

POLITIQUE DE SIGNALEMENT

VS&Co
VICTORIA'S SECRET & CO.

Introduction

Pourquoi est-ce important de ne pas se taire et quel est le but de la politique de signalement?

Chez VS&Co, nous accordons une grande importance à exercer nos activités commerciales de façon juste, intègre et conforme à la loi. Nous tenons aussi à créer pour tous(tes) nos associés(es) un environnement de travail sûr et une culture de l'éthique, y compris de vivre selon nos valeurs au quotidien.

Nous avons tous(tes) la responsabilité de vivre selon nos valeurs et de les faire primer. Vous pourriez être témoin ou victime d'un comportement qui semble violer la loi, notre code de conduite ou les autres politiques et procédures VS&Co. Si une telle situation survient, nous vous encourageons à la dénoncer. Ce faisant, vous nous donnez l'occasion de nous attaquer au problème de façon adéquate et de prendre des mesures de rectification. Prendre la parole est une action encouragée et si vous choisissez de le faire, vous serez toujours protégé(e) contre toute forme de représailles. Vous ne subirez aucune conséquence si vous communiquez de bonne foi vos inquiétudes à propos d'une inconduite présumée et nous ne tolérerons aucune forme de représailles à votre rencontre pour avoir parlé. Après tout, la liberté de parole est essentielle pour nous, afin de protéger notre réputation, notre succès et nos affaires sur le marché mondial, maintenant et à l'avenir. Nous trouvons précieuse l'aide des associés(es) qui prennent la parole pour dénoncer des inconduites présumées.

Cette politique vise à vous expliquer quand, où et comment exprimer vos inquiétudes liées à une inconduite présumée en toute confiance et sans crainte de représailles. Elle décrit aussi ce à quoi vous pouvez vous attendre de la part de VS&Co si vous prenez la parole et les mesures qui pourraient être prises à la suite de votre prise de parole.

Quels sont les types d'inquiétudes visés par cette politique?

La politique de signalement a pour but de soulever des inquiétudes à propos d'inconduites présumées, y compris toute violation de la loi, de notre code de conduite et des autres politiques et procédures de VS&Co.

Voici des exemples de catégories et de types d'inquiétudes qui devraient être soulevées avec l'aide de la présente politique de signalement :

- Harcèlement, discrimination et intimidation ou milieu de travail hostile
- Représailles, vengeance
- Irrégularités dans la comptabilité ou les rapports financiers

- Fraude et vol
- Corruption, y compris cadeaux et hospitalité
- Conflit d'intérêts
- Matières en lien à la réputation et l'intégrité de l'entreprise
- Non-conformité aux politiques et procédures de l'entreprise

Les canaux de transmission d'informations fournis dans cette politique ne doivent pas être utilisés pour signaler une menace pour la vie ou la propriété.

Si vous avez besoin d'une assistance immédiate, contactez les autorités locales ou téléphonez au Centre des opérations d'urgence (COU) de VS&Co au 1 614-415-3333.

Certaines préoccupations, par exemple des problèmes liés au rendement et les disputes entre associés(es) se résolvent habituellement mieux et plus vite s'ils sont confiés à votre chef de boutique, votre gestionnaire ou votre partenaire des Ressources humaines. Si vous ne vous sentez pas à l'aise de soulever vos préoccupations par ces canaux ou si vous préférez le faire de façon anonyme, d'autres canaux dans cette politique sont à votre disposition.

Que faire, si j'ai des questions?

La présente politique de signalement couvre aussi les questions! Tous les canaux énoncés dans cette politique pour soulever vos préoccupations peuvent aussi être utilisés pour demander des clarifications à propos de toute politique de VS&Co ou de toute situation pouvant constituer une inconduite.

Pourquoi devrais-je m'impliquer?

Nous admettons que faire un signalement n'est jamais facile et qu'il serait plus simple de ne pas s'impliquer. Nous voulons que tous(tes) les associés(es) éprouvent un sentiment de responsabilité personnelle et qu'ils(elles) croient sincèrement que la bonne voie à suivre consiste à signaler leurs inquiétudes. Cela exige du dévouement de la part de notre entreprise pour créer un processus sûr, digne de confiance, transparent et juste. Cette politique est la preuve de notre engagement envers les associés(es) quant au principe du signalement.

En tant que chef, comment encourager mes associés(es) à signaler leurs inquiétudes?

Pour obtenir un environnement de travail sûr et une culture de l'éthique, il ne suffit pas que les associés(es) parlent librement de leurs inquiétudes; les chefs doivent aussi savoir écouter. Faire un signalement peut être une expérience stressante pour les associés(es), aussi les chefs doivent leur faciliter la tâche le plus possible en créant un environnement de travail ouvert. Pour cela, ils doivent savoir

écouter et se montrer présents(es) lors des conversations avec leurs subalternes. Les chefs ont la responsabilité de montrer l'exemple et encourager leurs équipes à agir avec dignité et respect, partout et en tout temps. Les chefs sont des leaders, alors leurs normes de conduite doivent être plus rigoureuses que celles de leurs subalternes et ils(elles) doivent assumer la responsabilité de leurs propres actes, même hors site.

Notre politique anti-représailles

Quelle est la politique anti-représailles de VS&Co?

Vous ne serez sujet(te) à aucune représailles, aucune mesure disciplinaire, ni aucun désavantage professionnel pour avoir signalé vos inquiétudes. Les représailles ne sont pas tolérées chez VS&Co. Elles sont strictement interdites pour toute inquiétude signalée de bonne foi en vertu du Code de conduite ou toute participation à une enquête. Faire un signalement de « bonne foi » signifie communiquer ses inquiétudes avec les meilleures intentions et fournir toutes les informations pertinentes. Cela ne veut pas dire que vous devez absolument « avoir raison » au sujet des inquiétudes que vous soulevez. Nous voulons que tous(tes) les associés(es) gardent en tête nos valeurs d'entreprise et se sentent à l'aise de faire un signalement si ils(elles) sentent que « quelque chose ne tourne pas rond », mais laissent le travail d'enquête aux professionnels des Ressources humaines et du Service de l'éthique et de la conformité. Les associés(es) ne doivent pas procéder à leur propre enquête et à leur propre collecte de preuves. Faire un rapport futile ou malveillant peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Quelle est la définition des représailles?

Des représailles sont toute mesure, conséquence ou punition imposée à un(e) associé(e) pour avoir posé toute activité protégée telle que soulever une inquiétude, collaborer à une enquête ou refuser d'avoir des comportements qui vont à l'encontre des valeurs, du code de conduite et de toutes autres politiques et procédures de VS&Co. Elles peuvent aussi être toute mesure prise à l'encontre un(e) associé(e) si elle est raisonnablement susceptible de décourager l'associé(e) de signaler une inconduite supposée.

Les représailles ne sont pas toujours évidentes, comme le congédiement, la réduction des heures, les réaffectations ou le harcèlement. Parfois, les représailles prennent une forme plus subtile, ou indirecte. Par exemple, la victime de représailles voit tout à coup son travail scruté à la loupe, ses projets confiés à d'autres ou elle se fait exclure intentionnellement des événements sociaux de l'équipe.

Vous pouvez toujours utiliser les canaux de signalement de cette politique pour soulever des inquiétudes à propos de toutes représailles – directes ou indirectes.

Comment VS&Co me protège-t-elle des représailles?

Nous interdisons strictement toute forme de représailles et, tout(e) associé(e) ayant exercé des représailles s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

De plus, pour certains types de préoccupations soulevées, y compris les représailles, la discrimination, le harcèlement et un environnement de travail hostile, nous surveillerons le processus de gestion du rendement touchant les associés(es) ayant fait un signalement afin de détecter et prévenir les représailles à leur rencontre.

Notre politique de signalement et la façon de faire un signalement

Qui peut faire un signalement?

La politique de signalement est disponible pour chaque personne qui travaille pour ou au nom de VS&Co. Les gens entretenant ou ayant eu une relation d'affaires avec VS&Co, comme des sous-traitants, mannequins, partenaires d'affaires, fournisseurs, actionnaires, agents, distributeurs, représentants et clients, peuvent aussi recourir à notre politique afin de signaler une inconduite supposée dans notre entreprise.

Comment puis-je faire un signalement?

Généralement, votre supérieur(e) immédiat(e), votre leader ou les Ressources humaines sont les canaux les plus rapides et directs pour prendre en charge vos inquiétudes. Vous pouvez aussi signaler vos inquiétudes à tout(e) autre gestionnaire ou leader de l'entreprise. Toutefois, si vous n'êtes pas à l'aise de passer par ces canaux ou si vous préférez faire un signalement anonyme, vous pouvez le faire par les canaux suivants.

Si vous faites un signalement par l'entremise de l'un des canaux suivants, vous recevrez une confirmation que nous avons bien reçu votre rapport. Nous passerons en revue les inquiétudes que vous soulevez et procéderons à une enquête prompte, minutieuse et impartiale, si nécessaire.



Notre ligne pour les questions d'éthique est administrée par une tierce partie indépendante et elle est ouverte en tout temps au 1 844-575-1079 ou au <https://vsco.ethicspoint.com> et cliquer sur « Raise a Concern by Phone » (soulever une inquiétude par téléphone) pour voir la liste des numéros de téléphone pour un pays en particulier.



Vous pouvez soumettre votre rapport de signalement en allant sur <https://vsco.ethicspoint.com>.



Vous avez aussi l'option d'envoyer un courriel directement au Service de l'éthique et de la conformité, qui est une branche du Service juridique de VS&Co, au ethicsVS@victoria.com.

Peut-on faire un signalement de façon anonyme?

Oui. Vous pouvez conserver votre anonymat lorsque vous utilisez la ligne téléphonique pour les questions d'éthique ou lorsque vous envoyez un rapport de signalement par courriel (dans les limites de la loi en vigueur dans votre pays). Toutefois, nous vous encourageons à révéler votre identité, car il est beaucoup plus difficile, voire impossible

dans certains cas, de mener une enquête adéquate à partir d'un signalement anonyme. Les informations transmises par ces canaux sont, dans la mesure du possible, gardées confidentielles et ne sont partagées qu'avec les services qui doivent être tenus au courant sur une base régulière, comme le Service sur l'éthique et la conformité, les Ressources humaines et le Service juridique.

Quel genre d'information dois-je fournir?

Une enquête minutieuse n'est possible que si le rapport de signalement comporte une quantité suffisante d'informations et s'il est raisonnablement possible d'obtenir plus de détails et de parvenir à une solution appropriée. Lorsque vous faites un rapport (en personne, par courriel, par soumission en ligne ou par téléphone) et afin d'aider notre entreprise à évaluer l'objet de vos inquiétudes et procéder à une enquête, veuillez fournir le plus d'informations que vous pouvez, comme :

- Contexte, historique et raison de vos inquiétudes
- Noms, dates, lieux, heures et autres informations pertinentes
- Tout document pouvant appuyer votre rapport

Que devrais-je faire si je ne connais pas tous les faits?

Nous vous encourageons à faire le signalement le plus tôt possible. Il vaut toujours mieux discuter d'un problème dès qu'il survient, plutôt que de le signaler après coup. Si vous êtes au courant ou si vous soupçonnez une inconduite, faites un signalement avec les faits que vous connaissez. Nous ne nous attendons pas à ce que vous connaissiez tous les détails et encore moins à ce que vous prouviez le bien-fondé de vos inquiétudes (autrement dit, que vous « aviez raison » de soupçonner une inconduite). Nos équipes d'enquête examineront la matière pour déterminer s'il y a raison de s'inquiéter. N'enquêtez jamais et ne recherchez pas de preuves par vous-même afin de bâtir une affaire. Aucune mesure disciplinaire ne sera prise à votre rencontre si vous signalez vos inquiétudes de bonne foi, mais ne se révèle injustifiée par la suite.

À quoi dois-je m'attendre, si je fais un signalement?

VS&Co prend au sérieux chaque rapport d'inconduite présumée qu'elle reçoit. Si vous soumettez un rapport, vous recevrez une confirmation de sa réception au cours des 3 prochains jours ouvrables. À moins que les circonstances de votre rapport requièrent une intervention immédiate, votre rapport sera passé en revue une première fois, puis il y aura l'enquête appropriée, si nécessaire. Vous serez informé(e) dès la résolution du problème. Veuillez prendre note que nous ne pourrions pas vous transmettre les résultats de l'enquête dans les détails (ni les mesures entreprises) pour respecter la confidentialité, la vie privée et les droits légaux de toutes les parties impliquées.

Qui prend en charge mes inquiétudes et comment?

Selon la nature de vos préoccupations, les services bien précis (comme la Protection des ressources, l'Éthique et la conformité, les Ressources humaines, le Service d'audit interne, la Sécurité de l'information et le Service juridique) pourraient être informés afin de mener une enquête.

Selon la gravité des allégations et le niveau hiérarchique où l'inconduite présumée se serait déroulée (par exemple, la haute direction), des tierces parties (par exemple, des cabinets d'avocats) pourraient être sollicitées pour mener l'enquête.

Est-ce que mon rapport restera confidentiel?

Lorsque vous signalez vos inquiétudes, celles-ci sont traitées en toute confidentialité. Cela signifie que toute information que vous fournissez ne sera transmise à un nombre limité de personnes, c'est-à-dire uniquement celles qui doivent absolument être mises au courant. Les informations, y compris l'identité de l'auteur(e) du signalement et des témoins de l'inconduite présumée, ne seront divulguées en dehors de ce groupe de personnes que si nous sommes tenus de le faire par la loi ou si un important intérêt public est en jeu.

Comment serai-je protégé(e) si je fais un signalement?

Tous les signalements et toutes les enquêtes qui en résultent sont pris en charge de façon indépendante, juste et impartiale, dans le respect de toutes les parties impliquées et de toutes les lois et de tous les principes pertinents. Les détails de l'affaire, votre identité et l'identité de toute autre personne mentionnée dans le rapport sont gardés confidentiels durant et après l'enquête et ne sont partagés qu'avec les personnes qui doivent absolument être tenues au courant.

De plus, pour certains types d'inquiétudes soulevées, comme la vengeance, la discrimination, le harcèlement et un environnement de travail hostile, nous prenons des mesures supplémentaires pour nous assurer de la sécurité, de la santé, du bien-être émotionnel et la capacité de travailler de tous(tes) les associés(es), et particulièrement ceux(celles) qui font des signalements. Lors de toute procédure d'enquête liée à ces types d'inquiétudes en particulier, vous avez aussi la permission d'être accompagné(e) par une personne jouant le rôle de soutien affectif.

Comment fonctionne une enquête?

Notre processus d'enquête est typiquement constitué de sept étapes principales, sauf si les circonstances en requièrent d'autres :

1. **RÉCEPTION** : Des questions ou des inquiétudes sont reçues par l'un des canaux de signalement énoncés dans cette politique (votre leader/gestionnaire, RH, Service juridique, ligne téléphonique pour les questions d'éthique, etc.)
2. **ÉVALUATION ET ATTRIBUTION** : Le Service de l'éthique et de la conformité passe en revue le rapport afin de déterminer si une enquête est requise et s'il faut attribuer celle-ci à un enquêteur.
3. **ENQUÊTE** : L'enquêteur affecté à l'enquête effectue une recherche du milieu et passe en entrevue le ou les participants(es) avec empathie et attention. La personne ayant fait le signalement et les personnes faisant l'objet de l'enquête ont la possibilité de discuter individuellement avec l'enquêteur et de lui fournir des preuves.
4. **CONCLUSION ET RAPPORT** : L'enquêteur analyse ses découvertes et détermine s'il y a eu une violation. Si c'est le cas, cette violation est documentée dans un rapport d'enquête.
5. **ALIGNEMENT ET MESURES** : L'enquêteur partage son rapport d'enquête avec les partenaires qui doivent absolument être tenus au courant (votre leader/gestionnaire, les Ressources humaines, le Service juridique, etc.) pour s'aligner sur un dénouement et déterminer si des mesures disciplinaires sont nécessaires. Votre leader/gestionnaire applique les mesures disciplinaires nécessaires.
6. **FERMETURE** : L'enquêteur clôt l'affaire et informe la personne ayant fait le signalement que l'affaire est close.
7. **SUIVI** : Le Service des ressources humaines fait un suivi avec la personne ayant fait le signalement de 30 à 45 jours après la clôture de l'enquête pour savoir si toute forme d'aide additionnelle est nécessaire.

Trois éléments à retenir sur les enquêtes

1

Veillez vous rappeler de garder les détails de l'enquête confidentiels. Si quiconque vous pose des questions sur l'enquête, veuillez répondre qu'on vous a donné pour consigne de garder l'information confidentielle.

2

Vous ne devez pas tenter d'influencer l'enquête en essayant de persuader les autres d'appuyer un point de vue en particulier. Vous avez aussi l'interdiction de modifier, détruire ou retirer toute preuve liée à l'affaire que vous savez ou croyez pertinente.

3

À la clôture de l'enquête, vous pourriez être (ou ne pas être) inclus(e) dans toute révision des découvertes. Ce que nous partageons est limité et pourrait varier selon votre implication.

Qu'attend-on de moi en lien avec une enquête?

Si vous devenez impliqué(e) dans une enquête, on attend de vous de collaborer et de répondre à toutes les questions honnêtement et sans omission. Faire des déclarations mensongères (y compris des déclarations partiellement vraies) ou omettre délibérément des faits pertinents peut entraîner des mesures disciplinaires. Retarder ou perturber le cours d'une enquête ou refuser d'y coopérer peut aussi entraîner des mesures disciplinaires. Toutes les parties impliquées, y compris la partie accusée, ont droit à la confidentialité. Par conséquent, si vous participez à une enquête ou si vous apprenez les détails d'une enquête, vous devez garder le tout confidentiel.

Qu'arrive-t-il une fois que l'enquête est close?

Lorsqu'une affaire est close, vous recevez un avis de suivi de la part du Service de l'éthique et de la conformité ou de l'équipe d'enquête. Vous serez informé(e) dès la résolution du problème. Toute mesure disciplinaire est prise sur la base, mais s'y limiter, des découvertes de l'enquête. Veuillez prendre note que nous ne pourrions pas vous transmettre les résultats de l'enquête dans les détails (ni les mesures entreprises) pour respecter la confidentialité, la vie privée et les droits légaux de toutes les parties impliquées.

Lorsque le signalement porte sur certains sujets, comme la vengeance, la discrimination, le harcèlement et l'environnement de travail hostile, nous pouvons vous joindre de 30 à 45 jours après la clôture de l'enquête pour vous procurer davantage d'informations et pour savoir si toute autre forme d'aide est nécessaire, à moins que vous y renonciez.

Souvent, nous ne pouvons pas procurer de détails sur les mesures prises pour des raisons de confidentialité et des raisons légales. Les décisions liées aux mesures disciplinaires tiennent compte de tous les facteurs pertinents, par exemple, la sévérité de l'incident et s'il s'agit d'une première offense de l'associé(e). Nous vérifions régulièrement la constance et la justice des mesures disciplinaires. Tous(tes) les associés(es) sont tenus(es) aux mêmes normes de responsabilité, peu importe leur niveau hiérarchique dans l'entreprise.

Comment puis-je faire le suivi de mon rapport initial?

Si vous faites un signalement par téléphone ou en ligne au Service de l'éthique et de la conformité, vous recevrez une clé de rapport que vous pouvez utiliser lorsque vous appelez ou ouvrez une session afin de vérifier le statut de votre rapport, même si vous l'avez fait anonymement. Vous pouvez aussi utiliser cette clé de rapport pour procurer davantage d'informations et nous pourrions vous joindre pour vous poser plus de questions afin de mieux enquêter sur l'objet de votre signalement. Si vous soulevez une inquiétude par un ou l'autre de nos canaux de signalement, vous pouvez joindre ces canaux directement.

Qu'arrive-t-il si la politique est mal utilisée?

Il y a violation de notre code de conduite lorsque la politique est utilisée pour faire une fausse accusation, mentir aux enquêteurs, entraver une enquête ou refuser de coopérer à une enquête. Agir de la sorte peut entraîner des mesures disciplinaires.

Que faire, si j'ai d'autres questions?

Si vous avez des questions sur la politique de signalement ou si vous avez besoin d'aide pour faire un rapport, veuillez joindre :

- votre supérieur(e) immédiat(e), votre leader ou les Ressources humaines;
- tout(e) autre gestionnaire de VS&Co;
- la ligne téléphonique pour les questions d'éthique au 1 844-575-1079 ou au <https://vsco.ethicspoint.com>
- l'équipe de l'éthique et de la conformité au ethicsVS@victoria.com