



Billabong
International
Limited

**Política de información sobre actividades ilícitas
en la compañía**

Billabong International Limited

Introducción

Esta política tiene como objetivo facilitar la divulgación de conductas inapropiadas y promover el comportamiento profesional, legal y ético y las prácticas comerciales. Ha sido diseñada para proteger a los individuos que, de buena fe, informan de manera confidencial conductas que consideran razonablemente corruptas, ilegales o inmorales, sin temores de represalias, despidos o trato discriminatorio.

Alcance de la política

La política de información sobre actividades ilícitas en la compañía se aplica al Grupo Billabong (Billabong) y a cualquier persona interna o externa al grupo que desee comunicar conductas no apropiadas mediante este mecanismo. La política tiene por objeto tratar cuestiones serias, como las siguientes:

- conductas o prácticas deshonestas, fraudulentas, corruptas o ilegales;
- conductas engañosas o falsas, que incluyen entre otras, conductas o declaraciones que sirven para realizar prácticas de informes financieros o contables inapropiados o engañosos;
- conductas que pueden provocarle a Billabong pérdidas financieras o que pueden dañar su reputación o ser, de otra manera, perjudiciales para los intereses de Billabong;
- coacción, acoso o discriminación por parte de, o que afecten a, cualquier miembro de la compañía;
- infracciones significativas, continuas o constantes de las políticas o del código de conducta de Billabong;
- conductas dentro del control de la compañía que sean dañinas de manera significativa para el medioambiente;
- conductas que pongan en peligro la salud y la seguridad; o
- conductas que involucren cualquier otro tipo de comportamiento inapropiado.

Procedimiento de reclamos

Los empleados de Billabong, deben analizar primero cualquier asunto con su supervisor directo. En caso de que no sea apropiado, debe dirigirse a un gerente de mayor jerarquía o a un representante de Recursos Humanos. Aquellas personas que no sean empleados, como contratistas y consultores, deben analizar sus inquietudes con su contacto habitual dentro de la compañía.

Como alternativa, la compañía designó una Comisión para la protección e investigación de información sobre actividades ilícitas en la compañía compuesta por el Presidente Ejecutivo y Presidente de la compañía, Jefe de Recursos Humanos, Director Jurídico Internacional y Secretaría de la compañía. Puede contactar a cualquiera de estos miembros de la Comisión para comunicar un reclamo en el +61 7 5589 9899 o +1 949 753 7222 o por correo electrónico confidencial a whistleblower@billabong.com.au. El miembro de la Comisión que sea contactado será responsable de transferir el asunto a los miembros de la Comisión correspondientes. La Comisión supervisará la investigación del reclamo y se hará cargo de designar un investigador. Si el reclamo incluye una argumentación en contra de un miembro de la Comisión para la protección e investigación de información sobre actividades ilícitas en la compañía, el miembro de la Comisión será excluido del proceso. La Comisión cuenta con autoridad para obtener asesoramiento especializado, independiente, legal y financiero para los propósitos de cualquier investigación. La Comisión depende de la Comisión de auditoría del consejo.

Pueden realizarse declaraciones anónimas. La Comisión tratará seriamente todas las declaraciones anónimas aunque haya límites significativos en su capacidad para investigar estas declaraciones.

Procedimiento de investigación

Es la función del investigador evaluar el reclamo y entregar un informe a la Comisión sobre el resultado de su investigación que incluya cualquier acción recomendada. La Comisión tendrá en cuenta las recomendaciones expresadas en el informe y, si corresponde, serán implementadas. El investigador será responsable de brindar comentarios sobre la información directamente a menos que la información sobre actividades ilícitas en la compañía sea anónima. En situaciones en que la información no es anónima, el contacto se realizará dentro de un máximo de cinco días hábiles de realizado el reclamo. Billabong tratará de manera confidencial, cuidadosa y segura todas las declaraciones realizadas según esta política.

Protección de la identidad del que informa

El investigador debe realizar todo lo posible desde el punto de vista razonable para garantizar que la identidad de cualquier persona que haya declarado sea mantenida en secreto durante el curso de cualquier investigación y hasta que se haga público el resultado. Hay circunstancias en las que no es posible proteger su identidad, en particular en las que la investigación lleva a cargos en un tribunal, en las que el origen de las argumentaciones hace que la identidad de la persona se deduzca de la información puesta a disposición del investigador o en las que la persona recibe tratos especiales, como una licencia. El investigador le dará a la persona todas las advertencias posibles desde el punto de vista razonable si hay alguna posibilidad de que su identidad se revele.

Protección del empleo

Si se presenta una argumentación de buena fe y la investigación posterior confirma que no hubo delito por parte de la compañía, el empleado que presentó la argumentación será protegido de cualquier forma de castigo o cualquier acción por parte de la compañía.

Si un empleado que ha presentado una argumentación sufre tratos menos favorables que cualquier otro empleado debido al reclamo, el empleado que trate al denunciante de forma inapropiada podría quedar sujeto a medidas disciplinarias.

Si un empleado presenta argumentaciones maliciosas, difamatorias o injuriosas, puede quedar sujeto a medidas disciplinarias.

Si el denunciante está involucrado en la conducta informada, puede recibir cierto grado de inmunidad a las medidas disciplinarias si la Comisión así lo acuerda. Sin embargo, la Comisión no tiene el poder de brindar inmunidad de acciones penales.

Responsabilidades de los empleados

Billabong confía en sus empleados para mantener su reputación y se espera que todo empleado que tenga conocimiento de cualquier asunto serio lo informe en cuanto sea posible. No hacerlo puede provocar la toma de medidas disciplinarias.

Informar la falta de cumplimiento fuera de la compañía

Se les recuerda a los empleados su obligación de mantener en secreto la información confidencial de la compañía. El objetivo de la compañía es garantizar que los empleados no sientan la necesidad de discutir cuestiones de Billabong fuera de la compañía.

Revisión de la política

La Comisión de auditoría revisará la Política de información sobre actividades ilícitas en la compañía al menos cada dos (2) años. Se realizará un informe para el Consejo sobre el resultado de cada revisión y todos los cambios en la política que se recomiendan. Esta política estará disponible en el sitio web de la compañía y se comunicará a todos los empleados nuevos. Además se le dará una copia escrita a quien la solicite.