

CHÍNH SÁCH LÊN TIẾNG

VS&Co
VICTORIA'S SECRET & CO.

Victoria's Secret & Co. ("VS&Co") cam kết tiến hành kinh doanh với sự công bằng, liêm chính và tôn trọng pháp luật. Chúng ta cũng cam kết tạo ra một môi trường an toàn và văn hóa đạo đức cho tất cả các nhân viên, bao gồm việc vận dụng các Giá trị VS&Co của chúng ta mỗi ngày.

Tại sao Lên Tiếng lại quan trọng và mục đích của chính sách Lên Tiếng này là gì?

Tất cả chúng ta đều có vai trò trong việc vận dụng và ủng hộ các Giá trị này. Bạn có thể quan sát thấy hoặc gặp phải hành vi có thể vi phạm pháp luật, Bộ Quy tắc Ứng xử của chúng ta hoặc các chính sách và quy trình khác của VS&Co. Nếu xảy ra tình huống như vậy, bạn nên Lên Tiếng. Bằng cách đó, bạn giúp chúng tôi có cơ hội giải quyết vấn đề một cách thích hợp và thực hiện các biện pháp khắc phục. Lên Tiếng được khuyến khích và các nhân viên Lên Tiếng sẽ luôn được bảo vệ trước bất kỳ hình thức trả đũa nào. Bạn sẽ không phải chịu hậu quả nào khi nêu lên mối quan ngại một cách thiện chí về hành vi sai trái đáng ngờ và chúng tôi không dung thứ cho bất kỳ hình thức trả đũa nào đối với bạn vì đã Lên Tiếng. Xét cho cùng, Lên Tiếng là điều cần thiết để chúng ta duy trì danh tiếng, thành công và khả năng hoạt động trên thị trường toàn cầu – cả hiện tại cũng như trong tương lai. Chúng tôi thực sự đánh giá cao sự giúp đỡ của các nhân viên, những người xác định và Lên Tiếng về các mối quan ngại tiềm ẩn.

Mục đích của chính sách này là giải thích thời gian, địa điểm và cách thức bạn có thể nêu lên mối quan ngại về hành vi sai trái đáng ngờ một cách bí mật và không sợ bị trả đũa. Chính sách cũng mô tả những gì bạn có thể mong đợi từ VS&Co nếu bạn Lên Tiếng và những bước có thể sẽ được thực hiện sau khi bạn nêu lên mối quan ngại.

Những loại mối quan ngại nào được đề cập?

Chính sách Lên Tiếng này có thể được sử dụng để nêu lên mối quan ngại về hành vi sai trái đáng ngờ bao gồm bất kỳ vi phạm nào đối với luật pháp, Bộ Quy tắc Ứng xử của chúng ta hoặc các chính sách và quy trình khác của VS&Co.

Ví dụ về các mối quan ngại cần được nêu lên sử dụng chính sách Lên Tiếng này bao gồm các danh mục và loại vấn đề sau:

- Quấy rối, phân biệt đối xử và bắt nạt hoặc thù địch tại nơi làm việc
- Trả đũa
- Bất thường trong báo cáo kế toán hoặc tài chính
- Gian lận và trộm cắp
- Hối lộ và tham nhũng, bao gồm quà tặng và tiếp đãi
- Xung đột lợi ích
- Các vấn đề liên quan đến danh tiếng và tính chính trực của công ty
- Không tuân thủ các Chính sách và Quy trình của công ty

Không nên sử dụng các kênh báo cáo trong chính sách này để báo cáo các mối đe dọa trực tiếp đến tính mạng hoặc tài sản.

Nếu bạn cần hỗ trợ khẩn cấp, hãy liên hệ với chính quyền địa phương hoặc gọi cho Trung tâm Điều hành Khẩn cấp của VS&Co:

Văn phòng Trụ sở & Trung tâm Phân phối

Không khẩn cấp: 614-577-5700

Trường hợp khẩn cấp: 614-577-7777

emergencyoperationscenter@victoria.com

Cửa hàng

1-800-765-7465

emergencyoperationscenter@victoria.com

Một số mối quan ngại, ví dụ như các vấn đề liên quan đến hiệu suất hoặc tranh chấp giữa các cá nhân với một nhân viên khác, thường được giải quyết tốt nhất và nhanh nhất thông qua quản lý trực tiếp hoặc lãnh đạo hoặc bộ phận Nhân sự của bạn. Nếu bạn không cảm thấy thoải mái khi báo cáo những mối quan ngại này thông qua các kênh đó hoặc muốn báo cáo ẩn danh, bạn có thể sử dụng các kênh báo cáo bổ sung trong chính sách này.

Nếu tôi chỉ muốn nêu một câu hỏi thì sao?

Chính sách Lên Tiếng này cũng bao gồm các câu hỏi! Tất cả các kênh báo cáo nêu trong chính sách này có thể được sử dụng để yêu cầu làm rõ về bất kỳ chính sách nào của VS&Co hoặc liệu một tình huống có thể cấu thành hành vi sai trái hay không.

Tại sao tôi nên tham gia?

Lên Tiếng không bao giờ là dễ dàng và chúng tôi nhận ra rằng đôi khi bạn có thể cảm thấy đơn giản hơn khi không tham gia. Chúng tôi muốn tất cả các nhân viên cảm thấy có trách nhiệm cá nhân và tin rằng báo cáo là điều đúng đắn cần làm. Điều đó đòi hỏi công ty chúng ta phải nỗ lực để làm cho quy trình báo cáo an toàn, đáng tin cậy, minh bạch và công bằng. Chính sách này đóng vai trò là cam kết của chúng tôi với các nhân viên để hoàn thành nghĩa vụ của mục tiêu giá trị Lên Tiếng này.

Làm thế nào để tôi khuyến khích Lên Tiếng với tư cách là người quản lý?

Xây dựng một môi trường an toàn và văn hóa đạo đức không chỉ là Lên Tiếng mà còn đòi hỏi người quản lý phải biết lắng nghe. Báo cáo mối quan ngại có thể là một trải nghiệm căng thẳng đối với các nhân viên và người quản lý phải tạo ra một môi trường cởi mở giúp việc Lên Tiếng trở nên dễ dàng nhất có thể – bắt đầu bằng việc lắng nghe và có mặt đầy đủ trong các cuộc trò chuyện với nhân viên cấp dưới trực tiếp. Người quản lý cũng được kỳ vọng sẽ đóng vai trò là hình mẫu và khuyến khích nhóm của mình luôn hành động với phẩm giá và sự tôn trọng, bất kể địa điểm. Với tư cách là người lãnh đạo, tất cả các nhà quản lý phải tuân thủ

tiêu chuẩn ứng xử cao hơn và chịu trách nhiệm về hành động của chính họ ngay cả khi ở bên ngoài.

CHÍNH SÁCH CHỐNG TRẢ ĐŨA CỦA CHÚNG TA

Chính sách của VS&Co về trả đũa là gì?

Bạn sẽ không bị trả đũa, xử lý kỷ luật hoặc gặp bất lợi nghề nghiệp nào khi nêu lên mối quan ngại – những hành vi này không được dung thứ tại VS&Co. Chúng tôi nghiêm cấm trả đũa các báo cáo có thiện chí hoặc tham gia vào một cuộc điều tra. “Thiện chí” có nghĩa là báo cáo với ý định trung thực và cung cấp tất cả thông tin liên quan – điều đó không có nghĩa là bạn cần “đúng” về bất kỳ mối quan ngại nào bạn nêu ra. Chúng tôi muốn tất cả các nhân viên ghi nhớ các giá trị VS&Co của chúng tôi và thoải mái Lên Tiếng khi có điều gì đó “cảm thấy sai trái”, nhưng để cho những người có chuyên môn trong nhóm Nhân sự và Đạo đức & Tuân thủ của chúng tôi tiến hành điều tra. Bạn không nên tự mình tiến hành điều tra hoặc thu thập bằng chứng. Báo cáo ác ý hoặc không phù hợp có thể dẫn đến các biện pháp kỷ luật lên đến và bao gồm chấm dứt việc làm.

Hành vi trả đũa được định nghĩa như thế nào?

Trả đũa là bất kỳ hành động, hậu quả hoặc hình phạt nào áp dụng đối với một nhân viên vì đã tham gia vào một hoạt động được bảo vệ, chẳng hạn như nêu mối lo ngại, tham gia vào việc điều tra hoặc từ chối tham gia vào hành vi vi phạm các Giá trị của VS&Co, Bộ Quy tắc Ứng xử hoặc các chính sách và quy trình khác của VS&Co. Nếu một hành động chống lại một nhân viên có khả năng (khi nhận định một cách hợp lý) sẽ ngăn cản họ Lên Tiếng và báo cáo hành vi sai trái, thì đó cũng được coi là hành vi trả đũa.

Trả đũa không phải lúc nào cũng “trực tiếp” hoặc rõ ràng, như chấm dứt hợp đồng, ít giờ làm việc hơn, phân công lại công việc hoặc quấy rối. Đôi khi hành vi trả đũa có thể là “gián tiếp” hoặc “mềm” – ví dụ như đột nhiên bị giám sát chặt chẽ hơn trong khi làm việc, có các dự án được phân công lại hoặc cố ý bị loại khỏi các sự kiện xã hội của nhóm. Bạn luôn có thể sử dụng các kênh báo cáo trong chính sách này để nêu lên mối quan ngại về bất kỳ hình thức trả đũa nào – trực tiếp hoặc gián tiếp.

VS&Co bảo vệ tôi khỏi bị trả đũa như thế nào?

Chúng tôi nghiêm cấm mọi hình thức trả đũa và bất kỳ nhân viên nào bị phát hiện có hành vi trả đũa đều phải chịu biện pháp kỷ luật lên đến và bao gồm cả việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Ngoài ra, đối với một số loại quan ngại được nêu lên, bao gồm trả đũa, phân biệt đối xử, quấy rối và nơi làm việc thù địch, chúng tôi sẽ giám sát quy trình quản lý hiệu suất liên quan đến các nhân viên Lên Tiếng để phát hiện và bảo vệ chống lại sự trả đũa.

CHÍNH SÁCH BÁO CÁO CỦA CHÚNG TA & CÁCH THỨC LÊN TIẾNG

Ai có thể Lên Tiếng?

Chính sách Lên Tiếng này dành cho tất cả mọi người làm việc cho hoặc thay mặt cho VS&Co. Chính sách cũng dành cho bất kỳ bên nào mà VS&Co có hoặc đã có một số hình thức mối quan hệ kinh doanh (chẳng hạn như nhà thầu, mô hình, đối tác kinh doanh, nhà cung cấp, cổ đông, đại lý, nhà phân phối, đại diện và khách hàng) muốn nêu lên mối quan ngại về hành vi sai trái có thể xảy ra trong công ty của chúng ta.

Tôi có thể Lên Tiếng bằng cách nào?

Theo nguyên tắc chung, thường thì cách tốt nhất để giải quyết các mối lo ngại của bạn một cách nhanh chóng và trực tiếp là liên hệ với người quản lý hoặc lãnh đạo trực tiếp của bạn hoặc Bộ phận Nhân sự. Bạn cũng có thể liên hệ với bất kỳ quản lý hoặc lãnh đạo nào tại công ty nếu bạn có quan ngại. Tuy nhiên, nếu bạn không cảm thấy thoải mái khi sử dụng các kênh báo cáo này hoặc muốn ẩn danh, bạn cũng có thể báo cáo thông qua các kênh dưới đây.

Nếu bạn Lên Tiếng thông qua bất kỳ kênh báo cáo nào dưới đây, bạn sẽ nhận được xác nhận rằng chúng tôi đã nhận được báo cáo của bạn. Chúng tôi sẽ xem xét mối quan ngại của bạn và tiến hành điều tra nhanh chóng, kỹ lưỡng và công bằng nếu cần.



Đường dây nóng về đạo đức của chúng ta do một bên thứ ba độc lập quản lý và hoạt động 24 giờ một ngày, 7 ngày một tuần và 365 ngày một năm. Bạn có thể gọi số 1-844-575-1079 hoặc truy cập <https://vsco.ethicspoint.com> và nhấp vào Raise a Concern by Phone (Nêu mối quan ngại qua điện thoại) để xem danh sách các số điện thoại cụ thể theo quốc gia.



Bạn có thể gửi báo cáo trực tuyến bằng cách truy cập <https://vsco.ethicspoint.com>.



Bạn cũng có tùy chọn gửi email trực tiếp đến bộ phận Đạo đức & Tuân thủ, là một phần của Bộ phận Pháp chế của VS&Co, theo địa chỉ ethicsVS@victoria.com.

Có thể báo cáo ẩn danh không?

Khi sử dụng đường dây nóng về đạo đức của chúng ta hoặc gửi báo cáo trực tuyến, bạn luôn có tùy chọn ẩn danh (nếu được luật pháp của quốc gia bạn cho phép). Tuy nhiên, chúng tôi khuyến khích các nhân viên tiết lộ danh tính của họ vì việc điều tra các báo cáo ẩn danh một cách phù hợp là khó khăn hơn nhiều và trong một số trường hợp thậm chí là không thể. Thông tin được báo cáo thông qua các kênh này, trong phạm vi có thể, được giữ bí mật và chỉ được chia sẻ với các phòng ban trên cơ sở cần phải biết như Đạo đức & Tuân thủ, Nhân sự hoặc Pháp chế.

Tôi cần cung cấp loại thông tin nào?

Một báo cáo chỉ có thể được điều tra kỹ lưỡng nếu cung cấp đầy đủ thông tin và có khả năng hợp lý để có được thêm chi tiết và đi đến một giải pháp thích hợp. Khi bạn gửi báo cáo (trực tiếp, qua email, gửi trực tuyến hoặc qua điện thoại), vui lòng cung cấp càng nhiều thông tin càng tốt để giúp công ty có thể đánh giá và điều tra mối quan ngại của bạn, bao gồm các chi tiết như:

- Cơ sở, lịch sử và lý do của mối quan ngại
- Tên, ngày, địa điểm, thời gian và các thông tin liên quan khác
- Bất kỳ tài liệu nào có thể hỗ trợ báo cáo của bạn

Tôi nên làm gì nếu tôi không có tất cả các dữ kiện?

Chúng tôi khuyến khích bạn Lên Tiếng càng sớm càng tốt. Thảo luận trước một tình huống luôn tốt hơn là báo cáo sau đó. Nếu bạn biết hoặc nghi ngờ có hành vi sai trái, hãy Lên Tiếng với các dữ kiện bạn có. Chúng tôi không kỳ vọng bạn có tất cả các câu trả lời và chắc chắn bạn không được kỳ vọng chứng minh rằng mối quan ngại của bạn là có căn cứ hoặc “đúng”. Các nhóm điều tra của chúng tôi sẽ xem xét vấn đề này để xác định xem có lý do gì đáng lo ngại hay không. Không bao giờ tự mình điều tra vấn đề và không tự tìm kiếm bằng chứng trong nỗ lực xây dựng một vụ việc. Không áp dụng biện pháp kỷ luật hoặc các bước khác đối với bạn nếu mối quan ngại thực sự sau đó được phát hiện là tình huống nhầm lẫn hoặc sai lầm.

Tôi có thể mong đợi điều gì sau khi tôi Lên Tiếng?

VS&Co coi trọng mọi báo cáo về hành vi sai trái có thể xảy ra. Nếu bạn gửi báo cáo, bạn sẽ nhận được xác nhận đã nhận trong vòng 1 đến 3 ngày làm việc. Trừ khi hoàn cảnh báo cáo của bạn yêu cầu can thiệp ngay lập tức, báo cáo của bạn sẽ được xem xét ban đầu và nếu cần, báo cáo sẽ được điều tra thích hợp. Bạn sẽ được thông báo sau khi vấn đề đã được giải quyết. Xin lưu ý rằng chúng tôi sẽ không thể cung cấp cho bạn đầy đủ chi tiết về kết quả của một vụ việc (hoặc các hành động liên quan đã thực hiện) vì lý do bảo mật, quyền riêng tư và các quyền hợp pháp của tất cả các bên liên quan.

Ai hành động dựa trên mối quan ngại của tôi và cách thức?

Dựa trên bản chất mối quan ngại của bạn, các bộ phận cụ thể như Bảo vệ Tài sản, Đạo đức và Tuân thủ, Nhân sự, Kiểm toán Nội bộ, Bảo mật Thông tin và Pháp chế có thể được chỉ định để tiến hành điều tra. Tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của cáo buộc và mức độ mà cáo buộc có thể đã xảy ra (tức là lãnh đạo cấp cao), các đối tác bên ngoài (ví dụ: các công ty luật) có thể được giữ lại để tiến hành điều tra.

Báo cáo của tôi có thực sự được giữ bảo mật không?

Khi bạn Lên Tiếng, mối quan ngại của bạn được xử lý hoàn toàn bảo mật. Điều đó có nghĩa là tất cả những thông tin mà bạn cung cấp sẽ chỉ được chia sẻ với một số người hạn chế trên cơ sở cần biết nghiêm ngặt. Thông tin, bao gồm danh tính của các phóng viên và nhân chứng, sẽ chỉ được tiết lộ ra bên ngoài nhóm nhỏ này nếu chúng tôi phải làm như vậy theo luật hoặc một lợi ích công cộng quan trọng đang bị đe dọa.

Tôi sẽ được bảo vệ như thế nào nếu tôi Lên Tiếng?

Việc tiếp nhận tất cả các mối quan ngại và tất cả các cuộc điều tra sẽ được tiến hành một cách độc lập, công bằng và không thiên vị đối với tất cả các bên liên quan và phù hợp với các luật và nguyên tắc tương ứng. Thông tin chi tiết về vụ việc, danh tính của bạn và danh tính của bất kỳ ai khác được đề cập trong báo cáo, được giữ bảo mật trong suốt và sau khi điều tra và chỉ được chia sẻ trên cơ sở cần phải biết.

Ngoài ra, đối với một số loại mối quan ngại được nêu lên, bao gồm trả đũa, phân biệt đối xử, quấy rối và nơi làm việc thù địch, chúng tôi thực hiện các bước khác để đảm bảo sự an toàn, sức khỏe, sức khỏe tinh thần và khả năng làm việc của tất cả các nhân viên, đặc biệt là những người Lên Tiếng về những mối quan ngại này. Bạn cũng được phép có người đi cùng trong bất kỳ thủ tục điều tra nào liên quan đến các loại mối quan ngại cụ thể này, cá nhân này có vai trò hỗ trợ tinh thần.

Một cuộc điều tra diễn ra như thế nào?

Quy trình điều tra của chúng tôi thường tuân theo bảy bước chính, trừ khi hoàn cảnh yêu cầu khác:

- TIẾP NHẬN:** Các câu hỏi hoặc quan ngại được đưa ra thông qua bất kỳ kênh báo cáo nào được nêu trong chính sách này (lãnh đạo/quản lý của bạn, Bộ phận Nhân sự, Pháp chế, Đường dây nóng về Đạo đức, v.v.)
- ĐÁNH GIÁ & CHỈ ĐỊNH:** Ban Đạo đức & Tuân thủ sẽ xem xét báo cáo để xác định xem có cần điều tra hay không và nếu có, chỉ định cho điều tra viên.
- ĐIỀU TRA:** Điều tra viên được chỉ định sẽ tiến hành nghiên cứu lý lịch và phỏng vấn (những) người tham gia với sự đồng cảm và quan tâm. Người báo cáo và đối tượng điều tra sẽ có thể thảo luận vấn đề với điều tra viên và cung cấp bằng chứng riêng.
- XÁC ĐỊNH & BÁO CÁO:** Điều tra viên sẽ phân tích phát hiện của họ và xác định xem có vi phạm xảy ra hay không, điều này sẽ được ghi lại trong báo cáo điều tra.
- ĐIỀU CHỈNH & HÀNH ĐỘNG:** Điều tra viên sẽ chia sẻ báo cáo điều tra với các đối tác cần biết (lãnh đạo/quản lý của bạn, Bộ phận Nhân sự, Pháp chế, v.v.) để điều chỉnh kết quả và các biện pháp kỷ luật cần thiết. Lãnh đạo/quản lý của bạn sẽ có hành động cần thiết.
- ĐÓNG:** Điều tra viên sẽ kết thúc vụ việc và thông báo cho người báo cáo rằng vụ việc đã kết thúc.
- GIỮ LIÊN LẠC & THEO DÕI:** Bộ phận Nhân sự sẽ giữ liên lạc với người báo cáo 30-45 ngày sau khi kết thúc điều tra để tìm hiểu xem có cần hỗ trợ thêm hay không.

BA ĐIỀU CẦN GHI NHỚ VỀ ĐIỀU TRA

1

Chúng tôi thực hiện các biện pháp để đảm bảo an toàn, sức khỏe, đời sống tinh thần và khả năng làm việc của tất cả nhân viên—đặc biệt là những người Lên Tiếng. Một điều quan trọng là các cuộc điều tra được tiến hành độc lập, công bằng và không thiên vị với tất cả các bên. Để giúp thực hiện những điều đó, chúng tôi yêu cầu bạn giữ bí mật thông tin chi tiết về các cuộc điều tra đang diễn ra.

2

Bạn không được cố gắng gây ảnh hưởng đến cuộc điều tra bằng cách cố gắng thuyết phục người khác ủng hộ một quan điểm cụ thể. Bạn cũng bị cấm thay đổi, tiêu hủy hoặc loại bỏ bất kỳ bằng chứng nào liên quan đến các vấn đề mà bạn biết hoặc tin rằng có thể.

3

Khi kết thúc điều tra, bạn có thể được hoặc không được đưa vào bất kỳ đánh giá nào về các phát hiện. Những gì chúng tôi chia sẻ có giới hạn và có thể thay đổi tùy theo sự tham gia của bạn.

Tôi nên làm gì khi liên quan đến một cuộc điều tra?

Nếu bạn tham gia vào một cuộc điều tra, bạn phải hợp tác và trả lời tất cả các câu hỏi một cách đầy đủ và trung thực. Đưa ra các tuyên bố không trung thực (bao gồm cả những tuyên bố chỉ trung thực một phần) hoặc cố ý bỏ qua các sự kiện liên quan có thể dẫn đến các biện pháp kỷ luật. Trì hoãn, can thiệp hoặc từ chối hợp tác với một cuộc điều tra cũng có thể dẫn đến hành động kỷ luật. Tất cả các bên liên quan, bao gồm cả bị cáo, đều có quyền được bảo mật. Do đó, nếu bạn tham gia hoặc tìm hiểu về một cuộc điều tra đang diễn ra, bạn phải giữ bí mật vấn đề đó.

Điều gì xảy ra sau khi kết thúc điều tra?

Khi một vụ việc kết thúc, bạn sẽ nhận được thông báo tiếp theo từ Đường dây nóng về Đạo đức hoặc nhóm điều tra của chúng tôi. Bạn sẽ được thông báo sau khi vấn đề đã được giải quyết. Bất kỳ hành động kỷ luật nào được thực hiện sẽ dựa trên và giới hạn ở những kết quả của cuộc điều tra. Xin lưu ý rằng chúng tôi sẽ không thể cung cấp cho bạn đầy đủ chi tiết về kết quả của một vụ việc (hoặc các hành động liên quan đã thực hiện) vì lý do bảo mật, quyền riêng tư và các quyền hợp pháp của tất cả các bên liên quan.

Đối với một số loại quan ngại được nêu lên, bao gồm trả đũa, phân biệt đối xử, quấy rối và nơi làm việc thù địch, chúng tôi có thể liên hệ 30-45 ngày sau khi kết thúc điều tra để cung cấp thêm thông tin và tìm hiểu xem có cần hỗ trợ thêm hay không, trừ khi bạn chọn không tham gia. Vì lý do bảo mật và pháp lý, thông thường chúng tôi không thể cung cấp chi tiết về các hành động cụ thể được thực hiện. Các quyết định liên quan đến hành động kỷ luật có tính đến tất cả các yếu tố liên quan (ví dụ: mức độ nghiêm trọng của sự cố và liệu đó có phải là hành vi phạm tội đầu tiên của nhân viên hay không). Chúng tôi thường xuyên tiến hành đánh giá để đảm bảo tính nhất quán và công bằng của các biện pháp kỷ luật. Tất cả các nhân viên sẽ phải tuân theo cùng một tiêu chuẩn về trách nhiệm giải trình bất kể vị trí hoặc cấp độ của họ tại công ty.

Tôi phải làm gì nếu tôi muốn theo dõi tiến triển của báo cáo ban đầu của mình?

Nếu bạn nêu lên mối quan ngại thông qua Đường dây nóng về Đạo đức qua điện thoại hoặc trực tuyến, bạn sẽ nhận được khóa báo cáo mà bạn có thể sử dụng để gọi điện hoặc đăng nhập để kiểm tra trạng thái báo cáo của mình, ngay cả khi bạn báo cáo ẩn danh. Bạn cũng có thể sử dụng khóa này để cung cấp thêm thông tin và chúng tôi có thể liên hệ với bạn để đặt thêm câu hỏi nhằm giúp chúng tôi điều tra mối quan ngại của bạn. Nếu bạn nêu lên mối quan ngại thông qua bất kỳ kênh báo cáo nào khác, bạn có thể liên hệ trực tiếp.

Điều gì xảy ra nếu chính sách này bị lạm dụng?

Việc cố ý buộc tội sai, nói dối điều tra viên, can thiệp vào cuộc điều tra hoặc từ chối hợp tác trong một cuộc điều tra là vi phạm Bộ Quy tắc Ứng xử của chúng ta. Làm như vậy có thể dẫn đến các biện pháp kỷ luật.

Nếu tôi có thêm câu hỏi thì sao?

Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi nào liên quan đến Chính sách Lên Tiếng này hoặc nếu bạn cần trợ giúp để báo cáo, vui lòng liên hệ:

- Người quản lý trực tiếp, lãnh đạo hoặc bộ phận Nhân sự của bạn
- Bất kỳ người quản lý nào khác tại VS&Co
- Đường dây nóng về Đạo đức theo số 1-844-575-1079 hoặc <https://vsco.ethicspoint.com>
- Nhóm Đạo đức & Tuân thủ theo địa chỉ ethicsVS@victoria.com