



**Billabong
International
Limited**

**Kebijakan tentang Keadilan & Kebhinekaan di
Tempat Kerja**

Billabong International Limited

1. Pendahuluan

Di Billabong, kebhinekaan kita dibentuk oleh aneka keterampilan, pengalaman, perspektif, gaya, dan karakteristik (termasuk namun tidak terbatas pada; jenis kelamin, usia, status pernikahan atau keluarga, etnisitas, latar belakang budaya, disabilitas, seksualitas, dan agama) orang-orang kita.

Kita menyadari bahwa perbedaan-perbedaan ini hendaknya dihormati dan berkontribusi pada inovasi, perubahan, dan pertumbuhan jangka panjang bisnis kita. Kita juga mengakui bahwa menerima keanekaragaman menciptakan nilai bagi pelanggan dan pemegang saham kita serta menawarkan banyak manfaat seperti efektivitas dan retensi yang lebih baik, memperluas kumpulan keterampilan, dan meningkatkan kolam bakat.

Untuk semua alasan ini, kita berkomitmen menyediakan tempat kerja yang inklusif, merata, dan adil yang menghargai, menghormati, dan mempromosikan kebhinekaan di seluruh armada kerja kita mulai jajaran Direksi ke bawah.

2. Komitmen

Meski kantor regional kita masing-masing sudah memiliki kebijakan tentang kebhinekaan atau kebijakan sejenis mereka sendiri, kebijakan ini telah disusun untuk melengkapi dokumentasi yang ada dan meringkas komitmen menyeluruh kita terhadap kebhinekaan di tempat kerja.

Sejalan dengan komitmen ini, kebijakan kita adalah untuk memastikan:

- orang-orang kita dihargai untuk perbedaan mereka,
- pengalaman pelanggan kita ditingkatkan melalui armada kerja yang mencerminkan kebhinekaan pelanggan kita,
- kesadaran akan bahwa individu memiliki kebutuhan yang berbeda,
- kebijakan dan praktik tempat kerja dikaji secara teratur untuk mempromosikan dan mengakomodasi kebhinekaan,
- keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan bersifat transparan, adil, dan jujur dan kandidat yang dipertimbangkan untuk jabatan tertentu berasal dari berbagai latar belakang,
- orang-orang kita memiliki akses ke peluang pengembangan dan karier berdasarkan prestasi,
- program dilaksanakan untuk membantu pengembangan kolam karyawan yang lebih luas dan lebih beragam yang akan berguna dalam mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih senior, dan;
- tempat kerja kita bebas dari diskriminasi, pelecehan, fitnah, viktimisasi, dan intimidasi.

Selain mengakui manfaat struktur kepemimpinan yang secara gender imbang, kita juga berkomitmen untuk:

- mengembangkan sasaran untuk peningkatan persentase perempuan di jajaran senior perusahaan,
- menciptakan dan menerapkan inisiatif dan program untuk mencapai sasaran tersebut, dan;
- memonitor, mengkaji, dan melaporkan kemajuan kita dalam mencapai sasaran tersebut.

3. Tanggung Jawab dan Akuntabilitas

Semua orang-orang kita bertanggung jawab mendukung kebhinekaan di tempat kerja. Ini termasuk Direksi,, tim pemimpin eksekutif, dan karyawan.

Direksi

Direksi memainkan peran tertentu dalam mendorong kebhinekaan, khususnya kebhinekaan gender di seluruh jajaran perusahaan dengan meninjau dan menyetujui sasaran kebhinekaan tahunan dan kemajuan dalam mencapai sasaran tersebut.

Direksi juga bertanggung jawab untuk menargetkan keterwakilan individu yang bhinera pada tingkat Direksi (lihat *Kebijakan dan Prosedur Pemilihan & Pengangkatan Direktur Baru*).

Tim Pemimpin Eksekutif

Tim pemimpin eksekutif bertanggung jawab melaksanakan kebijakan terkait kebhinekaan, mendukung, dan menggunakan keterampilan dan pengetahuan tim mereka yang beragam dan menyediakan lingkungan kerja yang tidak membiarkan diskriminasi dan pelecehan. Mereka diharapkan membangun kebhinekaan dalam tim mereka dan untuk menunjukkan melalui perilaku dan tindakan mereka, komitmen untuk menciptakan tempat kerja di mana orang-orang merasa dilibatkan dan dihargai.

Mereka juga bertanggung jawab mengembangkan sasaran tahunan kebhinekaan, melaksanakan program dan inisiatif yang bertujuan mencapai sasaran-sasaran ini dan memonitor kemajuan dalam mencapai sasaran-sasaran tersebut.

Chief Executive Officer dan Chief Human Resources Officer bertanggung jawab mewujudkan terwakilinya berbagai individu pada level pemimpin eksekutif.

Karyawan

Karyawan bertanggung jawab menghormati perbedaan individu dan memperlakukan satu sama lain dengan adil dan hormat. Karyawan juga bertanggung jawab menyadari dan mematuhi kebijakan terkait kebhinekaan di tempat kerja mereka, dan bila perlu terlibat dalam program dan inisiatif kebhinekaan.

4. Persyaratan Kepatuhan

Billabong berkomitmen memenuhi kewajiban kebhinekaan berdasarkan Prinsip dan Rekomendasi Tata Kelola Perusahaan ASX dengan:

- menyusun dan mengumumkan kebijakan ini,
- menetapkan tujuan yang terukur untuk mencapai kebhinekaan gender,
- Evaluasi dan publikasi sasaran tahunan oleh Direksi serta kemajuan dalam mencapai sasaran tersebut,
- pengungkapan proses dan kriteria untuk memilih anggota baru Direksi,
- publikasi jumlah perempuan pada jajaran Direksi, jajaran eksekutif Senior, dan seluruh jajaran perusahaan secara global, serta publikasi pernyataan tentang bauran keterampilan serta kebhinekaan yang Direksi ingin capai dalam konteks keanggotaan.

Billabong juga berkomitmen memenuhi persyaratan peraturan internasional, nasional, dan lokal dalam melaporkan kinerja kebhinekaan kita.

5. Kajian dan Komunikasi

Kebijakan ini akan dikaji setiap dua belas (12) bulan oleh Komite Sumber Daya Manusia & Remunerasi.

Kebijakan ini tersedia di situs web Billabong, www.billabongbiz.com.