

## Inhoudsopgave

1. DOEL .....	1
2. TOEPASSINGSGBIED .....	1
3. HET BEVORDEREN VAN BETROKKENHEID EN INCLUSIE .....	2
4. LEIDENDE PRINCIPES VOOR BETROKKENHEID EN INCLUSIE .....	2
5. INCLUSIEF GEDRAG .....	2
6. ZORGEN MELDEN .....	3
7. GERELATEERDE DOCUMENTEN .....	3
8. VERSIEBEHEER .....	3

### 1. DOEL

Het doel van dit beleid inzake betrokkenheid en inclusie (“beleid”) is het stellen van duidelijke verwachtingen over de inzet van Perrigo voor het cultiveren en behouden van een werkplekcultuur die de unieke eigenschappen en bekwaamheden van iedereen erkent en respecteert, om ervoor te zorgen dat alle collega's zich welkom, betrokken, gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

Dit beleid streeft ernaar het doel te bereiken door prioriteit te geven aan onderwerpen die wereldwijd relevant zijn, met inbegrip van maar niet beperkt tot communicatiestijlen, opleidingsniveaus, werkstijlen, werkervaring, persoonlijkheidsvoorkeuren, levenservaring en culturele invloeden.

### 2. TOEPASSINGSGBIED

Dit beleid geldt voor al het personeel van Perrigo (“personeel”), inclusief medewerkers, tijdelijke krachten, aannemers, consultants, uitvoerende groepen, dochterondernemingen en afdelingen wereldwijd.

De initiatieven van Perrigo op het gebied van betrokkenheid en inclusie (Belonging and Inclusion, “B&I”) zijn van toepassing op, maar zijn niet beperkt tot, beleidsregels en praktijken met betrekking tot werving en selectie, compensatie, professionele ontwikkeling, promoties, overplaatsingen, sociale programma's, ontslagen, marketingpraktijken, partnerschappen met leveranciers en klanten, maatschappelijke betrokkenheid en de voortdurende ontwikkeling van een werkplekcultuur die vrij is van discriminatie en pesterijen gebaseerd op betrokkenheid en inclusie

In overeenstemming met de Gedragscode van Perrigo vallen geopolitieke conflicten, zoals conflicten tussen landen en/of conflicten die zijn geworteld in politiek, niet binnen het toepassingsgebied van dit beleid. De B&I-initiatieven van Perrigo zijn niet bedoeld om het vermogen van het personeel om deel te nemen aan het politieke proces te beperken. Hoewel Perrigo u aanmoedigt om uw recht op deelname aan het politieke proces uit te oefenen, is het belangrijk dat u dit als individu doet, zonder de steun van Perrigo te suggereren, en dat u dit op verantwoorde wijze en in overeenstemming met alle toepasselijke wetten doet. Ga naar de Gedragscode ([link in sectie 7 hieronder](#)) voor meer informatie over politieke activiteiten.

### 3. HET BEVORDEREN VAN BETROKKENHEID EN INCLUSIE

Het Kader Kerngedragingen en de Gedragscode van Perrigo bepalen de norm voor hoe onze collega's met elkaar moeten omgaan: We zijn sterk betrokken, we doen wat juist is en we gaan voor het succes. Verschillen tussen individuele collega's, levenservaringen, kennis, inventiviteit, zelfexpressie en unieke vaardigheden en talenten vormen de cultuur van Perrigo, maken het een favoriete werkgever en versterken het vermogen om verbinding te maken met de net zo diverse consumenten die het bedient.

Perrigo zet zich in voor het bieden van een gastvrije en inclusieve werkomgeving en tolereert geen discriminatie op basis van ras, etniciteit, kleur, leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, religie, nationale afkomst, burgerschapsstatus, genetische informatie, lengte, gewicht, handicap, burgerlijke staat, veteranenstatus, genderidentiteit, genderexpressie of andere wettelijk beschermde kenmerken.

Perrigo richt zich ook op betrokkenheid en inclusie voor zoveel mogelijk collega's door te werken aan het identificeren en verwijderen van barrières en het bieden van toegang tot kansen op de werkplek.

### 4. LEIDENDE PRINCIPES VOOR BETROKKENHEID EN INCLUSIE

	Werknemers	We willen zeer betrokken, vaardige en prestatiegerichte werknemers in dienst nemen die de diverse consumenten die we wereldwijd bedienen begrijpen.
	Werkplek	We zullen een cultuur cultiveren en behouden die de unieke eigenschappen en bekwaamheden van alle collega's omarmt en betrokkenheid en inclusie bevordert, wat de positie van Perrigo als favoriete werkgever versterkt.
	Leiderschap	We zetten ons in om leiders aan te trekken en te ontwikkelen die de kennis, vaardigheden en het vermogen hebben om een divers personeelsbestand op een inclusieve manier te leiden.
	Consument	We zijn toegewijd aan het begrijpen en ondersteunen van de unieke behoeften van de diverse consumenten die we bedienen.
	Leveranciers	We zullen actief partnerorganisaties zoeken die de waarden van Perrigo delen en met integriteit en respect handelen in overeenstemming met onze ethische normen voor leveranciers.
	Gemeenschap	We zetten ons in voor de gemeenschappen waarin we zaken doen en willen die inzet waar mogelijk laten zien door betrokkenheid en ondersteuning.

### 5. INCLUSIEF GEDRAG

Van alle Perrigo-collega's wordt verwacht dat ze elkaar met waardigheid en respect behandelen en betrokken zijn bij inclusief gedrag op en buiten het werk, inclusief bij door Perrigo gesponsorde en bijgewoonde evenementen. Inclusief gedrag kan als volgt worden aangetoond:

- Samenwerking – werkt actief samen, deelt eerlijke perspectieven ten behoeve van het bedrijf en toont teamwerk.
- Open-mindedness – zoekt actief naar de perspectieven van anderen, luistert naar meningen die anders zijn dan die van zichzelf en is nieuwsgierig naar de reis van anderen.
- Zelfbewustzijn – zich bewust zijn van de eigen perceptie, gedragingen en acties en hoe deze van

invloed zijn op en worden ontvangen door anderen.

- Verantwoordelijkheid – de gedachten en gevoelens van anderen erkennen en kwetsbaarheid tonen door fouten toe te geven en te corrigeren.
- Cultureel bewustzijn – houdt actief rekening met culturele verschillen en overeenkomsten en is bereid om individueel gedrag te wijzigen om effectief met anderen samen te werken, vooral in een cultuuroverschrijdende omgeving.

## 6. ZORGEN MELDEN

Collega's die op de hoogte zijn van schendingen van dit beleid of denken dat ze zijn onderworpen aan illegale discriminatie, pesterijen of vergelding, kunnen dergelijke schendingen en zorgen melden aan een leidinggevende, vertegenwoordiger van Human Resources, of via de Ethics Hotline, de vertrouwelijke door derden beheerde klachtenhotline van Perrigo, op [EthicsHotline.Perrigo.com](https://ethicshotline.perrigo.com).

Perrigo zal vermoedelijke schendingen van dit beleid onderzoeken. Schendingen van dit beleid kunnen resulteren in disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van het dienstverband of het contract.

## 7. GERELATEERDE DOCUMENTEN

Raadpleeg Inside Perrigo ([Wereldwijde beleidsregels](#)) voor de volgende documenten:

- Gedragscode
- Wereldwijd beleid inzake niet-discriminatie en anti-intimidatie
- Whistleblower Policy
- Ethische normen voor leveranciers
- Richtlijnen voor sociale media

Raadpleeg de pagina Betrokkenheid en inclusie van Perrigo - [Link](#)

Raadpleeg het Kader voor kernwaarden en gedrag van Perrigo - [Link](#)

## 8. VERSIEBEHEER

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