



**Billabong  
International  
Limited**

---

## 工作場所平等及多元化政策

**Billabong International Limited**

---

於 2017 年 5 月 25 日經董事會審核

## 1. 簡介

---

在 Billabong，我們的多元化由我們員工的各種技能、經驗、觀點、風格及特徵（包括但不限於性別、年齡、婚姻或家庭狀況、種族、文化背景、殘疾、性徵及宗教信仰）塑造而成。

我們認識到這些差異應受到尊重，並將有助於我們業務的創新、變革及長期增長。我們亦認識到，主張多元化能夠為我們的客戶及股東創造價值並帶來諸多益處，如更高的效率及人才留職率、更廣泛的技能組合以及更充裕的人才儲備。

出於所有這些原因，我們致力於提供一個包容、平等及公平的工作場所，重視、尊重並促進自董事會而下的全體員工的多元化。

## 2. 承諾

---

各個地區的工作場所已經制定其各自的多元化或相關政策，本政策旨在作為現有文件的補充，並概述我們對工作場所多元化的總體承諾。

本著該承諾，我們的政策旨在確保：

- 我們員工的差異性得到重視；
- 透過能體現客戶多元化的工作場所提升客戶體驗；
- 認識到個體存在不同需求；
- 定期審核工作場所的政策及做法，推進並適應多元化；
- 聘用相關決策透明、平等且公平，職位候選人多元化；
- 員工可憑藉自身才能獲得發展及職業機會；
- 實施相關計劃以幫助打造更廣泛、更多元化的員工人才儲備庫，這將有助於讓員工做好準備擔任更高級的職位；及
- 我們的工作場所杜絕歧視、騷擾、中傷、傷害及欺凌等現象。

認識到性別平衡的管理結構的益處，我們亦致力於：

- 制定目標，提高企業高級職位中女性員工的比例；
- 制定並實施措施及計劃，以實現上述目標；及
- 監控、檢查並報告目標完成的進度。

## 3. 責任及義務

---

所有員工都有責任支持工作場所的多元化。這裡所指的員工包括我們的董事會、行政領導團隊及普通員工。

### 董事會

透過審核及批准年度多元化目標及目標實現進度，董事會在推進多元化，尤其是公司性別多元化中發揮明確的作用。

董事會亦負責確保董事層具有廣泛代表性（請參見《新董事選拔委任政策及程序》政策）。

### 行政領導團隊

行政領導團隊負責實施多元化相關政策，支持及利用其團隊的多元化技能及知識，創造良好的工作環境，杜絕歧視及騷擾。他們將多元化融入其自身團隊，透過其行為、行動展現其承諾，即營造讓員工感覺有歸屬感及受重視的工作氛圍。

他們亦負責制定年度性別多元化目標，實施相關計劃及措施，以實現上述目標，並監測目標的進展情況。

行政總裁及人力資源總監負責確保行政領導層具有廣泛代表性。

## 員工

員工有責任尊重個體差異，公平、尊重待人。員工亦有責任瞭解並遵守工作場所的多元化相關政策，並於適當時參與多元化計劃及措施。

## 4. 遵規要求

---

Billabong 承諾，將採取以下措施，履行《ASX 企業治理原則及建議》所要求的多元化義務：

- 制定並披露本政策；
- 制定可衡量的目標，以實現性別多元化；
- 董事會評估並披露年度目標及其進展情況；
- 披露選舉新董事會成員的流程及標準；
- 披露董事會、高級行政管理層及整個全球企業中女性員工人數，並披露關於董事會希望實現的其成員的技能組合及多元化聲明。

Billabong 亦承諾，在報告我們的多元化表現時遵守國際、國家及當地的監管要求。

## 5. 審核及溝通

---

人力資源及薪酬委員會每十二 (12) 個月對本政策進行一次審核。

本政策可在 Billabong 的網站 [www.billabongbiz.com](http://www.billabongbiz.com) 查閱。