

## Table des matières

1. OBJET .....	1
2. CHAMP D'APPLICATION .....	1
3. PROMOUVOIR L'APPARTENANCE ET L'INCLUSION .....	2
4. PRINCIPES DIRECTEURS D'APPARTENANCE ET D'INCLUSION .....	2
5. COMPORTEMENT INCLUSIF .....	2
6. SIGNALER DES PRÉOCCUPATIONS .....	3
7. DOCUMENTS CONNEXES .....	3
8. CONTRÔLE DE VERSION .....	3

### 1. OBJET

L'objectif de la présente Politique d'appartenance et d'inclusion (« Politique ») est de définir des attentes claires concernant l'engagement de Perrigo à entretenir et à préserver une culture d'entreprise qui reconnaît et respecte les caractéristiques et les capacités uniques de chacun pour s'assurer que tous les collaborateurs se sentent les bienvenus, engagés, valorisés et respectés.

Cet objectif sera atteint en priorisant les sujets pertinents à l'échelle mondiale, y compris, mais sans s'y limiter, les styles de communication, les niveaux d'éducation, les styles de travail, l'expérience professionnelle, les préférences de la personnalité, l'expérience de vie et les influences culturelles.

### 2. CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à l'ensemble du Personnel (« Personnel ») de Perrigo, notamment ses employés (« collaborateurs »), travailleurs temporaires, sous-traitants, consultants, groupes opérationnels et filiales du monde entier.

Les initiatives de Perrigo en matière d'appartenance et d'inclusion (Belonging and Inclusion, « B&I ») s'appliquent, mais sans s'y limiter, aux politiques et pratiques liées au recrutement et à la sélection, à la rémunération, au développement professionnel, aux promotions, aux transferts, aux programmes sociaux, aux licenciements, aux cessations d'emploi, aux pratiques marketing, aux partenariats avec les fournisseurs et les clients, aux engagements communautaires et au développement continu d'une culture exempte de discrimination et de harcèlement sur le lieu de travail fondée sur l'appartenance et l'inclusion.

Conformément au Code de conduite de Perrigo, les conflits géopolitiques, tels que les conflits entre différents pays et/ou les conflits enracinés dans des questions politiques, n'entrent pas dans le champ d'application de la présente Politique. Les initiatives B&I de Perrigo ne sont pas destinées à limiter la capacité du Personnel à participer au processus politique. En fait, Perrigo encourage le Personnel à exercer son droit de participation au processus politique, et il est important que chacun le fasse en tant que particulier, sans suggérer le soutien de Perrigo, de façon responsable et dans le respect de toutes les lois en vigueur. Veuillez accéder au Code de conduite (lien dans la section 7 ci-dessous) pour plus d'informations concernant les activités politiques.







### 3. PROMOUVOIR L'APPARTENANCE ET L'INCLUSION

Le Cadre des comportements fondamentaux de Perrigo et son Code de conduite régissent la manière dont nos collaborateurs doivent interagir les uns avec les autres : Nous nous soucions sincèrement des autres, nous veillons à faire ce qui convient et nous jouons pour gagner. Les différences individuelles entre les collaborateurs, les expériences de vie, les connaissances, l'inventivité, l'expression de soi et les capacités et talents uniques façonnent la culture de Perrigo, en font un employeur de choix et renforcent sa capacité à se connecter avec les consommateurs tout aussi diversifiés qu'elle sert.

Perrigo s'engage à offrir un environnement de travail accueillant et inclusif et ne tolère aucune discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, l'origine nationale, la citoyenneté, les informations génétiques, la taille, le poids, le handicap, l'état civil, le statut d'ancien combattant, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle ou d'autres caractéristiques protégées par la loi.

Perrigo se concentre également sur l'appartenance et l'inclusion en s'efforçant d'identifier et d'éliminer les obstacles et de donner accès à des opportunités sur le lieu de travail au plus grand nombre de collaborateurs possible.

### 4. PRINCIPES DIRECTEURS D'APPARTENANCE ET D'INCLUSION

	Main-d'œuvre	Nous souhaitons employer une main-d'œuvre hautement engagée, compétente et axée sur la performance, qui comprend la diversité des consommateurs que nous servons dans le monde entier.
	Lieu de travail	Nous entretenons et préservons une culture qui englobe tous les collaborateurs et leurs caractéristiques et capacités uniques et promeut 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 développer des dirigeants qui ont les connaissances et les compétences nécessaires pour diriger une main-d'œuvre diversifiée de manière inclusive.
	Consommateurs	Nous nous engageons à comprendre et à soutenir les besoins uniques des différents consommateurs que nous servons.
	Fournisseurs	Nous recherchons activement les organisations partenaires qui partagent les valeurs de Perrigo et opèrent avec intégrité et respect, conformément à nos Normes éthiques des fournisseurs.
	Communauté	Nous nous engageons auprès des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités et nous désirons manifester cet engagement par notre implication et notre soutien, dans la mesure du possible.

### 5. COMPORTEMENT INCLUSIF

Tous les collaborateurs de Perrigo sont tenus de se traiter mutuellement avec dignité et respect et de faire preuve d'un comportement inclusif au travail et en dehors, y compris lors d'événements parrainés par Perrigo et auxquels Perrigo participe. Un comportement inclusif peut se manifester par les caractéristiques suivantes :

- Collaboration : collabore activement, partage honnêtement ses points de vue au profit de

l'entreprise et fait preuve d'un esprit d'équipe

- Ouverture d'esprit : recherche activement l'opinion des autres, écoute les points de vue différents des siens et est curieux du parcours des autres.
- Conscience de soi : conscience de ses propres perceptions, comportements et actions, et de la manière dont ils ont un impact et sont reçus par les autres
- Responsabilisation : reconnaît les pensées et les sentiments des autres et fait preuve de vulnérabilité en admettant ses erreurs et en corrigeant ses torts
- Sensibilisation culturelle : prend activement en compte les différences et similarités culturelles et est disposé à modifier son comportement individuel pour travailler efficacement avec les autres, en particulier dans des contextes interculturels

## 6. SIGNALER DES PRÉOCCUPATIONS

Les collaborateurs qui ont connaissance d'infractions à la présente Politique ou qui pensent avoir fait l'objet de pratiques de discrimination, de harcèlement ou de représailles illégales peuvent signaler ces infractions et préoccupations à un responsable, à un représentant des Ressources humaines ou, par le biais de la ligne d'assistance en matière d'éthique, la ligne d'assistance confidentielle de Perrigo pour les plaintes, administrée par un tiers, sur [EthicsHotline.Perrigo.com](https://EthicsHotline.Perrigo.com).

Perrigo enquêtera sur les infractions présumées à la présente Politique. Toute infraction à cette politique pourra entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la résiliation du contrat.

## 7. DOCUMENTS CONNEXES

Veillez consulter Inside Perrigo ([Politiques mondiales](#)) pour accéder aux politiques connexes :

- Code de conduite
- Politique mondiale de lutte contre le harcèlement et la discrimination
- Whistleblower Policy
- Normes éthiques des fournisseurs
- Directives sur les réseaux sociaux

Consultez la page Appartenance et inclusion de Perrigo : [Lien](#)

Consultez le Cadre des valeurs et comportements fondamentaux de Perrigo : [Lien](#)

## 8. CONTRÔLE DE VERSION

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