

## Indice

1. SCOPO .....	1
2. AMBITO DI APPLICAZIONE .....	1
3. PROMOZIONE DI APPARTENENZA E INCLUSIONE .....	2
4. PRINCIPI GUIDA DI APPARTENENZA E INCLUSIONE .....	2
5. COMPORTAMENTO INCLUSIVO .....	2
6. SEGNALAZIONE DELLE PREOCCUPAZIONI .....	3
7. DOCUMENTI CORRELATI .....	3
8. CONTROLLO VERSIONE .....	3

### **1. SCOPO**

Lo scopo della presente Politica su appartenenza e inclusione (“Politica”) è definire aspettative chiare sull’impegno di Perrigo a coltivare e preservare una cultura del luogo di lavoro che riconosca e rispetti le caratteristiche e le capacità esclusive di tutte le persone per garantire che tutti i colleghi si sentano accolti, coinvolti, valorizzati e rispettati.

La presente Politica mira a raggiungere il proprio Scopo dando priorità agli argomenti rilevanti a livello globale, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, stili di comunicazione, livelli di istruzione, stili di lavoro, esperienza lavorativa, preferenze di personalità, esperienza di vita e influenze culturali.

### **2. AMBITO DI APPLICAZIONE**

La presente politica si applica a tutto il Personale di Perrigo (“Personale”), inclusi dipendenti (“colleghi” o “collaboratori”), dipendenti a tempo determinato, appaltatori, consulenti, gruppi operativi e filiali in tutto il mondo.

Le iniziative di Perrigo in materia di appartenenza e inclusione (“AEI”) si applicano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, a politiche e pratiche relative a reclutamento e selezione, retribuzione, sviluppo professionale, promozioni, trasferimenti, programmi sociali, licenziamenti, separazioni, pratiche di marketing, partnership con fornitori e clienti, impegni comunitari, e lo sviluppo continuo di una cultura del luogo di lavoro privo di discriminazioni e molestie, basata su appartenenza e inclusione

Coerentemente con il Codice di condotta di Perrigo, i conflitti geopolitici, come i conflitti tra Paesi e/o i conflitti radicati nella politica, non rientrano nell’ambito di applicazione della presente Politica. Le iniziative AEI di Perrigo non intendono limitare la capacità del Personale di partecipare al processo politico. Infatti, Perrigo incoraggia il Personale a esercitare il proprio diritto di partecipazione alla vita politica, ed è importante che lo facciano a titolo personale, senza far pensare a un sostegno da parte di Perrigo, in modo responsabile e in conformità con tutte le leggi applicabili. Per ulteriori informazioni sull’attività politica, accedere al Codice di condotta (link nella sezione 7 di seguito).

### 3. PROMOZIONE DI APPARTENENZA E INCLUSIONE

Il Quadro dei comportamenti fondamentali di Perrigo e il suo Codice di condotta definiscono lo standard per il modo in cui i nostri colleghi dovrebbero interagire tra loro: Ci interessiamo davvero, Facciamo la cosa giusta e Giochiamo per vincere. Le differenze individuali tra colleghi, le esperienze di vita, la conoscenza, l'inventiva, l'espressione personale e le capacità e i talenti unici plasmano la cultura di Perrigo, la rendono un datore di lavoro di fiducia e rafforzano la sua capacità di entrare in contatto con i consumatori ugualmente diversificati a cui offre i suoi servizi.

Perrigo si impegna a fornire un ambiente di lavoro accogliente e inclusivo e non tollera alcuna forma di discriminazione basata su razza, etnia, colore, età, sesso, orientamento sessuale, religione, Paese di origine, stato di cittadinanza, informazioni genetiche, altezza, peso, disabilità, stato civile, stato di veterano, identità di genere, espressione di genere o altre caratteristiche legalmente protette.

Perrigo si concentra anche sull'appartenenza e l'inclusione lavorando per identificare e rimuovere le barriere e fornire l'accesso alle opportunità sul luogo di lavoro al maggior numero possibile di colleghi.

### 4. PRINCIPI GUIDA DI APPARTENENZA E INCLUSIONE

	Forza lavoro	Desideriamo impiegare una forza lavoro altamente impegnata, qualificata e incentrata sulle prestazioni in grado di comprendere i diversi consumatori che serviamo in tutto il mondo.
	Luogo di lavoro	Coltiveremo e conserveremo una cultura che accoglie tutti i colleghi e le loro caratteristiche e capacità uniche e che promuove l'appartenenza e l'inclusione, rafforzando la posizione di Perrigo come datore di lavoro preferito.
	Leadership	Ci impegniamo ad attrarre e sviluppare leader che abbiano le conoscenze, le competenze e la capacità di guidare in modo inclusivo una forza lavoro diversificata.
	Consumatori	Ci impegniamo a comprendere e supportare le esigenze specifiche dei diversi consumatori che serviamo.
	Fornitori	Cercheremo attivamente organizzazioni partner che condividono i valori di Perrigo e operino con integrità e rispetto in linea con i nostri Standard etici dei fornitori.
	Comunità	Ci impegniamo verso le comunità in cui operiamo e desideriamo dimostrare tale impegno attraverso il coinvolgimento e il supporto, ove possibile.

### 5. COMPORTAMENTO INCLUSIVO

Tutti i colleghi di Perrigo sono tenuti a trattarsi reciprocamente con dignità e rispetto e a impegnarsi in un comportamento inclusivo all'interno e all'esterno del lavoro, anche in occasione di eventi sponsorizzati e frequentati da Perrigo. Il comportamento inclusivo può essere dimostrato da quanto segue:

- Collaborazione: collabora attivamente, condivide prospettive oneste a vantaggio dell'azienda e dimostra lavoro di squadra.
- Apertura mentale: cerca attivamente il punto di vista degli altri, ascolta le opinioni diverse dalle proprie e mostra curiosità rispetto al percorso degli altri.
- Consapevolezza di sé: è consapevole delle proprie percezioni, dei propri comportamenti e delle

proprie azioni e di come entrambi influiscono e vengono percepiti dagli altri.

- **Responsabilità:** riconosce i pensieri e i sentimenti degli altri e dimostra vulnerabilità ammettendo gli errori e rimediando agli sbagli.
- **Consapevolezza culturale:** considera attivamente le differenze e le somiglianze culturali e mostra disponibilità a modificare il comportamento individuale per lavorare efficacemente con gli altri, specialmente in contesti interculturali.

## 6. SEGNALAZIONE DELLE PREOCCUPAZIONI

I colleghi che sono a conoscenza di violazioni della presente Politica o ritengono di essere stati oggetto di discriminazioni, molestie o ritorsioni illegali possono segnalare tali violazioni e preoccupazioni a un leader, a un rappresentante delle Risorse umane o tramite la Hotline Etica, la hotline riservata per i reclami gestita da terzi di Perrigo, all'indirizzo [EthicsHotline.Perrigo.com](http://EthicsHotline.Perrigo.com).

Perrigo indagherà su sospette violazioni della presente Politica. Le violazioni alla presente Politica potranno comportare un'azione disciplinare, fino a e inclusa l'interruzione del rapporto di lavoro o del contratto.

## 7. DOCUMENTI CORRELATI

Fare riferimento a Inside Perrigo ([Politiche globali](#)) per i seguenti documenti:

- Codice di condotta
- Politica globale contro la discriminazione e le molestie
- Whistleblower Policy
- Standard etici dei fornitori
- Linee guida sui social media

Fare riferimento alla pagina Appartenenza e inclusione di Perrigo: [Link](#)

Fare riferimento al Quadro dei valori e dei comportamenti fondamentali di Perrigo: [Link](#)

## 8. CONTROLLO VERSIONE

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