

行為 守則

VS&Co
VICTORIA'S SECRET & CO.

目錄

01

行政總裁寄語

02

如何使用行為守則

02

確認

04

我們的承諾與責任

- 4 以價值觀領先業界
- 4 領導層的其他責任
- 4 豁免
- 4 勇於舉報：
提問並提出疑慮
- 5 我們的開放溝通
優勢
- 6 禁止報復
- 6 聯絡道德操守熱線
會出現甚麼情況？

07

您與工作場所

- 7 誠實
- 7 記錄工時
- 7 工作場所的健康與安全
- 7 禁止工作場所暴力；
禁止攜帶武器或槍械
- 7 平等機會；
顧及殘疾人士
- 7 禮貌及反騷擾
- 8 零毒品及酒精工作場所

09

我們如何營商

- 9 與負責任的供應商合作
- 9 環保責任
- 9 產品質素
- 9 全球貿易
- 9 洗錢
- 9 利益衝突
- 11 公平競爭及公平交易
- 11 與政府的互動
- 11 政治參與
- 11 商務饋贈及款待
- 13 貪污及行賄
- 13 公開披露的質素

14

互相信任

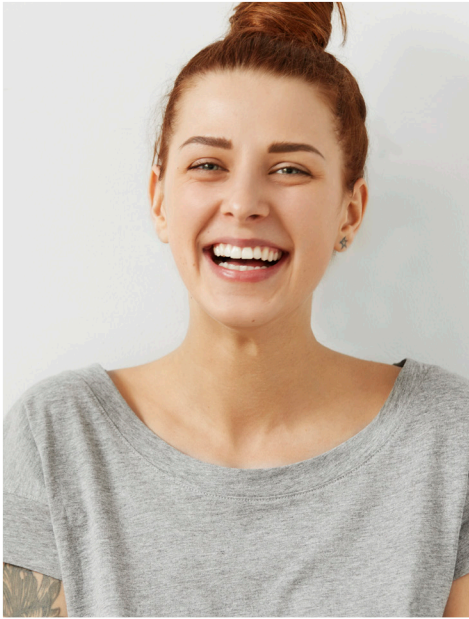
- 14 財政誠信及準確記錄
- 14 保護個人及業務資料
- 15 審查及調查
- 15 使用公司財產
- 15 知識產權
- 15 內部資訊
- 16 外部通訊
- 17 使用社交媒體
- 17 慈善捐贈和徵集

18

管理本公司守則

18

相關政策



作為擁有兩個全球最成功和最受歡迎的零售品牌——Victoria's Secret 和 PINK 的國際公司，我們的成功全賴有您。您對業務的共同價值觀、專業知識和承諾，讓我們的品牌帶來積極正面的影響力——對我們的員工、顧客、合作夥伴、社區和世界。

我們為世界帶來的正能量由每日的選擇開始。展現 Victoria's Secret & Co. 的光采——公平對待他人、以誠信行事、合乎道德的行為並時刻遵循法律，並非只是自豪之源。這是績效的驅動因素，達致增長，惠及我們所有人。

本行為守則明確表達並編纂我們如何在工作中展現自己的期望，以及彼此之間的互動。這是一份關於我們責任的指南，不但是適用於個人遵守的守則，同時要求其他人有責任遵守。

請細閱守則及公司政策，想想它們對您的意義，並在行事中堅守原則。如果您不清楚，請發問。如果您發現任何與我們守則不符之處，請務必與您的經理、人力資源部同事或道德與合規團隊聯絡。

感謝您與我們共擔責任。

如何使用行為守則

我們應該使用行為守則指引我們作出正確決定。我們承諾堅守價值觀，因此希望確保您擁有所需資料，從而為 Victoria's Secret & Co. 和員工作出理想選擇。守則建基於公司價值觀，它闡述了我們的標準及期望，並指出能夠協助您的 Victoria's Secret & Co. 員工。除了守則之外，您亦應遵循適用於您的職位及職能的其他政策及程序。

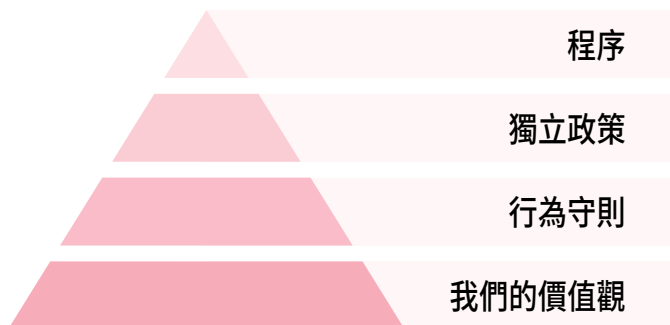
我們在全球各地營商，因此政策有時不同於當地法律、規則、文化規範及條例。如果似乎存有抵觸，一般來說您應遵循更嚴格的要求。然而，如果文化規範似乎違反了我們的價值觀，或如您不確定在某個特定情況下如何正確行事，請聯絡您的經理、人力資源部同事或道德與合規部。

Victoria's Secret & Co. 董事、高級人員及員工都必須遵循我們的行為守則。代表 Victoria's Secret & Co. 的第三方或會獲要求遵循行為守則的相關方面。與第三方合作的 Victoria's Secret & Co. 員工應確保第三方擁有關於本公司政策要求的適當資料，並向道德與合規部報告第三方的不當行為或潛在違法行為。

確認

我們要求所有員工確認我們的行為守則，也就是：

- 您已閱讀並同意遵循我們的價值觀及行為守則。
- 您了解行為守則與您在 Victoria's Secret & Co. 的職位有何關係。
- 當您不肯定正確的行動時，您同意詢問適當的聯絡人。
- 您將及時完成所有必要的培訓。
- 您明白我們期望您報告涉嫌違反本公司行為守則的行為。
- 您將在任何涉嫌違規行為的調查中加以配合。
- 您明白本行為守則並非僱傭合約，且我們可能隨時更改。
- 您了解本行為守則中的任何內容均不適用於限制您根據適用法律享有的任何權利（包括但不限於參與聯合活動的權利和/或國家勞工關係法賦予的其他權利）。
- 一經電子簽署，即代表您確認本行為守則。



程序

日常活動的營運程序

- 適用於品牌職能
- 經理及人力資源部可見
- 詳細、具指導性
- 基於營運活動而頻繁變更
- 例子包括：標準操作程序（SOP）和經理指南

獨立政策

按守則行事的特定指引

- 適用於整間企業
- 員工可見
- 行為守則的詳情拓展
- 定期更改
- 例子包括：全球差旅及費用報銷政策和盡您所能總結計劃

行為守則

作出正確決定的指引

- 適用於整間企業
- 公眾可見
- 甚至超出法律要求的最高標準
- 非頻繁變更

我們的價值觀

我們的行事基礎

我們的員工是我們業務的核心 – 大家實踐我們的價值觀、與客戶建立終身關係、提供創新，讓我們保持業界領先地位，並激發我們的快樂、健康和包容文化。

我們文化的核心是與熱情的員工合作制定的價值觀：



用心待客

我們把客戶放在我們所做的一切的核心。我們傾聽並與客戶互動，與其共同成長，讓每次體驗都獨具價值。



多元化、平等和包容性（DEI）就是一切

我們認為，我們業務蓬勃發展的原因是我們尋求、傾聽並重視多元化、平等和包容性。我們擁護彼此的福祉和獨特需求。我們營造安全的環境，讓每個人都有能力成為真正的自己。我們絕不容忍歧視、騷擾、霸凌、侵犯或報復行為。



熱情且有目標

我們夢想遠大，並將我們的熱情融入最重要的事物。我們透過好奇心和創造力獲得創意，並從錯誤中汲取經驗。



攜手共進

我們每天都以誠信、信任和尊重的態度投入工作。我們敞開內心發表意見，並且遵循透明化原則，因為我們在意。我們共同達成最佳成果，並以團隊形式合作。

我們承諾踐行公司的價值觀。

我們的承諾與責任

以價值觀領先業界

無論任何情況，無論在何處經營業務，我們始終致力於實踐公司的價值觀、做出正確的事，以及誠信處事。我們全都有責任遵守法律並遵循守則及其他公司政策。如您違反法律、本公司守則或其他公司政策，您可能會受紀律處分，這可能包括解僱，即使違規行為在公司場所以外或非辦公時間發生亦然。

領導層的其他責任

作為領導層，基於您對員工的影響力，您需要為您的行動負責。所有經理及領導層均有責任創建理想環境，以促進遵守我們的行為守則及其他公司政策。您需要秉持高度行為標準，即使您身處公司外的地點（即第三方地點或 Victoria's Secret & Co. 處所或現場以外的地方，亦必須遵守。監督負責任的商業慣例，就與監督績效和業務成果同樣重要。為助我們秉持公司價值觀並維持合規文化，您應：

- 擔當榜樣，不論身處何地，都鼓勵團隊時刻正直行事；
- 鼓勵公開溝通，讓員工提問並提出疑慮；
- 確保您的團隊成員已了解及遵從行為守則，而且已完成所有培訓；
- 提倡歡迎和重視彼此不同的包容環境；
- 積極支持並依遵勇於舉報政策，包括我們禁止任何形式報復的規定；
- 報告不當行為或潛在違反法律或政策的事件；及
- 上報並在需要時獲取人力資源部或道德與合規部的幫助。

豁免

本公司守則經董事會批准。董事會的審計委員會必須負責批准豁免任何高級副總裁及以上職級的董事、高級職員或行政人員遵守本守則的任何條款。所有關於守則豁免的其他請求必須得到法務總監及合規總監的批准。任何獲授予的豁免必須以書面形式作出。

勇於舉報：提問並提出疑慮

我們全都有責任身體力行地實現及支持我們的價值觀，而其中一大部分責任就是勇於發聲。您可能會觀察或體驗到看似違反法律、本守則或其他 Victoria's Secret & Co. 政策及程序的行為，在這些情況中，您有很多提出疑慮的渠道。讓您的疑慮得到快速直接處理的最好方法，通常是聯絡您的直屬經理或領導層，以及人力資源部。然而，如您對於使用這些舉報渠道感到不安，或希望保持匿名，則您亦有其他可用選項發聲，包括我們的道德操守熱線（1.844.575.1079，或可在這裡透過網上提交），及透過 ethicsVS@victoria.com 聯絡道德及合規部。

學習機會



我如何知道應該何時尋求指引？

問問自己：

- 這個行為是否違法？
- 這是否有違我們的價值觀、守則或政策？
- 這會否被視為不道德或不誠實？
- 我要獲批才能作此舉嗎？

若然以上任何問題的答案為「是」，請與您的經理、人力資源部同事或道德與合規部討論情況。

我們的道德操守熱線及其他舉報渠道可供與本公司擁有或曾經擁有任何類型業務關係的任何相關方（例如承包商、模特兒、業務合作夥伴、供應商、股東、代理、分銷商、代表及顧客）使用。

當您勇於發聲，您的疑慮、身份，以及任何證人的身份都將會盡可能保密。這代表您所提供的資料將根據嚴格的按需要知道基礎，僅分享給有限數量的人（例如，道德及合規部的調查員）。

學習機會



我應何時報告疑似違反守則的行為？

當您得知時立即報告。

如不確定某個情況或事件是否違反守則，該怎麼辦？

您應與您的經理、人力資源部同事或道德與合規部商討，或致電道德操守熱線。您應就潛在問題提出疑慮，而非靜觀不動，令他人或本公司承受風險。「真誠」舉報是指您誠實提出您認為屬實的資料，即使最終發現資料有誤亦然。

若然經理要求我做些我認為違法或違反行為守則或其他公司政策的事情，那怎麼辦？我應該怎麼辦？

您應盡可能首先與經理開放誠實地討論您的疑慮。如您不滿意經理的回應，或無法與經理安心交談，則應尋求更上一級的經理或人力資源部同事。如這不可能，或如您不想直接尋找您的經理、更上一級經理或人力資源部，您應向道德操守熱線或道德與合規部報告問題。您不應故意違反我們的守則或政策，即使經理指示您如此而行亦然。

VS&Co 對每宗可能發生的不當行為都會認真對待。在您發聲之後，您會收到已接獲您舉報的通知。您的疑慮會經初步評核，如有必要，將會以快捷、徹底及公正的方式進行適當調查。在調查結束後，當事件獲得解決，您將會收到通知。基於私隱及法律原因，我們通常不能提供所採取的特定行動詳情。與紀律處分有關的決定會考慮所有相關因素，我們亦會進行定期審查，以確保該些處分的一致性 & 公平性。所有員工不論公司內所屬職位或職級，都需要為其行動負責。

守則無法預測每種情況；惟您可透過查看守則、運用良好判斷力並在行動前尋求協助，以避免大多數問題。我們預期您向公司開誠佈公地討論有關工作方面的想法、疑惑、問題及顧慮，以將之妥善解決。如需更多資訊，請查看我們的勇於舉報政策。

我們的開放溝通優勢

我們一直以來的成功主要建基於靈活多變及團體合作。我們深信，只有員工之間彼此建立緊密合作關係，我們才可以更高產、更有效，並以更出色的方式實踐公司的品牌承諾。我們的員工一直同心協力，並專注於自由及直接地與彼此合作，使其事業及公司業務得以成長。為實踐我們的承諾，公司保證員工可享有：

- 同等的機會和待遇；
- 晉升機會；
- 公平及具競爭力的薪酬；
- 優厚福利；
- 開放誠懇的溝通；以及
- 使人有成就感且安全的工作環境。

禁止報復

您不會因提出疑慮而受到報復、紀律處分或任何職業劣勢。

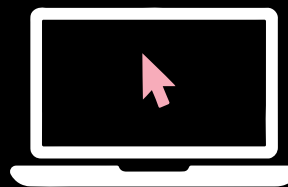
報復的定義是因提出疑慮、參與調查或拒絕參與有可能違反 VS&Co 的價值觀、守則或其他政策及程序的行為，而加諸員工的任何行動、後果或懲罰。如果一項對員工作出的行動合理可能會讓他們不發聲及不舉報不當行為，亦屬於報復。

我們嚴禁報復根據本守則而真誠舉報或參與調查的人士。「真誠」是指舉報者懷有真誠的意圖，並提供所有相關資料。被發現參與報復行為的員工將受到紀律處分，最嚴重者包括被解僱。如您認為自己遭到報復，應立即向人力資源部及道德與合規部報告。如需更多資訊，請查看我們的勇於舉報政策。



聯絡道德 操守熱線 會出現甚麼 情況？

您可以每週 7 天、每天 24 小時向道德操守熱線舉報潛在的不道德行為，以及潛在違反法律或公司政策的事件。道德操守熱線由獨立第三方營運，並允許員工匿名（在法律允許的情況下）舉報問題，並提供翻譯服務協助以非英語舉報的員工。向道德操守熱線報告的資料僅與需要知道的部門分享，例如道德與合規部、人力資源部或法務部。我們承諾從速公平地處理向道德操守熱線提出的報告，而在可行的情況下亦會保密處理。



如欲查看我們營運所在國家／地區的電話專線，或於網上舉報，請前往 vsc.ethicspoint.com。

我們對所有人均以尊重及尊嚴相待。

您與工作場所

誠實

我們致力於維持誠實的工作環境。我們禁止盜竊、欺詐或故意作出虛假或誤導性陳述。我們亦將以下行為視為不誠實行為，您可能因而受紀律處分：偽造公司記錄及文件（包括工時、薪資或開支記錄）、故意排除資料、濫用公司財產及資產以使您個人或他人得益、將生成的內容偽裝成您自己的成果或讓他人承擔您的工作（無論是 AI 還是其他人）、濫用或誤用公司簽賬卡或帳戶，以及濫用您自己的商品折扣。

記錄工時

我們遵守工資及工時法律與條例。我們致力於全面遵循所有適用的工資及工時法律與條例，包括加班工作、休息時間、用餐時間及休假、加班工資、解僱補償、最低工資要求、未成年人工資和工時以及其他工資和工時慣例。您無薪工作或主管要求您無薪工作即屬違法，而且違反本公司守則。您必須向人力資源部或道德與合規部報告任何違反工資和及工時法律或政策的行為。

工作場所的健康與安全

我們為顧客及員工提供安全清潔的設施。我們遵循所有適用的工作場所安全法律，並訂有全球安全政策及程序，以保護員工免受可避免的工作場所意外傷害。您必須遵循所有健康與安全法律及政策，不得無視潛在的健康或安全問題。向您的經理報告任何潛在危險，並根據您所在國家／地區的公司程序立即報告任何事故、工作相關疾病或傷害。此外，亦要向緊急營運中心 報告此等事故。

禁止工作場所暴力；禁止攜帶武器或槍械

我們嚴正對待暴力行為及暴力威脅問題。

如您威脅任何人士或使任何人士受傷，不論該威脅行為的發生時間為上班或下班、是否「開玩笑」，或是「一時衝動」，您均可能受到終止僱傭關係的處罰。此外，我們不允許員工在公司財產或門店攜帶武器和槍械。

平等機會；顧及殘疾人士

我們提供平等就業機會。我們不會根據個人的種族、膚色、信仰、性別、性別身份、國籍、公民身份、年齡、殘疾、性取向、婚姻狀況、懷孕狀況、基因資料或其他受法律保護的狀態而作出與僱傭相關的決定；我們亦遵循有關反歧視僱傭慣例的所有法律。我們致力為殘疾員工及求職者提供合理住宿。

禮貌及反騷擾

我們絕不容忍任何類型的歧視、騷擾或欺凌行為。騷擾或歧視的例子包括但不限於：

- 性要求、挑逗或注意，例如經常評論員工的外表或吸引力，或重覆要求約會；
- 不恰當的觸摸、掐捏、輕拍、抓住或輕拂他人的身體；
- 性騷擾，包括要求以性方面的好處交換優待的性騷擾，或附帶工作相關的威脅或賄賂的性騷擾，例如一名經理承諾給予員工更多時數，以換取與其約會；
- 在性方面明顯或帶有暗示的評語、笑話或行動，例如評論一名員工的性生活或取笑一名員工穿著與其性別不相符的衣著；
- 使他人感到害怕、冒犯或不適的口頭、非口頭、視像或肢體行為；
- 詆毀和其他攻擊性言論；
- 在他人騷擾或歧視另一人時參與其中；以及

- 具有對任何個人的種族、膚色、信仰、性別、性別身份、國籍、公民身份、年齡、殘疾、性取向、婚姻狀況、懷孕狀況、基因資料或適用法律下任何其他受保護狀態的貶損、侮辱或無情內容或假設的評論、卡通、玩笑、電郵、文字訊息、社交媒體帖文或其他通訊。

如需更多特定有關性騷擾的資訊，請查看我們的性騷擾政策，當中提供更多指引及示例。違反性騷擾政策的員工將招致適當的紀律處分，最嚴重者包括解僱。

除了歧視或騷擾，欺凌亦是另一種無禮和不尊重的行為，其涵蓋範圍包括輕微以至嚴重事件，絕對不能容忍。欺凌通常涉及旨在恐嚇、騷擾、貶低或冒犯的重複行為。欺凌可以是口頭、非口頭、心理或肢體上的行為。在大多數情況下，我們看到時通常就會知道那是欺凌。為作說明，以下是一些欺凌例子，這些行為破壞我們對每個人均以尊嚴及尊重相待的承諾：

- 人身攻擊（暴怒及辱罵等）；
- 肢體恐嚇；
- 強迫某人作出違背其意願的行為或表達；
- 破壞他人的工作成果或蓄意削弱某人的工作表現；以及
- 惡意、敵意或冒犯的行為。

此外，亦禁止透過電子方式、在公司物業外或於非工作時間騷擾、欺凌、歧視或以其他方式不尊重同事、顧客、供應商、承包商或業務合作夥伴。經理須向人力資源部同事報告所收到的任何投訴。

本政策亦適用於正與我們經商或身處本公司物業的所有顧客、供應商、承包商、商業合作夥伴或潛在業務合作夥伴及其他第三方；我們預期和要求他們受到尊重，且他們行事時符合本公司的尊重文化。每個人都有責任支持我們平等尊重和包容的文化，並透過我們的守則及勇於舉報政策所載的可用舉報渠道發聲。若然任何顧客、供應商、承包商或其他業務合作夥伴認為自己遭受騷擾、歧視或欺凌，均應向道德與合規部或道德操守熱線提出。我們嚴格禁止對真誠提出疑慮的人作出任何形式的報復、紀律處分或使其處於劣勢。

零毒品及酒精工作場所

我們致力提供零毒品及酒精的工作場所。您工作時不得受任何酒精或非法毒品影響，亦不可受任何其他合法藥物的副作用影響。您不得在公司場所或辦公時間出售、持有、分銷、使用或購買非法藥物，或出售、轉讓或分銷處方藥。您不得在喝酒或服用非法藥物後上班。例如，您不可以在午餐期間飲用酒精，然後回到公司工作。在適當的商業情境或在特定的公司贊助活動中負責任地飲酒則可允許。如需更多資料及指引，請查看我們的全球員工酒精政策。

我們致力成為優秀的公民。

我們如何營商

與負責任的供應商合作

我們只與和我們擁有相同價值觀、和我們一樣承諾踐行道德和負責任商業做法的供應商合作。我們堅信，我們的商品質素始於創製產品的人的處理手法。因此，我們已訂立供應商行為守則及合規指導手冊，當中概述我們對供應商的標準。縱然我們知道世界各地供應商處於不同的法律及文化環境，惟我們期望供應商遵循 Victoria's Secret & Co. 的崇高標準以與我們經商。Victoria's Secret & Co. 不會故意與從事任何形式的現代奴役或不願秉持或遵循我方供應商標準的供應商合作。

環保責任

我們堅信要為行業、社區和世界正確行事。我們以對環境負責的方式營商，並遵循所有適用的環保法律，同時致力將對環境的影響減至最低。

產品質素

我們對於公司產品的質素和完整性感到自豪。我們致力銷售符合所有適用產品安全法律的優質產品。

全球貿易

我們遵循進出口法律與條例。不同國家／地區可能對與特定關切國家／地區、經濟行業、實體或個人進行的業務交易，施加經濟制裁限制。某些受限項目或技術的出口管制或國內轉移亦很常見。我們遵循適用於本公司業務的所有經濟制裁及出口管制法律，且不參與美國不支持的抵制。

洗錢

我們遵循與洗錢相關的所有法律。洗錢是指讓經由犯罪活動（例如販毒或恐怖主義資金）賺取金錢或收益的過程看似來自合法來源。犯罪收益還包括來自犯罪活動的所有形式的資產、房地產和無形財產。本公司遵循所有適用的防止洗錢法律。

利益衝突

我們避免利益衝突。當任何活動、財務利益或個人或職業關係影響到（或可能看似影響）您代表本公司作出客觀決定的能力，即存在利益衝突。利益衝突使本公司承受風險，我們人人都有責任避免產生甚或看似產生利益衝突的情況。您的個人行為、財務及商業利益或者關係可能會產生利益衝突。您必須在年度調查程序中以及潛在利益衝突可能出現時，向經理或道德與合規部報告潛在利益衝突。董事應該按照公司管治指引報告利益衝突。

您不得使用公司財產、資料或您在 Victoria's Secret & Co. 的職位謀取個人利益。在任何情況下，您都不應與本公司競爭，不論是從事相同業務範圍，或搶奪銷售或購買產品、服務或利益的任何機會亦然。涉及利益衝突的情況並不總是明顯或容易解決。本節描述您可能遇到的一些常見情況。

財務利益

當您的判斷可能因潛在的個人財務收益而受到影響或看似受到影響，即可能產生利益衝突。例如，如果您在與 Victoria's Secret & Co. 經商的公司擁有財務利益，且您的職位直接或間接涉及該公司，即您可能存有利益衝突。如您在可能構成利益衝突的供應商中擁有財務利益，您必須向您的經理或道德與合規部披露。

密切私人關係

如您與家人或與您有密切私人關係的任何人共事，箇中關係可能令人覺得有所偏袒。就本政策而言，密切私人關係包括您的配偶、伴侶、親屬（指因血緣、婚姻或領養而形成的親屬關係）、戀人、與您的生活密切相關的人士，或與您同住的其他人士。如您與任何隸屬人員擁有任何密切私人關係，都必須向人力資源或道德與合規部報告。此外，與您有密切私人關係的任何人的招聘、薪酬、評核或晉升決定，您絕不得參與。禁止高級副總裁及以上職級的行政人員與其他同事建立戀愛關係或親密關係。此外，如果您或與您有密切私人關係的任何人為供應商、顧客或競爭對手工作，您應立即通知經理，並退出有關該第三方的任何決定。請勿利用您在 Victoria's Secret & Co. 任職的身份，影響投標過程或涉及與您有密切私人關係的人士的任何協商。

外間受僱

縱然 Victoria's Secret & Co. 知道某些員工可能有副業或第二份工作，但您絕不應從事影響您身為 Victoria's Secret & Co. 員工所負職責、要求您使用本公司資產、違反您對本公司的保密或其他義務或要求您供應本公司產品的任何外部職位或其他活動。如果供應商與 Victoria's Secret & Co. 有直接或間接影響供應商的業務，員工不得為該供應商工作。如果您對外部工作是否屬於潛在衝突有疑問，請聯絡道德與合規部。

董事會成員及個人政治活動

在接受牟利董事會或政府官員的職位之前，請尋求道德與合規部及通訊部的批准，以確保不存在利益衝突，且該任職不會影響您的辦公能力。如您選擇個人參與政治流程或從事政治或類似活動，您只可使用個人資金或資源在私人時間進行此類活動。您不獲授權代表本公司或使用公司資源或服務進行個人政治活動。

學習機會



我如何知道是否存在利益衝突？問問自己：

- 我的外部利益會否影響或看似影響我作出合理商業決定的能力？
- 我是否會因參與其中而有個人得益？我的親友會得益嗎？
- 我參與這項活動會否影響我履行職責的能力？
- 我會否使用公司資產謀取私利？
- 如果公開了，我會陷入難堪局面嗎？公司會陷入難堪局面嗎？

如果以上任何問題的答案為「是」或「我不知道」，請向道德與合規部尋求指引。

Victoria's Secret & Co. 供應商請我擔任非辦公時間顧問。我可以嗎？

未經批准的話不可以。為與 Victoria's Secret & Co. 經商的另一間公司擔任顧問，可能會產生利益衝突。請向您的經理或道德與合規部提出該問題。

Gina 和她的男友 Dave 均於本公司任職，但在不同地方工作。他們不會共事，因此從未告訴任何人有關他們的關係。最近，Dave 晉升並調職至 Gina 的工作地點。他們應該怎麼辦？

Gina 和 Dave 都不能參與有關對方薪酬、福利、評估或晉升的決定。如果 Gina 或 Dave 是對方的主管或上司，則必須立即向道德與合規部披露關係。

公平競爭及公平交易

我們會以公平和道德的方式進行激烈競爭。我們不會直接或者間接透過第三方參與不公平或者欺詐性的商業行為，以協助我們的業務發展，或是損害其他競爭對手的業務。重要的是，我們遵循所有適用的競爭、公平交易及反壟斷法律，並會避免干擾公平和公開競爭的行為。例如，您不得與非法阻礙競爭的供應商或其他第三方訂立任何協議（無論正式還是非正式）。我們還必須避免與可能妨礙顧客獲取競爭優勢的競爭對手討論和協議，即使是競爭對手建議或是貿易活動上談及亦然。此外，我們採用真實準確的銷售和營銷慣例，並避免對本公司商品和服務作出欺詐性、不公平或不準確的聲稱。如欲了解適用法律的特定資料或尋求指引，請聯絡法務部（generalcounselVS@victoria.com）。

與政府的互動

我們會誠實直接地與政府組織互動。如有政府或者監管機構代表聯絡您，並要求您代表本公司提供資訊或接受審查，請遵照您的部門或門店程序。切勿故意向任何政府官員或代表提供虛假或者誤導性資訊，或是摧毀與調查相關的記錄，亦絕不可指導或者鼓勵其他同事進行以上行為。

您可以與他人分享工作上的資料，或與任何公平僱傭措施機構合作。您亦可以向任何政府機構或實體舉報任何可能違反法律的行為，或在適用法律或條例的保護下披露任何其他資料。您在舉報前無須事先取得公司授權，亦無須就有關舉報行為知會公司。如對回應政府或監管機構有所疑問，應向法務部尋求協助（generalcounselVS@victoria.com）。

政治參與

我們相信¹在我們服務的社群內參與政治活動對我們的成功至關重要。本公司會參與公共政策問題相關事宜，並在法律允許的範圍內為政治作出貢獻。全球道德與合規部和政府事務部必須提前批准，方可就政治活動使用或承諾使用任何公司資金或者其他公司資源。

本公司亦與政府官員和機構進行交流，以討論或會影響我們的業務的全球公共政策問題。本公司嚴格限制所有層級人員參與遊說活動，因此代表本公司進行的遊說活動必須獲政府事務部（ethicsVS@victoria.com）事先批准。

商務饋贈及款待

我們不得作出可能看似試圖不當影響業務決定的饋贈或款待往來。如您是提供者或接收方，本政策即為適用。饋贈包括現金或者現金等價物（禮品卡、禮券、回扣及折扣）、商品、優待、交通、旅遊或度假住宿安排，或是商務或就業機會（包括實習），以及任何其他有價物。款待包括商務餐飲、雞尾酒、活動門票（體育賽事、音樂會、劇院等）、其他形式的招待及相關旅程。您必須嚴格遵守本政策所列的規範及要求；任何例外情況均須經過道德與合規部預先批核。

本饋贈及款待政策不適用於向政府官員給予的饋贈。向政府官員提供或給予的任何有價物（包括饋贈及款待）必須符合所有適用法律及本公司的全球反貪污政策。雖然本政策就提供和接收饋贈及款待提供一般指引，惟 Victoria's Secret & Co. 可能對特定地區、部門或職能部門施加更嚴格的限制。如對饋贈及款待有任何疑問，應向道德與合規部尋求協助。

提供饋贈及款待

有時您可能希望向業務聯絡人提供饋贈或款待。我們從不提供任何有價物以影響商業決定，或提供可能令人有此觀感的要約。只要不是如此，且如符合我們的價值觀並獲經理批准，您可提供：

- 價值 50 美元或以下的饋贈或款待；
- 不過度奢侈的一般商務餐膳；
- 偶爾的活動邀請，前提是相關費用合理、符合慣例和適當，且您將與外部方出席活動；以及
- 可兌換價值 50 美元或以下的 Victoria's Secret & Co. 商品的公司禮品卡。

您絕不得提供或給予：

- 現金；
- 現金等價物，例如禮品卡（上述公司禮品卡除外）、禮券、折扣和回扣；
- 價值超過 50 美元的任何東西；
- 任何索取的饋贈或款待（即外部方要求您提供饋贈或款待）；
- 作為交換條件的任何有價物；或
- 導致他人違反其員工規範的任何物品。時刻緊記我們的業務合作夥伴對於接收饋贈和款待有其規則，您絕不能提供違反該等規則的任何東西。

您給予的任何饋贈或款待都必須編入預算，並在我們的財務記錄中準確披露。

接受饋贈及款待

如您有任何理由認為第三方可能正在尋求影響業務決定或交易，就可能不得接受任何供貨商、供應商或其他第三方的饋贈或款待。另外切勿向任何第三方索取饋贈或款待。觀感也很重要。您應時刻注意公眾、其他公司供貨商或供應商，或是其他員工可能如何看待接受饋贈或款待的行為。

如您充分信納提供者並非試圖影響業務，且接受饋贈不會造成負面觀感，則您可接受：

- 價值 50 美元或以下的饋贈或款待；
- 商務用餐（如不奢侈）；
- 偶爾的活動邀請，前提是相關費用合理、符合慣例和適當，您將與外部方出席活動，且經理批准；以及
- 易腐饋贈（如與團隊分享或捐贈給慈善組織）。

亞洲員工於每年每個假日或活動中可從 Victoria's Secret & Co. 以外的個別人士、公司或供應商集團接收一封不多於 15 美元的利是／紅包。

學習機會



我如何知道與供應商或其他方的餐飲是否被視為奢侈？我可以提前做甚麼來避免可能違反守則的行為嗎？

您應問問自己餐飲類型（地點、費用）是否在相關情況下屬合理且符合慣例。為避免潛在違反守則的行為，如果供應商或第三方邀請您用餐，您可建議您認為合理的地方，並確保在出席前與經理商討會議。

一間 Victoria's Secret & Co. 供應商正在贊助一場體育賽事，並只邀請我出席以「感謝」我將其合約再延長三年。某些供應商的主要行政人員及代表將參加活動，這將是我與他們建立聯繫的機會。我應該接受嗎？

不應。您不能接受款待作為開展公司業務的個人獎勵。部門或團隊可能不時在主要項目結束後與供應商進行「慶祝活動」，惟員工不可從與供應商合作中獲益。

您絕不得接受：

- 現金；
- 現金等價物（包括禮品卡、禮券、折扣和回扣）；
- 價值超過 50 美元的任何物品（上述易腐饋贈除外）；
- 作為交換條件的任何有價物；或
- 導致他人違反其員工規範的任何物品。

在拒絕或退回饋贈或款待會不切實際或顯得尷尬的罕見情況下，您應以個人不會受益而公平客觀的方式處理饋贈，例如與您整個團隊分享或捐給慈善機構，而您亦應立即通知道德與合規部。如存有您認為違反本公司政策的任何其他饋贈或款待，您亦應立即通知道德與合規部。

貪污及行賄

我們致力於實施誠實和道德商業做法。我們遵從所有適用的反貪污法及反賄賂法，且不容忍在我們的任何營運地點作出賄賂、貪污或不道德行為。

其中反貪污法及我們的全球反貪污政策禁止向任何人提供或給予任何有價物，以為本公司帶來不當好處，即使其為當地慣例或習俗，

甚或拒絕如此而行將有損公司業務亦然。「任何有價物」一詞應廣泛理解為不僅包括現金或現金等價物（例如禮品卡），還涵蓋折扣、饋贈、款待、活動門票、餐飲、交通、住宿及將來就業保證等等。此禁制亦適用於第三方；我們不得要求或允許第三方採取我們無法直接採取的任何措施。因此，我們可能需要額外審查某些第三方，並確保我們的協議涵蓋適當的反貪污條文。

您必須立即報告任何涉嫌違規行為，或任何賄賂或其他不當付款請求。如有疑問和需要指引，請聯絡全球反貪污合規團隊（ethicsVS@victoria.com）或道德與合規部。

學習機會



我在另一個國家工作，其中一位當地員工告訴我，提供些許賄賂是慣常的經商方式，以便達成目標。我應該怎麼辦？

即使行賄似乎是最易達成目標的方法，在任何情況下都是不當行為。您不應提供或支付賄賂，或讓他人代表您或本公司行賄，無論有多「符合慣例」亦然。如果業務合作夥伴或供貨商建議您行賄，應立即向道德與合規部報告事件。

有一家供應商告訴我，他們有時會向政府官員付錢，以免就其向本公司供應的材料支付關稅。這可能有助公司省錢，但可以這樣做嗎？

不行。我們期望業務合作夥伴遵循法律，且只會與合乎道德地依法行事的供應商經商。您應立即向道德與合規部報告供應商的行為。

公開披露的質素

在公開披露中，我們會提供有關我們財政狀況及營運成果所有重要方面的完整及準確資料。我們的報告和文件會歸檔或提交到美國證券交易委員會，而我們的其他公開通訊將載有完整、合理、準確、及時及可理解的披露。

您與本公司之間存有一種 信任關係。

互相信任

財政誠信及準確記錄

我們確保公司記錄為準確、及時，並完全反映實際交易及事件。我們的股東、顧客、員工、公共及政府實體均有權了解準確及可信的商業記錄。我們適當使用公司資產，並在我們的業務記錄中妥為反映所有支出、交易、資產及負債。您有責任建立準確及完整的記錄，並根據內部規定辦事。切勿基於任何原因偽造任何記錄或文件。不要試圖規避內部控制措施和程序。就本政策而言，「記錄」一詞包括我們作出或保留的任何資料，不論任何格式亦然。如果您不清楚有關規定，請向您的經理或道德與合規部查詢。

學習機會



我並非任職於財務部或會計部。我須負責「財務誠信」嗎？

是。人人均須確保記錄準確。從開支報告及福利申請表，以至庫存記錄及銷售發票，我們的所有常規或特殊交易均必須準確、完整及妥為記錄。

我發現有位同事並無實際審查，卻簽核審查報告。我應該怎麼辦？

您應向您的經理、道德與合規部或道德操守熱線報告問題。未經審查下簽核報告，將被視為偽造記錄，且將違反行為守則。

保護個人及業務資料

我們保護資訊資產，並採取私隱保護措施以保障員工、顧客及承包商的資料。我們遵循適用法律，並按照法律、我方政策及公司價值觀保護資料。資料可以是紙本或電子形式。您只可收集或儲存處理公司業務所需的資料，並且只可在法律或商業目的必需的時長內保留該資料。您必須確保我們在資料收集、使用、選擇與控制、本地化、處置、轉移及通訊方面實施合規商業慣例，以保護顧客及員工。此外，您應確保能夠存取本公司顧客或業務資料的供應商及其他第三方遵循適用法律及我們的政策。

如您有權存取機密資料及敏感資料，應遵循與保障和保護資料免遭未經授權存取、使用和披露有關的公司政策及程序。未經有關公司的書面許可，您不得將我們的資訊資產用於個人得益，或使用其他公司的專有非公開資料以使 Victoria's Secret & Co. 受益。舉例而言，商業秘密就是我們必須保護的業務資料。除了保護 Victoria's Secret & Co. 的商業秘密外，您亦不得披露任何供應商或商業合作夥伴或您過往任職的任何公司的商業秘密。請尊重其他員工保護前僱主保密性的責任。切勿下載、發佈、保留或製作未經授權的書本、雜誌、報章、電影、音樂影片、網站、產品或電腦程式內容。

本公司內的特定部門也可能設有特殊的私隱規則或程序。您必須遵循適用於特定業務範疇以及您的職位或職能的私隱要求。您只可按照本公司記錄保留政策，而不得因應或預期審計、調查或訴訟下，銷毀資料及記錄。如您對適用於您工作的記錄保留要求抱有疑問，請聯絡道德與合規部。

與員工、顧客、供貨商及供應商相關的個人資料必須安全備存。如您認為個人資料被洩露，請聯絡法務部 (VSPrivacy@victoria.com)。

審查及調查

我們全面配合內部及外部審查，以及對於涉嫌違反公司政策事件的調查。切勿代表本公司銷毀或修改任何調查或審查所需的文件。切勿向內部或外部審查人員撒謊、故意陳述虛假或誤導性言論、拒絕提供準確資訊，或導致他人進行上述行為。

學習機會



您絕不應該：

- 與任何人分享系統密碼。
- 出外期間無人看守手提電腦或其他流動裝置，或將之放在可能被盜的公開場所。
- 在 Victoria's Secret & Co. 裝置下載未經授權或未經許可的軟件。

我向供應商發送了一份報告，意外附上載有多位 Victoria's Secret & Co. 顧客的電郵地址的報告。我應該怎麼辦？

您應立即要求供應商刪除電郵，並向法務部舉報事件 (VSPrivacy@victoria.com)。

一家重要的供應商希望推廣新產品，因此聯絡我以索取員工電郵列表，以便拓展營銷。我應該分享列表嗎？

不可以。與員工身份相關的任何事項（例如個人電郵地址、電話號碼、薪金詳情等）均是個人資料，不應與供應商分享。

我可以在日常工作中使用生成式 AI 嗎？

禁止在 AI 工具中輸入敏感、機密和專有資訊。這樣做可能會使 VS&Co 承擔風險，並對客戶、員工和業務的資料隱私產生負面影響。在使用 AI 工具之前，請與您的部門主管、人力資源合作夥伴和 VSIT Cybersecurity 成員聯絡。

使用公司財產

我們使用工作時間與公司財產為本公司帶來利益。公司財產包括我們的物業、資訊、設備、文件、數據、軟件、技術資產、用品、商品、樣本及支援服務。不當使用公司財產可讓本公司面臨法律或財務風險。在某些情況下，您可以使用公司財產，以作有限度及偶然的個人用途。您有責任採取合理步驟，以保護由您保管的 Victoria's Secret & Co. 財產免遭盜竊、濫用、丟失或損壞或未經授權的情況下被共享。除非法律有所限制，否則您不會期望在使用 Victoria's Secret & Co. 通訊工具（例如電郵或公司訊息平台）或使用公司網絡時擁有私隱。Victoria's Secret & Co. 有權且確實會監控通訊和通訊工具，包括其內容和使用情況。

知識產權

我們的知識產權是本公司其中一項最寶貴的資產。我們的知識產權包括受法律保護的創作，例如版權、商標、專利、品牌、設計權及貿易秘密。您於履行職責時創作的作品，包括利用辦公時間、公司資源或資料構思的發明、設計、專業知識或創新，亦屬公司財產，未經授權不得傳輸或共享。禁止在 AI 工具中輸入敏感、機密和專有資訊。

為了保護公司及您自己，我們期望您報告假冒商品的分銷或本公司產品的其他不當分銷。我們期望您遵循管限版權、商標及其他知識產權（包括公司自身的版權、商標及品牌）的法律。切勿使用欺騙性或非法策略來獲取有關競爭對手知識產權的資料。如果您不確定正當使用知識產權的方法，請向您的經理或法務部 (generalcounselVS@victoria.com) 查詢 (generalcounselVS@victoria.com)。

內部資訊

我們遵循內幕交易法律。內部資訊為不公開而且重要的資訊（有關我們公司或另一公司），亦即理性的投資人在決定購入、出售或者繼續持有股票時，會視之為重要的資訊。公司政策及法例均嚴格限制我們持有內部資訊時可進行的事項。舉例而言，重大資料包括盈利及其他財務業績、銷售數據、庫存水平、管理層變更、收購、銷售或合併的計劃以及商業策略。

若您擁有有關本公司的重要且非公開資訊，則不得就 Victoria's Secret & Co. 的股票及其他證券進行交易。這適用於所有 Victoria's Secret & Co. 的員工及其家人。交易包括購入、出售、轉移帳戶餘額、投資分配，以及公司規劃中的投資方向。

此外，除非其他人有商業需要，否則切勿與任何人分享內部資訊。在任何情況下，均不得於 Victoria's Secret & Co. 以外地方分享此等資訊。

外部通訊

只有經授權的員工才能代表公司向公眾通訊。公司只會透過獲授權代表公司公開發言的員工，發放有關公司財務表現，以及重大事情之狀況及策略上的資訊。

公司只會透過指定的發言人回應投資者及媒體的查詢。如果有人要求您代表公司向投資者或媒體作出評論，請將要求轉介至通訊部。

所有在不同場合（例如業界會議、教育講座及小組討論）代表公司對外發言的要求，均須提早得到通訊部批准。未經通訊部先批准，您不得參與案例研究、白皮書、其他發佈文章或獎項競選。如果您或第三方希望在外地方（例如新聞稿、案例研究網站或外部方（包括媒體）舉辦的貿易展覽）使用本公司的標誌或名稱，您必須事先獲得通訊部批准（communications@victoria.com）。

學習機會



我並非任職財務部，亦不能存取財務資料。內幕交易禁令是否適用於我？

是。任何知道重大機密資料的人士以該資料進行交易，或披露該資料以供第三方隨後據該資料交易股票，即可能違反內幕交易法律。您必須謹慎行事且不得披露公司的機密資料，即使是與親友閒談期間亦然。

與我們其中一間供應商開會期間，我得知一些資料，其可能影響我姐夫正在考慮的某些股票交易。這不會令我個人得益，那我能否分享所知的內容？

不可以。法律不僅禁止您根據內幕資料買賣股票，還禁止您對向姐夫（或任何其他）洩密，以助他交易。

有位朋友問我能否確認一個網誌，當中聲稱 Victoria's Secret & Co. 明年將推出全新家居香氛系列。我能告訴他所知的事情嗎？

不能。產品計劃及推出資訊是機密資料。除非資料已公開，否則不得與本公司以外的任何人討論。如不肯定某些資料是否已經公開，請聯絡您的經理或通訊部（communications@victoria.com）。

使用社交媒體

我們負責任地使用社交媒體。世界各地的顧客、競爭對手及員工均可輕易接觸到發佈至社交媒體的資訊。在使用社交媒體時，所有員工都應遵循一般最佳慣例，即使是在私人用途上亦然。

如您在有關公司的帖文中提及 Victoria's Secret & Co. 或我們的任何品牌，必須清楚述明您與本公司的關係（例如「我任職於 Victoria's Secret & Co.，我喜歡新推的 Holiday Collection」），並遵循以下指引：

- 請勿討論、披露或共享機密或專有公司資料。
- 時刻誠實溝通；如您分享意見，應述明那是您的意見而非本公司的意見。
- 切勿對其他員工、顧客或供應商作出騷擾、辱罵、貶損或恐嚇評論，因為此等評論可能被視為歧視或騷擾。
- 不要對我們的競爭對手作出貶損或誤導性言論。
- 使用行為守則及我們的價值觀作為您的指引。

慈善捐贈和徵集

有些情況下，我們想為自己相信的慈善事業作出捐獻。

Victoria's Secret & Co. 在我們的多個當地社區投入慈善工作，Victoria's Secret & Co. 基金則為慈善組織提供金錢支援。本公司偶爾會徵集員工參與本公司贊助的慈善活動。所有對於員工的通訊、徵集及推廣，均須遵守公司的政策，並事先得到社區關係部或通訊部批准。

我們鼓勵員工支持慈善組織和慈善事業。然而，保障工作活動以及我們與業務合作夥伴的關係免受個人活動、產品或觀點的影響亦同樣重要。我們設立了有關索取金錢、時間或資源，或分發宣傳資料的指引。未經道德與合規部及社區關係部批准，您不得在工作時間或工作區域進行索取，或代表本公司招攬供應商或業務合作夥伴。此外，您絕對不得透過明示或隱含地表示、提議或期望支持某慈善事業將有助供應商或業務合作夥伴與本公司的關係，而招攬供應商或商業合作夥伴。非公司贊助的活動不可在公司物業進行，即使在非辦公時間亦然；禁止第三方在公司物業索取或分發宣傳資料。未經社區關係部（giving@victoria.com）和道德與合規部批准，您不得使用公司資金或資源作出慈善捐贈。

管理本公司守則

- 有關一般查詢，請發送電郵至 ethicsVS@victoria.com。
- 有關培訓計劃的問題，請聯絡 VSComplianceandEthicsTraining@victoria.com。
- 有關利益衝突披露的問題，請發送電郵至 ethicsVS@victoria.com。
- 您可將信件郵寄至道德與合規部，地址為 Victoria's Secret & Co., 4 Limited Parkway, Columbus, OH 43068。

相關政策

行為守則部分	相關政策
誠實	可接受使用政策及標準 全球記錄管理政策 全球差旅及費用報銷政策 資訊分類和資料保護政策 勇於舉報政策
與負責任的供應商合作	供應商行為守則及合規指導手冊
環保責任	環保責任
產品質素	產品資料政策
貪污及行賄	全球反貪污政策 全球差旅及費用報銷政策
商務饋贈及款待	全球反貪污政策 全球差旅及費用報銷政策
員工行為	性騷擾政策 全球員工酒精政策 員工手冊
與政府的互動	全球反貪污政策
保護個人及業務資料	可接受使用政策及標準 全球記錄管理政策 資訊分類和資料保護政策
內部資訊	內幕交易政策
財政誠信及準確記錄	全球反貪污政策 全球記錄管理政策 全球差旅及費用報銷政策
使用公司財產	可接受使用政策及標準 資訊分類和資料保護政策

如有問題，您可隨時
聯絡道德與合規部。

VS&Co
VICTORIA'S SECRET & CO.