



**Billabong
International
Limited**

Política de Denúncia

Billabong International Limited

Apresentação

Esta política visa facilitar a divulgação de conduta imprópria e estimula a conduta e as práticas de negócios profissionais, legais e éticas. Ela foi projetada para proteger indivíduos que, de boa-fé, denunciam condutas que razoavelmente acreditam que sejam corruptas, ilegais ou antiéticas, de forma confidencial, sem medo de represálias, demissão ou tratamento discriminatório.

Escopo da Política

A política de denúncia se aplica ao Billabong Group globalmente (Billabong) e a qualquer pessoa dentro ou fora do Grupo que desejar revelar uma conduta imprópria por meio desse mecanismo. A política pretende focalizar assuntos graves, incluindo:

- conduta ou prática desonesta, fraudulenta, corrupta ou ilegal;
- conduta enganosa ou falsa, incluindo, mas não se limitando a condutas ou representações que resultem em relatórios financeiros impróprios ou fraudulentos;
- conduta que possa ocasionar perda financeira à Billabong ou danos à sua reputação ou que seja, de alguma forma, prejudicial aos interesses da Billabong;
- coerção, assédio ou discriminação por, ou afetando, qualquer funcionário da empresa;
- violações importantes, continuadas ou regulares das políticas ou do Código de Conduta da Billabong;
- conduta dentro do escopo de controle da empresa que seja um perigo significativo para o meio ambiente;
- conduta que coloque em perigo a saúde e a segurança; ou
- conduta que envolva qualquer outro tipo de transgressão grave.

Procedimento para Reclamações

Para os funcionários da Billabong, quaisquer preocupações devem ser primeiramente discutidas com o supervisor direto. Se não for apropriado, você deve falar com um gerente de nível superior ou um representante de Recursos Humanos. Para não funcionários, incluindo prestadores de serviço e consultores, você deve discutir sua preocupação com seu contato normal na empresa.

Como alternativa, a empresa criou um comitê de Investigação e Proteção à Denúncia, constituído do CEO e diretor executivo, diretor de Recursos Humanos, consultor jurídico geral internacional e secretário da empresa. Qualquer um desses membros do comitê podem ser contatados sobre uma denúncia pelo número +61 7 5589 9899 ou +1 949 753 7222 ou por e-mail confidencial para whistleblower@billabong.com.au. O membro do comitê contatado será responsável por encaminhar o assunto para os membros apropriados do comitê. O comitê irá supervisionar a investigação da denúncia e é responsável por indicar um investigador. Se a denúncia envolver uma acusação contra um membro do Comitê de Investigação e Proteção à Denúncia, o membro do comitê será excluído do processo. O comitê tem autoridade para obter assistência jurídica e financeira especializada independente para as finalidades da investigação. O comitê se reporta ao comitê de auditoria da diretoria.

Podem ser feitas revelações anônimas. O comitê tratará todas as comunicações anônimas com seriedade, porém há limites significativos para sua capacidade de investigar essas revelações.

Procedimento de Investigação

É função do investigador avaliar a denúncia e apresentar um relatório ao comitê sobre o resultado da sua investigação, incluindo qualquer ação recomendada. O comitê irá considerar as recomendações do relatório e, se apropriado, elas serão implementadas. O investigador será responsável por fornecer feedback diretamente ao denunciante, salvo se ele tiver permanecido anônimo. Nas situações em que o denunciante não for anônimo, o contato será feito em no máximo cinco dias úteis da apresentação da denúncia. A Billabong tratará todas as revelações feitas segundo esta Política de maneira confidencial, reservada e segura.

Proteção da Identidade do Denunciante

O Investigador deve fazer todo o possível para garantir que a identidade da pessoa que lhe fez revelações seja mantida em segredo durante o curso de qualquer investigação e até que o resultado seja tornado público. Pode haver ocasiões onde não seja possível proteger sua identidade - em especial quando a investigação resultar em acusações feitas em tribunal, onde a natureza das alegações seja tal que a identidade da pessoa possa ser deduzida por meio das informações disponibilizadas ao investigador ou onde a pessoa receba tratamento especial como uma licença. O investigador irá alertar a pessoa o máximo possível caso haja possibilidade aparente de que a identidade dela venha a ser conhecida.

Proteção ao Emprego

Se uma acusação for feita de boa-fé, e a investigação subsequente feita pela empresa confirmar não ter havido transgressão, o funcionário que fez a acusação será protegido contra qualquer forma de vitimização ou ação por parte da empresa.

Se o funcionário que fez a acusação sofrer tratamento menos favorável do que outros funcionários devido à denúncia, então o funcionário que tratar o denunciante de modo inadequado poderá estar sujeito a medidas disciplinares.

Se um funcionário fizer acusações maliciosas, caluniadoras ou vexatórias, poderá estar sujeito a medidas disciplinares.

Se o denunciante estiver envolvido na conduta informada, ele poderá receber algum grau de imunidade nas medidas disciplinares impostas, se acordado pelo comitê. Entretanto, o comitê não tem poder para oferecer imunidade em casos de processos criminais.

Responsabilidades do Funcionário

A Billabong confia em seus funcionários para manter sua reputação e espera-se que cada funcionário que tome conhecimento de um assunto sério, denuncie o ocorrido assim que possível. Não denunciar pode resultar em medidas disciplinares.

Relato de não conformidade fora da empresa

Os funcionários são lembrados de seu dever de manter em sigilo as informações confidenciais da empresa. É objetivo da empresa assegurar que os funcionários não tenham a necessidade de discutir os problemas da Billabong fora da empresa.

Revisão da Política

A Política de Denúncia será revisada pelo menos a cada dois (2) anos pelo comitê de auditoria. Será feito um relatório para a diretoria sobre os resultados de cada revisão e todas as alterações recomendadas à política. Esta política será disponibilizada no site da empresa e será comunicada a todos os novos funcionários. Um exemplar impresso pode ser disponibilizado mediante pedido.