

Índice

1. OBJETIVO	1
2. ALCANCE	1
3. PROMOCIÓN DE LA PERTENENCIA Y LA INCLUSIÓN	1
4. PRINCIPIOS RECTORES DE PERTENENCIA E INCLUSIÓN	2
5. COMPORTAMIENTO INCLUSIVO	2
6. NOTIFICACIÓN DE INQUIETUDES	3
7. DOCUMENTOS RELACIONADOS	3
8. CONTROL DE VERSIÓN	3

1. OBJETIVO

El objetivo de esta Política de pertenencia e inclusión (“Política”) es establecer expectativas claras sobre el compromiso de Perrigo de cultivar y preservar una cultura en el lugar de trabajo que reconozca y respete las características y habilidades únicas de cada persona para asegurar que todos los colegas se sientan bienvenidos, comprometidos, valorados y respetados.

Esta Política busca lograr su objetivo priorizando temas que son relevantes en todo el mundo, incluidos, entre otros, estilos de comunicación, niveles educativos, estilos de trabajo, experiencia laboral, preferencias de personalidad, experiencia de vida e influencias culturales.

2. ALCANCE

Esta Política se aplica a todo el personal de Perrigo (“Personal”), incluidos los empleados (“colegas” o “asociados”), los empleados temporales, los contratistas, los asesores, los grupos operativos y las filiales de todo el mundo.

Las iniciativas de pertenencia e inclusión (“PEI”) de Perrigo se aplican, entre otras, a las políticas y prácticas relacionadas con el reclutamiento y la selección, la compensación, el desarrollo profesional, los ascensos, los traslados, los programas sociales, los despidos, las separaciones, las prácticas de marketing, las asociaciones con proveedores y clientes, los compromisos con la comunidad y el desarrollo continuo de una cultura de trabajo libre de discriminación y acoso, basada en la pertenencia y la inclusión.

En consonancia con el Código de conducta de Perrigo, los conflictos de base geopolítica, como los conflictos entre países y/o los conflictos con raíces políticas, no están dentro del ámbito de esta Política. Las iniciativas de PEI de Perrigo no pretenden limitar la capacidad del Personal para participar en el proceso político. De hecho, Perrigo alienta al Personal a ejercer su derecho a participar en el proceso político, y es importante que lo hagan de forma individual, sin sugerir el apoyo de Perrigo, de manera responsable y en cumplimiento de todas las leyes aplicables. Acceda al Código de conducta (enlace en la sección 7 más abajo) para obtener más información sobre la actividad política.







3. PROMOCIÓN DE LA PERTENENCIA Y LA INCLUSIÓN

El Marco de comportamientos fundamentales de Perrigo y su Código de conducta establecen el estándar sobre cómo nuestros colegas deben interactuar entre sí: nos sentimos profundamente comprometidos, hacemos lo correcto y jugamos para ganar. Las diferencias individuales de los colegas, las experiencias de vida, los conocimientos, la inventiva, la autoexpresión y las habilidades y talentos únicos dan forma a la cultura de Perrigo, convierten a la empresa en un empleador de elección y fortalecen su capacidad de conectar con los consumidores igualmente diversos a los que sirve.

Perrigo se compromete a proporcionar un entorno de trabajo acogedor e inclusivo y no tolera la discriminación por motivos de raza, origen étnico, color, edad, sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad, estado de ciudadanía, información genética, estatura, peso, discapacidad, estado civil, estado de veterano, identidad de género, expresión de género u otras características protegidas legalmente.

Perrigo también se centra en la pertenencia y la inclusión, y trabaja para identificar y eliminar las barreras y proporcionar acceso a las oportunidades en el lugar de trabajo al mayor número posible de colegas.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE PERTENENCIA E INCLUSIÓN

	Fuerza laboral	Deseamos emplear una fuerza laboral altamente comprometida, capacitada y centrada en el rendimiento que comprenda la diversidad de consumidores a los que atendemos en todo el mundo.
	Lugar de trabajo	Cultivaremos y preservaremos una cultura que adopte a todos los colegas con sus características y habilidades únicas, y promueva la pertenencia y la inclusión, lo que refuerza la posición de Perrigo como empleador de elección.
	Liderazgo	Nos comprometemos a atraer y desarrollar líderes que tengan los conocimientos, las habilidades y la capacidad de dirigir de forma inclusiva una fuerza laboral diversa.
	Consumidores	Nos comprometemos a comprender y apoyar las necesidades únicas de los diversos consumidores a los que atendemos.
	Proveedores	Buscaremos activamente organizaciones asociadas que compartan los valores de Perrigo y que operen con integridad y respeto en consonancia con nuestras normas éticas del proveedor.
	Comunidad	Estamos comprometidos con las comunidades en las que hacemos negocios y deseamos demostrar ese compromiso a través de la participación y el apoyo, siempre que sea posible.

5. COMPORTAMIENTO INCLUSIVO

Se espera que todos los colegas de Perrigo se traten con dignidad y respeto y que tengan un comportamiento inclusivo dentro y fuera del trabajo, incluso en los eventos patrocinados por Perrigo y a los que se asiste. El comportamiento inclusivo puede demostrarse mediante lo siguiente:

- Colaboración: colabora activamente, comparte perspectivas honestas en beneficio de la empresa y demuestra que trabaja en equipo.
- Mentalidad abierta: busca activamente las perspectivas de los demás, escucha los puntos de vista diferentes a los propios y siente curiosidad por la experiencia de los demás.
- Conciencia de sí mismo: es consciente de su propia percepción, comportamientos y acciones y

de cómo afectan y son recibidos por los demás.

- Responsabilidad: reconoce los pensamientos y sentimientos de los demás y demuestra su vulnerabilidad admitiendo sus errores y corrigiéndolos.
- Conciencia cultural: considera activamente las diferencias y similitudes culturales, y está dispuesto a modificar el comportamiento individual para trabajar eficazmente con los demás, especialmente en entornos interculturales.

6. NOTIFICACIÓN DE INQUIETUDES

Los colegas que tengan conocimiento de violaciones de esta Política o que crean que han sido objeto de discriminación ilegal, acoso o represalias, pueden informar de dichas violaciones y preocupaciones a un líder, a un representante de Recursos Humanos o a través de la Línea directa de Ética, la línea directa confidencial de quejas administrada por terceros de Perrigo, en [EthicsHotline.Perrigo.com](https://ethicshotline.perrigo.com).

Perrigo investigará las presuntas violaciones de esta Política. Las violaciones de esta Política podrán dar lugar a medidas disciplinarias, que podrán incluir hasta la terminación del empleo o la finalización del contrato.

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Consulte Inside Perrigo ([Políticas globales](#)) para ver las siguientes políticas relacionadas:

- Código de conducta
- Política global contra la discriminación y el acoso
- Whistleblower Policy
- Normas éticas del proveedor
- Pautas para redes sociales

Consulte la página de Pertenencia e inclusión de Perrigo: [enlace](#).

Consulte el Marco de valores y comportamientos fundamentales de Perrigo: [enlace](#)

8. CONTROL DE VERSIÓN

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