



Declaración de Política de Igualdad de Oportunidades de Contratación y Acción Afirmativa.

La compañía Perrigo está comprometida con los principios de igualdad de oportunidades de contratación y de proporcionar un ambiente de trabajo libre de discriminación y hostigamiento, donde todos los empleados puedan ser plenamente aprovechados, realizar las máximas contribuciones y alcanzar su máximo potencial.

Todas las decisiones de contratación en Perrigo se basan en las necesidades comerciales, los requisitos laborales y las calificaciones individuales, sin distinción de raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, condición de ciudadanía u origen nacional, discapacidad física y/o mental, en estado veterano o algún otro estado de protección por las leyes federales, estatales y locales que apliquen, excepto cuando no hay un espacio disponible y/o es una calificación ocupacional aplicada de buena fe.

Se espera que todos los Gerentes mantengan el compromiso de Perrigo con la igualdad de contratación y acción afirmativa en todas las decisiones de contratación. Además, los gerentes son responsables de participar en la identificación de problemas, tomar medidas para evitar el acoso de los empleados, realizar y apoyar el asesoramiento profesional para los empleados, asegurando que los empleados tengan plenas oportunidades de empleo y se les aliente a participar en todas las capacitaciones educativas y actividades sociales promovidas por la compañía. En ningún momento ningún empleado o aplicante a un empleo, quien ejerza sus derechos de conformidad con la Política de acción afirmativa de Perrigo estará sujeta a medidas disciplinarias o vera sus oportunidades de contratación afectadas negativamente.

Los gerentes deberán tomar decisiones positivas que garanticen a las personas calificadas de grupos minoritarios, mujeres, personas con discapacidades y veteranos protegidos (incluidos veteranos discapacitados, veteranos con medallas del servicio de las Fuerzas Armadas, veteranos recientemente separados o veteranos en servicio activo o veteranos con distintivos de campaña) sean introducidos en la fuerza laboral, se les anime a aspirar a la promoción y se consideren a medida que surgen oportunidades de promoción.

Los empleados y los solicitantes no serán objeto de acoso, intimidación, amenazas, coacción o discriminación porque hayan participado o puedan participar en cualquiera de las siguientes actividades: (1) presentar una queja; (2) ayudar o participar en una investigación, revisión de cumplimiento, escuchando o cualquier otra actividad relacionada con la administración de la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada (Sección 503), la Ley de Asistencia de Reajuste de Veteranos de la Era de Vietnam de 1974 (VEVRAA) o cualquier otra ley federal, estatal o local que exija la igualdad de oportunidades para personas discapacitadas o veteranos discapacitados especiales o veteranos cubiertos o; (3) oponerse a cualquier acto o práctica ilegal por la Sección 503 o sus regulaciones de implementación en esta parte o VEVRAA o cualquier otra ley federal, estatal o local que requiera igualdad de oportunidades para personas discapacitadas o para veteranos discapacitados especiales o veteranos cubiertos; o (4) ejercer cualquier otro derecho protegido por la Sección 503 o sus regulaciones de implementación en esta parte o cualquier otro derecho protegido por VEVRAA o sus regulaciones de implementación en esta parte.

Se alienta a los solicitantes y empleados a identificar su raza, sexo y estado de veterano. Además, los empleados están invitados a autoidentificarse como un individuo con una discapacidad. Esta autoidentificación es estrictamente voluntaria y la información presentada se mantendrá confidencial. El rechazo de autoidentificarse no afectará la contratación ni dará lugar a un acto disciplinario o rechazo.

Perrigo ha establecido un Programa de Acción Afirmativa por escrito para promover la acción afirmativa en busca de sus objetivos de igualdad de oportunidades de contratación. Este programa se ha preparado en conformidad con la Orden ejecutiva 11246, según enmendada, y los reglamentos de implementación de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo. El AAP (Política de Acción Afirmativa) está diseñado para proporcionar orientación a la gerencia con respecto al compromiso de Perrigo con la completa implementación de sus objetivos de EEO (Política de Igualdad de Oportunidades de Contratación).

Los Programas de Acción Afirmativa de Perrigo están disponibles para inspección, previa solicitud, de 9:00 a.m. a 5:00 p.m. en Recursos Humanos. Cualquier pregunta debe dirigirse a su supervisor o Rebecca Herrington, Administradora de EEO.

Todos los empleados son responsables de una conducta coherente con las Política de Igualdad de Oportunidades de Contratación y Acción Afirmativa de Perrigo y se espera que demuestren respeto por todos sus compañeros. La falta de conocimiento sobre estas políticas no puede usarse como una excusa para comportamientos o decisiones inapropiadas.

Rebecca Herrington es la Administradora de Igualdad de Oportunidades de Contratación de Perrigo, para garantizar la difusión e implementación de la igualdad de oportunidades de contratación y la acción afirmativa en todos los niveles de la compañía. Una de las tareas del Administrador de Igualdad de Oportunidades de contratación será establecer y mantener un sistema de auditoría interna y de informes para permitir la medición efectiva de los programas de Perrigo.

Como CEO y Presidente de Perrigo, estoy comprometido con los principios de Igualdad de Oportunidades de Contratación y Acción Afirmativa. Solicito la asistencia y el apoyo continuo de todos los empleados de Perrigo para garantizar que tengamos un ambiente de trabajo que incorpore estos principios y apoye el éxito de los empleados.

Perrigo Company

De: Murray Kessler Date _____
Su: CEO