

Índice

1. OBJETO.....	1
2. ÂMBITO	1
3. PROMOVER A PERTENÇA E A INCLUSÃO	2
4. PRINCÍPIOS ORIENTADORES DE PERTENÇA E INCLUSÃO	2
5. COMPORTAMENTO INCLUSIVO	2
6. COMUNICAR PREOCUPAÇÕES	3
7. DOCUMENTOS RELACIONADOS	3
8. CONTROLO DA VERSÃO.....	3

1. OBJETO

O objetivo desta Política de Pertença e Inclusão (“Política”) é definir expetativas claras sobre o compromisso da Perrigo em cultivar e preservar uma cultura no local de trabalho que reconheça e respeite as características e aptidões únicas de cada pessoa para garantir que todos se sentem bem-vindos, envolvidos, valorizados e respeitados.

Esta Política procura alcançar o seu objetivo dando prioridade a temas que são relevantes a nível global incluindo, entre outros, estilos de comunicação, níveis de educação, estilos de trabalho, experiência profissional, preferências de personalidade, experiência de vida e influências culturais.

2. ÂMBITO

Esta Política aplica-se a todo o Pessoal da Perrigo (“Pessoal”), incluindo colaboradores, trabalhadores temporários, contratantes, consultores, grupos operacionais e subsidiárias em todo o mundo.

As iniciativas Pertença e Inclusão (Belonging and Inclusion, “B&I”) da Perrigo aplicam-se a, mas não se limitam a, políticas e práticas relacionadas com recrutamento e seleção, remuneração, desenvolvimento profissional, promoções, transferências, programas sociais, “layoff”, desvinculações, práticas de marketing, parcerias com fornecedores e clientes, envolvimento comunitários e o desenvolvimento contínuo de uma cultura de local de trabalho livre de discriminação e assédio construída sobre pertença e inclusão

De forma consistente com o Código de Conduta da Perrigo, o conflito geopolítico, como o conflito entre países e/ou o conflito enraizado em política, não está englobado no âmbito desta Política. As iniciativas B&I da Perrigo não se destinam a limitar a capacidade do Pessoal de participar no processo político. De facto, a Perrigo incentiva o Pessoal a exercer o seu direito a participar no processo político, e é importante que o faça a título pessoal, sem sugerir o apoio da Perrigo, e que o faça de forma responsável e em conformidade com todas as leis aplicáveis. Aceda ao Código de Conduta (ligação na secção 7 abaixo) para obter mais informações sobre a atividade política.







3. PROMOVER A PERTENÇA E A INCLUSÃO

O Quadro de Comportamentos Fundamentais da Perrigo e o seu Código de Conduta estabelecem o padrão para a forma como os nossos colegas devem interagir uns com os outros: Preocupamo-nos verdadeiramente, Procuramos fazer a coisa certa e Trabalhamos para ganhar. As diferenças individuais de colegas, experiências de vida, conhecimento, inventividade, autoexpressão e aptidões e talentos únicos moldam a cultura da Perrigo, tornam-na num empregador de escolha e fortalecem a sua capacidade de se conectar com os consumidores igualmente diversificados que serve.

A Perrigo está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo e não tolera discriminação com base na raça, etnia, cor, idade, sexo, orientação sexual, religião, nacionalidade, estatuto de cidadania, informações genéticas, altura, peso, incapacidade, estado civil, estatuto de veterano, identidade de género, expressão de género ou outras características protegidas legalmente.

A Perrigo também se concentra na pertença e inclusão trabalhando para identificar e remover barreiras e facultar acesso a oportunidades no local de trabalho para o maior número possível de colegas.

4. PRINCÍPIOS ORIENTADORES DE PERTENÇA E INCLUSÃO

	Força de trabalho	Desejamos empregar uma força de trabalho altamente empenhada, qualificada e focada no desempenho que compreenda os diversos consumidores que servimos em todo o mundo.
	Local de trabalho	Iremos cultivar e preservar uma cultura que abrace todos os colegas e as suas características e aptidões únicas e promova a pertença e a inclusão, o que fortalece a posição da Perrigo como empregador de eleição.
	Liderança	Estamos empenhados em atrair e desenvolver líderes que tenham o conhecimento, as competências e a capacidade de liderar inclusivamente uma força de trabalho diversificada.
	Consumidores	Estamos empenhados em compreender e apoiar as necessidades únicas dos diversos consumidores que servimos.
	Fornecedores	Procuraremos ativamente organizações parceiras que partilhem os valores da Perrigo e operem com integridade e respeito, em alinhamento com as normas éticas dos nossos Fornecedores.
	Comunidade	Estamos empenhados nas comunidades nas quais fazemos negócios e desejamos demonstrar esse compromisso através do envolvimento e apoio, sempre que possível.

5. COMPORTAMENTO INCLUSIVO

Espera-se que todos os colegas da Perrigo se tratem com dignidade e respeito e se envolvam em comportamentos inclusivos dentro e fora do trabalho, incluindo em eventos patrocinados e frequentados pela Perrigo. O comportamento inclusivo pode ser demonstrado da seguinte forma:

- Colaboração – colaborar ativamente, partilhar perspetivas honestas em benefício da empresa e demonstrar trabalho em equipa.
- Mentalidade aberta – procurar ativamente as perspetivas dos outros, ouvir opiniões diferentes das suas e ter curiosidade em conhecer a caminhada dos outros.
- Autoconsciência – ter consciência das suas próprias perceções, comportamentos e ações e de

como têm impacto e estão a ser recebidos pelos outros.

- Responsabilização – reconhecer os pensamentos e sentimentos dos outros e demonstrar vulnerabilidade admitindo erros e retificando ações incorretas.
- Consciencialização Cultural – considerar ativamente as diferenças e semelhanças culturais e estar disposto(a) a modificar o comportamento individual a fim de trabalhar eficazmente com outros, especialmente em contextos interculturais.

6. COMUNICAR PREOCUPAÇÕES

Os colegas que tenham conhecimento de violações desta Política ou acreditem ter sido sujeitos a discriminação, assédio ou retaliação ilegais podem comunicar tais violações e preocupações a um líder, a um representante dos Recursos Humanos ou através da Linha de apoio à Ética, a linha direta confidencial de reclamações administrada por terceiros da Perrigo, em [EthicsHotline.Perrigo.com](https://ethics.perrigo.com).

A Perrigo investigará suspeitas de violações desta Política. As violações desta política poderão resultar em ação disciplinar, que podem ir até e incluir o despedimento ou rescisão de contrato.

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Consulte a Inside Perrigo ([Políticas Globais](#)) para obter as seguintes políticas relacionadas:

- Código de Conduta
- Política global de não discriminação e combate ao assédio
- Whistleblower Policy (Política de Proteção do Denunciante)
- Padrões Éticos para Fornecedores
- Diretrizes relativas a Redes Sociais

Consulte a página de Pertença e Inclusão da Perrigo - [Link](#)

Consulte o Quadro de Valores Fundamentais e Comportamentos da Perrigo – [Link](#)

8. CONTROLO DA VERSÃO

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