

Sisukord

1. EESMÄRK	1
2. ULATUS.....	1
3. KUULUVUSE JA KAASATUSE EDENDAMINE	1
4. KUULUVUSE JA KAASATUSE JUHTPÕHIMÕTTED	2
5. KAASAV KÄITUMINE	2
6. MUREDEST TEAVITAMINE	3
7. SEOTUD DOKUMENDID	3
8. VERSIOONI KONTROLL.....	3

1. EESMÄRK

Selle poliitika („poliitika”) eesmärgiks on sätestada selged ootused Perrigo pühendumusele arendada ja säilitada töökultuuri, mis tunnustab ja austab kõigi eripära ning edendab kaasamist, tagamaks, et kõik kolleegid tunneksid end teretulnuna, kaasatuna, hinnatuna ja austatuna.

Poliitika seab eesmärgi saavutamiseks esmatähtsaks globaalselt asjakohased teemad, sh suhtlusmeetmed, haridustasemed, tööstiilid, -kogemused, isiklikud eelistused, elukogemused ja kultuurilised mõjud.

2. ULATUS

Need reeglid kehtivad ülemaailmselt kogu Perrigo personali („personal”), sh töötajate („kolleegid“ või „partnerid”), ajutiste töötajate, töövõtjate, nõustajate, tööühmade ja tütarettevõtete suhtes.

Perrigo kuuluvust ja kaasatust (Belonging and Inclusion, “B&I”) käsitlevad algatused kehtivad värbamise, valiku, hüvitamise, professionaalse arengu, edutamise, üleviimise, sotsiaalprogrammide, koondamise, eraldamise, turundustavade, tarnijate ja klientide partnerluse, kogukonna kaasatuse ning võrdsusel ja kaasamisel põhineva diskrimineerimist ja ahistamist mittesalliva töökultuuri pideva arendamisega seotud poliitikate ja tavade suhtes (ent ei piirdu nendega).

Kooskõlas Perrigo käitumisjuhendiga ei kuulu selle poliitika reguleerimisalasse geopolitiilised konfliktid, nt konfliktid riikide vahel ja/või sellised konfliktid, mille juured on poliitikas. Perrigo kuuluvust ja kaasatust käsitlevate algatuste eesmärgiks ei ole piirata personali võimet osaleda poliitilises protsessis. Õigupoolest toetab Perrigo personali õigust osaleda poliitilises protsessis ja on oluline, et töötajad teeksid seda eraisikuna, ilma Perrigo toetusele viitamata, vastutustundlikult ja kõiki kohaldatavaid seadusi järgides. Poliitilise tegevuse kohta leiate lisateavet käitumisjuhendist (vt linki alltoodud jaotises 7).

3. KUULUVUSE JA KAASATUSE EDENDAMINE

Perrigo põhiväärtused ja käitumisjuhend kehtestavad standardi selle kohta, kuidas meie kolleegid peaksid omavahel suhtlema. Me hoolime, me käitume õigesti ja me lähme välja võidu peale. Kolleegide individuaalsed erinevused, elukogemused, teadmised, leidlikkus, eneseväljendus ning ainulaadsed

võimed ja anded kujundavad Perrigo kultuuri, muudavad ettevõtte eelistatud tööandjaks ja tugevdavad suutlikkust suhelda mitmekesiste tarbijatega, keda Perrigo teenindab.

Perrigo on pühendunud sõbraliku ja kaasava töökeskkonna pakkumisele. Ettevõtte ei talu diskrimineerimist rassi, etnilise päritolu, nahavärvi, vanuse, soo, seksuaalse orientatsiooni, usu, rahvusliku päritolu, kodakondsuse staatuse, geneetilise teabe, pikkuse, kaalu, puude, perekonnaseisu, veteranistaatuse, soolise identiteedi, soolise väljenduse või muude seadusega kaitstud tunnuste alusel.

Perrigo keskendub kuuluvuse ja kaasatuse tunde tugevdamisele, töötades selle nimel, et tuvastada ja kõrvaldada tõkked ning pakkuda võimalikult paljudele kolleegidele juurdepääsu töökohal avanevatele võimalustele.

4. KUULUVUSE JA KAASATUSE JUHTPÕHIMÕTTED

	Tööjõud	Soovime palgata aktiivselt kaasatud, kvalifitseeritud ja tulemustele keskendunud tööjõudu, kes mõistab mitmekülgseid tarbijaid, keda me teenindame kogu maailmas.
	Töökeskkond	Kasvatame ja säilitame kultuuri, mis toetab kõigi töötajate ainulaadseid omadusi, edendab kuuluvust ja kaasatust ning tugevdab Perrigo positsiooni eelistatud tööandjana.
	Juhtimine	Oleme pühendunud selliste juhtide tähelepanu võitmisele ja arendamisele, kellel on teadmised, oskused ja võime mitmekesise tööjõu kaasavaks juhtimiseks.
	Tarbijad	Oleme pühendunud erinevate tarbijate, keda me teenindame, ainulaadsete vajaduste mõistmisele ja toetamisele.
	Tarnijad	Otsime aktiivselt partnerorganisatsioone, kes jagavad Perrigo väärtusi, tegutsevad ausalt ja austusega ning järgivad meie tarnijate eetikastandardeid.
	Kogukond	Toetame kogukondi, kus me äri teeme ning võimaluse korral soovime näidata seda pühendumust kaasamise ja toetuse kaudu.

5. KAASAV KÄITUMINE

Kõigilt Perrigo kolleegidelt oodatakse väarikat ja lugupidavat kohtlemist, kaasavat käitumist nii töökohas kui ka väljaspool töökohta, sealhulgas Perrigo poolt sponsoreeritavatel ja ettevõtte osaluselga üritustel. Kaasavat käitumist saab näidata järgmistel viisidel.

- Koostöövõime – teeb aktiivselt koostööd, jagab ettevõtte huvides õiglasi seisukohti ja näitab üles head meeskonnatööoskust.
- Avatud meel – pöörab tähelepanu, on huvitatud teiste seisukohtadest ja edusammudest.
- Eneseteadvus – teadlik oma hoiakutest, käitumisest ja tegudest, nende mõjust ja teiste suhtumisest.
- Vastutustunne – teiste mõtete ja tunnete tunnustamine ning haavatavuse näitamine, tunnistades oma vigu ja neid parandades.
- Kultuuriline teadlikkus – hindab kultuurilist mitmekesisust ja on valmis muutma individuaalset käitumist, et teistega tõhusalt koos töötada, eriti kultuuriüleste suhete valdkonnas.

6. MUREDEST TEAVITAMINE

Kolleegid, kes on teadlikud selle poliitika rikkumistest või usuvad, et neile on saanud osaks ebaseaduslik diskrimineerimine, ahistamine või kättemaks, võivad sellistest rikkumistest ja probleemidest teatada juhile või personaliosakonna esindajale. Samuti võivad nad teavitada EthicsPointi kaudu, mis on kolmanda osapoole hallatav Perrigo konfidentsiaalne kaebuste vihjetelefon aadressil [EthicsHotline.Perrigo.com](https://ethics.hotline.perrigo.com).

Perrigo uurib selle poliitika eeldatavaid rikkumisi. Selle poliitika rikkumised võivad kaasa tuua distsiplinaarkaristusi, sh töösuhte või -lepingu lõpetamise.

7. SEOTUD DOKUMENDID

Vt portaalist Inside Perrigo teavet allesitatud ([ülemaailmseid poliitikaid](#)) käsitlevaid poliitikaid:

- Käitumisjuhend
- Ülemaailmne ahistamis- ja diskrimineerimisvastane poliitika
- Rikkumisest teatajaga seotud poliitika
- Tarnijate eetikastandardid
- Sotsiaalmeedia juhised

Viide Perrigo kuuluvuse ja kaasatuse lehele - [Link](#)

Viide Perrigo põhiväärtustele ja käitumisjuhisele - [Link](#)

8. VERSIOONI KONTROLL

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