

POLÍTICA
DE DECIR
LO QUE
PIENSA

VS&Co
VICTORIA'S SECRET & CO.

Introducción

¿Por qué es importante expresar lo que piensa y cuál es el propósito de esta Política?

VS&Co se compromete a realizar sus actividades comerciales con justicia, integridad y respeto por la ley. También nos comprometemos a crear un entorno seguro y una cultura ética para todos los asociados, lo que incluye poner en práctica nuestros valores de VS&Co todos los días.

Todos tenemos un papel que desempeñar para poner en práctica estos valores y apoyarlos. Es posible que observe o experimente conductas que parezcan infringir la ley, nuestro Código de conducta u otras políticas y procedimientos de VS&Co. Si se produce una situación de ese tipo, lo alentamos a que exprese lo que piensa. Al hacerlo, nos da la oportunidad de abordar adecuadamente el problema y tomar medidas correctivas. Se lo alienta a expresar lo que piensa, y los asociados que hablen sin reservas siempre estarán protegidos contra cualquier tipo de represalia. No sufrirá consecuencias por plantear inquietudes de buena fe sobre sospechas de conducta indebida, y no toleraremos ninguna forma de represalia contra usted por expresar lo que piensa. Al fin y al cabo, hablar sin reservas es esencial para mantener nuestra reputación, éxito y capacidad de operar en el mercado global, tanto ahora como en el futuro. Valoramos verdaderamente la ayuda de los asociados que identifican posibles inquietudes y hablan sin reservas al respecto.

El propósito de esta política es explicar cuándo, dónde y cómo puede plantear una inquietud sobre una sospecha de conducta indebida de forma confidencial y sin temor a represalias. También describe lo que puede esperar de VS&Co si expresa lo que piensa y cuáles son los posibles pasos a seguir después de que plantee una inquietud.

¿Qué tipos de inquietudes se incluyen?

Esta política puede utilizarse para plantear inquietudes sobre sospechas de conducta indebida, incluida cualquier infracción de la ley, nuestro Código de conducta u otras políticas y procedimientos de VS&Co.

Entre los ejemplos de inquietudes que deben plantearse utilizando esta política se incluyen las siguientes categorías y tipos de problemas:

- Acoso, discriminación e intimidación o lugar de trabajo hostil
- Represalias
- Irregularidades contables o en informes financieros
- Fraude y robo
- Soborno y corrupción, lo que incluye regalos y hospitalidad
- Conflictos de intereses
- Cuestiones relacionadas con la reputación e integridad corporativas
- Incumplimiento de las políticas y los procedimientos de la compañía

Los canales de denuncia de esta política no deben utilizarse para denunciar amenazas inmediatas a la vida o la propiedad.

Si necesita asistencia de emergencia, comuníquese con las autoridades locales o con el Centro de Operaciones de Emergencia de VS&Co:

Oficinas Centrales y Centros de Distribución

Casos que no son una emergencia: 614-577-5700

Emergencia: 614-577-7777

emergencyoperationscenter@victoria.com

Tiendas

1-800-765-7465

emergencyoperationscenter@victoria.com

Algunas inquietudes, como cuestiones relacionadas con el desempeño o disputas interpersonales con otro asociado, generalmente se abordan mejor y más rápido a través de su líder o gerente directo, o Recursos Humanos. Si no se siente cómodo al denunciar estas inquietudes a través de esos canales o prefiere informar de forma anónima, los canales de denuncia adicionales de esta política están disponibles para usted.

¿Qué sucede si solo tengo una pregunta?

Esta política también incluye preguntas. Todos los canales de denuncia descritos en esta política pueden utilizarse para solicitar aclaraciones sobre cualquier política de VS&Co o si una situación podría constituir una conducta indebida.

¿Por qué debería involucrarme?

Expresar lo que pensamos nunca es fácil y reconocemos que a veces puede parecer más sencillo no involucrarse. Queremos que todos los asociados tengan un sentido de responsabilidad personal y crean que informar es hacer lo correcto. Eso requiere la dedicación de nuestra compañía para lograr que el proceso de denuncia sea seguro, confiable, transparente y justo. Esta política representa nuestro compromiso con los asociados de cumplir con nuestra parte en esta propuesta de valor de hablar sin reservas.

Como gerente, ¿cómo puedo alentar a los asociados a que expresen su opinión?

Crear un entorno seguro y una cultura ética no se trata solo de expresar lo que uno piensa, sino que también requiere que los gerentes escuchen sin reservas. Denunciar una inquietud puede ser una experiencia estresante para los asociados, y los gerentes deben crear un entorno de puertas abiertas que facilite la posibilidad de expresar nuestra opinión; el primer paso es escuchar y estar plenamente presentes en las conversaciones con los subordinados directos. También se espera que los gerentes actúen como modelos a seguir y alienten a sus equipos a actuar con dignidad y respeto en todo momento, independientemente de la ubicación. Como líderes, todos los gerentes están sujetos a un estándar de conducta más alto y son responsables de sus propias acciones, incluso cuando están fuera del sitio.

Nuestra política contra las represalias

¿Cuál es la política de VS&Co sobre las represalias?

No estará sujeto a represalias, medidas disciplinarias ni ninguna desventaja profesional por plantear una inquietud; esos comportamientos no se toleran en VS&Co. Prohibimos estrictamente las represalias por denuncias de buena fe o por participar en una investigación. “Buena fe” significa presentar una denuncia con intenciones honestas y proporcionar toda la información relevante; no significa que deba “estar en lo cierto” sobre cualquier inquietud que plantee. Queremos que todos los asociados tengan presentes nuestros valores en VS&Co y se sientan cómodos al expresar lo que piensan cuando algo “no se ve bien”, pero deben dejar la investigación en manos de los profesionales de nuestros equipos de Recursos Humanos y Ética y Cumplimiento. No debe realizar su propia investigación o recopilación de pruebas. Hacer denuncias maliciosas o frívolas puede generar medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

¿Cómo se definen las represalias?

Las represalias se definen como cualquier acción, consecuencia o castigo impuesto a un asociado por participar en una actividad protegida, como plantear una inquietud, participar en una investigación o negarse a participar en un comportamiento que violaría los valores, el Código de conducta, y otras políticas y procedimientos de VS&Co. Si existe una acción con probabilidades de disuadir a un asociado de decir lo que piensa y denunciar una conducta indebida, eso también se considera represalia.

Las represalias no siempre son “directas” u obvias, como el despido, la reducción en la cantidad de horas, la reasignación o el acoso. A veces, las represalias pueden ser “indirectas” o “sutiles”, por ejemplo, sentirse más controlado mientras está en el trabajo, que se reasignen sus proyectos o que se le excluya intencionalmente de los eventos sociales del equipo. Siempre puede utilizar los canales de denuncia de esta política para plantear inquietudes sobre cualquier tipo de represalia, ya sea directa o indirecta.

¿Cómo me protege VS&Co de las represalias?

Tenemos una prohibición absoluta de todo tipo de represalias, y cualquier asociado a quien se le descubra un comportamiento de represalia está sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Además, en el caso de ciertos tipos de inquietudes que se planteen, incluidas las represalias, la discriminación, el acoso y el lugar de trabajo hostil, supervisaremos el proceso de gestión del desempeño relacionado con los asociados que hablen sin reservas, con el fin de detectar las represalias y protegerlos de ellas.

Nuestra política de denuncia y cómo expresar lo que piensa

¿Quién puede hablar sin reservas?

Esta política está disponible para todas las personas que trabajan para VS&Co o en su nombre. También está abierta a cualquier parte con la que VS&Co tenga o haya tenido algún tipo de relación comercial (como contratistas, modelos, socios comerciales, proveedores, accionistas, agentes, distribuidores, representantes y clientes) que desee plantear una inquietud sobre una posible conducta indebida dentro de nuestra compañía.

¿Cómo puedo expresar mi opinión?

Como pauta general, la mejor manera de abordar sus inquietudes de manera rápida y directa suele ser comunicarse con su líder o gerente directo, o con Recursos Humanos. También puede ponerse en contacto con cualquier gerente o líder de la compañía para manifestarle sus inquietudes. Sin embargo, si no se siente cómodo utilizando estos canales de denuncia o prefiere hacerlo de manera anónima, también puede denunciar a través de los siguientes canales.

Si se expresa a través de cualquiera de los siguientes canales de denuncia, recibirá una confirmación de que hemos recibido su informe. Revisaremos su inquietud y realizaremos una investigación rápida, exhaustiva e imparcial si es necesario.



Nuestra Línea directa de ética es administrada por un tercero independiente y está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana y los 365 días del año. Puede llamar al 1-844-575-1079 o visitar <https://vsco.ethicspoint.com> y hacer clic en Presentar una inquietud por teléfono para ver una lista de números de teléfono específicos por país.



Puede presentar su denuncia en línea en <https://vsco.ethicspoint.com>.



También tiene la opción de enviar un correo electrónico directamente al Departamento de Ética y Cumplimiento, que forma parte del Departamento de Asuntos Legales de VS&Co, a ethicsVS@victoria.com.

¿Es posible presentar una denuncia de forma anónima?

Al utilizar nuestra Línea directa de ética o presentar una denuncia en línea, siempre tiene la opción de permanecer en el anonimato (cuando lo permitan las leyes de su país). Sin embargo, animamos a los asociados a revelar su identidad, ya que es mucho más difícil, y en algunas circunstancias incluso imposible, investigar adecuadamente las denuncias anónimas. La información comunicada a través de estos canales se mantiene confidencial en la medida de lo posible, y solo se comparte con los departamentos que necesitan conocerla, como Ética y Cumplimiento, Recursos Humanos o el Departamento de Asuntos Legales.

¿Qué tipo de información debo proporcionar?

Una denuncia solo se puede investigar exhaustivamente si contiene información suficiente y existe una posibilidad razonable de obtener más detalles y llegar a una resolución adecuada. Cuando presente una denuncia (en persona, por correo electrónico, por envío en línea o por teléfono), proporcione toda la información que tenga para permitir que nuestra compañía evalúe e investigue su inquietud, incluidos detalles como:

- Antecedentes, historia y motivo de la inquietud
- Nombres, fechas, lugares, horarios y otra información relevante
- Cualquier documento que pueda respaldar su informe

¿Qué debo hacer si no tengo todos los datos?

Le animamos a que exprese lo que piensa lo antes posible. Siempre es mejor analizar una situación por adelantado que denunciarla después. Si conoce o sospecha de una conducta indebida, hable sin reservas con los datos que tiene. No esperamos que tenga todas las respuestas y, sin duda, no se espera que demuestre que su inquietud esté bien fundada o que está "en lo cierto". Nuestros equipos de investigación estudiarán el asunto para determinar si existe un motivo de preocupación. Nunca investigue el asunto por su cuenta y no busque pruebas personalmente en un esfuerzo por fundamentar el caso. No se tomarán medidas disciplinarias ni otras acciones en su contra si su inquietud genuina resulta ser errónea o infundada.

¿Qué puedo esperar después de expresar mi opinión?

VS&Co toma en serio todos los informes de una posible conducta indebida. Si presenta una denuncia, recibirá una confirmación de recepción en el plazo de 1 a 3 días hábiles. A menos que las circunstancias de su denuncia requieran una intervención inmediata, su denuncia se someterá a una revisión inicial y, si es necesario, se investigará adecuadamente. Se le informará una vez que se haya resuelto el problema. Tenga en cuenta que no podremos proporcionarle todos los detalles del resultado de un caso (o las medidas relacionadas que se tomaron) por motivos de confidencialidad, privacidad y derechos legales de todas las partes implicadas.

¿Quién actúa en función de mis inquietudes y cómo?

En función de la naturaleza de sus inquietudes, se pueden asignar departamentos específicos como Protección de Activos, Ética y Cumplimiento, Recursos Humanos, Auditoría Interna, Seguridad de la Información y Asuntos Legales para llevar a cabo una investigación. Según la gravedad de la acusación y del nivel en el que pueda haber ocurrido (por ejemplo, los directivos), se pueden contratar partes externas (por ejemplo, firma de abogados) para llevar a cabo la investigación.

¿Realmente se mantiene la confidencialidad de mi denuncia?

Cuando decida hablar, su inquietud se tratará con total confidencialidad. Esto significa que la información que proporcione solo se compartirá con un número limitado de personas, estrictamente en la medida en que necesiten conocerla. La información, incluidas las identidades de los denunciantes y los testigos, solo se revelará fuera de este pequeño grupo de personas si así lo exige la ley o si está en juego un interés público importante.

¿Cómo se me protegerá si expreso lo que pienso?

La recepción de todas las inquietudes y todas las investigaciones resultantes se llevarán a cabo de forma independiente, justa e imparcial con respecto a todas las partes implicadas y de acuerdo con las leyes y los principios pertinentes. Los detalles del caso, su identidad y la identidad de cualquier otra persona mencionada en la denuncia se mantendrán confidenciales durante y después de la investigación, y solo se compartirán según sea necesario.

Además, para ciertos tipos de inquietudes que se plantean, incluidas las represalias, la discriminación, el acoso y el lugar de trabajo hostil, tomamos otras medidas para garantizar la seguridad, la salud, el bienestar emocional y la capacidad de trabajar de todos los asociados, pero especialmente aquellos que expresan estas inquietudes. También se le permite estar acompañado en cualquier procedimiento de investigación relacionado con estos tipos específicos de inquietudes por una persona cuya función es proporcionar apoyo emocional.

¿Cómo funciona una investigación?

Nuestro proceso de investigación suele seguir siete pasos principales, a menos que las circunstancias requieran otras medidas:

1. **RECEPCIÓN:** las preguntas o inquietudes llegan a través de cualquiera de los canales de denuncia descritos en esta política (su líder/gerente, Recursos Humanos, Asuntos Legales, Línea directa de ética, etc.)
2. **EVALUACIÓN Y ASIGNACIÓN:** el Departamento de Ética y Cumplimiento revisará la denuncia para determinar si se necesita una investigación y, si corresponde, asignársela a un investigador.
3. **INVESTIGACIÓN:** el investigador asignado llevará a cabo una investigación de antecedentes y entrevistará a los participantes con empatía y atención. Los denunciantes y los sujetos de la investigación podrán comentar el asunto con el investigador y proporcionar pruebas por separado.
4. **DETERMINACIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES:** el investigador analizará sus hallazgos y determinará si se produjo una infracción, lo que se documentará en un informe de investigación.
5. **ALINEACIÓN Y ACCIÓN:** el investigador compartirá el informe de la investigación con las partes que necesiten conocerlo (su líder/gerente, Recursos Humanos, Asuntos Legales, etc.) para consensuar el resultado y cualquier medida disciplinaria necesaria. Su líder/gerente tomará las medidas necesarias.
6. **CIERRE:** el investigador cerrará el caso e informará al denunciante que el caso está cerrado.
7. **SEGUIMIENTO Y RASTREO:** Recursos Humanos hará un seguimiento con el denunciante entre 30 y 45 días después del cierre de la investigación para saber si se necesita apoyo adicional.

Tres cosas para recordar sobre las investigaciones

1.

Recuerde mantener la confidencialidad de los detalles de la investigación. Si alguien le pregunta de qué se trata la investigación, respóndale que se le aconsejó que la mantenga confidencial.

2.

No puede intentar influir en la investigación intentando persuadir a otros para que apoyen un punto de vista concreto. También tiene prohibido alterar, destruir o eliminar cualquier evidencia que sabe o cree que puede ser relevante en relación con el problema en cuestión.

3.

Al finalizar la investigación, es posible que lo incluyamos o no en una revisión de los hallazgos. Lo que compartimos es limitado y puede variar según su participación.

¿Qué se espera de mí en relación con una investigación?

Si participa en una investigación, debe cooperar y responder a todas las preguntas de forma completa y sincera. Proporcionar declaraciones falsas (incluidas aquellas que son solo parcialmente verdaderas) u omitir deliberadamente hechos relevantes puede generar medidas disciplinarias. Interferir en una investigación, negarse a cooperar con esta o retrasarla también puede dar lugar a medidas disciplinarias. Todas las partes implicadas, incluido el acusado, tienen derecho a la confidencialidad. Por lo tanto, si participa o toma conocimiento de una investigación, debe mantener la confidencialidad del asunto.

¿Qué sucede después de que concluye una investigación?

Cuando se cierre un caso, recibirá una notificación de seguimiento de nuestra Línea directa de ética o del equipo de investigaciones. Se le informará una vez que se haya resuelto el problema. Cualquier medida disciplinaria adoptada se basará en los hallazgos de la investigación y se limitará a estos. Tenga en cuenta que no podremos proporcionarle todos los detalles del resultado de un caso (o las medidas relacionadas que se tomaron) por motivos de confidencialidad, privacidad y derechos legales de todas las partes implicadas.

Para ciertos tipos de inquietudes que se planteen, incluidas las represalias, la discriminación, el acoso y el lugar de trabajo hostil, podemos ponernos en contacto con usted entre 30 y 45 días después del cierre de una investigación para proporcionarle información adicional y saber si se necesita algún apoyo adicional, a menos que usted elija lo contrario. A menudo no podemos proporcionar detalles sobre las acciones específicas tomadas por razones legales y de privacidad. Las decisiones relacionadas con medidas disciplinarias tienen en cuenta todos los factores relevantes (por ejemplo, la gravedad del incidente y si fue la primera infracción de un asociado). Realizamos revisiones periódicas para garantizar la coherencia y la imparcialidad de las medidas disciplinarias. Todos los asociados estarán sujetos a los mismos estándares de responsabilidad por sus acciones, independientemente de su posición o nivel dentro de la compañía.

¿Qué debo hacer si quiero hacer un seguimiento de mi denuncia inicial?

Si plantea una inquietud a través de la Línea directa de ética por teléfono o en línea, recibirá una clave de denuncia que podrá utilizar para llamar o iniciar sesión con el fin de revisar el estado de su denuncia, incluso si la denuncia es anónima. También puede utilizar esta clave para proporcionar información adicional y es posible que nos pongamos en contacto con usted para hacerle preguntas adicionales que nos ayuden a investigar su inquietud. Si plantea una inquietud a través de cualquiera de los otros canales de denuncia, puede ponerse en contacto directamente.

¿Qué sucede si se hace un uso indebido de esta política?

Es una violación de nuestro Código de conducta realizar deliberadamente una acusación falsa, mentir a los investigadores, interferir en una investigación o negarse a cooperar. Hacerlo puede generar medidas disciplinarias.

¿Qué pasa si tengo otras preguntas?

Si tiene alguna pregunta relacionada con esta Política o si necesita ayuda para realizar una denuncia, póngase en contacto con:

- Su gerente directo, líder o Recursos Humanos
- Cualquier otro gerente de VS&Co
- Nuestra Línea directa de ética llamando al 1-844-575-1079 o en <https://vsco.ethicspoint.com>
- El equipo de Ética y Cumplimiento escribiendo a ethicsVS@victoria.com