コーポレート・ポリシー405（記録と情報管理ポリシーおよび手順）
- コーポレート・ポリシー411（情報インシデント対応ポリシー）
- コーポレート・ポリシー412（サイバーセキュリティポリシー）
- 企業記録と情報管理
- 企業記録の保管スケジュール
- ファイザーを守る
- リーガル・ホールド・リスティング（Legal Hold Listing）

## 事業活動を行う上で

### 知的財産

ファイザーの知的財産を保護することは、会社の競争優位性を維持する上で必要不可欠です。私たちは、ファイザーの知的財産権を確立、保護、維持し、他社から防衛し、責任を持ってこれらの権利を行使します。また、私たちは他者の知的財産権も尊重しています。

### エクセレンスへのコミットメント

- 私たちは、責任を持ってファイザーの知的財産権を執行します。

 **知的財産**には、特許、商標、トレードドレス、企業秘密、著作権、科学のおよび技術的知見、ノウハウ、経験などが含まれます。



もしある国で知的財産が保護されていれば、他の国でも保護されるのでしょうか？

いいえ、必ずしも保護されているわけではありません。例えば、特許と商標は国・地域ごとの権利です。法務部門の知的財産グループが企業資産の状況をトラッキングし、ある国でそれらが保護された状態にあるかどうかの判断をサポートします。



さらに詳しく

- 著作権コンプライアンス・ガイドライン
- 知的財産ポータル



## 事業活動を行う上で

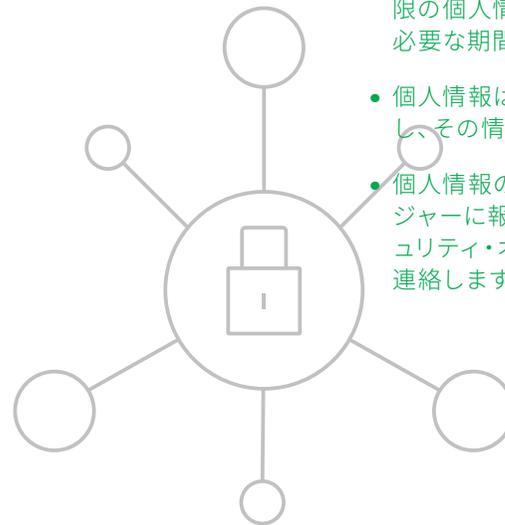
### 個人情報

私たちは、社員、第三者、顧客を含む個人情報を保護します。雇用目的の社員の個人情報に加え、ファイザーは、研究・調査活動、医薬品安全性調査その他の事業活動を目的とした個人情報も保有しています。

私たちは、個人情報を保護し、それらのデータをファイザーのポリシーおよび手順、また適用される法令と規制を遵守する形でのみ使用する責任があります。

### エクセレンスへのコミットメント

- 私たちは、事業目標を達成するために必要最低限の個人情報のみを収集、使用し、目標達成に必要な期間のみ保有します。
- 個人情報は、正当な必要性のある人にものみ開示し、その情報を保護します。
- 個人情報の不適切な開示に関する懸念は、マネジャーに報告し、ファイザーのグローバル・セキュリティ・オペレーション・センター (GSOC) に連絡します。



業務の必要性に迫られて、個人情報を第三者に開示しなければならない場合は、どうすればよいでしょうか？

第三者が個人情報を確実に保護し、ファイザーへのサービス提供目的でのみ使用することを確認する必要があります。また、個人情報の保護に関する適切な契約書が用意されているかどうかも確認します。一部の裁判管轄では、その他の要件が適用される場合があります。第三者に個人情報を提供する前に、法務部門に問い合わせてください。



さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー404 (個人情報のプライバシーの保護)
- コーポレート・ポリシー411 (情報インシデント対応ポリシー)
- プライバシー・オフィス : [privacy.pfizer.com](https://privacy.pfizer.com)
- GSOC : [datasecurity.pfizer.com](https://datasecurity.pfizer.com)

✓ **個人情報**とは、氏名、連絡先、健康に関する情報や遺伝情報などを含む、個人を直接または間接的に特定できる情報を指します。

## 事業活動を行う上で

### 財務の完全性

正確な業務記録は、事業活動を行う上で、また投資家の信頼を守る上で必要不可欠なものです。私たちは厳格な内部統制を維持することで、企業の会計帳簿および公式な財務諸表の正確性、完全性、信頼性を保っています。

私たち一人一人が、業務記録—出勤記録や請求書、経費報告書、福利厚生に関する記録まで、すべてに正しく正確に業務内容を反映しなくてはなりません。全社員が、ファイザーとして行われた、疑わしい、または不正確な取引、請求書、支払いに注意しなければなりません。そうすることで、ファイザーは完全で、正確な、かつタイムリーな財務情報やその他の開示情報を、一般の人々や世界中の政府機関に提供することができるようになります。

### ソーシャルメディア

ファイザーのイノベーションと患者中心、社員のコミットメントのストーリーを伝えるためのもっともパワフルなツールのひとつが、ソーシャルメディアです。私たちは皆、ファイザーの代表としても、またプライベートな生活においても、新たに作成する場合でも利用する場合でも、ソーシャルメディアを責任を持って利用することが求められています。

### エクセレンスへのコミットメント

- 重要な非公開情報やその他の機密情報、専有情報、個人情報、をソーシャルメディアで開示しません。
- ファイザー製品や特定の新品・既存製品の内容について、その利用や言及について法務部門からの承認を得るまで、ソーシャルメディアで話題にしません。



#### さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー511（ファイザーの帳簿と記録の完全性）
- コーポレート・ポリシー407（ソーシャルメディア・ポリシー）

自分たちの行動に責任を持ってはじめて、私たちはエクセレンスを達成できます。

## 事業活動を行う上で

### 外部からの問合せ

#### 政府

私たちは、情報開示に関する適切な要請があった際には、政府機関に全面的に協力します。政府機関からの定例ではない要請については、ファイザーまたは社員が民事・刑事責任を負う可能性があるため、もしファイザーの施設や自宅、また他の場所で、いかなる政府機関からのそのような情報開示の要請を受けた場合には、直ちに法務部門内の政府機関訴訟グループ（Government Litigation Group）、コンプライアンス部門に通知してください。

#### メディア、アナリスト、投資家、一般市民

私たちは、メディア、財務アナリスト、投資家、一般市民に対する正確で信頼性の高い情報の提供に努めています。したがって、メディアからの問合せにはグローバル・メディア・リレーションズのみが、財務アナリストと投資家からの問合せにはインベスター・リレーションズのみが回答する権限を持っています。

自分たちの方針を知り、それに沿って行動したとき、エクセレンスを達成できます。



### さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー602（情報開示と施設見学の要請）
- コーポレート・ポリシー604（重要な非公開情報の取り扱い）
- メディアからの問合せ：グローバル・メディア・リレーションズ・プレス・オフィス：+1-212-733-1226
- アナリストおよび投資家（コーポレートガバナンス関連を含む）からの問合せ：インベスター・リレーションズ：+1-212-733-2668

## 法令の文言と精神に従う

私たちの業界は、患者さんと消費者を守り、医薬品や医療サービスの質を向上させ、不正行為や医学的判断に対する不適切な影響力を排除するため、多くの法令や規制の適用対象となっています。私たちは、製品の開発、製造、流通、マーケティング、政府との契約、販売、およびプロモーションといった、私たちの事業活動を統制するすべての法令や規制を遵守することで、エクセレンスへのコミットメントに取り組んでいます。

### 汚職防止、贈賄防止、リベート防止に関する法律

私たちは、倫理的で透明性ある方法で事業活動を行います。ファイザーは、社員かビジネスパートナーかに関わらず、あらゆる形式での贈収賄、汚職を禁止しています。

社員とビジネスパートナーは、業務を遂行する中で、政府関係者、医療従事者、その他の営利事業体や個人を含む人物への不適切な影響を意図した支払いや便宜を供与、約束、許可および提供することは決して許されません。

政府機関や規制当局に雇用されている、または所属する医療従事者との連携においては、それらの提携が、現地の透明性とリベート防止規制を含むすべての適用される法令、規制、専門的要件、業界の行動規範および服務規定を遵守していることを確実にする配慮がなされています。

### エクセレンスへのコミットメント

- 商取引を開始するにあたり、正当な目的があるかを自問します。
- すべての取引が適切な価値を持って行われ、すべての交流が現地の規則によって認可されていることを確認します。
- ファイザーのビジネスに影響を及ぼす決定に影響力のある、またはそのように見える政府職員や個人と関わる際には、細心の注意を払います。
- 事業活動のプロセスおよびリスクを、不適切に見えるかもしれないというリスクも含めて理解し、ファイザーのビジネスにオーナーシップと責任を持って取り組みます。私たちはその責任を担い、適切に行動します。
- 私たちは、すべての取引の十分な詳細を正確に文書化します。



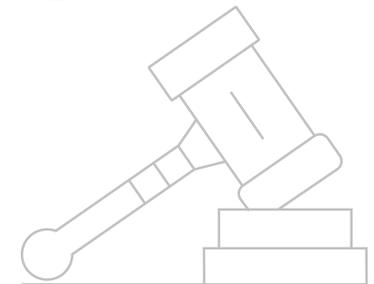
なぜ、ビジネスパートナーについても十分な情報を得る必要があるのでしょうか？

パートナーを知ることは、医療従事者と政府機関関係者の立場を理解すること、また場合によっては、職業資格や雇用身分、またファイザーのビジネスに有利となる政府決定に影響を及ぼす能力について理解することが含まれます。私たちのビジネスパートナーが、専門性とインテグリティに関するファイザーの高い水準を満たしていることを確認しなければなりません。また、ビジネスパートナーに関連するあらゆる実際のリスク、またリスクがあるように見える状況を特定しなければなりません。これらの情報を収集することで、私たちは自分たちの交流が適切なものであるかを評価し、あらゆるリスクを特定、管理できるようになります。



さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー207（医療従事者との関わりに関するグローバル・ポリシー（GPIHP））
- 汚職防止ポリシーおよび手順（My Anti-Corruption Policies and Procedures/MAPP）
- ACPOウェブサイト



## 法令の文言と精神に従う

### 独占禁止法、競争法および競合情報分析

独占禁止法と競争法は、例えば価格や販売条件、公正な競争に影響するようなファイザーと競合他社間の取り決めを禁止し、自由な事業活動を守る法律です。私たちは、販売合意、顧客への払い戻しと割引、特許、著作権、商標ライセンス、再販業者の地域制限、全般的な価格設定方針、またそれだけに留まらないすべての商取引において、公正な競争を行います。

私たちは、公正な競争を行い、事業活動を行うすべての国の独占禁止法および競争法を遵守します。法令は多岐にわたり、複雑であることが多いため、競合他社と関わったり不当に取引を制限する恐れのある商取引に携わる前に、法務部門に相談します。

また、私たちは、他社のビジネス情報を、倫理的で適法な、また守秘義務を満たす方法でのみ収集、使用します。

### エクセレンスへのコミットメント

- 価格設定、コスト、販売条件、その他競争に関わる機密情報について、競合他社と直接的または間接的に話し合ったり連絡を取ることは許されていません。
- 競合他社への不当な取引制限や市場からの排除について、供給業者や顧客と直接的または間接的に話し合ったり連絡を取ることは許されていません。
- 私たちは、市場や顧客を競合他社に配分しません。
- 私たちは、顧客や供給業者の不買・排斥運動に関与しません。
- 競合他社に関する情報収集のために、虚偽の表示、詐欺、窃盗、スパイ行為、賄賂などの違法あるいは非倫理的な方法を用いず、用いることをいかなる第三者にも決して指示・依頼しません。



**事業者団体の会議や業界の会合**には、ある程度リスクが伴います。共通の関心事について話し合うかもしれない競合各社が集まるからです。マーケティングや価格戦略などの不適切な話題については、冗談でさえ誤解を受ける恐れがあります。独占禁止法・競争法に反するような話題になったときには、その件について話し合うことを断り、直ちに会話の場から離れ、その出来事を報告しなければなりません。



**ファイザーの元社員である友人は、現在ファイザーの競合他社で働いています。彼女の会社がマネージド・ケアの会社とどのような取引を行っているかについて話し合ってもかまいませんか？**

いいえ。ビジネス上かソーシャルな環境かに関係なく、友人や競合他社で働く元社員と、競合上の機密情報について話し合うことはできません。



**臨床試験の被験者募集において、競合他社がどのような除外基準を使用しているのかわかりたいのですが、その情報は公開されていません。参加希望者を装って電話して、質問をしてもよいでしょうか？**

いいえ。皆さんがファイザーの社員であると開示しないことや、そうでないように振るまうことは、競合他社の機密情報を得るための倫理的な手段ではありません。競合他社の情報収集を目的とする実地調査に着手する前に、その方法が適法かつ倫理的であるか否かについて、法務部門またはコンペティティブ・インテリジェンスに相談する必要があります。



### さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー603（独占禁止法の遵守）
- コーポレート・ポリシー121（競合情報分析に関するポリシーおよび手順）

## 法令の文言と精神に従う

### インサイダー取引規制法

証券取引法およびファイザーのポリシーは、私たちがファイザーでの雇用期間中に得るいかなる重要な非公開情報や「内部」情報も、開示または使用することを禁じています。

私たちは、重要な非公開情報を、それが公になる前に、ファイザーが発行する証券や、ファイザーと関係のある、または関係を検討中の会社（顧客、供給業者、研究パートナー、合併や提携の候補など）の証券の売買に利用しません。また、それらの売買ができるよう、内部情報を他の誰かに提供することもしません。

### 国際貿易管理法

私たちは皆、特定の製品、物品、ソフトウェア、テクノロジーの輸送、また第三者の関与とそのサービスの履行を統制する、輸入、輸出管理および経済制裁措置に関する法律を遵守する責任を負っています。国際貿易管理法において、特定のマーケット、事業体、または個人に対するファイザーの販売、投資、取引、研究・調査、寄附およびビジネス活動が制限される場合があります。

国際貿易管理法に関する質問や懸念事項はすべて、ファイザーのGlobal Trade Control Center of Excellence（国際貿易管理法研究拠点/GTC CoE）で対応しています。



**私は、コ・プロモーション・パートナーと仕事をしていますが、その相手方が科学的な大発見の最終段階にあることを知りました。相手方の株式を購入することはできますか？**

いいえ。あなたとあなたの同一世帯者または被扶養者は、その情報が一般に公開されてから最初の営業日となるまで、その株式を購入できません。また、その情報を利用して取引が行えるよう、誰かにその情報を提供することもできません。



**重要情報とは、合理的な投資家が株式の売買および保有の判断において重要と考える、全ての情報のことです。**

情報は、公に十分に周知され、一般の人々がその情報を入手する時間を得るまでは、非公開であると見なされます。



**さらに詳しく**

- コーポレート・ポリシー604（重要な非公開情報の取り扱い）
- コーポレート・ポリシー401（会社の専有・機密情報の保護）
- コーポレート・ポリシー605（ファイザー株の派生商品の取引）
- コーポレート・ポリシー206（国際貿易管理法の遵守）
- Global Trade Controls Center of Excellence（国際貿易管理法対応グループ/GTC CoE）

# エクイティ とジョイ

人権を尊重する  
安全衛生を優先し、環境を保護する  
自分たちの働くコミュニティをサポートする  
ダイバーシティ&インクルージョンとエクイティを尊重する  
偏見、ハラスメント、報復を許さない



ファイザーは、エクイティ、協調性、チームワーク、そして信頼を実践します。敵意、ハラスメント、および報復行為は一切許されません。あらゆる形式の不適切な行為を禁じるファイザーのグローバル・ポリシーは、全社員にとって公平かつ誇りに思える、前向きで生産的な職場環境の創造を目的としています。

エクイティとジョイを推進するこの取組みは、私たちの職場を越え、私たちが働くコミュニティや、私たちが支える患者さんにも広がっています。ファイザーは、持続可能で倫理的な事業活動を行います。全体のビジネス戦略の一環として、環境・社会・ガバナンス（ESG）の問題の重要性を認識し、意思決定やガバナンスのプロセスにESGの視点を統合させています。私たちは、人権を尊重し、気候変動に責任を持って取り組み、環境への影響を削減し、医療の格差を縮小し、私たちの事業運営およびサプライチェーンにおける健康、安全性、ダイバーシティ&インクルージョン、公平性、協調性、信頼性を確実なものとするべく尽力します。

## 人権を尊重する

ファイザーは、国際的に認識されている人権の尊重を含め、倫理的で責任ある方法で事業活動を行います。その取組みを進める中で、私たちはグローバルな事業運営における人権への悪影響を防止、軽減し、また私たちが意図せず起こしたり連鎖させてしまうかもしれないあらゆる人権への悪影響の是正を模索しています。また可能な限り、人権の向上にも力を尽くします。私たちの人権リスクへの取組みは、国際基準、業界のベストプラクティス、さらに専門家による評価をもとに策定されています。

### エクイティへのコミットメント

- 研究所から患者さんまで、膨大な数のローカルの供給業者からなる多様なグローバル・サプライ・チェーンを含む私たちの事業運営の全般において、人権を尊重する責任があります。
- 国連の提唱するビジネスと人権に関する指導原則に則り、ファイザーの人権方針文書は、患者さん、社員、ビジネスパートナーの従業員、そして私たちが事業活動を行うコミュニティの人々にもっとも深刻な影響を及ぼしうるリスクへの対応に注力しています。



**人権**は、人種や性別、国籍、民族、言語、宗教その他の立場に関わらず、すべての人に与えられる基本的な権利と自由です。これらの権利は、国際人権章典およびその他の国際条約や文書に記されています。



さらに詳しく

- 人権方針文書 (Human Rights Policy Statement)
- 人権FAQ (Human Rights FAQ)

## 安全衛生を優先し、環境を保護する

ファイザーをとりまく環境と、社員、契約社員、訪問者そして私たちが働くコミュニティの健康と安全を保護することは、ビジネスの優先事項であり、ファイザーのエクセレンスとエクイティというバリューのコアとなります。私たちは、グローバルの健康に関する課題と未来の世代への資源確保への取組みとして、気候変動対策と持続可能性を私たちの医薬品のライフサイクルに統合することに努めています。

### エクセレンスとエクイティへのコミットメント

- 環境保護と安全衛生 (EHS) に関する法令および社内基準に準拠する、安全で違反のない、持続可能な事業運営を行います。
- リスクを軽減し、自分たちのEHSに関する取組みを向上させる有意義な機会を積極的に模索し、活動を行います。
- 安全に配慮し、環境に責任を持った運営能力があるかを考慮してビジネスパートナーを選びます。
- 安全で違反なく、環境に責任を持った方法で業務を遂行できるよう、社員に対して教育、研修を実施し、モチベーションを高めています。



#### さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー113（環境保護と安全衛生ポリシー）
- 国際的な環境保護と安全衛生に関する基準

私たちはファイザーのインテグリティへの評価に誇りを持ち、ジョイを感じています。

## 自分たちの働く コミュニティを サポートする

私たちは、自分たちがビジネスを行っているコミュニティの活動に積極的に参加し、その改善のために尽力します。よりよい健康は、誰にでも、どこでも可能であると私たちは信じています。ファイザーは、責任ある事業活動と、医薬品やワクチン、良質な医療へのアクセスを改善し、医療の格差を縮小するための持続可能な社会的投資によって、人々の生活を向上させることを目指しています。

### エクイティと ジョイへのコミットメント

- ファイザーのコアは人であり、社員にとって、貢献は職場内で完結するものではないと考えます。
- 自分たちの研究、医薬品、ワクチン、基金そして社員の専門性を適用することで、人々の生活に有意義な差異をもたらします。
- 組織や政府、基金とのパートナーシップを通じ、地域社会や海外の社会での良質な医療へのアクセスの向上を目指して、私たちは医療の格差の問題に取り組み、関係や架け橋を築き、障壁を打ち破ります。
- 社員を国際開発組織の短期フェロシップに派遣し、医療サービスの有意義で系統的な改善の機会をもたらします。
- 私たちの生きる場所で一体となることで、コミュニティにパワーと力強さを見出し、経済的支援、時間、専門性の分野で貢献します。



さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー801（グローバル寄附金ポリシー）
- グローバル・ヘルスへの取組み（Commitment to Global Health）
- グローバル・ヘルスフェロー（Global Health Fellows）



## ダイバーシティ&インクルージョンとエクイティを尊重する

ファイザーにおいて、エクイティとは、人は誰もが見守られ、耳を傾けられ、大切に扱われることを意味します。これは、私たちがインクルージョンを常とし、インテグリティを持って行動し、医療の格差を縮小させることで実現します。

私たちはお互いの違いをジョイをもって認め合い、職場やビジネス全体のさらなるダイバーシティへ向けたアクションを起こしていきます。また私たちは、多様性に富んだ社員を雇用し、多様な供給業者と関わり、多様な個人を調査や臨床研究の対象とすることで、自分たちの職場やビジネスモデルが、患者さんのダイバーシティを反映するように努めています。

私たちは、求職者と社員すべてに平等な雇用機会を提供し、人種、皮膚の色、民族、信条、家柄、宗教、性別、性的指向、年齢、自身が自覚し表現する性別、出身国、配偶者の有無、妊娠、出産に関連する症状、遺伝情報、軍歴、退役軍人か否か、医学的症状（適用される法令の定義による）、精神的または身体的障害の有無、適用法で保護されているその他の特徴などの個人の属性に関係なく、平等に扱うことを会社の方針として掲げています。

### エクイティと ジョイへのコミットメント

- マネジャーは、公平な雇用基準を推進し、ファイザーの機会均等ポリシーに反する可能性がある場合には報告することが求められます。
- 様々な背景、民族性、その他のユニークな特質を持つ人々に豊富な雇用機会を提供する外部組織と提携することで、多様な人材を求め、雇用します。
- 個人としての私たちを特徴づけるユニークな特性、視点、および人生経験を称賛するとともに、少数派または不利な条件下にある事業が私たちのビジネスに参画するための平等な機会を得ることができるような、堅実なサプライヤーダイバーシティプログラムを運用しています。
- 臨床試験では様々な人種、民族、年齢、性別の人々を対象とし、統計の下位集団データのレポートおよび分析の網羅性と質の向上に努めています。



#### さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー703（機会均等ポリシー）
- コーポレート・ポリシー103（ファイザー・サプライヤー・ダイバーシティ・イニシアチブ）



多様な視点を求めたときに、私たちのエクイティは向上します。

## 偏見、ハラスメント、報復を許さない

私たちは、適用される法令で定義される、いじめやモラルハラスメントを含む偏見やハラスメント、報復のない職場環境に価値を置き、推進しています。職場でのすべての決定は、適用される法令で保護されている個人の属性に関係なく行われます。

マネジャーはハラスメントや偏見、報復やいじめのない職場環境を維持し、そのような行為を認識した場合には報告しなくてはなりません。

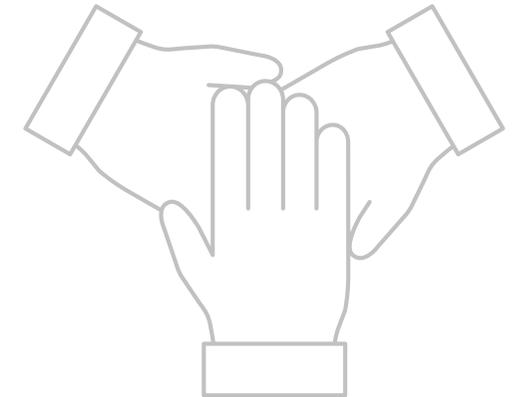
## エクイティへのコミットメント

- 保護されるべき個人の属性に対する中傷や敵意の表明となる、不快なコメントや行為、行動などのハラスメントのない職場環境を推進します。
- 脅迫的、敵対的、攻撃的な職場環境や、個人の業務能力に対する不合理な妨害が生み出される行為を禁じます。



さらに詳しく

- コーポレート・ポリシー703（機会均等ポリシー）



インテグリティを持って行動することが、エクイティを支えます。

患者さんの生活を大きく変えるブレイクスルーを生みだす