



**Billabong  
International  
Limited**

---

**工作场所的公平与多元化政策**

**Billabong International Limited**

---

经董事会审核—2017 年 5 月 25 日

## 1. 简介

---

Billabong 的多元化由众多员工的各种技能、经验、观点、风格和特征塑造而成，包括但不限于：性别、年龄、婚姻或家庭状况、种族、文化背景、残疾、性取向和宗教。

我们认识到，这些差异应受到尊重并有助于我们业务的创新、变革和长期增长。我们还认识到，包容多元化能够为客户和股东创造价值并带来诸多益处，例如更高的效率和人才保留率、更广泛的技能池以及更充裕的人才储备。

基于所有这些原因，我们承诺提供一个包容、公平和公正的工作场所，重视、尊重并促进自董事会而下的全体员工的多元化。

## 2. 承诺

---

各个地区的工作场所已经制定其各自的多元化或相关政策，本政策旨在作为现有文件的补充，并概述我们对工作场所多元化的总体承诺。

本着该承诺，我们的政策旨在确保：

- 广大员工的差异性得到重视；
- 通过能体现客户多元化的员工团队提升客户体验；
- 认识到每个个体存在不同需求；
- 定期审查工作场所的政策和做法，推进和适应多元化；
- 聘用相关决策透明、公平且公正，职位候选人多元化；
- 员工可凭借自身才能获得晋升和职业发展机会；
- 实施相关计划以帮助打造更广泛、更多元化的员工人才储备库，这将有助于让员工做好准备担任更高级的职位；及
- 在工作场所杜绝歧视、骚扰、中伤、伤害和欺凌等现象。

认识到性别平衡的管理结构的益处，我们还致力于：

- 制定目标，提高企业高级职位中女性员工的比例；
- 制定并实施计划和方案，以实现上述目标；及
- 监控、检查和报告目标完成的进度。

## 3. 责任和义务

---

所有员工都有责任支持工作场所的多元化。这里所指的员工包括我们的董事会、高级领导团队和普通员工。

### 董事会

通过审核和批准年度多元化目标及目标实现进度，董事会在推进多元化，尤其是公司性别多元化中发挥明确的作用。

董事会亦负责确保董事层具有广泛代表性（参见《新董事选拔委任政策及程序》政策）。

### 高级领导团队

高级领导团队负责实施多元化相关政策，支持和利用其团队的多元化技能和知识，创造良好的工作环境，杜绝歧视和骚扰。他们将多元化融入其自身团队，通过其行为、行动展现其承诺，即营造让员工有归属感、受重视的工作氛围。

他们还负责制定年度性别多元化目标，实施相关计划和方案，以实现上述目标，并监测目标的进展情况。

首席执行官和首席人力资源官负责在高级领导层展现广泛的代表性。

## 员工

员工有责任尊重个体差异，公平、尊重待人。员工还有责任了解和遵守工作场所的多元化相关政策，并于适当时参与多元化计划和方案。

## 4. 合规要求

---

Billabong 承诺，将采取以下措施，履行《ASX 企业治理原则和建议》所要求的多元化义务：

- 制定并披露本政策；
- 制定可衡量的目标，以实现性别多元化；
- 董事会评估和披露年度目标及其进展情况；
- 披露选举新董事会成员的程序和标准；
- 披露董事会、高级管理层及整个全球企业中女性员工人数，并披露关于董事会希望实现的其成员的技能组合和多元化声明。

Billabong 还承诺，在报告其多元化表现时遵守国际、国家和当地的监管要求。

## 5. 审核和沟通

---

人力资源和薪酬委员会每十二 (12) 个月对本政策进行审核。

本政策可在 Billabong 的网站 [www.billabongbiz.com](http://www.billabongbiz.com) 查阅。