

Table des matières

1. OBJET	1
2. PORTÉE	1
3. PROMOUVOIR L'APPARTENANCE ET L'INCLUSION	2
4. PRINCIPES DIRECTEURS D'APPARTENANCE ET D'INCLUSION	2
5. COMPORTEMENT INCLUSIF	2
6. SIGNALEMENT DES PRÉOCCUPATIONS	3
7. DOCUMENTS CONNEXES	3
8. CONTRÔLE DES VERSIONS	3

1. OBJET

La présente Politique relative à l'appartenance et à l'inclusion (la « Politique ») a pour objectif de définir clairement les attentes quant à l'engagement de Perrigo à cultiver et à préserver une culture d'entreprise qui reconnaît et respecte les caractéristiques et les capacités uniques de chaque individu pour garantir que tous les collègues se sentent accueillis, engagés, valorisés et respectés.

La présente Politique vise à atteindre son objectif en accordant la priorité aux sujets pertinents à l'échelle mondiale, y compris, sans s'y limiter, les styles de communication, les niveaux de scolarité, les méthodes de travail, l'expérience professionnelle, les préférences de personnalité, l'expérience de vie et les influences culturelles.

2. PORTÉE

Cette Politique s'applique à tout le personnel de Perrigo (le « Personnel »), y compris les employés (« collègues » ou « associés »), les employés temporaires, les entrepreneurs, les consultants, les groupes opérationnels, et les filiales dans le monde entier.

Les initiatives en matière d'appartenance et d'inclusion (« A et I ») de Perrigo s'appliquent, sans s'y limiter, aux politiques et aux pratiques liées au recrutement et à la sélection, à la rémunération, au perfectionnement professionnel, aux promotions, aux transferts, aux programmes sociaux, aux mises à pied, aux séparations, aux pratiques de marketing, aux partenariats avec les fournisseurs et les clients, aux engagements communautaires et au développement continu d'une culture d'entreprise exempte de discrimination et de harcèlement fondée sur l'appartenance et l'inclusion.

Conformément au Code de conduite de Perrigo, les conflits géopolitiques, comme les conflits entre les pays et/ou les conflits d'origine politique, ne relèvent pas du champ d'application de la présente Politique. Les initiatives A et I de Perrigo ne visent pas à limiter la capacité des membres du personnel à participer au processus politique. En fait, Perrigo encourage les membres de son personnel à exercer leur droit de participer au processus politique, et il est important qu'ils le fassent à titre individuel, sans suggérer le soutien de Perrigo, de manière responsable et en respectant toutes les lois applicables. Veuillez accéder au Code de conduite (lien à l'article 7 ci-dessous) pour en savoir davantage sur les activités politiques.







3. PROMOUVOIR L'APPARTENANCE ET L'INCLUSION

Le cadre de référence des comportements fondamentaux de Perrigo et son code de conduite définissent les normes en matière d'interaction entre collègues : Nous sommes profondément dévoués, nous agissons de manière juste et honorable et nous visons la réussite. Les différences individuelles entre collègues, leurs expériences de vie, leurs connaissances, leur inventivité, leur expression personnelle et leurs aptitudes et talents uniques façonnent la culture d'entreprise de Perrigo, en font un employeur de choix et lui permettent de mieux communiquer avec la clientèle tout aussi diversifiée qu'elle dessert.

Perrigo s'engage à offrir un environnement de travail accueillant et inclusif et ne tolère aucune forme de discrimination fondée sur la race, l'ethnicité, la couleur de la peau, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, la nationalité, le statut de la citoyenneté, les renseignements génétiques, la taille, le poids, le handicap, l'état civil, le statut d'ancien combattant, l'identité de genre, l'expression de genre ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

Perrigo met également l'accent sur l'appartenance et l'inclusion en s'efforçant d'identifier et d'éliminer les obstacles et de favoriser l'accès du plus grand nombre de collègues possible aux occasions professionnelles dans l'entreprise.

4. PRINCIPES DIRECTEURS D'APPARTENANCE ET D'INCLUSION

	Main-d'œuvre	Nous désirons employer une main-d'œuvre hautement engagée, qualifiée, qui met l'accent sur le rendement et qui comprend la diversité des consommateurs que nous servons à travers le monde.
	Milieu de travail	Nous cultiverons et préserverons une culture d'entreprise inclusive qui accueille tous les collègues avec leurs caractéristiques et capacités uniques, et qui favorise l'appartenance et l'inclusion, ce qui renforce la position de Perrigo en tant qu'employeur de choix.
	Leadership	Nous nous engageons à attirer et à former des dirigeants qui possèdent les connaissances, les compétences et les capacités nécessaires pour diriger une main-d'œuvre diversifiée de manière inclusive.
	Consommateurs	Nous nous engageons à comprendre et à satisfaire les besoins uniques des différents consommateurs que nous servons.
	Fournisseurs	Nous rechercherons activement des entreprises partenaires qui partagent les valeurs de Perrigo et qui mènent leurs activités avec intégrité et respect, conformément aux normes éthiques de nos fournisseurs.
	Communauté	Nous sommes engagés envers les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités et nous souhaitons démontrer cet engagement par notre implication et notre soutien, dans la mesure du possible.

5. COMPORTEMENT INCLUSIF

Tous les collègues de Perrigo sont tenus de se traiter mutuellement avec dignité et respect et d'adopter un comportement inclusif au travail et à l'extérieur du travail, y compris lors d'événements commandités par Perrigo et auxquels ils assistent. Un comportement inclusif peut être démontré par ce qui suit :

- Collaboration – collabore activement, partage des perspectives honnêtes au profit de l'entreprise et fait preuve d'un esprit d'équipe.

- Ouverture d'esprit – recherche activement les points de vue des autres, écoute les opinions différentes des siennes et s'intéresse au parcours des autres.
- Conscience de soi – conscient de sa propre perception, de ses comportements et de ses actions, de leur impact sur les autres et de la manière dont sa personnalité est perçue par les autres.
- Responsabilité – reconnaît les pensées et les sentiments des autres et fait preuve de vulnérabilité en admettant ses erreurs et en corrigeant ses torts.
- Sensibilisation culturelle – tient activement compte des différences et des similitudes culturelles et est prêt à modifier son propre comportement pour travailler avec les autres de façon efficace, en particulier dans des environnements interculturels.

6. SIGNALEMENT DES PRÉOCCUPATIONS

Les collègues qui sont au courant de violations de la présente politique ou qui estiment avoir été victimes de discrimination, de harcèlement ou de représailles, ce qui est illégal, peuvent signaler ces violations et préoccupations à un dirigeant, à un représentant du service des ressources humaines ou par l'entremise de la ligne téléphonique d'éthique, la ligne d'assistance confidentielle de Perrigo pour les plaintes administrées par un tiers, à l'adresse [EthicsHotline.Perrigo.com](https://ethicsHotline.Perrigo.com).

Perrigo enquêtera sur les violations présumées de la présente Politique. Les violations de cette Politique pourraient donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou jusqu'à la résiliation du contrat.

7. DOCUMENTS CONNEXES

Veuillez consulter Inside Perrigo ([Politiques mondiales](#)) pour en savoir davantage sur les politiques connexes suivantes :

- Code de conduite
- Politique mondiale de lutte contre le harcèlement et la discrimination
- Politique de dénonciation
- Normes éthiques des fournisseurs
- Directives relatives aux médias sociaux

Référence : page Appartenance et inclusion de Perrigo – [Lien](#)

Référence : Cadre des valeurs fondamentales et des comportements de Perrigo – [Lien](#)

8. CONTRÔLE DES VERSIONS

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