

## 目录

1. 目的 .....	1
2. 范围 .....	1
3. 促进归属与包容 .....	1
4. 归属与包容指导原则 .....	2
5. 包容行为 .....	2
6. 报告疑虑 .....	2
7. 相关文档 .....	3
8. 版本控制 .....	3

### 1. 目的

本归属与包容政策（“政策”）旨在明确 Perrigo 承诺：培育并维护承认和尊重所有个人独特特征与能力的工作场所文化，确保所有同事都感到受欢迎、有参与感、受到重视和尊重。

本政策旨在通过优先考虑全球相关主题来实现其目的，包括但不限于沟通方式、教育水平、工作方式、工作经验、个性偏好、生活经历和文化影响。

### 2. 范围

本政策适用于所有 Perrigo 人员（“人员”），包括全球范围内的员工（“同事”或“同仁”）、临时员工、承包商、顾问、运营部门和子公司。

Perrigo 的归属与包容（“B&I”）计划适用于但不限于与招聘和选拔、薪酬、专业发展、晋升、调动、社会计划、裁员、离职、营销实践、供应商和客户的合作伙伴关系、社区参与以及基于归属与包容的无歧视和无骚扰工作场所文化的持续发展的政策和实践。

根据 Perrigo 的《行为准则》，基于地缘政治的冲突，例如国家/地区之间的冲突和/或源于政治的冲突，不属于本政策的范围。Perrigo 的 B&I 计划并非旨在限制人员参与政治进程的能力。事实上，Perrigo 鼓励人员行使参与政治进程的权利，但是此类人员必须以个人身份参与，不得表明 Perrigo 的支持，而且必须负责任地参与并遵守所有适用的法律。如需有关政治活动的更多信息，请访问《行为准则》（见下方第 7 节中的链接）。

### 3. 促进归属与包容

Perrigo 的《核心行为框架》及其《行为准则》就同事间交往互动设立了标准：我们深切关怀，我们正确行事，我们全力以赴。各位同事的差异、生活经历、知识、创造力、自我表达以及独特的能力和才能塑造了 Perrigo 的文化，使其成为首选雇主，并加强公司与其服务的同样多元化的消费者建立联系的能力。

Perrigo 致力于提供友好包容的工作环境，不容忍与以下方面相关的歧视：种族、民族、肤色、年龄、性别、性取向、宗教、国籍、公民身份、遗传信息、身高、体重、残疾状态、婚姻状况、退伍军人身份、性别认同、性别表达以及法律保护的其他独特特征。

Perrigo 还注重归属与包容，致力于识别和消除障碍，为尽可能多的同事提供在工作场所的机会。

#### 4. 归属与包容指导原则

	员工团队	我们希望员工团队高度敬业、技能娴熟、注重绩效，理解我们在世界各地服务的多元化消费者。
	工作场所	我们将培育和维护一种欢迎所有同事及其独特特征与能力、促进归属与包容的文化，这将加强 Perrigo 作为首选雇主的地位。
	领导力	我们致力于吸引和培养具备知识、技能和能力的领导者，凭借包容领导多元化的员工队伍。
	消费者	我们致力于理解和支持我们所服务的不同消费者的独特需求。
	供应商	我们将积极寻找与 Perrigo 价值观相同，并按照我们的供应商道德标准、凭借诚信和尊重运营的合作伙伴组织。
	社区	我们致力于建设自身开展业务的社区，并希望在可能的情况下通过参与活动和提供支持来兑现这一承诺。

#### 5. 包容行为

Perrigo 的所有同事都应以尊严和尊重相待，并在 Perrigo 赞助和参加的活动中及工作内外践行包容行为。包容行为可以通过以下方式展现：

- 协作精神 - 积极开展协作，分享诚实的观点以造福于企业，并展示团队合作精神。
- 开放心态 - 积极寻求他人的观点，倾听与自己不同的观点，并对他人的经历充满好奇。
- 自我意识 - 意识到自己的观点、行为和行动及其如何影响他人并被他人接受。
- 真实性 - 承认他人的想法和感受，并通过承认错误和纠正错误来展示脆弱性。
- 文化意识 - 积极考虑文化异同，并愿意改变个人行为，与他人进行有效合作，尤其是在跨文化环境中。

#### 6. 报告疑虑

如有同事发现违反本政策的行为，或认为自己受到非法歧视、骚扰或报复，可以向领导、人力资源代表或通过 Perrigo 的保密第三方管理投诉热线“道德热线”([EthicsHotline.Perrigo.com](http://EthicsHotline.Perrigo.com)) 报告此类违规行为和疑虑。

Perrigo 将调查违反本政策的可疑行为。违反本政策可能会招致纪律处分，情节严重者将会被解雇或解约。

## 7. 相关文档

请参阅 Inside Perrigo ([全球政策](#)) 中的下列相关文档：

- 行为准则
- 全球反骚扰和非歧视政策
- 举报人政策
- 供应商道德标准
- 社交媒体指南

参考 Perrigo 归属与包容页面 - [链接](#)

参考 Perrigo 核心价值观和行为框架 - [链接](#)

## 8. 版本控制

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