



**Billabong
International
Limited**

Politique sur l'équité et la diversité en milieu de travail

Billabong International Limited

1. Introduction

Chez Billabong, notre diversité est façonnée par la variété des compétences, des expériences, des perspectives, des styles et des caractéristiques (y compris, mais sans s'y limiter, le sexe, l'âge, l'état matrimonial ou familial, l'origine ethnique, le milieu culturel, le handicap, la sexualité et la religion) de nos collaborateurs.

Nous reconnaissons que ces différences doivent être respectées et contribuent à l'innovation, à l'évolution et à la croissance à long terme de notre entreprise. Nous reconnaissons également que l'adoption de la diversité crée de la valeur ajoutée pour nos clients et nos actionnaires, tout en offrant de nombreux avantages, notamment une efficacité et une rétention accrues, l'élargissement de l'éventail des compétences et le renforcement du bassin de talents.

Pour toutes ces raisons, nous nous engageons à créer un milieu de travail inclusif, équitable et juste qui valorise, respecte et encourage la diversité de nos effectifs, depuis le Conseil d'administration jusqu'en bas de l'échelle hiérarchique.

2. Engagement

Si chacun de nos milieux de travail régionaux a mis en place ses propres politiques sur la diversité ou autres questions y afférentes, la présente politique a été élaborée pour compléter la documentation existante et résumer notre engagement global en faveur de la diversité en milieu de travail.

Conformément à cet engagement, notre politique doit s'assurer que :

- nos collaborateurs sont appréciés pour leurs différences ;
- notre expérience client est améliorée grâce à une main-d'œuvre qui illustre la diversité de notre clientèle ;
- une prise de conscience des divers besoins des individus ;
- les politiques et pratiques sur le milieu de travail sont régulièrement révisées pour promouvoir et favoriser la diversité ;
- les décisions relatives à l'emploi sont transparentes, équitables et justes ; une gamme diversifiée de candidats est prise en compte pour les postes ;
- nos collaborateurs ont accès au développement et aux opportunités de carrière sur la base du mérite ;
- des programmes sont mis en œuvre pour contribuer au développement d'un vivier de collaborateurs plus large et plus diversifié, qui permettra de les préparer pour des postes de direction supérieurs ;
- notre milieu de travail est exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, de diffamation, de victimisation et d'intimidation.

En reconnaissance des avantages d'une structure de direction respectueuse de l'équilibre entre les sexes, nous nous engageons également à :

- développer des objectifs pour un pourcentage accru de femmes aux postes de direction dans l'entreprise ;
- créer et mettre en œuvre des initiatives et des programmes pour atteindre ces objectifs ; et
- surveiller, examiner et rendre compte de nos progrès vers la réalisation de ces objectifs.

3. Responsabilités et transparence

Tous nos collaborateurs se doivent d'encourager la diversité sur leur lieu de travail. Cela inclut notre Conseil d'administration, l'équipe de haute direction et les salariés.

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration joue un rôle spécifique dans la mise en œuvre de la diversité, en particulier de la mixité, au sein de l'entreprise en examinant et en approuvant les objectifs annuels en matière de diversité et les progrès accomplis vers ces objectifs.

Le Conseil d'administration a également pour responsabilité de cibler une représentation diversifiée des individus au rang d'administrateur (voir les *politiques et procédures pour la sélection et la nomination de nouveaux administrateurs*).

Équipe de haute direction

L'équipe de haute direction est chargée de mettre en œuvre des politiques liées à la diversité, de soutenir et d'utiliser les diverses compétences et connaissances de ses équipes et d'offrir un environnement de travail où la discrimination et le harcèlement ne sont pas tolérés. Elle est censée intégrer la diversité dans ses équipes pour démontrer, par ses comportements et initiatives, l'engagement à encourager des milieux de travail où les collaborateurs se sentent inclus et appréciés.

Elle est également chargée de définir les objectifs annuels en matière de diversité des genres, de la mise en œuvre des programmes et d'initiatives visant à réaliser ces objectifs et du suivi des progrès correspondants.

Le Président-directeur général et le Directeur des ressources humaines sont chargés de définir les objectifs de diversification de la représentation des individus au niveau de la haute direction.

Salariés

Les salariés se doivent de respecter les différences individuelles et de se traiter les uns les autres avec équité et respect. Les salariés sont également tenus de prendre connaissance et de se conformer aux politiques relatives à la diversité sur leur lieu de travail et, le cas échéant, de participer aux programmes et initiatives en faveur de la diversité.

4. Exigences de conformité

Billabong s'engage à respecter les obligations de diversité stipulées par les principes et recommandations du gouvernement d'entreprise de la Bourse australienne (ASX) en mettant en œuvre les mesures suivantes :

- établissement et publication de cette politique ;
- définition d'objectifs mesurables pour garantir la diversité des sexes ;
- évaluation et publication par le Conseil d'administration des objectifs annuels et des progrès vers leur réalisation ;
- publication du processus et des critères de sélection des nouveaux membres du Conseil d'administration ;
- publication du nombre de femmes dans le Conseil d'administration, des cadres supérieurs, dans toute l'entreprise à l'échelle mondiale, et publication d'une déclaration concernant l'éventail des compétences et la diversité, que le Conseil d'administration souhaite obtenir.

Billabong s'engage également à respecter les exigences réglementaires internationales, nationales et locales sur le compte-rendu de nos performances en matière de diversité.

5. Révision et communication

Cette politique sera révisée tous les douze (12) mois par le Comité des ressources humaines et de la rémunération.

Cette politique est disponible sur le site Web de Billabong à l'adresse suivante :
www.billabongbiz.com.