

## Cuprins

|                                                                    |   |
|--------------------------------------------------------------------|---|
| 1. SCOPUL .....                                                    | 1 |
| 2. DOMENIUL DE APLICARE .....                                      | 1 |
| 3. PROMOVAREA APARTENENȚEI ȘI INCLUZIUNII .....                    | 2 |
| 4. PRINCIPIILE DIRECTOARE PRIVIND APARTENENȚA ȘI INCLUZIUNEA ..... | 2 |
| 5. COMPORTAMENTUL INCLUZIV .....                                   | 2 |
| 6. RAPORTAREA PREOCUPĂRILOR .....                                  | 3 |
| 7. DOCUMENTE CONEXE .....                                          | 3 |
| 8. CONTROLUL VERSIUNILOR.....                                      | 3 |

## 1. SCOPUL

Scopul acestei Politici privind Apartenența și Incluziunea („Politica”) este de a stabili așteptări clare cu privire la angajamentul Perrigo de a cultiva și a menține o cultură a locului de muncă care recunoaște și respectă caracteristicile și abilitățile unice ale tuturor indivizilor, pentru a se asigura că toți colegii se simt bineveniți, implicați, apreciați și respectați.

Această Politică urmărește să își atingă scopul acordând prioritate subiectelor relevante la nivel global, inclusiv dar fără a se limita la stilurile de comunicare, nivelurile de educație, stilurile de lucru, experiența profesională, preferințele de personalitate, experiența de viață și influențele culturale.

## 2. DOMENIUL DE APLICARE

Prezenta politică se aplică întregului personal Perrigo („personalul”), incluzând angajații („colegii” sau „asociații”), angajații temporari, contractanții, consultanții, grupurile de lucru și filialele de la nivel mondial.

Inițiativele Perrigo vizând Apartenența și Incluziunea (Belonging and Inclusion, „B&I”) se aplică, fără limitare, în ceea ce privește politicile și practicile legate de recrutare și selecție, remunerare, dezvoltare profesională, promovări, transferuri, programe sociale, concedieri, încetări ale contractelor de muncă, practici de marketing, parteneriate cu furnizorii și clienții, angajamente comunitare și dezvoltarea continuă a unei culturi a locului de muncă fără discriminare și hărțuire, bazată pe apartenență și incluziune.

În conformitate cu Codul de conduită al companiei Perrigo, conflictele de natură geopolitică, cum ar fi conflictele dintre țări și / sau conflictele cu rădăcini politice, nu intră în domeniul de aplicare al prezentei politici. Inițiativele B&I Perrigo nu sunt menite să limiteze capacitatea personalului de a participa la procesul politic. De fapt, compania Perrigo încurajează personalul să-și exercite dreptul de a participa la procesul politic și este important ca angajații să facă acest lucru ca indivizi, fără a sugera sprijinul Perrigo, într-un mod responsabil și în conformitate cu toate legile aplicabile. Vă rugăm să accesați Codul de conduită (link-ul din secțiunea 7 de mai jos) pentru mai multe informații referitoare la activitatea politică.

## 3. PROMOVAREA APARTENENȚEI ȘI INCLUZIUNII

Cadrul comportamentelor de bază și Codul de conduită Perrigo stabilesc standardul privind modul în care colegii noștri ar trebui să interacționeze unii cu ceilalți: Ne pasă foarte mult, Facem ceea ce trebuie și Jucăm pentru a câștiga. Diferențele individuale între colegi, experiențele de viață, cunoștințele, inventivitatea, exprimarea de sine, precum și abilitățile și talentele unice modelează cultura Perrigo, fac din companie un angajator preferat și îi consolidează capacitatea de a se conecta cu consumatorii la fel de diverși pe care îi deservește.

Perrigo își ia angajamentul să asigure un mediu de lucru primitor și incluziv și nu tolerează discriminarea pe baza rasei, etniei, culorii, vârstei, sexului, orientării sexuale, religiei, originii naționale, statutului de cetățenie, informațiilor genetice, înălțimii, greutatei, dizabilității, stării civile, statutului de veteran, identității de gen, exprimării de gen sau a altor caracteristici protejate prin lege.

Perrigo se concentrează, de asemenea, pe apartenență și incluziune, depunând eforturi pentru a identifica și elimina barierele și pentru a oferi acces la oportunități la locul de muncă pentru cât mai mulți colegi posibil.

## 4. PRINCIPIILE DIRECTOARE PRIVIND APARTENENȚA ȘI INCLUZIUNEA

|                                                                                     |                |                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | Forța de muncă | Dorim să angajăm o forță de muncă foarte implicată, calificată și axată pe performanță, care să înțeleagă diversitatea consumatorilor pe care îi deservim în întreaga lume.                                                      |
|  | Locul de muncă | Vom cultiva și vom menține o cultură care acceptă toți colegii și caracteristicile și abilitățile lor unice și care promovează apartenența și incluziunea, ceea ce consolidează poziția companiei Perrigo ca angajator preferat. |
|  | Conducerea     | Ne-am luat angajamentul să atragem și să dezvoltăm lideri care au cunoștințele, competențele și capacitatea de a conduce în mod incluziv o forță de muncă diversă.                                                               |
|  | Consumatorii   | Ne-am luat angajamentul să înțelegem și să sprijinim nevoile unice ale diversilor consumatori pe care îi deservim.                                                                                                               |
|  | Furnizorii     | Vom căuta în mod activ organizații partenere care împărtășesc valorile Perrigo și care operează cu integritate și respect, în conformitate cu standardele noastre etice pentru furnizori                                         |
|  | Comunitatea    | Ne-am luat angajamentul față de comunitățile în care ne desfășurăm activitatea și dorim să demonstrăm acest angajament prin implicare și sprijin, acolo unde este posibil.                                                       |

## 5. COMPORTAMENTUL INCLUZIV

Compania așteaptă ca toți colegii Perrigo să se trateze reciproc cu demnitate și respect și să manifeste un comportament incluziv atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia, inclusiv la evenimentele sponsorizate sau la care participă Perrigo. Comportamentul incluziv poate fi demonstrat prin următoarele:

- Colaborare – colaborează în mod activ, împărtășește perspective oneste în beneficiul companiei și dă dovadă de spirit de echipă.
- Lipsa prejudecăților – caută în mod activ perspectivele celorlalți, ascultă punctele de vedere diferite de ale sale și este curios cu privire la călătoria celorlalți.
- Cunoașterea de sine – conștientizează propria percepție, comportamente și acțiuni și a modul în care acestea influențează și sunt permise de ceilalți.

- Responsabilitate – recunoaște gândurile și sentimentele celorlalți și demonstrează vulnerabilitate prin recunoașterea greșelilor și remedierea acestora.
- Conștientizare culturală – ia în considerare în mod activ diferențele și asemănările culturale și este dispus(ă) să își modifice comportamentul individual pentru a lucra eficient cu ceilalți, în special în contexte interculturale.

## 6. RAPORTAREA PREOCUPĂRILOR

Colegii care au cunoștință de încălcări ale prezentei politici sau care consideră că au făcut obiectul unei acțiuni de discriminare ilegală, hărțuire sau represalii pot raporta astfel de încălcări și preocupări unui lider, unui reprezentant al Departamentului de resurse umane sau prin intermediul Liniei fierbinte de etică, linia telefonică confidențială de reclamații administrată de un terț în numele Perrigo, la [EthicsHotline.Perrigo.com](https://EthicsHotline.Perrigo.com).

Perrigo va investiga suspiciunile de încălcare a acestei politici. Încălcările acestei Politici pot conduce la măsuri disciplinare, care merg inclusiv până la încetarea angajării sau a contractului.

## 7. DOCUMENTE CONEXE

Vă rugăm să consultați Inside Perrigo ([Politicile globale](#)) pentru următoarele politici conexe:

- Codul de conduită
- Politica globală pentru combaterea hărțuirii și discriminării
- Whistleblower Policy (Politica privind denunțatorii)
- Standardele etice pentru furnizori
- Îndrumări privind platformele de socializare

Consultați pagina Perrigo privind Apartenența și Incluziunea - [Link](#)

Consultați Cadrul valorilor de bază și al comportamentelor Perrigo - [Link](#)

## 8. CONTROLUL VERSIUNILOR

|                |                                                                               |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 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                                                              |