



Billabong  
International  
Limited

---

## 举报政策

Billabong International Limited

---

## 简介

本政策旨在促进对不当行为的披露，以及鼓励职业、合法、道德的行为和商业做法。本政策旨在保护出于善意以保密方式报告其有理由认为属腐败、非法或不道德的行为的个人，使其不必担心遭到报复、解雇或歧视性对待。

## 政策适用范围

---

举报政策适用于全球范围内的 **Billabong 集团 (Billabong)** 以及希望通过本机制披露不当行为的任何集团内部或外部人员。本政策旨在处理各种严重问题，包括：

- 不诚实、欺诈、腐败或非法行为或做法；
- 误导性或欺骗性行为，包括但不限于不当或误导性会计或财务报告做法的行为或言论；
- 可能对 **Billabong** 造成经济损失、损害其名誉或以其他方式令 **Billabongs** 的利益受损的行为；
- 本公司任何员工所做的或对其造成影响的胁迫、骚扰或歧视；
- 重大、持续或经常违反 **Billabong** 的政策或行为准则的行为；
- 在本公司控制范围内对环境构成重大威胁的行为；
- 危及健康和安全的行为；或
- 涉及任何其他类型严重不当的行为。

## 投诉程序

---

**Billabong** 的雇员应先与直接上司讨论任何问题。若不宜如此，您应向更高级别的经理或人力资源代表反映。包括合同工和顾问在内的非雇员应与公司内的日常联系人讨论问题。

此外，本公司已设立一个举报人保护与调查委员会，该委员会由首席执行官兼董事总经理、首席人力资源官、国际总法律顾问兼公司秘书组成。如需投诉，可拨打 +61 7 5589 9899 或 +1 949 753 7222，或发送保密电子邮件至 [whistleblower@billabong.com.au](mailto:whistleblower@billabong.com.au)，与上述任一委员联系。接到投诉的委员将负责把问题转交给相关的委员。委员会将监督对投诉的调查，并负责责任调查员。如果投诉涉及针对举报人保护与调查委员的指控，则该委员将排除在程序之外。委员会有权出于调查的目的获得专家、独立的法律和财务建议。委员会向董事会的审计委员会报告。

披露可以匿名方式提出。委员会将认真对待所有匿名披露，但其调查披露的能力会受到严重限制。

## 调查程序

---

调查员负责评估投诉，并向委员会提交调查结果报告，包括任何行动建议。委员会将审议报告的建议，并酌情实施。除非举报人保持匿名，否则调查员将负责直接向举报人提供反馈。在举报人实名举报的情况下，将在投诉后五个工作日内联系举报人。**Billabong** 将以保密、敏感、安全的方式处理根据本政策提出的所有披露。

## 保护举报人身份

---

调查员必须尽一切合理的可能，确保在调查过程中对披露人的身份予以保密，直至结果公开。无法保护举报人身份的情况时有发生，尤其是当调查导致在法庭上提出指控，而指控的性质决

定了可从向调查员提供的信息中推测出举报人的身份，或举报人获得休假等特殊待遇。如果举报人的身份可能暴露，调查员将在合理范围内尽可能地警示举报人。

## **工作保障**

---

如果指控是出于善意，而后续调查证实本公司并无不当行为，则本公司不会以任何形式对提出指控的员工进行迫害或采取行动。

如果提出指控的员工因投诉而受到比其他员工更差的待遇，不当对待举报人的员工可能受到纪律处分。

如果员工提出恶意、诽谤或无理缠扰的指控，他们可能受到纪律处分。

如果举报人本人参与被举报行为，经委员会同意，该举报人可在一定程度上免遭纪律处分。但委员会无权免除刑事起诉。

## **员工责任**

---

Billabong 依靠员工维护声誉，因此任何知悉严重问题的员工都应尽快报告相关问题。否则可能受到纪律处分。

## **在公司以外报告违规行为**

---

员工应谨记，他们有责任对公司的机密信息予以保密。本公司致力于确保员工不会感到有需要在公司以外讨论 Billabong 的问题。

## **政策审查**

---

审计委员会将至少每两 (2) 年审查一次举报政策。将向董事会报告每次审查的结果以及对政策的所有改动建议。本政策将在本公司网站公布，并向所有新员工通报。应要求还可提供书面副本。