

Tartalomjegyzék

1. CÉL	1
2. HATÁLY	1
3. AZ ÖSSZETARTOZÁS ÉS BEFOGADÁS ELŐMOZDÍTÁSA.....	2
4. AZ ÖSSZETARTOZÁS ÉS BEFOGADÁS ALAPELVEI	2
5. BEFOGADÓ MAGATARTÁS.....	2
6. AGGÁLYOK BEJELENTÉSE.....	3
7. KAPCSOLÓDÓ DOKUMENTUMOK	3
8. VERZIÓELLENŐRZÉS.....	3

1. CÉL

A jelen Összetartozásra és befogadásra vonatkozó szabályzat („Szabályzat”) célja egyértelmű elvárások meghatározása a Perrigo olyan munkahelyi kultúra ápolása és fenntartása iránti elkötelezettségével kapcsolatosan, amely elismeri és tiszteletben tartja minden személy egyéni tulajdonságait és képességeit annak biztosítása érdekében, hogy minden kolléga úgy érezze, hogy szívesen látják, befogadják, értékelik és tiszteletben tartják.

A jelen Szabályzat az abban megfogalmazott Cél elérése érdekében elsőbbséget biztosít a globálisan releváns témáknak, ideértve többek között a kommunikációs stílusokat, az oktatási szintet, a munkastílusokat, a munkatapasztalatot, a személyiségjegyeket, az élettapasztalatot és a kulturális hatásokat.

2. HATÁLY

A jelen Szabályzat hatálya kiterjed a Perrigo személyzet („Személyzet”) valamennyi tagjára, ideértve az alkalmazottakat („kollégák” vagy „munkatársak”), ideiglenes alkalmazottakat, szerződéses vállalkozókat, tanácsadókat, üzemeltetési csoportokat és a világ bármely pontján található leányvállalatokat.

A Perrigo összetartozásra és befogadásra (Belonging and Inclusion, „B&I”) vonatkozó kezdeményezései alkalmazandók többek között a toborzással és kiválasztással, javadalmazással, szakmai fejlődéssel, előléptetésekkel, áthelyezésekkel, szociális programokkal, elbocsátásokkal, szétválasztásokkal, marketinggyakorlatokkal, beszállítói és ügyfélkapcsolatokkal, közösségi elkötelezettségekkel, valamint az összetartozásra és befogadásra épülő diszkrimináció- és zaklatásmentes munkahelyi kultúra folyamatos fejlesztésével kapcsolatos szabályzatokra és gyakorlatokra

A Perrigo Magatartási kódexével összhangban a geopolitikai alapú konfliktusok, például az országok közötti konfliktusok és/vagy a politikában gyökerező konfliktusok nem tartoznak a jelen Szabályzat hatálya alá. A Perrigo B&I kezdeményezésének nem célja, hogy korlátozza a Személyzet azon képességét, hogy részt vegyen a szabályzatkészítési folyamatban. Igazából a Perrigo arra biztatja a Személyzetet, hogy gyakorolják a politikai folyamatban való részvételi jogukat, azonban fontos megjegyezni, hogy ezt magánszemélyként tegyék, anélkül, hogy a Perrigo támogatását sugallnák, valamint hogy ezt felelős módon és valamennyi alkalmazandó jogszabállyal összhangban tegyék. A politikai tevékenységgel kapcsolatos további információkért kérjük, tekintse meg a Magatartási kódexet (a hivatkozás az alábbi 7.

szakaszban található).

3. AZ ÖSSZETARTOZÁS ÉS BEFOGADÁS ELŐMOZDÍTÁSA

A Perrigo Alapvető magatartási keretrendszere és Magatartási kódexe meghatározza azt a normát, ahogyan kollégáinknak kommunikálniuk kell egymással: Öszintén törődünk egymással, helyesen cselekszünk és győzni akarunk. Az egyes munkatársak közötti különbségek, az élettapasztalatok, a tudás, a találékonyság, az önkifejezés, valamint az egyedi képességek és tehetségek határozzák meg a Perrigo kultúráját, teszik azt szívesen választott munkáltatóvá, és erősítik azon képességét, hogy kapcsolatot teremtsen az általa kiszolgált, ugyanígy sokszínű fogyasztókkal.

A Perrigo elkötelezett a barátságos és befogadó munkakörnyezet biztosítása iránt, és nem tolerálja a faji és etnikai hovatartozás, bőrszín, életkor, nem, szexuális irányultság, vallás, nemzeti származás, állampolgárság, genetikai információk, magasság, testsúly, fogyatékoság, családi állapot, veterán státusz, nemi identitás, nemi önkifejezés, illetve bármely más, jogszabályi védelmet élvező jellemzők alapján történő megkülönböztetést.

A Perrigo az összetartozásra és befogadásra helyezi a hangsúlyt azáltal, hogy azonosítja, majd eltávolítja az akadályokat, és a lehető legtöbb munkatárs számára hozzáférést biztosít a munkahelyen kínálgató lehetőségekhez.

4. AZ ÖSSZETARTOZÁS ÉS BEFOGADÁS ALAPELVEI

	Munkaerő	Magasan elkötelezett, képzett és teljesítményorientált munkaerőt kívánunk alkalmazni, akik jó kapcsolatot tartanak fenn az általunk világszerte kiszolgált sokszínű fogyasztókkal.
	Munkahely	Olyan kultúrát ápolunk és tartunk fenn, amely támogatja az összes munkatársat és azok egyedi tulajdonságait és képességeit, valamint elősegíti az összetartozást és befogadást, ami erősíti a Perrigo elismert munkáltatói pozícióját.
	Vezetés	Elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy olyan vezetőket vonzzunk és fejlesszünk, akik rendelkeznek a sokszínű munkaerő befogadó módon történő vezetéséhez szükséges ismeretekkel, készségekkel és képességekkel.
	Fogyasztók	Elkötelezettek vagyunk az iránt, hogy megértsük és támogassuk az általunk kiszolgált sokszínű fogyasztók egyedi igényeit.
	Beszállítók	Aktívan keressük azokat a partnerszervezeteket, amelyek osztoznak a Perrigo értékeiben, valamint az általunk elvárt Beszállítói etikai normáink szerint, feddhetetlenül működnek, és tiszteletet tanúsítanak mások iránt.
	Közösség	Elkötelezettek vagyunk azon közösségek iránt, ahol üzleti tevékenységet folytatunk, és ezt az elkötelezettséget lehetőség szerint a részvételen és a támogatáson keresztül kívánjuk kinyilvánítani.

5. BEFOGADÓ MAGATARTÁS

Minden Perrigo munkatárstól elvárjuk, hogy méltósággal és tisztelettel bánjanak egymással, és befogadó magatartást tanúsítsanak a munkahelyen belül és kívül, beleértve a Perrigo által szponzorált és látogatott eseményeket is. A befogadó magatartást a következőképpen lehet kinyilvánítani:

- Együttműködés – aktívan együttműködik, a vállalat javát szolgáló őszinte módon jár el, és részt vesz a csapatmunkában.
- Nyitottság – aktívan kikéri mások nézőpontját, meghallgatja a sajátjától eltérő véleményeket, és figyelemmel követi mások karrierfejlesztési erőfeszítéseit.
- Önismeret – tudatában van saját gondolkodásmódjának, magatartásának és cselekvéseinek, valamint annak, hogy ezek milyen hatással vannak másokra, és mások hogyan tekintenek ezekre.
- Számonkérhetőség – tudomásul veszi mások gondolatait és érzéseit, és vállalja sebezhetőséget azáltal, hogy beismeri és korrigálja a hibáit.
- Kulturális tudatosság – ténylegesen odafigyel a kulturális különbségekre és hasonlóságokra, és hajlandó módosítani saját magatartását, hogy hatékonyan együtt tudjon működni másokkal, különösen multikulturális helyzetekben.

6. AGGÁLYOK BEJELENTÉSE

Azok a kollégák, akik tudomást szereznek a jelen Szabályzat megsértéséről, vagy úgy vélik, hogy jogellenes diszkrimináció, zaklatás vagy megtorlás érte őket, jelenthetik az ilyen jogsértéseket és aggályokat egy vezetőnek, a Humánerőforrás terület munkatársának, vagy az Etikai forróvonalon keresztül, amely a Perrigo harmadik fél által működtetett bizalmas panasztételi forródrótja, és az [EthicsHotline.Perrigo.com](https://ethics.perrigo.com) címen érhető el.

A Perrigo kivizsgálja a jelen Szabályzat vélt megsértését. A jelen Szabályzat bármely megsértése fegyelmi intézkedést vonhat maga után, amely adott esetben a munkaviszony vagy a szerződés megszüntetését is magában foglalhatja.

7. KAPCSOLÓDÓ DOKUMENTUMOK

Kérjük, tekintse meg az Inside Perrigo ([Globális szabályzatok](#)) oldalon az alábbi kapcsolódó szabályzatokat:

- Magatartási kódex
- Globális diszkrimináció- és zaklatásellenes szabályzat
- Whistleblower Policy
- Beszállítói etikai normák
- Közösségi médiára vonatkozó irányelvek

Tekintse meg a Perrigo Belonging and Inclusion (Összetartozás és befogadás) oldalát – [Link](#)

Tekintse meg a Perrigo Alapvető értékeit és magatartási keretrendszerét – [Link](#)

8. VERZIÓELLENŐRZÉS

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