

POLITIQUE EN MATIÈRE DE SIGNALEMENT

Victoria's Secret & Co. (« VS&Co ») s'engage à mener ses activités avec équité, intégrité et respect de la loi. Nous nous engageons également à créer un environnement sécuritaire et une culture éthique pour tous les associés, ce qui comprend la mise en pratique quotidienne de nos valeurs VS&Co.

Pourquoi la politique en matière de signalement est-elle importante et quel est l'objectif de cette politique?

Nous avons tous un rôle à jouer dans le respect et le soutien de ces valeurs. Vous pouvez observer ou faire l'expérience d'une conduite qui semble violer la loi, notre Code de conduite ou d'autres politiques et procédures de VS&Co. Si une telle situation se produit, nous vous encourageons à vous exprimer. Ce faisant, vous nous donnez l'occasion d'aborder le problème de manière appropriée et de prendre des mesures correctives. Effectuer un signalement est encouragé et les associés qui le font seront toujours protégés contre toute forme de représailles. Vous ne subirez aucune conséquence si vous signalez des préoccupations de bonne foi au sujet d'une inconduite présumée, et nous ne tolérons aucune forme de représailles contre vous pour avoir exprimé votre opinion. Après tout, le signalement est essentiel pour que nous puissions maintenir notre réputation, notre succès et notre capacité à fonctionner sur le marché mondial, maintenant et à l'avenir. Nous apprécions vraiment l'aide des associés qui identifient les préoccupations potentielles et qui les expriment.

L'objectif de cette politique est d'expliquer quand, où et comment vous pouvez soulever une préoccupation concernant une inconduite présumée en toute confiance et sans crainte de représailles. Il décrit également ce à quoi vous pouvez vous attendre de VS&Co si vous vous exprimez et quelles mesures possibles seront prises après avoir soulevé une préoccupation.

Quels types de préoccupations sont couverts?

La présente politique de signalement peut être utilisée pour soulever des préoccupations concernant une inconduite présumée, y compris toute violation de la loi, de notre Code de conduite ou d'autres politiques et procédures de VS&Co.

Les catégories et les types de problèmes suivants sont des exemples de préoccupations qui doivent être soulevées en utilisant la présente politique de signalement :

- Harcèlement, discrimination et intimidation ou milieu de travail hostile
- Représailles
- Irrégularités de la comptabilité ou des rapports financiers
- Fraude et vol
- Pots-de-vin et corruption, y compris les cadeaux et les marques d'hospitalité
- Conflits d'intérêts
- Questions liées à la réputation et à l'intégrité de l'entreprise
- Non-respect des politiques et procédures de l'entreprise

Les canaux de signalement de cette politique ne doivent pas être utilisés pour signaler des menaces immédiates à la vie ou aux biens.

Si vous avez besoin d'une assistance urgente, communiquez avec les autorités locales ou le Centre des opérations d'urgence de VS&Co :

sièges sociaux et centres de distribution

Situation non urgente : 614 577-5700

Situation urgente : 614 577-7777

emergencyoperationscenter@victoria.com

Boutiques

1800 765-7465

emergencyoperationscenter@victoria.com

Certaines préoccupations, par exemple les problèmes liés au rendement ou les différends interpersonnels avec un autre associé, sont généralement résolues au mieux et au plus vite par l'entremise de votre supérieur immédiat, de votre dirigeant ou des ressources humaines. Si vous ne vous sentez pas à l'aise de signaler ces préoccupations de cette manière ou si vous préférez le faire de façon anonyme, les voies de signalement supplémentaires de cette politique sont à votre disposition.

Que se passe-t-il si j'ai juste une question?

Cette politique en matière de signalement couvre également des questions! Tous les canaux de signalement décrits dans cette politique peuvent être utilisés pour demander des précisions sur toute politique de VS&Co ou si une situation peut constituer une inconduite.

Pourquoi devrais-je y participer?

Effectuer un signalement n'est jamais facile et nous reconnaissons qu'il peut parfois être plus simple de ne pas s'impliquer. Nous voulons que tous les associés ressentent un sentiment de responsabilité personnelle et croient que le signalement est la bonne chose à faire. Cela nécessite le dévouement de notre entreprise à rendre le processus de signalement sécuritaire, digne de confiance, transparent et équitable. La présente politique constitue notre engagement envers les associés à respecter notre part de cette proposition de valeur quant au signalement.

Comment puis-je encourager la prise de parole en tant que gestionnaire?

La création d'un environnement sécuritaire et d'une culture éthique n'est pas seulement une question de signalement, elle exige également que les gestionnaires écoutent. Signaler une préoccupation peut être une expérience stressante pour les associés, et les gestionnaires doivent créer un environnement de porte ouverte qui facilite autant que possible la prise de parole – cela commence par l'écoute et l'entière présence dans les conversations avec les subordonnés

Responsable : Équipe de l'éthique et de la conformité

Cycle de révision : Comme requis par les changements de politique

directs. Les gestionnaires doivent servir de modèles et encourager leurs équipes à agir avec dignité et respect en tout temps, peu importe l'emplacement. En tant que dirigeants, tous les gestionnaires sont tenus de respecter des normes de conduite plus élevées et sont responsables de leurs propres actions, même lorsqu'ils sont hors site.

NOTRE POLITIQUE ANTI-REPRÉSAILLES

Quelle est la politique sur les représailles de VS&Co?

Vous ne ferez pas l'objet de représailles, de mesures disciplinaires ou de tout désavantage professionnel pour avoir soulevé une préoccupation; ces comportements ne sont pas tolérés chez VS&Co. Nous interdisons strictement les représailles pour des signalements de bonne foi ou pour avoir participé à une enquête. La « bonne foi » consiste à faire un signalement avec des intentions honnêtes et à fournir tous les renseignements pertinents; cela ne signifie pas que vous devez avoir « raison » au sujet des préoccupations que vous soulevez. Nous voulons que tous les associés gardent à l'esprit nos valeurs VS&Co et soient à l'aise de faire un signalement lorsque quelque chose « ne va pas », mais qu'ils laissent l'enquête aux professionnels de nos équipes des ressources humaines et de l'éthique et de la conformité. Vous ne devez pas mener votre propre enquête ou recueillir des preuves. Les signalements malveillants ou frivoles peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Comment les représailles sont-elles définies?

Les représailles constituent toute mesure, conséquence ou sanction imposée à un associé pour s'être engagé dans une activité protégée, comme soulever une préoccupation, participer à une enquête ou refuser d'adopter un comportement ne respectant pas les valeurs, le Code de conduite ou les autres politiques et procédures de VS&Co. Toute mesure prise contre un associé qui est raisonnablement susceptible de le décourager d'effectuer un signalement constitue également une forme de représailles.

Les représailles ne sont pas toujours « directes » ou évidentes, comme le congédiement, moins d'heures, la réaffectation ou le harcèlement. Parfois, les représailles peuvent être « indirectes » ou « douces » – par exemple, subir soudainement un examen plus minutieux au travail, avoir des projets réattribués ou être intentionnellement exclu des événements sociaux d'équipe. Vous pouvez toujours utiliser les canaux de signalement de cette politique pour soulever des préoccupations concernant tout type de représailles, directes ou indirectes.

Comment VS&Co me protège-t-elle contre les représailles?

Nous avons une interdiction absolue de tout type de représailles et tout associé qui se livre à des représailles peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

De plus, pour certains types de préoccupations soulevées, y compris les représailles, la discrimination, le harcèlement et le milieu de travail hostile, nous surveillerons le processus de gestion du rendement lié aux associés qui s'expriment pour détecter et se prémunir contre les représailles.

NOTRE POLITIQUE DE SIGNALEMENT ET COMMENT S'EXPRIMER

Qui peut effectuer un signalement?

La présente politique en matière de signalement est offerte à tous ceux qui travaillent pour VS&Co ou en son nom. Elle est également ouverte à toute partie avec laquelle VS&Co a ou a eu un type de relation d'affaires (comme les entrepreneurs, les modèles, les partenaires commerciaux, les fournisseurs, les actionnaires, les agents, les distributeurs, les représentants et les clients) qui souhaite soulever une préoccupation concernant une éventuelle inconduite au sein de notre entreprise.

Comment puis-je effectuer un signalement?

D'une manière générale, la meilleure façon d'obtenir une réponse rapide et directe à vos préoccupations est de communiquer avec votre gestionnaire direct, un dirigeant ou l'équipe des ressources humaines. Vous pouvez également communiquer avec n'importe quel gestionnaire ou dirigeant de l'entreprise pour lui faire part de vos préoccupations. Cependant, si vous ne vous sentez pas à l'aise d'utiliser ces voies de signalement ou si vous préférez être anonyme, vous pouvez également le signaler par les canaux ci-dessous.

Si vous vous exprimez par l'un des canaux de signalement ci-dessous, vous recevrez une confirmation que nous avons reçu votre signalement. Nous examinerons votre préoccupation et mènerons une enquête rapide, approfondie et impartiale, au besoin.



Notre ligne d'assistance en matière d'éthique est administrée par un tiers indépendant et est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et 365 jours par année. Vous pouvez composer le 1 844 575-1079 ou consulter <https://vsco.ethicspoint.com> et cliquer sur Soulever une préoccupation par téléphone pour voir une liste de numéros de téléphone spécifiques à chaque pays.



Vous pouvez soumettre votre signalement en ligne à <https://vsco.ethicspoint.com>.



Vous avez également la possibilité d'envoyer un courriel directement au service de l'éthique et de la conformité, qui fait partie du service juridique de VS&Co, à ethicsVS@victoria.com.

Est-il possible de faire un signalement anonyme?

Lorsque vous utilisez notre ligne d'assistance en matière d'éthique ou que vous soumettez un rapport en ligne, vous avez toujours la possibilité de rester anonyme (lorsque les lois de votre pays le permettent). Cependant, nous encourageons les associés à révéler leur identité, car il est beaucoup plus difficile et dans certaines circonstances même impossibles d'enquêter correctement sur les signalements anonymes. Les renseignements signalés par ces canaux sont, dans la mesure du possible, gardés confidentiels et partagés uniquement avec des services ayant besoin de savoir, comme ceux de l'éthique et la conformité, des ressources humaines ou le service juridique.

Quel type de renseignements dois-je fournir?

Politique en matière de signalement

Un rapport ne peut faire l'objet d'une enquête approfondie que s'il contient suffisamment d'informations et qu'il existe une possibilité raisonnable d'obtenir plus de détails et de parvenir à une résolution appropriée. Lorsque vous déposez un rapport (en personne, par courriel, par soumission en ligne ou par téléphone), veuillez fournir autant de renseignements que vous le souhaitez pour permettre à notre entreprise d'évaluer et d'enquêter sur votre préoccupation, y compris des détails tels que :

- Le contexte, l'historique et la raison de la préoccupation
- Noms, dates, lieux, heures et autres renseignements pertinents
- Tout document qui pourrait appuyer votre rapport

Que dois-je faire si je n'ai pas tous les faits?

Nous vous encourageons à effectuer un signalement dès que possible. Il est toujours préférable de discuter d'une situation dès le départ que de la signaler par la suite. Si vous connaissez ou soupçonnez une inconduite, faites un signalement avec les faits que vous avez. Nous ne nous attendons pas à ce que vous ayez toutes les réponses et nous ne nous attendons certainement pas à ce que vous prouviez que votre préoccupation est bien fondée ou « correcte ». Nos équipes d'enquête examineront la question pour déterminer s'il y a une raison de préoccupation. N'enquêtez jamais vous-même sur la question et ne cherchez pas de preuves vous-même dans le but d'établir un dossier. Aucune mesure disciplinaire ou autre mesure ne sera prise contre vous si votre préoccupation sincère s'avère plus tard être erronée ou mal orientée.

À quoi puis-je m'attendre après avoir effectué un signalement?

VS&Co. prend les signalements de cas possibles d'inconduite au sérieux. Si vous soumettez un rapport, vous recevrez une confirmation de réception dans un délai de 1 à 3 jours ouvrables. À moins que les circonstances de votre signalement ne nécessitent une intervention immédiate, votre signalement fera l'objet d'un examen initial et, au besoin, il fera l'objet d'une enquête appropriée. Vous serez informé une fois le problème résolu. Veuillez noter que nous ne serons pas en mesure de vous donner tous les détails sur le résultat d'un cas (ou des mesures connexes prises) pour des raisons de confidentialité, de respect de la vie privée et des droits légaux de toutes les parties concernées.

Qui répond à mes préoccupations et comment?

Selon la nature de vos préoccupations, des services spécifiques tels que la protection des ressources, l'éthique et la conformité, les ressources humaines, la vérification interne, la sécurité de l'information et le service juridique peuvent être affectés à la conduite d'une enquête. Selon la gravité de l'allégation et le niveau auquel elle peut avoir eu lieu (c.-à-d., la haute direction), des parties externes (par exemple, des cabinets d'avocats) peuvent être retenues pour mener l'enquête.

Mon rapport demeure-t-il vraiment confidentiel?

Lorsque vous effectuez un signalement, votre préoccupation est traitée en toute confidentialité. Cela signifie que les renseignements que vous fournissez ne seront partagés à qu'avec un nombre limité de personnes et seulement en cas de nécessité absolue. Les renseignements, y compris l'identité des déclarants et des témoins, ne seront divulgués à l'extérieur de ce petit groupe de personnes que si nous sommes tenus de le faire par la loi ou si un intérêt public important est en jeu.

Comment serai-je protégé si je fais un signalement?

L'acceptation de toutes les préoccupations et de toutes les enquêtes qui en résultent sera menée de manière indépendante, équitable et impartiale en ce qui concerne toutes les parties impliquées et conformément aux lois et principes pertinents. Les détails du cas, votre identité et l'identité de toute autre personne mentionnée dans le rapport demeurent confidentiels tout au long et après l'enquête et ne sont partagés qu'en cas de nécessité absolue.

De plus, pour certains types de préoccupations soulevées, y compris les représailles, la discrimination, le harcèlement et le milieu de travail hostile, nous prenons d'autres mesures pour assurer la sécurité, la santé, le bien-être émotionnel et la capacité de tous les associés, mais surtout ceux qui expriment ces préoccupations. Vous êtes également autorisé à être accompagné à toute procédure d'enquête liée à ces types spécifiques de préoccupations par une personne dont le rôle est de fournir un soutien émotionnel.

Comment fonctionne une enquête?

Notre processus d'enquête suit généralement sept étapes principales, à moins que les circonstances n'exigent le contraire :

1. **ENTRÉE:** Les questions ou les préoccupations sont soulevées par l'un des moyens de signalement décrits dans la présente politique (votre dirigeant/gestionnaire, les ressources humaines, le service juridique, la ligne d'assistance en matière d'éthique, etc.)
2. **ÉVALUER ET ATTRIBUER:** Le service de l'éthique et de la conformité examinera le cas de signalement pour déterminer si une enquête est nécessaire et, le cas échéant, l'attribuer à un enquêteur.
3. **ENQUÊTER:** Le chercheur désigné effectuera une recherche de fond et interrogera le ou les participants avec empathie et soin. Les déclarants et les sujets de l'enquête pourront discuter de la question avec l'enquêteur et fournir des preuves séparément.
4. **DÉTERMINER ET RAPPORT:** L'enquêteur analysera ses conclusions et déterminera si une violation s'est produite, qui sera documentée dans un rapport d'enquête.
5. **ALIGNEMENT ET MESURES:** L'enquêteur partagera le rapport d'enquête avec les partenaires ayant besoin de connaître (votre dirigeant/gestionnaire, les ressources humaines, le service juridique, etc.) pour s'aligner sur les résultats et toute mesure disciplinaire nécessaire. Votre dirigeant/gestionnaire prendra les mesures nécessaires.
6. **FERMETURE:** L'enquêteur fermera le dossier et informera le déclarant que le dossier est fermé.
7. **SUIVI:** Les ressources humaines feront un suivi auprès du déclarant 30 à 45 jours après la fin de l'enquête pour savoir si un soutien supplémentaire est nécessaire.

TROIS CHOSES À RETENIR AU SUJET DES ENQUÊTES

1

Nous prenons des mesures pour assurer la sécurité, la santé, le bien-être émotionnel et la capacité de travailler de tous les associés, en particulier ceux qui font des signalements. Il est également important que les enquêtes soient menées de manière indépendante, équitable et impartiale en ce qui concerne toutes les parties. Pour nous aider à y parvenir, nous vous demandons de garder

2

Vous ne pouvez pas tenter d'influencer l'enquête en essayant de persuader les autres de soutenir un point de vue particulier. Il vous est également interdit de modifier, de détruire ou de supprimer toute preuve relative aux questions que vous savez ou que vous pensez être pertinentes.

3

À la fin de l'enquête, vous pourriez ou non être inclus dans tout examen des résultats. Ce que nous partageons est limité et peut varier selon votre participation.

confidentiels les détails des enquêtes en cours.

Qu'attend-on de moi dans le cadre d'une enquête?

Si vous participez à une enquête, vous devez coopérer et répondre à toutes les questions de manière complète et honnête. Fournir des déclarations fausses (y compris celles qui ne sont que partiellement véridiques) ou omettre intentionnellement des faits pertinents peut entraîner des mesures disciplinaires. Le fait de retarder, d'interférer ou de refuser de coopérer à une enquête peut également entraîner des mesures disciplinaires. Toutes les parties impliquées, y compris l'accusé, ont droit à la confidentialité. Par conséquent, si vous participez à une enquête en cours ou si vous apprenez la tenue de celle-ci, vous devez garder le tout confidentiel.

Que se passe-t-il après la fin d'une enquête?

Lorsqu'un cas est fermé, vous recevrez un avis de suivi de notre ligne d'assistance en matière d'éthique ou de notre équipe d'enquête. Vous serez informé une fois le problème résolu. Toute mesure disciplinaire prise sera fondée sur les résultats de l'enquête et se limitera à ceux-ci. Veuillez noter que nous ne serons pas en mesure de vous donner tous les détails sur le résultat d'un cas (ou des mesures connexes prises) pour des raisons de confidentialité, de respect de la vie privée et des droits légaux de toutes les parties concernées.

Pour certains types de préoccupations soulevées, y compris les représailles, la discrimination, le harcèlement et le milieu de travail hostile, nous pouvons communiquer avec vous 30 à 45 jours après la fermeture d'une enquête pour fournir des renseignements supplémentaires et savoir si un soutien supplémentaire est nécessaire, à moins que vous ne vous désinscriviez. Souvent, nous ne pouvons fournir de détails concernant les mesures prises pour des raisons juridiques et de confidentialité. Les décisions liées aux mesures disciplinaires tiennent compte de tous les facteurs pertinents (par exemple, la gravité de l'incident et s'il s'agissait de la première infraction d'un associé). Nous effectuons des examens réguliers pour assurer la cohérence et l'équité des mesures disciplinaires. Tous les associés seront tenus de respecter les mêmes normes de responsabilité, peu importe leur poste ou leur niveau au sein de l'entreprise.

Que dois-je faire si je veux faire le suivi de mon rapport initial?

Si vous signalez une préoccupation par l'entremise de la ligne d'assistance du service de l'éthique par téléphone ou en ligne, vous recevrez une clé pour le rapport que vous pourrez utiliser pour appeler ou vous connecter pour vérifier l'état de votre signalement, même si vous le signalez de façon anonyme. Vous pouvez également utiliser cette clé pour fournir des renseignements supplémentaires et nous pouvons communiquer avec vous pour vous poser des questions supplémentaires afin de nous aider à enquêter sur votre préoccupation. Si vous signalez une préoccupation par l'un des autres moyens de signalement, vous pouvez communiquer directement avec nous.

Que se passe-t-il si cette politique est utilisée à mauvais escient?

Il s'agit d'une violation de notre Code de conduite de faire sciemment une fausse accusation, de mentir aux enquêteurs, d'interférer avec une enquête ou de refuser de coopérer à une enquête. Cela peut entraîner des mesures disciplinaires.

Que dois-je faire si j'ai d'autres questions?

Si vous avez des questions concernant la présente politique en matière de signalement ou si vous avez besoin d'aide pour faire un signalement, veuillez communiquer avec :

- Votre supérieur immédiat, votre dirigeant ou les ressources humaines
- Tout autre gérant chez VS&Co
- Notre ligne d'assistance du service de l'éthique au 1844 575-1079 ou à <https://vsco.ethicspoint.com>
- L'équipe Éthique et conformité à ethicsVS@victoria.com