

Inhalt

1. ZWECK	1
2. GELTUNGSBEREICH	1
3. ZUGEHÖRIGKEIT UND INKLUSION FÖRDERN	2
4. GRUNDSÄTZLICHES ZU ZUGEHÖRIGKEIT UND INKLUSION	2
5. INKLUSIVES VERHALTEN	2
6. MELDUNG VON BEDENKEN	3
7. ZUGEHÖRIGE DOKUMENTE	3
8. VERSIONSKONTROLLE	3

1. ZWECK

Diese Zugehörigkeits- und Inklusionsrichtlinie (Richtlinie) soll klare Erwartungen im Hinblick auf Perrigos Einsatz für die Schaffung und Aufrechterhaltung einer Arbeitsplatzkultur festlegen, in der die einzigartigen Eigenschaften und Fähigkeiten aller Menschen anerkannt und respektiert werden, damit sich alle Kollegen willkommen, eingebunden, geschätzt und respektiert fühlen.

Diese Richtlinie soll ihren Zweck erfüllen, indem sie Themen priorisiert, die auf der ganzen Welt relevant sind, darunter unter anderem Kommunikationsstile, Bildungsniveaus, Arbeitsstile, Arbeitserfahrung, Vorlieben im Hinblick auf die Persönlichkeit, Lebenserfahrung und kulturelle Einflüsse.

2. GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter von Perrigo (Mitarbeiter), einschließlich festangestellter Mitarbeiter („Kollegen“ oder „Arbeitskollegen“), Aushilfskräften, Auftragnehmer, Berater, Betriebsgruppen, sowie für sämtliche Tochtergesellschaften weltweit.

Die Initiativen von Perrigo zu Zugehörigkeit und Inklusion (Belonging and Inclusion, B&I) gelten unter anderem für Richtlinien und Verfahren, die mit der Rekrutierung und Personalauswahl, Vergütung, beruflichen Entwicklung, mit Beförderungen, Versetzungen, Sozialprogrammen, Entlassungen, Kündigungen, Marketingpraktiken, Lieferanten- und Kundenpartnerschaften, kommunalem Engagement sowie der kontinuierlichen Entwicklung einer auf Zugehörigkeit und Inklusion beruhenden Arbeitsplatzkultur ohne Diskriminierung und Belästigung zusammenhängen.

Im Einklang mit dem Verhaltenskodex von Perrigo fallen geopolitische Konflikte, wie internationale und/oder politisch motivierte Konflikte, nicht in den Geltungsbereich dieser Richtlinie. Die B&I-Initiativen von Perrigo sollen nicht dazu dienen, die Möglichkeiten der Mitarbeiter zur Teilnahme am politischen Geschehen einzuschränken. Ganz im Gegenteil: Perrigo ermutigt seine Mitarbeiter, Ihr Recht auf politisches Engagement wahrzunehmen. Sie müssen dies aber grundsätzlich verantwortungsvoll und unter Einhaltung aller geltenden Gesetzen als Einzelpersonen tun, ohne dabei die Unterstützung durch Perrigo zu suggerieren. Bitte informieren Sie sich im Verhaltenskodex (Link in Abschnitt 7 unten), um weitere Hinweise zu politischen Aktivitäten zu erhalten.







3. ZUGEHÖRIGKEIT UND INKLUSION FÖRDERN

Perrigos Verhaltensrahmen und Verhaltenskodex bilden das Fundament dafür, wie unsere Mitarbeiter miteinander umgehen sollen: wir kümmern uns intensiv, wir tun das Richtige und wir spielen, um zu gewinnen. Die individuellen Eigenschaften einzelner Kollegen, ihre Lebenserfahrungen, Kenntnisse sowie ihr Erfindungsreichtum, Selbstausdruck und ihre einzigartigen Fähigkeiten und Talente prägen die Kultur bei Perrigo, machen uns zu einem beliebten Arbeitgeber und stärken unsere Fähigkeit, die ebenso vielfältigen Verbraucher anzusprechen, denen wir dienen.

Perrigo verpflichtet sich, ein einladendes und inklusives Arbeitsumfeld zu bieten und toleriert keinerlei Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, nationaler Herkunft, Staatsangehörigkeit, genetischen Informationen, Körpergröße, Gewicht, Behinderung, Familienstand, Veteranenstatus, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen.

Perrigo konzentriert sich auch auf Zugehörigkeit und Inklusion indem wir daran arbeiten, Barrieren zu erkennen und zu beseitigen, um so vielen Kollegen wie möglich den Zugang zu Chancen am Arbeitsplatz zu geben.

4. GRUNDSÄTZLICHES ZU ZUGEHÖRIGKEIT UND INKLUSION

	Mitarbeiter	Wir wünschen uns hoch engagierte, qualifizierte und leistungsorientierte Mitarbeiter, welche die Vielfalt der Verbraucher, die wir auf der ganzen Welt unterstützen, verstehen.
	Arbeitsplatz	Wir pflegen und bewahren eine Kultur, in der alle Kollegen sowie ihre einzigartigen Eigenschaften und Fähigkeiten willkommen sind und die Zugehörigkeit und Inklusion gefördert werden, wodurch Perrigo zu einem noch beliebteren Arbeitgeber wird.
	Führung	Wir engagieren uns dafür, Führungskräfte zu gewinnen und zu entwickeln, die über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Möglichkeiten verfügen, eine vielfältige Belegschaft integrativ zu führen.
	Verbraucher	Wir engagieren uns dafür, die einzigartigen Bedürfnisse der vielfältigen Verbraucher zu verstehen und zu unterstützen, für die wir tätig sind.
	Lieferanten	Wir werden aktiv nach Partnerorganisationen suchen, die Perrigos Werte teilen und mit Integrität und Respekt im Einklang mit unseren Lieferantenstandards arbeiten.
	Gemeinschaft	Wir engagieren uns für die Gemeinschaften, in denen wir geschäftlich tätig sind, und wir möchten unser Engagement unter Beweis stellen, indem wir uns einbringen und Unterstützung bieten, wo immer es möglich ist.

5. INKLUSIVES VERHALTEN

Perrigo erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie sich gegenseitig mit Würde und Respekt behandeln und sich am Arbeitsplatz und privat integrativ verhalten. Dies gilt auch für den Besuch von Veranstaltungen, die von Perrigo gesponsert werden. Die folgenden Verhaltensweisen sind kennzeichnend für Inklusivität:

- Zusammenarbeit – aktiv zusammenarbeiten, Standpunkte zum Wohl des Unternehmens aufrichtig vermitteln und für Teamarbeit eintreten.
- Aufgeschlossenheit – sich aktiv nach den Standpunkten anderer erkundigen, abweichende

Ansichten anderer anhören und mit Interesse die Reise anderer verfolgen.

- Selbstwahrnehmung – sich der eigenen Wahrnehmung, Verhaltensweisen und Handlungen bewusst sein und darauf achten, wie sie sich auf andere auswirken und von ihnen aufgenommen werden.
- Rechenschaftspflicht – die Gedanken und Gefühle anderer anerkennen und zur eigenen Verletzbarkeit stehen, indem Fehler zugegeben und Fehlverhalten richtiggestellt werden.
- Kulturelles Bewusstsein – aktiv kulturelle Unterschiede und Ähnlichkeiten berücksichtigen und bereit sein, das eigene Verhalten zu ändern, um mit anderen effektiv zu arbeiten. Dies gilt insbesondere in einem interkulturellen Umfeld.

6. MELDUNG VON BEDENKEN

Mitarbeiter, die von Verstößen gegen diese Richtlinie wissen oder glauben, dass sie illegaler Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt waren, können sich mit ihren Bedenken an eine Führungskraft, einen Mitarbeiter der Personalabteilung oder an die Ethik-Hotline wenden. Diese vertrauliche Beschwerde-Hotline von Perrigo wird von einem externen Anbieter betrieben und ist unter EthicsHotline.Perrigo.com erreichbar.

Perrigo wird mutmaßliche Verstöße gegen diese Richtlinie untersuchen. Verstöße gegen diese Richtlinie können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder Vertrags nach sich ziehen.

7. ZUGEHÖRIGE DOKUMENTE

Auf Inside Perrigo ([Globale Richtlinien](#)) finden Sie diesbezüglich folgende Dokumente:

- Verhaltenskodex
- Globale Richtlinie zur Bekämpfung von Belästigung und Nichtdiskriminierung
- Whistleblower Policy
- Ethische Standards für Lieferanten
- Leitlinien zu den sozialen Medien

Perrigos Seite zu Zugehörigkeit und Inklusion: [Link](#)

Perrigos Werte- und Verhaltensrahmen: [Link](#)

8. VERSIONSKONTROLLE

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