

Spis treści

1. CEL	1
2. ZAKRES.....	1
3. PROMOWANIE PRZYNALEŻNOŚCI I WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO	2
4. ZASADY PRZEWODNIE DOTYCZĄCE PRZYNALEŻNOŚCI I WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO	2
5. ZACHOWANIA SPRZYJAJĄCE INTEGRACJI	2
6. ZGŁASZANIE WĄTPLIWOŚCI	3
7. POWIĄZANE DOKUMENTY	3
8. KONTROLA WERSJI.....	3

1. CEL

Celem niniejszej Polityki przynależności i włączenia społecznego („Polityka”) jest wyznaczenie jasnych oczekiwań dotyczących zaangażowania Perrigo na rzecz pielęgnowania i ochrony kultury pracy, która uznaje i szanuje niepowtarzalne cechy charakteru i umiejętności wszystkich osób z myślą o tym, żeby wszyscy pracownicy czuli się mile widziani, zaangażowani, doceniani i szanowani.

Niniejsza Polityka ma na celu osiągnięcie swojego celu poprzez nadanie priorytetu tematom, które są istotne na całym świecie, takim jak style komunikacji, poziom wykształcenia, styl pracy, doświadczenie zawodowe, rodzaj osobowości, doświadczenie życiowe i wpływ kulturowy.

2. ZAKRES

Niniejsza Polityka dotyczy całego personelu Perrigo („Personel”), w tym pracowników („pracownik” lub „współpracownik”), pracowników tymczasowych, wykonawców, konsultantów, grup operacyjnych, filii i działów na całym świecie.

Inicjatywy Perrigo dotyczące przynależności i włączenia społecznego (Belonging and Inclusion, B&I) dotyczą m.in. polityk i praktyk związanych z rekrutacją i selekcją, wynagrodzeniami, rozwojem zawodowym, promocjami, transferami, programami społecznościowymi, zwolnieniami, podziałami, praktykami marketingowymi, partnerstwami z dostawcami i klientami, zaangażowaniem społeczności oraz ciągłym rozwojem kultury pracy wolnej od dyskryminacji i nękania zbudowanej na przynależności i włączeniu.

Zgodnie z Kodeksem postępowania Perrigo konflikty geopolityczne, takie jak konflikty między krajami i/lub konflikty zakorzenione w polityce, nie są objęte zakresem niniejszej Polityki. Inicjatywy Perrigo w zakresie B&I nie mają na celu ograniczenia możliwości uczestnictwa personelu w procesie politycznym. Firma Perrigo zachęca pracowników do skorzystania z prawa do udziału w życiu politycznym i ważne jest, aby robić to indywidualnie, bez sugerowania wsparcia ze strony firmy Perrigo, odpowiedzialnie i zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami. Więcej informacji na temat działalności politycznej można znaleźć w Kodeksie postępowania (łącze w ustępie 7 poniżej).

3. PROMOWANIE PRZYNALEŻNOŚCI I WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO

Ramy podstawowych zachowań i Kodeks postępowania Perrigo określają standardy odnoszące się do tego, jak pracownicy powinni ze sobą współpracować: Bardzo nam zależy, działamy we właściwy sposób i chcemy zwyciężać. Różnice między poszczególnymi współpracownikami, doświadczenia życiowe, wiedza, pomysłowość, wyrażanie siebie oraz wyjątkowe zdolności i talenty kształtują kulturę Perrigo, sprawiają, że firma jest szanowanym pracodawcą i wzmacniają jej zdolność do nawiązywania relacji ze swymi równie zróżnicowanymi konsumentami.

Firma Perrigo dokłada wszelkich starań na rzecz zapewnienia przyjaznego i integracyjnego środowiska pracy, w którym nie toleruje się dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie etniczne, kolor skóry, wiek, płeć, orientację seksualną, religię, narodowość, obywatelstwo, informacje genetyczne, wzrost, masę ciała, niepełnosprawność, stan cywilny, status weterana, tożsamość płciową, ekspresję płciową lub inne cechy chronione prawem.

Firma Perrigo koncentruje się również na przynależności i włączeniu społecznym, pracując nad identyfikacją i usunięciem barier oraz zapewniając dostęp do możliwości w miejscu pracy dla jak największej liczby współpracowników.

4. ZASADY PRZEWODNIE DOTYCZĄCE PRZYNALEŻNOŚCI I WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO

	Kadra pracownicza	Chcemy zatrudniać wysoce zaangażowanych, wykwalifikowanych i skoncentrowanych na wydajności pracowników, którzy rozumieją różnorodny charakter konsumentów, których obsługujemy na całym świecie.
	Miejsce pracy	Zobowiązujemy się pielęgnować i chronić kulturę promującą wszystkich pracowników oraz ich indywidualne cechy i umiejętności oraz promującą przynależność i włączenie społeczne, co wzmacnia pozycję Perrigo jako szanowanego pracodawcy.
	Przywództwo	Dokładamy wszelkich starań, aby przyciągać i rozwijać liderów, którzy posiadają wiedzę, umiejętności i zdolności odpowiednie do kierowania zróżnicowaną kadrą pracowniczą w sposób integrujący.
	Konsumenci	Dokładamy wszelkich starań, aby zrozumieć i wspierać wyjątkowe potrzeby różnych konsumentów, którym służymy.
	Dostawcy	Zobowiązujemy się aktywnie poszukiwać organizacji partnerskich, które podzielają wartości Perrigo oraz działają uczciwie i z szacunkiem zgodnie z naszymi Standardami etycznymi dla dostawców.
	Społeczność	Jesteśmy zaangażowani w społeczności, w których prowadzimy działalność i chcemy wykazać to zaangażowanie poprzez wsparcie, jeśli jest to możliwe.

5. ZACHOWANIA SPRZYJAJĄCE INTEGRACJI

Od wszystkich pracowników Perrigo oczekuje się traktowania się nawzajem z godnością i szacunkiem oraz angażowania się w zachowania sprzyjające integracji w pracy i poza nią, w tym podczas wydarzeń sponsorowanych przez Perrigo oraz zdarzeń, na których firma Perrigo jest obecna. Zachowania sprzyjające integracji mogą obejmować następujące:

- Współpraca – należy aktywnie współpracować, dzielić się szczerymi obserwacjami z korzyścią dla firmy i uczestniczyć w pracy zespołowej.
- Otwartość umysłu – należy aktywnie poznawać punkty widzenia innych, wysłuchiwać różnych opinii i przejawiać zainteresowanie losami innych.
- Samoświadomość – należy zachować świadomość własnych zachowań i działań oraz ich wpływu na innych i tego, jak nasze zachowania mogą być przez innych odebrane.
- Branie odpowiedzialności – należy okazywać zrozumienie dla przemysłów i odczuć innych osób oraz należy pokazywać szczerą i otwartą przyznając się do błędów i naprawiając je.
- Świadomość kulturowa – należy stale mieć na uwadze różnice i podobieństwa kulturowe oraz być skłonny do zmieniania swoich osobistych zachowań, aby być w stanie skutecznie współpracować z innymi, szczególnie w środowisku międzykulturowym.

6. ZGŁASZANIE WĄTPLIWOŚCI

Pracownicy, którzy wiedzą o przypadkach naruszenia niniejszej Polityki lub którzy uważają, że padli ofiarą dyskryminacji, nękania lub działań odwetowych mogą zgłaszać takie naruszenia lub wątpliwości kierownikowi, przedstawicielowi działu kadr lub za pośrednictwem Infolinii ds. etyki – poufnej infolinii Perrigo służącej do zgłaszania nieprawidłowości, obsługiwanej przez podmiot zewnętrzny – dostępnej pod adresem [EthicsHotline.Perrigo.com](https://ethics.hotline.perrigo.com).

Firma Perrigo będzie badać podejrzenia naruszeń niniejszej Polityki. Naruszenia niniejszej Polityki mogą być badane i mogą skutkować działaniami dyscyplinarnymi, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy lub umowy.

7. POWIĄZANE DOKUMENTY

Proszę przejść do Inside Perrigo ([Zasady globalne](#)) w celu zapoznania się z następującymi powiązanymi politykami:

- Kodeks postępowania
- Globalna polityka dotycząca przeciwdziałania dyskryminacji i nękania
- Whistleblower Policy
- Standardy etyczne dla dostawców
- Wytyczne dotyczące mediów społecznościowych

Zob. strona „Przynależność i włączenie społeczne w Perrigo” – [link](#)

Zob. strona „Podstawowe wartości i ramy zachowań w Perrigo” – [link](#)

8. KONTROLA WERSJI

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