

Зміст

1. МЕТА	1
2. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ	1
3. ПРОСУВАННЯ ПРИНАЛЕЖНОСТІ ТА ІНКЛЮЗИВНОСТІ	2
4. КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ЩОДО ПРИНАЛЕЖНОСТІ ТА ІНКЛЮЗИВНОСТІ	2
5. ІНКЛЮЗИВНА ПОВЕДІНКА	2
6. ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ЗАНЕПОКОЄННЯ	3
7. ПОВ'ЯЗАНІ ДОКУМЕНТИ	3
8. КОНТРОЛЬ ВЕРСІЇ	3

1. МЕТА

Метою цієї Політики щодо приналежності та інклюзивності («Політика») є встановлення чітких очікувань щодо зобов'язань компанії Perrigo культивувати та підтримувати на робочому місці культуру, яка визнає та поважає унікальні характеристики та здібності всіх людей, щоб забезпечити, що всі працівники відчують себе бажаними, залученими, цінними та такими, до яких ставляться з повагою.

Ця Політика має досягти своєї Мети шляхом розгляду в ній пріоритетних тем, що є актуальними в усій компанії, зокрема стилів спілкування, рівнів освіти, стилів роботи, досвіду роботи, особистісних уподобань, життєвого досвіду та культурного впливу.

2. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

Ця Політика застосовується до всього персоналу компанії Perrigo («Персонал»), включаючи співробітників (також іменуються «колеги» або «партнери»), тимчасових працівників, підрядників, консультантів, робочі групи та дочірні компанії в усьому світі.

Ініціативи компанії Perrigo щодо приналежності та інклюзивності (Belonging and Inclusion, «B&I») застосовуються, зокрема, до політик та практик, пов'язаних із підбором та наймом персоналу, оплатою праці, професійним розвитком, просуванням по службі, переведенням, соціальними програмами, скороченням, відокремленням, маркетинговими практиками, співпрацею з постачальниками та клієнтами, залученням громади та постійним розвитком культури робочого середовища, що не містить дискримінації та домагань, побудованої на принципах приналежності та інклюзивності

Відповідно до Кодексу ділової поведінки компанії Perrigo, конфлікти, що виникають через геополітику, як-от конфлікти між країнами та/або конфлікти, що мають в основі політичну складову, не підпадають під дію цієї Політики. Ініціативи компанії Perrigo щодо приналежності та інклюзивності («B&I») не призначені для обмеження здатності Персоналу брати участь у політичному процесі. Фактично, компанія Perrigo заохочує Персонал користуватися своїм правом участі в політичному процесі, і важливо, щоб Персонал робив це від свого імені як фізичні особи, не очікуючи підтримки від компанії Perrigo, діючи відповідально та дотримуючись усіх чинних законів. Для отримання додаткової інформації про політичну діяльність перейдіть до Кодексу ділової поведінки (посилання

в розділі 7 нижче).

3. ПРОСУВАННЯ ПРИНАЛЕЖНОСТІ ТА ІНКЛЮЗИВНОСТІ

Структура основних моделей поведінки та Кодекс ділової поведінки Perrigo встановлюють стандарти взаємодії наших колег одне з одним: Ми дійсно піклуємося, ми робимо правильні речі, і ми прагнемо до перемоги. Індивідуальні відмінності співробітників, життєвий досвід, знання, винахідливість, самовираження та унікальні здібності та таланти формують культуру компанії Perrigo, роблячи її роботодавцем, якого обирають, і зміцнюючи її здатність спілкуватися з не менш різноманітними споживачами, яким вона служить.

Компанія Perrigo прагне створити доброзичливе та інклюзивне робоче середовище і не допускає дискримінації за ознаками раси, етнічної приналежності, кольору шкіри, віку, статі, сексуальної орієнтації, релігійних переконань, національного походження, громадянства, генетичної інформації, зросту, ваги, інвалідності, сімейного стану, статусу ветерана, гендерної ідентичності, гендерного самовираження або інших захищених законом ознак.

Компанія Perrigo також зосереджується на принципах «приналежності та інклюзивності», працюючи над виявленням та усуненням бар'єрів і наданням доступу до можливостей на робочому місці для якомога більшої кількості працівників.

4. КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ЩОДО ПРИНАЛЕЖНОСТІ ТА ІНКЛЮЗИВНОСТІ

	Трудовий колектив	Ми прагнемо наймати високо зацікавлених, кваліфікованих та орієнтованих на продуктивність працівників, які в сукупності розуміють споживачів, яким ми служимо по всьому світу.
	Робоче середовище	Ми будемо культивувати та підтримувати культуру, яка охоплює всіх працівників та їхні унікальні характеристики й здібності, а також сприяє приналежності та інклюзивності, що зміцнює позицію компанії Perrigo як роботодавця, якого обирають.
	Лідерство	Ми прагнемо залучати та розвивати лідерів, які володіють знаннями, навичками та здатністю інклюзивно керувати різноманітним трудовим колективом.
	Споживачі	Ми прагнемо розуміти та підтримувати унікальні потреби різних споживачів, яким ми служимо.
	Постачальники	Ми активно шукатимемо партнерські організації, які поділяють цінності компанії Perrigo та працюють чесно та з повагою відповідно до наших Етичних стандартів для постачальників.
	Громада	Ми віддані громадам, в яких ми ведемо бізнес, і хочемо продемонструвати це зобов'язання шляхом залучення та підтримки громад, де це можливо.

5. ІНКЛЮЗИВНА ПОВЕДІНКА

Очікується, що всі співробітники компанії Perrigo ставитимуться один до одного з гідністю та повагою, а також демонструватимуть інклюзивну поведінку на роботі та поза нею, зокрема на заходах, які спонсорує та відвідує компанія Perrigo. Інклюзивну поведінку можна продемонструвати наступним чином:

- Співпраця — активно співпрацює, чесно ділиться перспективними ідеями на користь бізнесу та демонструє командну роботу.
- Відкритість — активно цікавиться думкою інших, прислухається до поглядів, відмінних від власних, і цікавиться ходом думок інших.
- Самосвідомість — усвідомлення власного сприйняття, поведінки та дій, а також їхнього впливу на інших і їх сприйняття іншими.
- Відповідальність — визнає думки та почуття інших і демонструє вразливість, визнаючи помилки та виправляючи їх.
- Усвідомлення культури — активно враховує культурні відмінності та подібності та бажає змінити індивідуальну поведінку для ефективної роботи з іншими, особливо в міжкультурних середовищах.

6. ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ЗАНЕПОКОЄННЯ

Працівники, яким відомо про порушення цієї Політики або які вважають, що вони стали об'єктом незаконної дискримінації, домагань або помсти, можуть повідомити про такі порушення та занепокоєння керівнику, представнику відділу кадрів або через конфіденційну гарячу лінію з питань етики компанії Perrigo для скарг, якою керує третя сторона, за адресою EthicsHotline.Perrigo.com.

Компанія Perrigo розслідуватиме підозрювані порушення цієї Політики. Порушення цієї Політики можуть спричинити дисциплінарні стягнення аж до звільнення або припинення договору.

7. ПОВ'ЯЗАНІ ДОКУМЕНТИ

Відвідайте портал Inside Perrigo ([Глобальні політики](#)), щоб ознайомитися з таким пов'язаними політиками:

- Кодекс ділової поведінки
- Глобальна політика заборони дискримінації та протидії домаганням
- Whistleblower Policy
- Етичні стандарти для постачальників
- Рекомендації щодо соціальних мереж

Посилання на сторінку компанії Perrigo щодо приналежності та інклюзивності — [посилання](#)

Посилання на основні цінності та моделі поведінки компанії Perrigo — [посилання](#)

8. КОНТРОЛЬ ВЕРСІЇ

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