



**Billabong
International
Limited**

Política de igualdad y diversidad en el lugar de trabajo
Billabong International Limited

Revisado por el consejo: 25 de mayo de 2016

1. Introducción

En Billabong, nuestra diversidad está formada por las distintas habilidades, experiencias, perspectivas, estilos y características (que incluyen entre otras: sexo, edad, estado civil o familiar, origen étnico, procedencia cultural, discapacidad, sexualidad y religión) de nuestra gente.

Reconocemos que estas diferencias deben ser respetadas y deben contribuir a la innovación, al cambio y al crecimiento a largo plazo de nuestro negocio. También reconocemos que aceptar la diversidad crea valores para nuestros clientes y accionistas, y ofrece muchos beneficios como la efectividad y la retención mejoradas, un grupo más amplio de habilidades y un equipo con mayor talento.

Por todas estas razones estamos comprometidos a brindar un lugar de trabajo inclusivo, equitativo y justo que valore, respete y promueva la diversidad para todos nuestros empleados desde el Consejo.

2. Compromiso

Si bien cada uno de nuestros lugares de trabajo regionales cuenta con su propia política de diversidad o relacionada en vigencia, esta política fue escrita para complementar la documentación existente y resumir nuestro compromiso global con la diversidad en el lugar de trabajo.

De acuerdo con este compromiso, nuestra política busca garantizar:

- que se valore a nuestra gente por sus diferencias;
- que se mejore la experiencia de nuestros clientes a través de un grupo de trabajo que refleje la diversidad de nuestros clientes;
- la conciencia de las diferentes necesidades de los individuos;
- que las políticas y prácticas del lugar de trabajo sean revisadas regularmente para promover y adaptar la diversidad;
- que las decisiones relacionadas con el empleo sean transparentes, equitativas y justas, y que se consideren un rango diverso de candidatos para los puestos;
- que nuestra gente tenga acceso al desarrollo y oportunidades profesionales según el mérito;
- que se implementen los programas que asisten el desarrollo de un equipo más amplio y diverso de empleados que les ayuden a prepararlos para funciones superiores; y
- que nuestro lugar de trabajo esté libre de discriminación, acoso, denigración, castigo e intimidación.

En reconocimiento de los beneficios de una estructura de liderazgo equilibrada según el sexo, también nos comprometemos a lo siguiente:

- desarrollar objetivos para un porcentaje mayor de mujeres en niveles superiores del negocio;
- crear e implementar iniciativas y programas para lograr estos objetivos; y
- controlar, revisar e informar nuestro progreso para lograr tales objetivos.

3. Responsabilidades y obligaciones

Toda nuestra gente es responsable de apoyar la diversidad en el lugar de trabajo. Esto incluye a nuestro Consejo, al equipo de liderazgo ejecutivo y a los empleados.

El Consejo

El Consejo cuenta con una función específica sobre el manejo de la diversidad, en especial la diversidad de género en todo el negocio al revisar y aprobar objetivos de diversidad anuales y los progresos hacia estos objetivos.

El Consejo es también responsable de enfocarse en una representación diversa de los individuos a nivel Gerencial (ver *Políticas y procedimientos para la selección y nombramiento de nuevos directivos*).

Equipo de liderazgo ejecutivo

El equipo de liderazgo ejecutivo es responsable de implementar las políticas relacionadas con la diversidad, apoyar y usar las diferentes habilidades y conocimientos de sus equipos y brindar un ambiente laboral en el que no se toleren la discriminación ni el acoso. Se espera que construyan la diversidad en sus equipos y lo demuestren con sus comportamientos y acciones, con el compromiso de promover lugares de trabajo en los que las personas se sientan incluidas y valoradas.

También son responsables de desarrollar objetivos anuales de diversidad de género, implementar programas e iniciativas para lograr estos objetivos y controlar el progreso para hacerlo.

El Director Ejecutivo y el Jefe de Recursos Humanos son responsables de centrarse en la representación diversa de los individuos en el nivel de liderazgo ejecutivo.

Empleados

Los empleados son responsables de respetar las diferencias individuales y de tratarse entre ellos con justicia y respeto. Los empleados también son responsables de conocer y cumplir con las políticas relacionadas con la diversidad en sus lugares de trabajo y, en donde sea apropiado, participar en programas e iniciativas de diversidad.

4. Requisitos de cumplimiento

Billabong se compromete a cumplir con sus obligaciones de diversidad requeridas en los Principios y recomendaciones de la dirección corporativa de ASX al hacer lo siguiente:

- establecer y divulgar esta política;
- establecer objetivos medibles para lograr la diversidad de género;
- hacer que el Consejo realice evaluaciones y divulgaciones de objetivos anuales y los progresos para lograrlos;
- divulgar el proceso y los criterios para seleccionar los nuevos miembros del Consejo;
- divulgar la cantidad de mujeres en el Consejo, en el nivel ejecutivo directivo y en todo el negocio, y divulgar un resumen sobre las distintas habilidades y la diversidad que busca lograr el Consejo en su membresía.

Billabong también se compromete a cumplir con requisitos internacionales, nacionales y locales de regulación al informar nuestro desempeño en la diversidad.

5. Revisión y comunicación

La Comisión de Recursos Humanos y remuneración revisará esta política cada doce (12) meses.

La política se encuentra disponible en el sitio web de Billabong www.billabongbiz.com.