

Съдържание

1. ЦЕЛ.....	1
2. ОБХВАТ	1
3. НАСЪРЧАВАНЕ НА ПРИНАДЛЕЖНОСТ И ПРИОБЩАВАНЕ	2
4. РЪКОВОДНИ ПРИНЦИПИ ЗА ПРИНАДЛЕЖНОСТ И ПРИОБЩАВАНЕ.....	2
5. ПРИОБЩАВАЩО ПОВЕДЕНИЕ	2
6. ДОКЛАДВАНЕ НА НЕРЕДНОСТИ.....	3
7. СВЪРЗАНИ ДОКУМЕНТИ.....	3
8. УПРАВЛЕНИЕ НА ВЕРСИИТЕ	3

1. ЦЕЛ

Целта на тази политика за принадлежност и приобщаване („Политика“) е да задава ясни очаквания относно ангажимента на Perrigo за създаване и запазване на култура на работното място, която признава и уважава уникалните характеристики и способности на всички индивиди, за да се осигури всички колеги да се чувстват приветствани, ангажирани, ценени и уважавани.

Тази Политика се стреми да постигне своята Цел чрез приоритизиране на теми, които са от значение в световен мащаб, включително, но не само, стилове на комуникация, нива на образование, стилове на работа, професионален опит, личностни предпочитания, житейски опит и културни влияния.

2. ОБХВАТ

Настоящата Политика се прилага за всички служители на Perrigo („Персонал“), включително служители („колеги“ или „сътрудници“), наети на постоянен или временен трудов договор, подизпълнители, консултанти, работни групи и дъщерни фирми по целия свят.

Инициативите на Perrigo за принадлежност и приобщаване (Belonging and Inclusion, B&I) се прилагат за, но не са ограничени до, политики и практики, свързани с набиране и подбор на персонал, възнаграждение, професионално развитие, промоции, трансфери, социални програми, съкращения, разделяния, маркетингови практики, партньорства с доставчици и клиенти, ангажиране на общности и непрекъснато развитие на култура на работното място без дискриминация и тормоз, изградена въз основа на принадлежност и приобщаване

В съответствие с Правилника на Perrigo за поведение, в обхвата на тази политика не попадат геополитически конфликти, като конфликт между държави и/или политически конфликт. Инициативите на Perrigo за B&I нямат за цел да ограничават способността на персонала да участва в политическите процеси. В действителност Perrigo насърчава персонала да упражнява своето право на участие в политическите процеси и е важно те да правят това като физически лица, без да изискват помощ от Perrigo, по отговорен начин и съгласно всички приложими закони. Моля, вижте Правилника за поведение (връзка в раздел 7 по-долу) за повече информация относно политическата дейност.

3. НАСЪРЧАВАНЕ НА ПРИНАДЛЕЖНОСТ И ПРИОБЩАВАНЕ

Основната рамка и Правилникът на Perrigo за поведение определят стандарта за това как нашите колеги трябва да взаимодействат помежду си: „Много сме загрижени“, „Постъпваме правилно“ и „Стремим се да печелим“. Индивидуалните различия между колегите, житейските преживявания, знанията, изобретателността, самоизразяването и уникалните способности и таланти формират културата на Perrigo, правят компанията предпочитан работодател и укрепват нейната способност да се свързва с потребителите, които обслужва, независимо от тяхното многообразие.

Perrigo се ангажира да осигурява гостоприемна и приобщаваща работна среда и не толерира дискриминация въз основа на раса, етническа принадлежност, цвят, възраст, пол, сексуална ориентация, религия, националност, статут на гражданство, генетична информация, ръст, тегло, инвалидност, семейно положение, статут на ветеран, полова идентичност, изразяване на пола или други законно защитени характеристики.

Perrigo се фокусира също върху принадлежността и приобщаването, като работи за установяване и премахване на бариерите и осигурява достъп до възможности на работното място за максимален брой колеги.

4. РЪКОВОДНИ ПРИНЦИПИ ЗА ПРИНАДЛЕЖНОСТ И ПРИОБЩАВАНЕ

	Работна сила	Желанието ни е да наемаме силно ангажирана, квалифицирана и ориентирана към резултати работна сила, която разбира многообразиите на потребителите, които обслужваме по света.
	Работно място	Ще създаваме и ще поддържаме култура, която обхваща всички колеги с уникалните им характеристики и способности и насърчава принадлежност и приобщаване, укрепвайки позицията на Perrigo като предпочитан работодател.
	Лидерство	Ние сме ангажирани да привличаме и развиваме лидери, които притежават знания, умения и способности да ръководят по приобщаващ начин многообразна работна сила.
	Потребители	Ние сме ангажирани да разбираме и подкрепяме уникалните нужди на многообразиите на потребителите, които обслужваме.
	Доставчици	Активно ще търсим партньорски организации, които споделят ценностите на Perrigo и работят почтено и в съответствие с нашите Етични стандарти за доставчиците.
	Общност	Ангажирани сме с общностите, в които осъществяваме бизнес, и желаем да демонстрираме този ангажимент чрез заинтересованост и подкрепа, където е възможно.

5. ПРИОБЩАВАЩО ПОВЕДЕНИЕ

От всички колеги в Perrigo се очаква да се отнасят помежду си с достойнство и уважение и да се ангажират с приобщаващо поведение на и извън работното място, включително по време на спонсирани от Perrigo събития. Приобщаващото поведение може да бъде демонстрирано по следния начин:

- Сътрудничество – колегите си сътрудничат активно, споделят искрено гледни точки в полза на бизнеса и демонстрират работа в екип.

- Откритост – колегите търсят активно мнението на другите, изслушват техните различни възгледи и показват интерес към работата на другите.
- Самосъзнание – колегите осъзнават своите възприятия, поведение и действия и как те влияят на и биват възприемани от другите.
- Отговорност – колегите проявяват разбиране към мислите и чувствата на другите и проявяват скромност, признавайки и коригирайки грешките си.
- Културна осведоменост – колегите се съобразяват активно с културните различия и сходства и желаят да променят индивидуалното си поведение, за да работят ефективно с другите, особено в многообразни културни среди.

6. ДОКЛАДВАНЕ НА НЕРЕДНОСТИ

Колегите, които са наясно с нарушенията на тази политика или считат, че са подложени на незаконна дискриминация, тормоз или репресивна мярка, могат да съобщят за такива нарушения и притеснения на съответния ръководител, представител на отдел „Човешки ресурси“ или чрез „Гореща линия за етика“ – поверителната гореща линия на Perrigo за оплаквания, на [EthicsHotline.Perrigo.com](https://ethics hotline.perrigo.com).

Perrigo ще разследва подозирани нарушения на тази Политика. Нарушенията на тази Политика може да доведат до дисциплинарни действия, включително до прекратяване на трудовите правоотношения или на договора.

7. СВЪРЗАНИ ДОКУМЕНТИ

Моля, вижте Inside Perrigo ([Глобални политики](#)) за следните свързани политики:

- Правилник за поведение
- Глобална политика за предотвратяване на тормоз и дискриминация
- Whistleblower Policy
- Етични стандарти за доставчиците
- Указания за социалните мрежи

Вижте страницата на Perrigo за принадлежност и приобщаване – [Link](#)

Вижте Рамката на Perrigo за основни ценности и поведение – [Link](#)

8. УПРАВЛЕНИЕ НА ВЕРСИИТЕ

VERSION NO.	VERSION 2.0
DEPARTMENT	Human Resources / Organizational Development, Learning, Belonging & Inclusion
APPROVED BY	Risk Management Committee (RMC)
REVIEW DATE	21 August 2025
EFFECTIVE DATE	3 September 2025