



全球 / 行为准则



BILLABONG 集团



经董事会审核—2016年6月24日





亲爱的同事

下列行为准则（以下简称“本准则”）就履行原则为您指明了方向，在这些原则的指导下，Billabong 集团从 1973 年成立之初的小公司成长为如今的规模。这些原则中包含了我们对正直、诚信、信任、团队合作及尊重他人的承诺，以及事事追求卓越的意愿。

我们每个人都有责任每天保持这些高标准；然而，在复杂的业务环境中，正确的做法并非始终显而易见。因此，我们制定本准则，为符合道德规范的业务实践提供参考。本准则与工作场所手册、政策、程序、有关我们特定职责和地区的法律法规一同为我们处理在普通业务活动中出现的各种情况给予指导，并为我们在履行职责时做出最佳决策提供必要工具。

本准则适用于董事、员工、合同工、顾问及任何其他代表 Billabong 集团行事或集团聘请的个人，无论职位高低、所属品牌或地区。本准则强调，我们应始终秉承真诚行事，并符合 Billabong 集团的最大利益。无论我们在世界何处开展业务，我们都希望能在不同市场中保持竞争力，同时遵守规则。

我们的声誉有赖于每个代表集团行事的个人的业务行为。无论是作为个人、作为团队成员还是作为一个组织，我们都应对自己的行为负责。通过共同努力、互相支持、遵守本准则、勇敢指出任何违规行为并在必要时寻求指导，我相信，我们将继续保持正确行事，我们的声誉将得以延续。

感谢您与我一同为之努力。

NEIL FISKE
BILLABONG INTERNATIONAL LIMITED
董事总经理兼首席执行官

© 2015 GSM (Operations) Pty. Ltd. 版权所有



关于本准则，您需要了解的内容：简要说明

在 Billabong 集团，无论我们身在世界何处，均会遵守规则。本准则将帮助我们在工作中做出最佳决定。我们人人都应维护这些标准，并在发现 Billabong 的其他员工未遵守规则时勇敢地指出来。无论是作为个人还是作为一个团体，我们都是 Billabong 集团声誉的守护者。

您务必阅读并理解本准则的所有内容，为方便记忆，以下是本准则包含的基本原则概要。

1. 我们尊重并关心我们的员工。

安全始终是第一要务。我们平等对待并尊重所有人。在工作中我们对自身行为负责，因为我们知道我们的行为将对 Billabong 集团的声誉产生影响。我们尊重个人及业务信息的隐私性及机密性，并且在未获批准的情况下，不公开评论 Billabong 集团。

2. 我们与他人开展公平交易。

请不要做您认为不正确的事。我们避免利益冲突，因此我们始终能做出明确且公平的决定，符合 Billabong 集团最大利益的。大多数情况下，我们不能接受礼品、款待或娱乐招待，但若礼品的重要性体现在文化层面，则我们应在接受礼品时遵循某些规则。我们须获得批准方可出差，且我们应尊重我们的差旅政策及目的地的文化风俗。在做出商业决策以及与供应商来往时，我们将奉行公正、公平竞争的原则。

3. 我们尊重并爱护我们的财产。

我们需要利用公司资源以开展工作，因此应予以保护。我们将对未公开的信息保密，并且将保护 Billabong 集团的知识产权。在交易自己的股票以及发布业务及财务消息时，我们将遵循股票市场的相关规则及法律。我们将在工作中恰当地使用 IT 技术，并始终保护其安全性。

4. 与政府来往时，我们会正确行事。我们将尽力降低我们对环境的影响，同时增加我们对社区的影响。

我们尊重我们生活和工作所在的社区及环境，当我们做决定时，两者都在我们的考虑范围之内。通常，我们不进行政治捐赠，但对于可能影响我们业务的政策问题，我们将表达自己的看法。绝不允许以付款或贿赂换取有利的商业决策。

若您发现其他人未能遵守本准则，您应勇敢地指出来。我们建议您联系您的领导、人力资源、管理层或举报人保护与调查委员会，以解决您关切的问题。违反本准则的人员将接受调查，并将承担后果。

我们都是 Billabong 集团声誉的守护人！



目录

| | |
|--------------------------|-----------|
| 关于本准则，您需要了解的内容：简要说明..... | 3 |
| 关于本准则 | 5 |
| 对员工的期望 | 5 |
| 对领导的期望 | 5 |
| 报告顾虑..... | 6 |
| 举报人保护与调查委员会 | 6 |
| 调查..... | 6 |
| 结果..... | 7 |
| 员工 | 8 |
| 健康及安全..... | 8 |
| 平等就业..... | 8 |
| 骚扰和欺凌..... | 9 |
| 工作相关活动的行为..... | 9 |
| 个人信息及隐私..... | 9 |
| 发表公开意见 | 10 |
| 使用公司资源..... | 12 |
| 公司资产..... | 12 |
| 保密性..... | 12 |
| 知识产权..... | 13 |
| 内幕交易..... | 13 |
| 业务及财务记录..... | 13 |
| 网络安全..... | 14 |
| 与他人来往 | 15 |
| 利益冲突..... | 15 |
| 礼品、款待和娱乐招待..... | 15 |
| 差旅..... | 16 |
| 竞争与反垄断 | 17 |
| 供应商关系..... | 17 |
| 政府、环境与社区 | 19 |
| 社区..... | 19 |
| 环境..... | 19 |
| 政治活动..... | 19 |
| 贿赂与疏通费 | 20 |
| 管理 | 20 |

关于本准则

本准则旨在让您全面、清晰地了解我们在各个地区开展业务的人员应遵循的严格的行为标准。总而言之，本准则将指导我们的工作。

该准则适用于我们的董事、员工、合同工、顾问及任何其他代表集团行事的个人（以上人员在本准则中统称“员工”），无论职位高低、所属品牌或地区。

本准则应有助于指导您的行为，但无法顾及所有情形。本准则将为您提供一系列指导原则以及工作中适用的常见行为框架。有关您所在的特定工作区域 / 地点的问题，您可在相关手册、政策及程序中获得更加深入的指导。

您将在下文中看到一系列行为及道德指导，包括本准则规定下的“正确”及“错误”示例、如何寻求进一步的信息及如何举报违规行为或潜在违规行为。

对员工的期望

我们希望您能通读本准则，确保您已理解其内容，并在遵守您的工作场所适用的法律、政策及程序的同时，遵守本准则。请始终做出良好判断，并避免产生不当行为（即使是出现不当行为的迹象）。若您发现您所关切的问题，请立即提出。请始终考虑您的行为，若有疑问，请自问：

- 该行为是否符合本准则？
- 该行为是否合法？
- 该行为是否符合我们的政策及程序？
- 该行为是否符合道德规范？
- 该行为是否安全？
- 若该行为在道德层面上存疑，是否有符合道德规范的其他选择？
- 该行为能否良好地反映我和 Billabong 集团的形象？
- 在管理层、股东、媒体、权力机关或其他任何外部旁观者看来，我的行为是否正确？

若上述任何一个问题的回答是否定的，您须避免采取计划的行动。

若您对本准则存在任何疑问，您可与您的领导或人力资源代表联系。本准则包含实用实例，并就常见问题进行解答，以为您提供指导。

对领导的期望

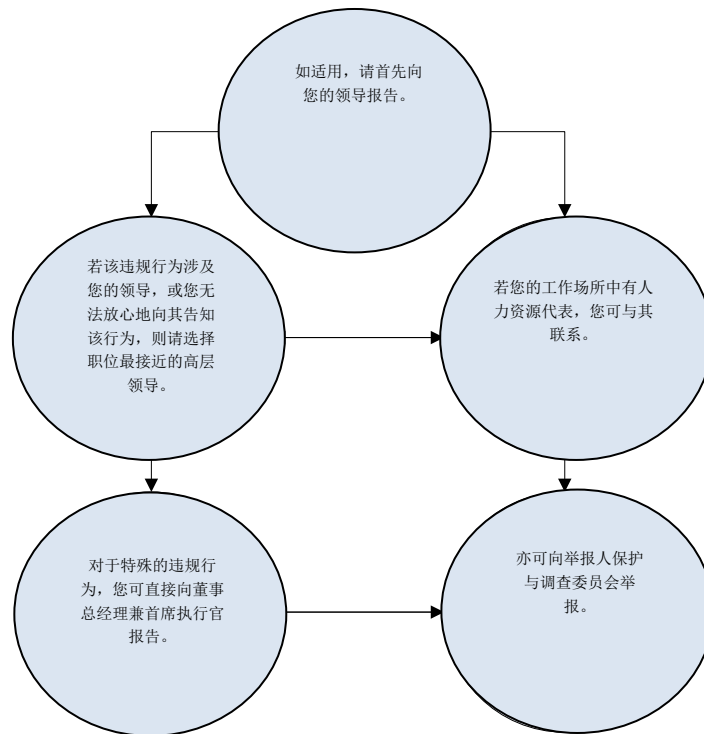
若您身为领导，则应承担以身作则、正确行事的重要责任。身为领导，您应：

- 营造一个开放、互助的环境，使员工能够放心地提出问题；
- 确保您的员工了解并遵循本准则；
- 明确、直接地向员工传达集团对其行为的期望；
- 营造一个使您的员工能够放心地报告顾虑的环境；
- 始终采取行动以预防或阻止违反本准则的行为；及
- 若有人向您提出疑问或顾虑，请在您的能力范围内予以解答，并在需要时寻求帮助。若需要针对顾虑进行调查，请参阅下文中“调查”章节。

报告顾虑

我们均有义务确保行为符合本准则。若您发现让您产生顾虑的行为，或您认为该行为可能违反本准则，请立即报告您的问题。做出报告才将有机会就此事进行处理并予以纠正（如可能）。

您应向您的领导（若不合适，请向其他领导举报）、人力资源代表、董事总经理及首席执行官或举报人保护与调查委员会举报任何违规或疑似违规行为。



若您提出疑虑，请公开坦诚地提供尽可能多的信息。您可选择匿名举报违规行为。然而，我们更希望您能够提供联系方式以便澄清事实及进行后续调查（如有必要）。

举报人保护与调查委员会

首先，我们鼓励员工向其领导或人力资源代表进行举报。然而，若此举并非适当的选择或事态严重，则可选择向举报人保护与调查委员会（以下简称“委员会”）进行举报。

若委员会认定违反本准则或潜在违反本准则的行为确实存在，则将委任一名调查员。调查员应遵守下列要求（参见“调查”章节）并在调查后向委员会提交调查结果报告，包括任何建议措施。调查员还将向举报人提供反馈。

如上文所述，可以匿名方式向委员会进行披露。然而，这将给调查带来一些限制。

委员会将采取所有合理行动以确保投诉人受到保护。然而，若投诉为恶意、诽谤或无理纠缠，则投诉人可能受到纪律处分。

可通过向 whistleblower@billabong.com.au 发送电子邮件的方式与委员会取得联系。如需了解详细举报人政策，请访问 www.billabongbiz.com。

调查

所有疑似违反本准则的行为均将受到彻查，并且我们重视任何对确认潜在问题提供帮助的人。

员工应对任何调查过程予以配合，并且应尊重涉事人员的机密信息。

对投诉进行调查的任何人员应：

- 认真对待所有顾虑，并且在可能的情况下，充满信心；
- 在调查违规行为的过程中遵循当地申诉程序（如适用）；
- 在调查过程中，传达信息应明确，对机密信息（如可能）应保持敏感并予以尊重；
- 对提出的问题立即做出反应，就接下来的每一步措施提出时间表，并适时予以反馈；
- 根据本准则、相关法律以及我们的政策及程序提供准确信息；
- 以书面形式记录任何调查的细节；
- 向调查中的涉事人员提出保密要求；及
- 保持客观。

结果

将根据问题的性质及严重性确定需要采取的行动。就任何纪律处分做出的决定均将遵循当地法律及相关政策及程序（如不当行为、表现管理或纪律处分政策或程序）。

除因直接未遵守本准则外，下列原因亦可导致纪律处分：

- 就报告顾虑或举报违规行为而向他人报复；
- 要求他人违反本准则；
- 未能立即提出违规行为或疑似违规行为；
- 进行虚假、恶意、诽谤或无理缠扰的投诉；
- 未能立即处理他人提出的任何顾虑或违规行为；
- 未能在对他人提出的任何顾虑或违规行为的调查中遵循调查过程（参见“调查”章节）；及
- 我们的领导团队未能在遵守本准则方面以身作则及 / 或未能对您的团队违反本准则的行为进行处理。

遵守本准则对于保持 **Billabong** 集团良好声誉至关重要。个人或团队的违规行为可能会给我们的诚信及声誉带来风险，这将对所有人产生不利影响。

员工

健康及安全

Billabong 集团依照适用的健康、安全及环保法律及法规开展其业务活动。

我们通过适当的机制、资源及程序来监督安全作业、识别危险并降低风险，从而确保员工的健康、安全及福祉。

此外，我们还承诺营造健康、高效的工作环境，并使员工远离药物滥用。因此，禁止使用非法药物、滥用合法药物或其他药物以及酗酒。

员工应：

- 在工作中或开展 Billabong 业务时随时准备履行自己的职责；
- 在因药物或酒精削弱了身体机能或身体系统中出现非法药物时，不参与工作或 Billabong 业务；
- 不使用、占有、销售或分发非法药物；
- 对看似受到药物或酒精影响的人士或怀疑进行非法药物分发或销售的人士进行举报；
- 报告潜在安全问题及危害；
- 报告任何事故、事件或未遂事故；
- 若对安全程序或规则存疑，则应提出疑问；
- 为改进工作场所安全系统做出贡献；
- 为自身安全及他人安全负责；及
- 就存疑问题咨询领导。

示例：

问： 我的团队为达成目标承担了巨大压力，我别无选择，唯有在安全程序上做出妥协。我能否在安全程序上做出妥协以达成业务目标？

答： 对待安全问题，应绝不妥协，安全始终是第一要务。您应与您的领导及下级管理层或人力资源讨论当前情况。

问： 同事向我提供非法药物。那个同事看起来总是有些神智涣散。我该怎么办？

答： 您应立即报告您的经理或人力资源。禁止在工作场合分发非法药物。此外，若您的同事在药物的影响下工作，可能会为其自身及他人带来风险。

平等就业

Billabong 集团的多元化由众多员工的技能、经验、观点、风格和特征塑造而成（包括但不限于性别、性别身份、性别表达、年龄、种族、文化背景、残疾、婚姻状况、医疗状况、性取向和宗教）。

我们认识到，这些差异有助于我们业务的创新、变革以及长期发展。我们还认识到，包容多元化能够为客户和股东创造价值并带来诸多益处，例如更高的效率和人才保留率、更广泛的技能池以及更充裕的人才储备。

基于所有这些原因，我们承诺提供一个包容、公平和杜绝歧视的工作场所，重视、尊重员工的多元背景、观点和经验。

员工应：

- 公平对待所有人，尊重他人；
- 确保基于个人才能做出所有与聘用相关的决策（如招聘、升迁）；及
- 理解并遵循当地法律及文化考量行事。

示例：

问：我认为我未得到符合自身资格的升迁，因为我的领导更愿提拔没有子女的员工。我能做什么？

答：所有与聘用相关的决策必须基于个人才能。基于某种特质而非工作表现和资格而做出的决策可能构成歧视。

骚扰和欺凌

骚扰是指被接受人视为不受欢迎、羞辱性、胁迫性或攻击性的行动、行为或举止。欺凌是指由工作中的个人或一群人进行的口头、身体、社交或心理上的虐待。

在许多国家，骚扰和欺凌均属违法行为，且可能导致个人及 Billabong 集团受到处罚。我们承诺营造一个杜绝所有形式的骚扰、欺凌和工作场所暴力的工作环境。

因他人的行为而有理由感觉受到冒犯、羞辱、胁迫、中伤或威胁，即构成骚扰及 / 或欺凌。任何被发现有不当行为的个人都将受到纪律处分，情节严重者可能予以解雇。

员工应：

- 尊重每一个人；
- 包容、协作、互助；
- 考虑自身行为对他人的影响；
- 在其他国家出差或工作时应考虑文化因素；
- 勇敢指出不当行为，无论该行为是否针对举报人自身；及
- 承诺使工作场所远离骚扰及欺凌。

示例：

问：我收到来自同事的电子邮件，内含不当内容且让我感到不适。这合适吗？

答：不合适，您应与向您发送电子邮件的同事交涉或与您的领导或人力资源代表联系。

工作相关活动的行为

作为 Billabong 集团的代表，员工需确保其行为始终能够积极反映其自身及 Billabong 集团声誉。

无论是员工活动、行业活动、品牌活动、晚餐、午餐、野外烧烤、供应商或客户活动或年度圣诞派对，Billabong 集团均希望能够在确保与会者在享受的同时能够提升其安全及福祉。

参与工作相关活动时，员工应：

- 自尊自重，尊重同事和活动举办人；
- 适量饮酒，不得酗酒；
- 不得参与使用非法药物；
- 举止得体有礼，不冒犯他人或对他人的造成干扰或使他人厌烦；
- 向经理报告任何员工所遭受的健康风险；及
- 计划如何安全到家。

不可接受的行为包括身体或口头虐待、骚扰（包括性骚扰）、财产损失以及在社会媒体上公布不当材料，可能根据公司政策受到纪律处分。

个人信息及隐私

个人信息是指可识别个人的任何信息或观点。Billabong 集团承诺确保个人隐私，并保护员工、潜在员工、客户、供应商、合同工及任何与我们有来往个人的个人信息，包括自网上活动收集到的任何个人信息。除必要目的外，我们不会以任何目的为由收集、使用或披露信息。

各国特定隐私法律各有差异，各地区管理层应负责熟悉各自区域内的隐私法规及要求，并确保所有员工均予以遵守。

隐私政策的副本可在 www.billabongbiz.com 上查阅。

员工应：

- 尊重并保护个人信息的隐私；
- 确保机密性得到保护；
- 以适当的方式收集、保留及披露个人信息；及
- 仅在获得相关员工事先书面同意后（除根据当地法律要求）方可公布员工信息（如联系方式、工资、职位信息）。

示例：

问： Billabong 集团近期举办了一场竞赛，现已结束。我拥有数千人的联系信息。我能否在下一次营销活动中联系这些人？

答： 不能，除非活动参与人已授权在未来的营销活动中可使用其联系信息。若未授权，则应安全地销毁其联系信息。

问： 一位客户询问我们销售经理的私人电话。由于是客户提出的要求，我能否向其告知这些信息？

答： 不能。我们有责任保护此类信息，您不得在未获其同意的情况下公开销售经理的私人号码。相对的，您可将客户的号码交给销售经理。

发表公开意见

Billabong 集团应就诚信、正直及透明化运营向其股东负责。有关我们的业务及其业绩的公开意见应由主席、董事总经理兼首席执行官、首席财务官负责，且仅可由上述人等发表。高级主管将不时就个人特定指南规定下其负责的领域发表公开意见，并对首席执行官及董事总经理发表的公开意见进行管理。

公开意见可包括公众演讲、在电台及电视上发表的意见、以及通过平面媒体和电子媒体发表的观点，此类意见可能会不受限制地向社会散布、传播。

作为社区成员。员工有权发表公开意见并就政治和社会问题参与公开讨论。然而，员工不应讨论我们的业务活动，并且应采取所有合理措施以确保所发表的任何公开意见均清晰明了，且以私人名义发表，仅代表个人观点。

若要发表公开意见，员工应：

- 确保仅可由指定代表发表有关 Billabong 集团的公开意见；
- 将媒体提出的任何信息索求提交给当地高层管理团队；及
- 在公开场合代表 Billabong 集团行事前，应获得授权。

当通过社交媒体（包括博客）评论或用户资料可识别某人身份为 Billabong 集团员工时，员工：

- 不得披露或讨论有关我们业务的信息；
- 确保所有已发表的内容准确且不会引人误解；
- 遵循所有法律，其中包括有关版权、隐私、诽谤、歧视、骚扰的法律和其他适用法律；及
- 不得发布攻击性、淫秽、诽谤、威胁性、骚扰、欺凌、歧视性、令人厌恶的、种族主义、性别歧视、盗用版权的信息或其他非法信息。

示例：

问： 我在参加大学招聘会时被要求谈论在 Billabong 集团的工作经历，我能否如此做？

答： 您需获得领导的授权方可在招聘会上谈论工作。即使您获得授权，您亦不得泄露有关我们业务的任何机密信息，及您须以专业身份代表 **Billabong** 集团。

问： 我于周末参与了有关我们当地海滩疏浚工程的抗议活动。当时，一位新闻记者拍下了我的照片。该记者与我取得联系，并邀请我进行采访，我认为，若我在采访中表明我在 **Billabong** 集团工作，且集团亦反对该疏浚工程，如此将为集团的业务带来极大帮助。我是否能作此评论？

答： 虽然您有权参与公开讨论，并且 **Billabong** 集团可能也反对该疏浚工程，但您首先须就代表 **Billabong** 集团公开发表意见获得授权。

使用公司资源

公司资产

Billabong 集团的资产和资源仅可用于获得授权的、合法商业目的。员工还应负责保证我们的资产和资源安全并始终保护资产和资源不受侵害。

我们的资产和资源包括但不限于资金、工厂及设备、文具、股票及商品、软件、记录及任何其他 Billabong 集团信息。

员工应：

- 将资产用于预期使用目的；
- 遵循与 Billabong 集团资产相关的任何当地政策或程序；
- 不得浪费、损坏、滥用、遗失或骗取我们的资产；
- 确保第三方遵循有关资产的集团程序，包括安全程序；及
- 防止出现不安全的行为。

在有限且不妨碍个人在 Billabong 集团工作职责的情况下，允许就私人目的使用 Billabong 集团资产（如电话和因特网）。

示例：

问： 我可以使用一台 Billabong 集团的水上摩托艇，想在周末借用。我知道周末集团不会用到这台水上摩托艇。我能借用吗？

答： 不能，您仅可将该水上摩托艇用于已获授权的、合法商业目的，除非获得您的领导特许。

保密性

机密信息是指未公开且有关 Billabong 集团、其客户、顾客和供应商业务的信息。这些信息可能来源于经营策略、产品设计、市场营销和销售计划、财务计划和预测、商业机密、客户或员工信息、销售或毛利业绩和供应商信息及报价。

员工应：

- 悉心确保机密信息的完整性和安全性；
- 仅在获得其领导批准后方可向外部各方披露机密信息，且在必要情况下，外部各方应签署不披露或保密协议；及
- 即使在离职后也应遵守机密信息的相关要求。

示例：

问： 我在市场营销部工作，对我们与某些运动员签订的赞助协议有所了解。家里的一位朋友希望能够得到 Billabong 集团赞助，并且已就此事向我进行咨询。我能否与他大致谈论我们赞助协议中的细节？

答： 不能，您不得向朋友、家庭成员或其他任何人披露 Billabong 集团的机密信息。无论您自何种渠道获取此类信息（例如，无论该信息来源于您无意中听到的对话，或是由您直接获取的信息），且无论您以概括或详细说明的方式披露此类信息，本政策均具有约束效力。

问： 顾问向我索取机密信息。我无法确定该顾问索要机密信息的行为是否在她职责范围内。我是否应上交该信息？

答： 不能上交，您应向顾问详细了解其索取信息的缘由。若您认为索要信息并非正当要求，您应向领导报告。所有顾问应在开始顾问工作前，签署保密协议。

知识产权

发明、商标、原创设计或具有商业价值的想法的说明或实际应用均属于知识产权（以下简称“IP”）。

员工应：

- 于在职期间及离职后，用保护 Billabong 集团资源的方式保护 Billabong 集团的 IP；
- 在与任何第三方分享任何 IP 前获得领导许可，在必要情况下，应签署保密或不披露协议；及
- 遵守相同的指引，尊重前任员工及竞争对手的 IP。

示例：

问：我曾是 Billabong 集团的一名设计师，我在寻找新工作的过程中使用了一些我的设计方案。我的新雇主非常喜欢这些设计，并要求我为他的品牌做同样的设计。如今我已不在 Billabong 集团任职，但这些设计方案是由我提出的，我能否按照新雇主的要求做？

答：不能。由于您提出设计时是 Billabong 集团的员工，这些设计应为 Billabong 集团的 IP，因此并非您所有。这同样适用于您在受雇于前雇主期间做出的设计——这些设计应当属于该前雇主，不得在受雇于 Billabong 集团期间对其以任何方式进行复制。

内幕交易

内幕交易为非法行为，且将受到严惩。总之，任何人在掌握未公开信息以及有理智的人士认为会对 Billabong 集团股票价格或价值造成重大影响的公开信息（即“内幕”信息）后交易 Billabong 集团股票均属违法行为。

员工应对任何有关 Billabong 集团的内部消息保密（例如，请勿向他人提供内幕信息以使其购买或出售我们股票）。他人（如家庭成员或业务伙伴）根据您提供的内幕信息交易您或他们持有的股票亦属违法行为。

掌握可能影响我们股价的敏感信息的员工以及参与我们长期激励计划的员工，仅在获得董事会主席事先批准后方可进行 Billabong 集团股票交易。若您不确定自己是否受本政策约束，请向法律部核实。

请访问 www.billabongbiz.com 查阅 Billabong 集团股票交易政策

示例：

问：朋友们时常向我咨询是否应该购买 Billabong 集团的股票。我能否向其告知我所了解的业务信息并推荐其购买股票？

答：您不应向您的朋友泄露任何内部消息，亦不得根据此类消息提供建议。根据内幕信息购买或出售股票可能使您和信息接收人遭到起诉。此外，您未就提供金融建议接受过任何培训或获得许可（在某些国家，在未获许可的情况下提供金融建议属刑事犯罪）。市场时有波动，且通常反映出除 Billabong 集团实际健康程度、处境和业绩外的其他因素。处理这类问题的最佳方法是请您的朋友咨询合格的专业投资顾问。

问：我在产品开发部门工作，并且听闻 Billabong 集团将要收购新的业务。我认为此次收购行为将促使我们的股价上涨。我能否现在购买股票？

答：不能；内幕交易规定禁止任何人在获取未公开且可能对股价造成影响的信息后进行股票交易。

业务及财务记录

Billabong 集团承诺向其股东提供丰厚的财务回报，并确保及时向股东及市场提供有关我们业务的准确信息。特别是我们承诺确保向市场提供任何可能导致合理人士认为可能对我们的股价产生重大影响的信息。

我们按照持续披露政策的要求向市场提供信息，同时承诺根据 2001 年《公司法》和澳大利亚证券交易所 (Australian Securities Exchange, ASX) 上市规则中载列的任何持续披露要求及时、准确地提供有关我们活动的信息。本政策同时简要描述了员工应予执行的任何潜在重大股价敏感信息或提议的上报程序。所有根据本政

策向 ASX 披露的信息均可在 Billabong 集团网站（网址：www.billabongbiz.com）上即时查看。网站还包含 ASX 及媒体报道、集团年报、一般通信和常见问题解答等内容。

员工应：

- 遵循任何法律及监管要求，在运营过程中秉持诚信、正直和透明的原则；
- 确保记录准确无误；
- 遵守会计规则和内部控制，在运营过程中采用普遍接受的会计实务；
- 根据审计师的指导，审查并监督会计记录及财务报表准备工作的控制及程序；及
- 始终全力配合审计师，不得隐瞒任何相关信息。

示例：

问：我所在部门的年度预算已经超出预期。我能否要求部分供应商将就已收到的商品或服务所开具的发票延期至明年寄送？

答：不能；若已收到商品或服务，供应商应于今年—即适当的会计期内—进行记录并分类。

问：有财务分析师与我取得联系，并向我索取信息。我能否给予其索要的信息？

答：财务分析师在影响投资者决策的过程中起到重要作用，其需要与我们业务中消息最为灵通的人士就有关我们的财务业绩进行交流。因此，财务分析师仅应与首席财务官或董事总经理兼首席执行官或由此二人指定的代理人进行交流。

网络安全

计算机硬件和任何软件，以及存储于任何设备中的数据均属于 Billabong 集团资产并且归 Billabong 集团所有。与所有公司资产一样，为进行维护、业务需要或满足法律或政策要求，Billabong 集团保留获取、审查和披露存储在其系统中数据的权利。

员工应：

- 保护我们的 IT 资源及数据，包括保护密码和在出差期间保证资源安全；
- 以适当的方式使用 IT 资源。虽然允许将此类资源用于个人用途，但这些资源应主要用于工作用途；
- 保护我们的 IT 资源免遭损坏、盗窃或非法获取；及
- 在使用 IT 资源的过程中遵循本准则和当地法律及政策（如，我们不会容忍含有歧视、骚扰或欺凌内容的材料）。

与他人来往

利益冲突

利益冲突通常指个人的私人利益或商业利益与 Billabong 集团的利益存在实际或潜在冲突的情况。

当个人与第三方存在来往、私人关系或财务往来时，通常会出现利益冲突的情况。这类关系可能使个人获取私利，但将损害 Billabong 集团的商业利益。部分具体实例包括：

- 为获取私利或使亲近的家庭成员或朋友获利，趁机做出商业决策；
- 拥有外部工作及附属关系（如，为竞争对手工作）；
- 向亲戚或朋友提供工作或附属关系
- 提供或接受礼品、款待或娱乐招待（参见下文中“礼品、款待和娱乐招待”章节）；及
- 直接或间接接受提议与 Billabong 集团开展业务或已与 Billabong 集团开展业务的供应商或其他第三方的钱款或任何其他形式的个人经济利益。

此类情形会削弱或造成削弱个人做出公正商业决策能力的迹象。

员工应：

- 以专业、符合道德规范且负责任的方式处理所有业务关系；
- 尽全力避免出现利益冲突的情况；
- 避免可能导致利益冲突或造成导致利益冲突迹象的任何商业交易和私人关系；
- 在接受礼品、款待和娱乐招待前进行审慎判断；
- 远离与其利益相关且可能影响其客观决策能力的任何决策过程；及
- 在确实出现利益冲突的情况下，在做出决定前立即以书面形式向其领导进行披露。

示例：

问：我在另一家公司兼职，工作时间主要为周末，不会影响我的正常工作。我能否接受？

答：通常情况下，只要兼职工作不影响您在 Billabong 集团的工作，且不造成潜在或实际利益冲突，您就可以接受兼职工作。禁止在 Billabong 集团竞争对手的公司内任职。与您的领导预先就此类情况进行讨论，您可避免潜在或实际利益冲突的产生。此外，您在工作过程中不得向您的第二雇主披露任何有关 Billabong 集团的信息。

问：我所在的部门正在招纳新的供应商，而我的同伴经营的企业处于考虑范围之内。我能否参与决定开展哪项业务？

答：您应避免以任何形式参与决策过程并将情况告知您的领导。与考虑范围内的企业经理存在私人关系并参与决策过程将潜在影响您进行公平决策的能力，从而导致利益冲突。

问：我是一名客户经理，我的表兄弟最近收购了我日常服务的商店。我能否继续在他的商店服务？

答：我们所有的客户都应受到平等、诚信、公正地对待。即便您的表兄弟的商店无法享受优惠待遇，但您与其的关系可能会为其带来优惠待遇。因此，您可能无法继续在该商店内服务，且您需向您的领导说明情况。

礼品、款待和娱乐招待

员工应始终以符合道德规范且合法的方式行事。其中包括不得使用其职位、Billabong 集团财产或信息为自身或他人获取不当利益。

然而，Billabong 集团确实认识到，我们不时需要按照符合道德规范的商务惯例赠予或接受商务礼仪。尤其是在部分国家，送礼是业务活动的一部分，并且是这些国家的社会文化。

员工应：

- 向其领导披露任何其意欲赠送或已经接受的礼品；
- 确保（在礼品为必要需求且适当的情况下）礼品的价值适中（即，不超过 200 澳元）且不应期待获得接收人的回赠；
- 不得私下赠予或接受礼品；
- 避免因赠予或接受礼品而导致利益冲突的任何情况（参见上文“利益冲突”章节）；
- 不得在礼品被认为可能影响商业决策的情况下赠予或接受任何礼品；及
- 赠予或接受的礼品价值应适中（即，不超过 200 澳元）。

示例：

问：下周我将赶赴日本与一位新客户见面。初次见面互赠礼品是日本的风俗。我该怎么做？

答：由于在日本互赠礼品以建立业务关系是当地风俗且并无不妥，因此可以互赠礼品。然而，您赠予对方的礼品价值不应过于昂贵。若对方向您赠送了昂贵的礼品，您应接受该礼品以免冒犯对方，但您应向您的领导报告。您的领导将决定该礼品是否可以为您所有，或作为 Billabong 集团的财产或应退还给客户。

问：我正在与一名供应商讨论签约事宜，其邀请我出席一场会议。会议在一个度假村内举行，并且供应商已为我支付在度假村驻留三晚所需费用，而会议仅持续一天。我应该去出席会议吗？

答：不应该。您须避免您的合同谈判受到不良影响，即便只是有此迹象。若出于业务需要而出席会议，Billabong 集团将为您支付必要费用。

问：我在市场营销部工作，我们的一名运动员表示，若我能增加他的广告投放，他将向我免费赠送一个他的滑雪板赞助商公司生产的滑雪板。我能否答应他的要求并接受免费的滑雪板？

答：不能；您不得通过投放优先广告获取免费礼品。

问：我在销售部工作，一家与我们有业务往来的公司推出了产品员工 / 友情价。我能否接受这类价格？

答：除非这类价格适用于所有员工，且不会对商业决策造成影响，否则您不应接受这类优惠价格。

差旅

Billabong 集团力求为出于业务原因需要出差的员工提供合理的舒适度，以及具有成本效益、方便快捷并保护出差人员的健康和安全的服

员工应：

- 遵守所在地的差旅政策和程序；
- 确保他们在预订任何与业务相关的行程之前获得批准；
- 通过所在地的指定旅行提供商或指定人员预订行程；
- 如果在国外出差，应遵照任何安全建议，包括有关疫苗接种、旅行药物和目的地安全的建议；
- 提供任何差旅费用的报销证明（如发票、收据）；
- 确保所有提交的报销费用与业务有关；
- 在国外出差时遵守移民法；及
- 熟悉目的地的当地文化和习俗，并注意可能会或可能不会被接受的行为。

示例：

问：我正在国外出差。上午的会议结束后，我走向酒店，经过商店橱窗时，我看到一款我的一名团队成员会喜欢的手提包。经过一番考虑，我决定为她买下这个手提包。我得到一张购买收据。我的这次购物是否可以获得 Billabong 的报销？

答：否，手提包不属于业务相关的费用。报销仅适用于业务相关的费用。如果对某项费用是否与业务相关存在疑问，请参阅您所在地的差旅和费用政策。

竞争与反垄断

作为一家跨国公司，Billabong 集团经营所在的许多国家都制定了竞争、公平交易或反垄断法律。这些法律旨在禁止任何限制贸易或自由和公平竞争的行为，例如，瓜分市场、串通投标或操纵价格。

在所有业务往来中，我们致力于以有力和公平的方式竞争。

员工应：

- 确保 Billabong 集团作出客观和独立的产品定价、营销和销售的决策；
- 了解与竞争对手进行的任何接触或活动，并避免可能意味着与其进行非法合作的任何行动；及
- 担任领导职位的员工应确保他们熟悉所在地的竞争法，遵守这些法律，并确保他们的团队予以遵守。

示例：

问：一名为竞争对手工作的销售代表要求我与他‘瓜分’我所在的地区，这样我们只需为特定的客户服务。他声称，这样做我们双方都将从中受益，因为我们服务的客户除了增加订单将别无选择。我该怎么办？

答：销售代表要求与您瓜分市场，这被视为违法行为，并可能遭到严厉的处罚。瓜分市场安排不利于良性竞争，并违反贸易惯例 / 反垄断法律。您不应订立此类协议，且不应与该销售代表进一步讨论此事。您还应通知您的领导和法律部。

问：一名由竞争对手赞助的运动员不太如意，她想离开竞争对手并加入我们。这名运动员告诉我，她的合同还有一年时间。我是否可以为她提供与我们签约的机会？

答：签约新的运动员通常包括三个阶段：

1. **报价：**我们可以在任何时候向任何运动员报价，即使他们已经与竞争对手签约，但我们向她发出的报价只能在她的现有合同到期后生效，这一点必须非常明确。诱使任何人违反合同义务属于违法行为；
2. **谈判：**如果这名运动员已与竞争对手签约，那么她的现有合同可能会限制其与竞争对手进行谈判。该合同还可以包含在合同有效期及到期后一段时间内有效的优先及 / 或最终拒绝权规定。因此，在与运动员开始谈判之前，您应该确信她的现有合同允许此类谈判（切勿只相信运动员的话，应该要求查看相关条款）。如果她的现有合同中的条款限制与竞争对手谈判，则在她的现有合同到期之前不应进行此类谈判；及
3. **签约：**在此签订最终协议之前，应确信运动员的现有合同已经到期，或将在我们的合同生效前到期。此外，确保她的现有合同中的优先及最终拒绝权已履行或到期（同样，切勿只相信运动员的话，应该要求查看相关条款）。

问：我是否可以要求零售商停止以低于建议零售价的价格销售 Billabong 集团的产品？

答：否，我们不能强制零售商以固定价格销售我们的产品；否则会被视为转售价格控制，而这是违法的。

问：我的职位在为我们产品定价方面有一定的发言权。在一次行业会议上，一位我们主要竞争对手的经理开始谈论市场定价。我应该如何处理这种情况？

答：您应该立即告知这位人士，您不想参与此次谈话，并避免进一步讨论该问题，因为这将构成违法行为。如果您需要进一步的帮助，请联系法律部。

供应商关系

Billabong 集团致力于诚实、公正、客观地对待供应商，并避免可能被视为欺骗或不公平的任何行为。我们也希望我们的供应商以诚实和公平的方式经营业务。

我们要求供应商遵守我们的供应商行为准则，我们的供应商工厂将接受审查，以确保符合我们根据全球尽责生产认证（“WRAP”）原则运作的企业社会责任计划。

供应商应采取必要的纠正措施，及时纠正发现的任何违反供应商行为准则的行为，Billabong 集团有权终止其与任何不愿遵守供应商行为准则的供应商的业务关系。

员工应：

- 通过供应商行为准则、相关供应商协议及 WRAP 原则（适用于工厂制造商）向潜在的供应商明确传达 Billabong 集团的期望；
- 在决定向供应商授予合同时以业绩为基础；
- 确保潜在供应商遵守供应商行为准则、相关供应商协议及 WRAP 原则（适用于工厂制造商）；
- 在与供应商来往时避免产生利益冲突（参见上文的“利益冲突”）；
- 尊重供应商的权利，包括合同和财产（包括知识产权）权利；及
- 绝不参与向供应商提供或收受供应商的贿赂或疏通费（参见下文的“贿赂与疏通费”）。

示例：

问：我有意与一家新的供应商签订合同，但该工厂的经理对他们对待员工的方式所发表的看法令我感到担忧。我该怎么办？

答：在签订任何协议之前，请与您的领导讨论。Billabong 集团的供应商需遵守我们的供应商行为准则、相关供应商协议及 WRAP 原则。

政府、环境与社区

社区

我们不仅承诺守法，而且承诺在更广泛的社区展现合乎道德的行为。我们知道，我们的业务对我们经营所在的社区产生了影响，因此我们尽最大努力确保我们的商业行为产生积极的社会影响。

员工应：

- 尊重我们经营所在社区和国家的文化和商业惯例；
- 考虑商业决策的社会影响；及
- 确保在承诺投资社区项目之前获得批准。

环境

在环境方面，我们正在不断努力降低我们所做的工作和我们制造的产品产生的影响，我们的员工应在降低对环境的影响方面发挥作用。

我们的许多社区支持活动都围绕保护全球海洋环境这一主题。我们通过支持不同的第三方组织来实现这一目标。这种支持涵盖全球多个地区，包括澳大利亚、欧洲和北美。

员工应：

- 采取措施尽量降低工作对环境的影响，包括识别和评估风险；
- 停止任何可能对环境造成负面影响的工作；
- 如果 Billabong 集团的任何活动对环境产生负面影响，应向领导报告；及
- 鼓励供应商、客户和其他第三方采取负责的做法，以尽量降低对环境的影响。

示例：

问：最近在考察一家供应商的时候，工厂的一些工人告诉我，他们染色操作中多余的水排入了附近的小河。我不知道对此该怎么做。供应商的产品、价格和交货时间一直很好。我是否应该忽略工厂工人告诉我的信息？

答：否，您应该向您的经理报告该信息。Billabong 集团要求供应商遵守我们的供应商行为准则、相关供应商协议及 WRAP 原则。上述各项标准都要求供应商遵守当地的法律法规。

政治活动

有关公司为政治活动做出捐赠的法律很复杂，在全球范围内存在差异。在许多国家，公司承担政治费用属于违法行为，而在其他国家，为政治进程做出捐赠属合法行为，并且展现了良好的企业公民意识。

一般而言，Billabong 集团不会向政党或其分支组织或政客（无论是当选者还是候选人）进行捐赠。这包括现金捐赠、购票参加政治晚宴及捐赠 Billabong 集团的财产。任何例外情况必须经董事会批准。

但是，Billabong 集团会推动对可能影响我们经营所在国家的业务的政策问题进行公开讨论。例如，授权人员（参见“公开发表意见”）可以与政府官员讨论相关问题，或针对提议的政策对我们业务可能产生的影响提出建议。

员工应：

- 以合乎道德并遵守当地法律法规（包括反腐败法律）的方式与政府代表进行来往；
- 获得董事会对参加与业务相关的任何政治活动的批准；
- 在与任何政府官员来往时注意他们的行为；及
- 不允许将 Billabong 集团的资源（包括资金、时间、设备、用品和设施）分配给政党或政府代表。

示例：

问：我是否可以以个人名义向政党进行捐赠？

答：个人的政治捐赠不在 Billabong 集团禁止范围之列。这完全属于个人选择。如果您进行政治捐赠，您不得以任何方式在您的捐赠中提及您的工作或使用 Billabong 集团的资产，包括其名称。

问：我是否可以参加政治活动？

答：您可以以个人名义参加政治活动，只要活动不涉及使用 Billabong 集团的资源，包括资金、时间、设备、用品和设施。您还必须确保您绝不代表 Billabong 集团的意见（参见“公开发表意见”）。

贿赂与疏通费

Billabong 集团不允许亦不会允许为诱使他人（包括政府官员）做出有利的商业决策而进行付款或支付实物报酬。

因此，在大多数国家，贿赂、“回扣”、秘密佣金及类似款项是严格禁止及违法的（如澳大利亚和美国，在许多国家，公民在国外的此类行为亦属违法）。这可能使我们和我们的员工遭到刑事起诉，并受到严厉的处罚（包括入狱）。未能适当解释付款也可能受到处罚。

疏通费（通常是加快常规的政府服务或行政事务而要求支付的相对较低的费用，如更快寄回护照）几乎在每个国家都属违法。如果政府部门允许支付额外费用以加快流程，并有官方确认的应支付给该部门的费用，则可以支付此额外费用，这不属于疏通费。在支付此类费用之前，必须征求 Billabong 集团法律团队的意见。

第三方贿赂许多地方同样属于非法行为（未能防止相关人员的贿赂行为属于刑事犯罪）。当聘请第三方提供服务（如清关代理），而该第三方人士行贿时，即属于贿赂行为。

员工应：

- 绝不授权、开展或参与向任何人提供回扣或秘密佣金的计划；
- 确保向所有供应商或第三方服务提供商支付的薪酬水平公平合理；及
- 不得聘用您知道或怀疑通过行贿开展经营活动的第三方供应商或服务提供商。

示例：

问：我们将开设一家新的零售商店，我需要支付“额外费用”以确保快速接通电话服务。我是否应该付款？

答：就电话连接而言，如果这是服务提供商为快速接通而提出的合理报价，则您在法律上有权进行付款。只要金额不高，并且支付对象为相应机构而非个人，则将视为可接受的疏通费。在进行付款之前，您应该与您的领导讨论相关情况。

问：Billabong 集团希望在国外一个主要购物中心开店。其他一些零售商也想开店。购物中心业主要求付款，以确保 Billabong 集团获得下一个空置零售场地的租赁权。是否应该付款？

答：否，此类付款可被视为贿赂并且违法。您应向您的领导报告此事。

管理

经董事会批准，本准则的内容可能不时发生变更。我们希望股东、员工、客户、供应商、债权人、顾客及更广泛的社区都能了解我们的运作方式及行为规范，因此我们在 www.billabongbiz.com 公开提供了本准则。