



**Billabong
International
Limited**

Política de Igualdade e Diversidade no Local de Trabalho

Billabong International Limited

1. Introdução

Na Billabong, nossa diversidade é moldada pelas várias capacitações, experiências, perspectivas, estilos e características (incluindo, mas não limitadas a: sexo, idade, situação conjugal ou familiar, etnia, formação cultural, deficiência, sexualidade e religião) de nossos funcionários.

Reconhecemos que essas diferenças devem ser respeitadas e contribuem para a inovação, mudança e crescimento de nossa empresa. Também reconhecemos que abraçar a diversidade cria valor para nossos clientes e acionistas e oferece muitos benefícios, como maior eficácia e retenção, reunião mais ampla de capacitações e maior banco de talentos.

Por todas essas razões temos o compromisso de fornecer um local de trabalho inclusivo, equitativo e justo que valoriza, respeita e promove a diversidade para toda a nossa força de trabalho, desde o nível mais alto da diretoria aos mais baixos.

2. Compromisso

Embora cada um dos locais de trabalho regionais tenha sua própria política sobre diversidade ou políticas relacionadas em vigor, esta política foi redigida para complementar a documentação existente e para resumir nosso total compromisso com a diversidade no local de trabalho.

Alinhada com este compromisso, nossa política visa assegurar que:

- nosso pessoal seja valorizado por suas diferenças;
- a experiência de nosso cliente seja aprimorada por meio de uma força de trabalho que reflita a diversidade de nossos clientes;
- haja conscientização das diferentes necessidades dos indivíduos;
- as políticas e práticas sejam revisadas regularmente para promover e acomodar a diversidade;
- as decisões relacionadas à contratação sejam transparentes, equitativas e justas e uma ampla variedade de candidatos seja considerada para os cargos;
- nosso pessoal tenha acesso a oportunidades de desenvolvimento e carreira com base no mérito;
- sejam implementados programas para auxiliar no desenvolvimento de um mais amplo e mais diversificado banco de funcionários, que irão ajudar a prepará-los para cargos mais elevados; e
- nosso local de trabalho seja livre de discriminação, assédio, vilificação, vitimização e bullying.

Em reconhecimento aos benefícios de uma estrutura de liderança equilibrada entre os sexos, também estamos comprometidos a:

- desenvolver metas para uma crescente percentagem de mulheres em níveis seniores da empresa;
- criar e implementar iniciativas e programas para alcançar essas metas; e
- monitorar, revisar e relatar nosso progresso na direção da conquista dessas metas.

3. Responsabilidades e obrigações

Todo o nosso pessoal é responsável por apoiar a diversidade no local de trabalho. Estão incluídos a diretoria, a equipe de liderança executiva e nossos funcionários.

Diretoria

A diretoria tem um papel específico de orientar a diversidade, especialmente a diversidade de gênero em toda a empresa, revisando e aprovando os objetivos anuais de diversidade e o progresso na conquista desses objetivos.

A diretoria também é responsável por direcionar uma representação diversificada dos indivíduos no nível de diretoria (consulte *Políticas e Procedimentos para a Seleção e Indicação de Novos Diretores*).

Equipe de Liderança Executiva

A equipe de liderança executiva é responsável por implementar as políticas relacionadas à diversidade, apoiar e usar as capacitações e os conhecimentos de suas equipes e proporcionar um local de trabalho onde a discriminação e o assédio não sejam tolerados. Espera-se que criem a diversidade em suas equipes e demonstrem por meio de seu comportamento e ações, o compromisso de estimular locais de trabalho onde as pessoas sintam-se incluídas e valorizadas.

Eles também são responsáveis por desenvolver objetivos anuais de diversidade de gênero, implementar programas e iniciativas visando alcançar esses objetivos e monitorar o progresso para atingi-los.

O CEO e o Diretor de Recursos Humanos são responsáveis por orientar uma representação diversificada de indivíduos no nível de liderança executiva.

Funcionários

Os funcionários são responsáveis por respeitar as diferenças individuais e por tratar uns aos outros com justiça e respeito. Os funcionários também são responsáveis por conhecer e cumprir as políticas relacionadas à diversidade em seus locais de trabalho e, onde apropriado, se envolver em programas e iniciativas de diversidade.

4. Requisitos de Conformidade

A Billabong se compromete a atender suas obrigações de diversidade exigidas pelo ASX Corporate Governance Principles and Recommendations (Princípios e Recomendações de Governança Corporativa ASX):

- estabelecendo e divulgando esta política;
- estabelecendo objetivos mensuráveis para alcançar a diversidade de gênero;
- avaliação e divulgação pela diretoria dos objetivos anuais e do progresso obtido para alcançá-los;
- divulgação do processo e dos critérios utilizados para a seleção de novos membros da diretoria;
- divulgação do número de mulheres no nível de Diretoria, nível executivo sênior e em toda a empresa global e a divulgação de uma declaração relativa à combinação de capacitações e diversidade que a diretoria está procurando alcançar em termos de membros constituintes.

A Billabong também se compromete a cumprir as exigências regulatórias internacionais, nacionais e locais de relatar nosso desempenho em relação à diversidade.

5. Revisão e Comunicação

Esta política será revista a cada doze (12) meses pelo comitê de remuneração e Recursos Humanos.

IA política está disponível no site da Billabong, www.billabongbiz.com.