

Mục lục

1. MỤC ĐÍCH	1
2. PHẠM VI	1
3. THÚC ĐẨY SỰ HÒA NHẬP VÀ GẮN KẾT	2
4. CÁC NGUYÊN TẮC HƯỚNG DẪN VỀ HÒA NHẬP VÀ GẮN KẾT	2
5. HÀNH VI HÒA NHẬP	2
6. BÁO CÁO CÁC MỐI QUAN NGẠI	3
7. TÀI LIỆU LIÊN QUAN	3
8. KIỂM SOÁT PHIÊN BẢN	3

1. MỤC ĐÍCH

Mục đích của Chính sách Hòa nhập và Gắn kết (“Chính sách”) này là thiết lập những kỳ vọng rõ ràng về cam kết của Perrigo trong việc xây dựng và duy trì một văn hóa tại nơi làm việc, ở đó có sự công nhận và tôn trọng những đặc điểm cũng như khả năng độc đáo của từng cá nhân, nhằm bảo đảm tất cả đồng nghiệp đều cảm thấy được chào đón, gắn kết, được đề cao và tôn trọng.

Chính sách này hướng tới việc đạt được Mục đích bằng cách ưu tiên những chủ đề có tính toàn cầu, bao gồm nhưng không chỉ giới hạn ở phong cách giao tiếp, trình độ học vấn, cách thức làm việc, kinh nghiệm làm việc, sở thích cá nhân, trải nghiệm sống và ảnh hưởng văn hóa.

2. PHẠM VI

Chính sách này áp dụng cho tất cả Lực lượng Nhân sự Perrigo (“Lực lượng Nhân sự”), bao gồm cả nhân viên (“đồng nghiệp” hoặc “cộng sự”), nhân viên tạm thời, nhà thầu, nhà tư vấn, nhóm điều hành và công ty con trên toàn thế giới.

Các sáng kiến Hòa nhập và Gắn kết (Belonging and Inclusion, “B&I”) của Perrigo được áp dụng cho, nhưng không chỉ giới hạn ở, các chính sách và thực tiễn liên quan đến tuyển dụng và lựa chọn, đãi ngộ, phát triển chuyên môn, thăng tiến, điều chuyển, chương trình xã hội, sa thải, chấm dứt hợp đồng, hoạt động tiếp thị, quan hệ đối tác với nhà cung cấp và khách hàng, gắn kết cộng đồng, cũng như phát triển liên tục một văn hóa tại nơi làm việc không có sự phân biệt đối xử và quấy rối, được xây dựng dựa trên hòa nhập và gắn kết.

Phù hợp với Bộ Quy tắc Ứng xử của Perrigo, những xung đột dựa trên địa chính trị, như xung đột giữa các quốc gia và/hoặc xung đột bắt nguồn từ chính trị, không nằm trong phạm vi của Chính sách này. Các sáng kiến B&I của Perrigo không nhằm hạn chế khả năng tham gia vào quá trình chính trị của Lực lượng Nhân sự. Trên thực tế, Perrigo khuyến khích Lực lượng Nhân sự thực hiện quyền tham gia vào quá trình chính trị và điều quan trọng là họ phải làm như vậy với tư cách cá nhân, mà không đề xuất sự hỗ trợ của Perrigo, một cách có trách nhiệm và tuân thủ tất cả các luật hiện hành. Vui lòng truy cập Bộ Quy tắc Ứng xử (liên kết trong phần 7 bên dưới) để biết thêm thông tin về hoạt động chính trị.

3. THÚC ĐẨY SỰ HÒA NHẬP VÀ GẮN KẾT

Khuôn khổ Hành vi Cốt lõi của Perrigo và Bộ Quy tắc Ứng xử đặt ra tiêu chuẩn về cách các đồng nghiệp của chúng ta nên tương tác với nhau: Chúng ta Quan tâm Sâu sắc, Chúng ta Làm Điều Đúng Đắn, Chúng ta Làm việc Hết Mình để Giành Chiến thắng. Sự khác biệt giữa các nhân viên, trải nghiệm cuộc sống, kiến thức, sự sáng tạo, khả năng tự thể hiện cùng năng lực cũng như tài năng riêng của mỗi người định hình văn hóa của Perrigo, đưa Perrigo trở thành nhà tuyển dụng được lựa chọn và tăng cường khả năng kết nối công bằng với những người tiêu dùng đa dạng mà Perrigo phục vụ.

Perrigo cam kết mang đến một môi trường làm việc chào đón và hòa nhập, đồng thời không dung thứ cho sự phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, sắc tộc, màu da, tuổi tác, giới tính, xu hướng tính dục, tôn giáo, nguồn gốc quốc gia, tình trạng quốc tịch, thông tin di truyền, chiều cao, cân nặng, tình trạng khuyết tật, tình trạng hôn nhân, tình trạng cựu chiến binh, bản dạng giới, biểu hiện giới, hoặc các đặc điểm khác được pháp luật bảo vệ.

Perrigo cũng tập trung thúc đẩy sự gắn kết và hòa nhập bằng cách nỗ lực nhận diện và loại bỏ rào cản, đồng thời tạo điều kiện tiếp cận cơ hội tại nơi làm việc cho nhiều đồng nghiệp nhất có thể.

4. CÁC NGUYÊN TẮC HƯỚNG DẪN VỀ HÒA NHẬP VÀ GẮN KẾT

	Nguồn nhân lực	Chúng tôi mong muốn xây dựng một đội ngũ nhân viên gắn bó, có kỹ năng và hướng đến kết quả công việc, đồng thời thấu hiểu sự đa dạng của người tiêu dùng mà chúng tôi phục vụ trên toàn cầu.
	Môi trường làm việc	Chúng tôi sẽ nuôi dưỡng và duy trì một văn hóa chào đón tất cả đồng nghiệp với những đặc điểm và khả năng riêng biệt, thúc đẩy sự hòa nhập và gắn kết, qua đó củng cố vị thế của Perrigo như một nhà tuyển dụng được lựa chọn hàng đầu.
	Lãnh đạo	Chúng ta cam kết thu hút và phát triển các nhà lãnh đạo có kiến thức, kỹ năng và năng lực lãnh đạo một lực lượng lao động đa dạng.
	Người tiêu dùng	Chúng ta cam kết hiểu và hỗ trợ nhu cầu riêng của những người tiêu dùng đa dạng mà chúng ta phục vụ.
	Nhà cung cấp	Chúng tôi sẽ tích cực tìm kiếm các tổ chức đối tác cùng chia sẻ giá trị của Perrigo và hoạt động với sự liêm chính và tôn trọng, phù hợp với các Tiêu chuẩn Đạo đức dành cho Nhà cung cấp của chúng tôi.
	Cộng đồng	Chúng tôi cam kết với các cộng đồng nơi mình hoạt động kinh doanh và mong muốn thể hiện cam kết đó thông qua sự tham gia và hỗ trợ, trong khả năng có thể.

5. HÀNH VI HÒA NHẬP

Tất cả nhân viên Perrigo được kỳ vọng đối xử với nhau một cách chân thành và tôn trọng, cam kết với hành vi hòa nhập trong và ngoài công việc, bao gồm cả tại các sự kiện do Perrigo tài trợ và tham dự. Hành vi hòa nhập có thể được thể hiện bằng những điều sau:

- Hợp tác – tích cực hợp tác, chia sẻ quan điểm trung thực vì lợi ích của doanh nghiệp và thể hiện tinh thần làm việc nhóm.
- Cởi mở – tích cực tìm kiếm quan điểm của người khác, lắng nghe những ý kiến khác với mình và

quan tâm đến hành trình của người khác.

- Tự nhận thức – nhận biết được cách nhìn nhận, hành vi và hành động của bản thân cũng như tác động của chúng đến người khác và cách người khác đón nhận.
- Trách nhiệm – công nhận suy nghĩ và cảm xúc của người khác, thể hiện sự thẳng thắn khi thừa nhận sai lầm và sửa chữa những điều chưa đúng.
- Nhận thức văn hóa – tích cực cân nhắc những khác biệt và tương đồng văn hóa, sẵn sàng điều chỉnh hành vi cá nhân để làm việc hiệu quả với người khác, đặc biệt trong môi trường đa văn hóa.

6. BÁO CÁO CÁC MỐI QUAN NGẠI

Các đồng nghiệp biết về những vi phạm Chính sách này hoặc tin rằng họ đã bị phân biệt đối xử, quấy rối hoặc trả thù bất hợp pháp có thể báo cáo những vi phạm và quan ngại đó cho một lãnh đạo, đại diện Nhân sự, hoặc thông qua Đường dây nóng Đạo đức, đường dây nóng khiếu nại bảo mật do bên thứ ba của Perrigo quản lý, tại EthicsHotline.Perrigo.com.

Perrigo sẽ điều tra các vi phạm đáng ngờ đối với Chính sách này. Hành vi vi phạm Chính sách này có thể bị xử lý kỷ luật, lên đến và bao gồm chấm dứt tuyển dụng hoặc hợp đồng.

7. TÀI LIỆU LIÊN QUAN

Vui lòng vào trang Inside Perrigo ([Chính sách Toàn cầu](#)) để xem các chính sách liên quan sau:

- Bộ Quy tắc Ứng xử
- Chính sách Chống Quấy rối và Phân biệt Đối xử Toàn cầu
- Chính sách Tổ giấc
- Tiêu chuẩn Đạo đức Dành cho Nhà cung cấp
- Nguyên tắc Truyền thông Xã hội

Tham khảo trang Hòa nhập và Gắn kết của Perrigo - [Link](#)

Tham khảo Khung Giá trị Cốt lõi & Hành vi của Perrigo - [Link](#)

8. KIỂM SOÁT PHIÊN BẢN

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