

CODE DE CONDUITE

VS&Co
VICTORIA'S SECRET & CO.

TABLE DES MATIÈRES

01

Lettre du PDG

02

Comment utiliser le Code de conduite

02

Attestation

04

Notre engagement et notre devoir de responsabilité

- 4 *Adopter un leadership inspiré de nos valeurs*
- 4 *Responsabilités supplémentaires pour les dirigeants*
- 4 *Exemptions*
- 4 *S'exprimer : poser des questions et soulever des préoccupations*
- 5 *L'avantage des communications directes*
- 6 *Interdiction des représailles*
- 6 *Que se passe-t-il lorsque vous appelez la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique?*

07

Vous et votre milieu de travail

- 7 *Honnêteté*
- 7 *Suivi des heures travaillées*
- 7 *Santé et sécurité au travail*
- 7 *Aucune violence en milieu de travail; aucune arme ou arme à feu*
- 7 *Égalité des chances; accommodement des incapacités*
- 7 *Civilité et lutte contre le harcèlement*
- 8 *Environnement de travail sans alcool ou drogues*

09

Comment nous faisons affaire

- 9 *Partenariat avec des fournisseurs responsables*
- 9 *Responsabilité environnementale*
- 9 *Qualité des produits*
- 9 *Commerce mondial*
- 9 *Blanchiment d'argent*
- 9 *Conflits d'intérêts*
- 11 *Concurrence loyale et négociation équitable*
- 11 *Interactions avec les gouvernements*
- 11 *Engagement politique*
- 11 *Cadeaux et marques d'hospitalité*
- 13 *Corruption*
- 13 *Qualité des divulgations publiques*

14

Notre entreprise et vous

- 14 *Intégrité financière et exactitude des dossiers*
- 14 *Protection des renseignements personnels et commerciaux*
- 15 *Audits et enquêtes*
- 15 *Utilisation des biens de l'entreprise*
- 15 *Propriété intellectuelle*
- 16 *Renseignements exclusifs*
- 16 *Communications externes*
- 17 *Utilisation des médias sociaux*
- 17 *Dons de bienfaisance et sollicitation*

18

Administration de notre Code

18

Politiques connexes



Cher coéquipier,

C'est vous qui stimulez la réussite de notre entreprise mondiale, laquelle comprend deux des marques de détail les plus populaires et aimées au monde, Victoria's Secret et PINK. Vos valeurs partagées, votre expertise et votre engagement envers l'entreprise sont ce qui permet à nos marques d'être des forces bénéfiques – pour nos associés, nos clientes, nos partenaires, nos communautés et le monde.

Le bien que nous apportons au monde commence par les choix que nous faisons chaque jour. Adopter la philosophie de Victoria's Secret & Co. – traiter les autres équitablement, agir avec intégrité, se comporter de manière éthique et toujours respecter la loi – est plus qu'une source de fierté. C'est un moteur de rendement qui mène à une croissance qui profite à tous.

Ce Code de conduite énonce clairement et codifie nos attentes quant à la façon dont nous effectuons notre travail et interagissons les uns avec les autres. Il s'agit d'un guide détaillant notre responsabilité, à la fois en ce qui concerne notre respect du Code en tant que personnes et notre rôle pour veiller à ce que les autres le respectent également.

Veillez passer en revue le Code et les politiques de l'entreprise, réfléchir à ce qu'ils signifient pour vous et les respecter dans tout ce que vous faites. Si vous avez des incertitudes, posez des questions. De plus, si vous êtes témoin de quelque chose qui semble aller à l'encontre de notre Code, assurez-vous d'en faire part à votre gestionnaire, à votre partenaire des ressources humaines ou à notre équipe de l'éthique et de la conformité.

Merci de partager cette responsabilité.

A handwritten signature in black ink, reading "Martin".

*Martin Waters, président-directeur général
Victoria's Secret & Co.*

COMMENT UTILISER LE CODE DE CONDUITE

Nous devons utiliser le Code de conduite pour nous guider dans la prise de décisions appropriées. Dans le cadre de notre engagement envers nos valeurs, nous voulons nous assurer que vous avez les ressources dont vous avez besoin pour faire de bons choix pour Victoria's Secret & Co. et nos associés. Notre Code est basé sur nos valeurs et établit nos normes et nos attentes, en plus de vous indiquer quels associés de Victoria's Secret & Co. peuvent vous venir en aide. En plus du Code, vous devez également vous conformer à toutes les autres politiques et procédures applicables à votre rôle et à votre fonction.

Nous faisons affaire partout dans le monde, et nos politiques sont parfois différentes des lois, règles, normes culturelles et règlements locaux. Lorsqu'il semble exister un conflit, vous devez généralement respecter les exigences les plus restrictives. Cependant, si une norme culturelle semble aller à l'encontre de nos valeurs ou si vous n'êtes pas certain de la marche à suivre adéquate pour une situation en particulier, communiquez avec votre gestionnaire, votre partenaire des ressources humaines ou l'équipe de l'éthique et de la conformité.

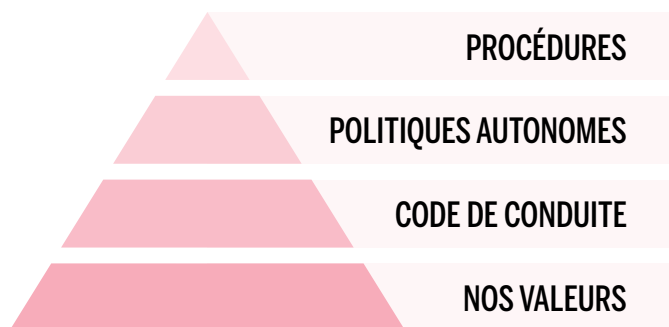
Les directeurs, les dirigeants et les associés de Victoria's Secret & Co. doivent respecter notre Code de conduite.

Les tiers représentant Victoria's Secret & Co. pourraient devoir se conformer aux aspects pertinents de notre Code de conduite. Les associés de Victoria's Secret & Co. qui travaillent avec des tiers doivent s'assurer que ces derniers disposent des renseignements appropriés concernant les exigences de nos politiques. Ils doivent également signaler les inconduites des tiers ou leurs violations potentielles à la loi à l'équipe de l'éthique et de la conformité.

ATTESTATION

Nous demandons à tous les associés de certifier leur respect du Code de conduite, ce qui signifie que :

- Vous avez lu notre Code de conduite et avez accepté de le respecter ainsi que nos valeurs.
- Vous comprenez comment le Code de conduite s'applique à votre poste au sein de Victoria's Secret & Co.
- Vous acceptez de poser des questions aux personnes-ressources appropriées lorsque vous n'êtes pas certain de la bonne marche à suivre.
- Vous terminerez toutes les formations requises en temps opportun.
- Vous comprenez que nous nous attendons à ce que vous signaliez les infractions présumées à notre Code de conduite.
- Vous collaborerez à toute enquête sur des infractions possibles.
- Vous comprenez que ce Code de conduite n'est pas un contrat d'emploi et que nous pouvons le modifier en tout temps.
- Vous comprenez qu'aucune disposition du présent Code de conduite ne sera appliquée pour limiter les droits dont vous disposez en vertu de la législation applicable (y compris, sans s'y limiter, le droit d'exercer une activité concertée et/ou d'autres droits en vertu de la Loi nationale sur les relations de travail).
- Votre signature électronique constitue votre certification du respect du Code de conduite.



Procédures

Processus opérationnels pour les activités quotidiennes

- Appliquées à la fonction de la marque
- Visibles pour les gestionnaires et les ressources humaines
- Détaillées, éducatives
- Changements fréquents en fonction des activités de l'entreprise
- Voici certains exemples : Procédures normales d'exploitation (PNE) et guides du gestionnaire

Politiques autonomes

Conseils spécifiques pour nos actions basés sur le Code

- Applicable à l'échelle de l'entreprise
- Visibles pour les associés
- Développent les détails du Code de conduite
- Changements périodiques
- Voici certains exemples : Politique mondiale de remboursement des frais de voyage et des dépenses et plans sommaires À votre meilleur

Code de conduite

Directives pour prendre de bonnes décisions

- Applicable à l'échelle de l'entreprise
- Visible pour le public
- Normes les plus sévères, plus restrictives que la loi
- Changements peu fréquents

Nos valeurs

La base de tout ce que nous faisons

Nos associés sont au cœur de notre entreprise; ils donnent vie à nos valeurs, créent des relations durables avec nos clientes, apportent des innovations qui nous maintiennent à la pointe de l'industrie et inspirent notre culture heureuse, saine et inclusive.

Au cœur de notre culture se trouvent nos valeurs qui ont été élaborées en partenariat avec nos associés passionnés :



Aimer notre clientèle

Nous plaçons nos clientes au cœur de tout ce que nous faisons. Nous les écoutons et nous nous engageons avec elles pour évoluer en même temps qu'elles, afin que chaque expérience compte.



La DEI est essentielle

Nous pensons que notre entreprise prospère parce que nous recherchons, écoutons et valorisons la diversité, l'équité et l'inclusion. Nous défendons le bien-être et les besoins uniques de chacun. Nous favorisons un environnement sécuritaire où chacun peut s'épanouir pleinement. Nous ne tolérons jamais la discrimination, le harcèlement, l'intimidation, les agressions ou les représailles.



Une passion, un objectif

Nous rêvons grand et canalisons notre passion vers ce qui compte le plus. La curiosité et la créativité nous permettent de faire émerger les meilleures idées et d'apprendre de nos erreurs.



Beaucoup mieux ensemble

Nous dirigeons avec intégrité, confiance et respect chaque jour. Nous parlons avec notre cœur et sommes transparents parce que nous sommes soucieux des gens. Nous obtenons les meilleurs résultats ensemble et travaillons en équipe.

NOUS NOUS ENGAGEONS À INCARNER NOS VALEURS.

NOTRE ENGAGEMENT ET NOTRE DEVOIR DE RESPONSABILITÉ

Adopter un leadership inspiré de nos valeurs

Nous nous engageons à vivre conformément à nos valeurs, à faire ce qu'il faut et à agir avec intégrité partout où nous faisons affaire, peu importe les circonstances. Nous avons tous la responsabilité de respecter la loi ainsi que le Code et les autres politiques de l'entreprise. Si vous enfreignez la loi, notre Code ou les autres politiques de l'entreprise, vous pourriez faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant inclure la cessation de votre emploi, même si la violation s'est produite hors des locaux de l'entreprise ou de vos heures de travail.

Responsabilités supplémentaires pour les dirigeants

En tant que dirigeant, vous êtes responsable de vos actions en raison de votre influence sur nos associés. Tous les gestionnaires et les dirigeants sont responsables de créer un environnement qui encourage la conformité à notre Code de conduite et aux autres politiques de l'entreprise. Vous êtes tenu à respecter les normes les plus strictes en matière de conduite, et ce, même lorsque vous trouvez en dehors du site (par exemple, aux sites des tiers ou en dehors des locaux et des sites de Victoria's Secret & Co.). La supervision des pratiques d'affaires responsables est aussi importante que la supervision du rendement et des résultats commerciaux. Pour nous aider à faire respecter nos valeurs et à maintenir une culture de conformité, vous devriez :

- servir de modèle et encourager les membres de vos équipes à agir avec intégrité en tout temps, peu importe où ils se trouvent;
- encourager la communication ouverte afin que les associés puissent poser des questions et soulever des préoccupations;
- vous assurer que les membres de vos équipes comprennent et respectent le Code et qu'ils terminent toutes les formations;
- promouvoir un environnement inclusif qui accueille et valorise les différences;

- respecter et soutenir activement la politique en matière de signalement, y compris l'interdiction à exercer toute forme de représailles;
- signaler les incidents d'inconduite ou les violations potentielles de la loi ou des politiques;
- et transmettre les rapports à l'échelon supérieur et obtenir de l'aide de l'équipe des ressources humaines ou l'équipe de l'éthique et de la conformité, au besoin.

Exemptions

Notre Code est approuvé par notre conseil

d'administration. Le comité de vérification du conseil d'administration doit approuver une exemption à toute disposition du Code pour tout directeur, membre de la direction ou cadre occupant le poste de vice-président principal et un poste supérieur. Toutes les autres demandes d'exemption au Code doivent être approuvées par le directeur des affaires juridiques ou le directeur de l'éthique et de la conformité. Toute exemption accordée doit être faite par écrit.

S'exprimer : poser des questions et soulever des préoccupations

Nous sommes tous responsables de respecter et de soutenir nos valeurs. Dans le cadre de cette responsabilité, il est très important de nous exprimer et de signaler nos inquiétudes. Si vous êtes témoin ou

OCCASIONS D'APPRENTISSAGE



Comment savoir quand demander des conseils? Posez-vous la question :

- Est-il possible que cette marche à suivre soit illégale?
- Est-ce incompatible avec nos valeurs, notre code ou nos politiques?
- Pourrait-elle être considérée comme contraire à l'éthique ou malhonnête?
- Dois-je obtenir l'autorisation de le faire?

Si la réponse à l'une ou l'autre de ces questions peut être « oui », faites part de la situation à un gestionnaire, un partenaire des ressources humaines ou l'équipe mondiale de l'éthique et de la conformité.

victime d'une conduite qui semble constituer une infraction à la loi, au présent Code ou à toute autre politique ou procédure de Victoria's Secret & Co., vous disposez de plusieurs canaux pour soulever vos inquiétudes. Souvent, la meilleure façon de répondre rapidement et directement à vos préoccupations est de communiquer avec votre gestionnaire direct, un dirigeant ou l'équipe des ressources humaines. Toutefois, si vous n'êtes pas à l'aise d'utiliser ces canaux de signalement ou si vous préférez garder l'anonymat, d'autres options sont à votre disposition pour effectuer un signalement. Vous pouvez, entre autres, appeler notre ligne d'assistance en matière d'éthique au 1 844 575-1079, effectuer le signalement en ligne [ici](#) ou envoyer un courriel directement à l'équipe de l'éthique et de la conformité au ethicsVS@victoria.com.

OCCASIONS D'APPRENTISSAGE



Quand dois-je signaler une infraction présumée au Code?

Dès que vous en prenez connaissance.

Que se passe-t-il si je ne suis pas certain si une situation ou un incident enfreint le Code?

Vous devriez en faire part à votre gestionnaire, à votre partenaire des ressources humaines ou à l'équipe de l'éthique et de la conformité, ou bien appeler la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique. Il est préférable de soulever une préoccupation concernant un problème potentiel que d'attendre et de risquer de nuire aux autres ou à l'entreprise. Un signalement de « bonne foi » signifie que vous allez de l'avant avec l'information que vous croyez vraie, même si elle s'avère erronée.

Que se passe-t-il si mon gestionnaire me demande de faire quelque chose qui, selon moi, est illégal ou enfreint le Code de conduite ou d'autres politiques de l'entreprise? Que dois-je faire?

Si possible, vous devriez d'abord discuter de manière ouverte et honnête de votre préoccupation avec votre gestionnaire. Si vous n'êtes pas satisfait de sa réponse ou si vous n'êtes pas à l'aise de lui parler, vous devriez vous adresser à votre gestionnaire de niveau supérieur ou à votre partenaire des ressources humaines. Si ce n'est pas possible ou si vous n'êtes pas à l'aise de parler directement à votre gestionnaire, à votre gestionnaire de niveau supérieur ou à votre partenaire des ressources humaines, vous devez signaler le problème à l'équipe de l'éthique et de la conformité ou appelez la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique. Vous ne devez jamais enfreindre sciemment notre Code ou notre politique, même si un gestionnaire vous demande de le faire.

Notre ligne d'assistance en matière d'éthique ainsi que nos autres canaux de signalement sont offerts à toute partie avec laquelle notre entreprise entretient ou a entretenu des relations d'affaires (comme les entrepreneurs, les mannequins, les partenaires commerciaux, les fournisseurs, les actionnaires, les agents, les distributeurs, les représentants et les clientes).

Lorsque vous signalez une inquiétude, cette dernière, ainsi que votre identité et l'identité de tout témoin seront gardées confidentielles dans la mesure du possible. Cela signifie que les renseignements que vous fournissez seront partagés à un nombre limité de personnes (par exemple, les enquêteurs de l'équipe de l'éthique et de la conformité), seulement en cas de nécessité absolue.

VS&Co. prend les signalements de cas possibles d'inconduite au sérieux. Après avoir effectué un signalement, vous recevrez une confirmation de la réception de celui-ci. Votre préoccupation sera examinée au préalable et, si nécessaire, elle fera l'objet d'une enquête de manière appropriée, rapide, rigoureuse et impartiale. À la fin d'une enquête, vous serez avisé de la résolution du problème. Souvent, nous ne pouvons fournir de détails concernant les mesures prises pour des raisons juridiques et de confidentialité. Les décisions concernant les mesures disciplinaires prennent en considération tous les facteurs pertinents. Nous réalisons des examens réguliers pour veiller à ce que ces actions soient cohérentes et justes. Tous les associés seront tenus responsables de leurs actions, quel que soit leur poste ou le niveau de leur poste au sein de l'entreprise.

Le Code ne peut pas anticiper toutes les situations, mais vous pouvez éviter la plupart des problèmes en le consultant, en faisant preuve de jugement et en demandant de l'aide avant d'agir. Nous nous attendons à ce que vous discutiez ouvertement avec nous de tous vos problèmes, idées, questions ou soucis relatifs au travail afin qu'ils puissent être résolus. Pour obtenir davantage de renseignements, consultez notre [politique en matière de signalement](#).

L'avantage des communications directes

Notre tradition de réussite est principalement fondée sur l'agilité et le travail d'équipe. Nous croyons que nous sommes plus productifs, plus efficaces et mieux en mesure de tenir les promesses de notre marque quand nos associés peuvent collaborer librement et étroitement. Nos associés ont développé leur carrière et nos activités en se basant sur la collaboration et la coopération et en conservant le pouvoir de travailler librement et directement les uns avec les autres. Dans le cadre de notre engagement, nos associés sont assurés de bénéficier :

- de chances égales et d'un traitement équitable;
- d'occasions d'avancement;
- de salaires équitables et concurrentiels;
- d'excellents avantages sociaux;
- de communications ouvertes et honnêtes; et
- d'un milieu de travail gratifiant et sécuritaire.

Interdiction des représailles

Vous ne ferez pas l'objet de représailles, de mesures disciplinaires ou de tout désavantage professionnel lorsque vous faites part de vos préoccupations. Les

représailles constituent toute action, conséquence ou sanction imposée à un associé pour avoir soulevé une préoccupation, participé à une enquête ou refusé d'adopter un comportement ne respectant pas les valeurs, le Code 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.

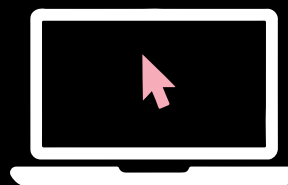
Nous interdisons strictement les représailles pour les signalements faits de bonne foi en vertu du Code ou pour la participation à une enquête. De « bonne foi » signifie faire un rapport avec des intentions honnêtes et fournir tous les renseignements pertinents. Tout associé soupçonné d'avoir exercé des représailles est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Si vous pensez avoir fait l'objet de représailles, vous devez le signaler immédiatement au service des ressources humaines ou à l'équipe de l'éthique et de la conformité. Pour obtenir davantage de renseignements, consultez notre [politique en matière de signalement](#).



QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE VOUS APPELEZ LA LIGNE D'ASSISTANCE TÉLÉPHONIQUE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE?

Vous pouvez signaler des cas potentiels de conduite contraire à l'éthique et de violations potentielles de la loi ou des politiques de l'entreprise en appelant la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. La ligne d'assistance

téléphonique en matière d'éthique est exploitée par un tiers indépendant et permet aux associés de signaler leurs préoccupations de façon anonyme (là où la loi le permet) et fournit des services de traduction pour soutenir les associés qui font des rapports dans une langue autre que l'anglais. Les renseignements transmis à la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique ne sont partagés qu'avec les services devant être mis au courant, comme l'équipe de l'éthique et de la conformité, l'équipe des ressources humaines ou le service juridique. Nous nous engageons à procéder à un examen équitable, rapide et, si possible, confidentiel des préoccupations signalées à la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique.



Pour connaître les lignes téléphoniques spécialisées dans les pays où nous exerçons nos activités ou pour signaler une préoccupation en ligne, visitez [**vsco.ethicspoint.com**](https://vsco.ethicspoint.com).

NOUS TRAITONS CHAQUE PERSONNE AVEC RESPECT ET DIGNITÉ.

VOUS ET VOTRE MILIEU DE TRAVAIL

Honnêteté

Nous nous engageons à offrir un milieu de travail

honnête. Nous interdisons le vol, la fraude ou les déclarations intentionnellement fausses ou trompeuses. Nous considérons également ce qui suit comme étant une conduite malhonnête qui pourrait vous exposer à des mesures disciplinaires : mentir sur des dossiers et documents de l'entreprise (y compris les registres des heures, de paie ou de dépenses), exclure intentionnellement des renseignements, utiliser à mauvais escient des biens et des actifs de l'entreprise à votre propre avantage ou à celui de quelqu'un d'autre, présenter le contenu généré comme étant le vôtre ou demander à quelqu'un d'autre de faire votre travail (qu'il s'agisse de l'IA ou d'une autre personne), abuser ou utiliser de façon malveillante des cartes de crédit ou des comptes de l'entreprise et utiliser abusivement votre remise sur la marchandise.

Suivi des heures travaillées

Nous respectons les lois et les règlements relatifs aux salaires et aux heures de travail. Nous nous engageons à respecter pleinement toutes les lois et tous les règlements applicables sur les salaires et les heures de travail, y compris les heures de travail non pointées, les pauses, les périodes de repas et les jours de repos, la rémunération pour les heures supplémentaires, la paie de cessation d'emploi, les exigences salariales minimales, les salaires et les heures pour les mineurs ainsi que d'autres pratiques salariales et relatives aux heures de travail. Le fait de travailler sans rémunération ou qu'un superviseur vous demande de travailler sans rémunération est contraire à la loi et constitue une infraction à notre Code. Vous devez signaler toute violation aux lois ou aux politiques sur les salaires et les heures à l'équipe des ressources humaines ou à l'équipe de l'éthique et de la conformité.

Santé et sécurité au travail

Nous offrons des installations sécuritaires et propres pour nos clientes et associés. Nous respectons toutes les lois sur la sécurité au travail applicables et nous avons en place des politiques et procédures de sécurité mondiales pour nous protéger contre les blessures évitables sur le lieu de travail. Vous devez respecter toutes les lois et politiques en matière de santé et de sécurité et ne jamais ignorer une

préoccupation potentielle en matière de santé ou de sécurité. Signalez tout danger potentiel à votre gestionnaire et signalez immédiatement tout accident, toute maladie ou toute blessure liés au travail, peu importe la gravité, conformément à la procédure de l'entreprise dans votre pays. De plus, signalez ces incidents au Centre des opérations d'urgence (1 614 415-3333).

Aucune violence en milieu de travail; aucune arme ou arme à feu

Nous prenons la violence et toute menace de violence très au sérieux. Si vous menacez ou causez des préjudices à qui que ce soit, vous pourriez être congédié, que la menace ait été formulée en dehors des heures de travail ou durant les heures de travail, qu'il s'agisse d'« une blague » ou qu'elle ait été formulée « dans le feu de l'action ». De plus, nous ne permettons pas aux associés de transporter des armes et des armes à feu sur la propriété de l'entreprise ou dans nos boutiques.

Égalité des chances; accommodement des incapacités

Nous sommes un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi. Nous ne prenons aucune décision relative à l'emploi en fonction de la race, de la couleur de la peau, de la religion, du sexe, de l'identité de genre, de la nationalité, de la citoyenneté, de l'âge, de l'incapacité, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de la grossesse, de l'information génétique ou de tout autre motif de discrimination interdit par la loi et nous respectons toutes les lois en matière de pratiques d'emploi équitables. Nous nous engageons à fournir des accommodements raisonnables aux associés et aux candidats à un emploi présentant un handicap.

Civilité et lutte contre le harcèlement

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation. Le harcèlement et la discrimination comprennent ce qui suit, mais sans s'y limiter :

- les demandes, les avances ou l'attention à caractère sexuel, comme les commentaires continus sur l'apparence physique d'un associé ou les demandes répétées de rendez-vous amoureux;
- les contacts physiques inappropriés (toucher, pincer, caresser, saisir ou se frotter sur le corps d'une autre personne);

- les formes de contraintes sexuelles, y compris les demandes de faveurs sexuelles en échange d'un traitement de faveur ou accompagnées de menaces ou de pots-de-vin en lien avec l'emploi; comme un gestionnaire promettant davantage d'heures à un associé en échange d'un rendez-vous amoureux;
- les blagues, les actions et les commentaires suggestifs ou sexuellement explicites, comme passer un commentaire sur la vie sexuelle d'un associé ou taquiner un associé, car il porte des vêtements non genrés;
- un comportement verbal, non verbal, visuel ou physique qui fait en sorte qu'une autre personne se sente intimidée, offensée ou inconfortable;
- des insultes et autres remarques offensantes;
- se joindre à une autre personne qui harcèle ou discrimine autrui; et
- des commentaires, des dessins, des blagues, des courriels, des messages textes, des publications sur les médias sociaux ou d'autres communications qui comportent un contenu dégradant, insultant ou insensé ou encore des hypothèses concernant la race, la couleur, la religion, le sexe, l'identité de genre, l'origine nationale, la citoyenneté, l'âge, l'invalidité, l'orientation sexuelle, la situation de famille, la grossesse, l'information génétique ou tout autre statut protégé en vertu des lois applicables.

Pour obtenir davantage de renseignements liés précisément au harcèlement sexuel, consultez notre politique en matière de harcèlement sexuel, laquelle fournit davantage de directives et d'exemples. Les infractions à la politique en matière de harcèlement sexuel entraîneront des mesures disciplinaires appropriées contre les associés pouvant aller jusqu'au congédiement.

En plus de la discrimination ou du harcèlement, l'intimidation est une autre forme d'incivilité et de comportement irrespectueux pouvant varier d'un incident mineur à un incident grave, et elle ne sera pas tolérée. L'intimidation implique généralement des mesures répétées visant à intimider, à harceler, à dégrader ou à offenser. L'intimidation peut être verbale, non verbale, psychologique ou physique. En général, nous savons reconnaître une personne qui intimide lorsque nous la voyons agir. À titre d'illustration, voici quelques exemples d'intimidation qui minent notre engagement à traiter tout le monde avec dignité et respect :

- les attaques personnelles (accès de colère, injures et autres);
- l'intimidation physique;
- contraindre quelqu'un à faire ou à dire quelque chose qu'il ne veut pas faire ou dire;
- saboter le travail d'autrui ou nuire de façon délibérée au rendement au travail d'autrui; et
- un comportement malveillant, hostile ou offensant.

Le harcèlement, l'intimidation, la discrimination ou le mépris envers un collègue, une cliente, un fournisseur, un entrepreneur ou un partenaire commercial, de manière électronique, hors des locaux de l'entreprise ou hors des heures de travail sont également interdits. Les gestionnaires doivent signaler toutes les plaintes qu'ils reçoivent à leurs partenaires des ressources humaines.

Cette politique s'applique également à toutes les clientes, à tous les fournisseurs, entrepreneurs, partenaires commerciaux, partenaires commerciaux potentiels et autres tiers lorsqu'ils font affaire avec nous ou se trouvent sur nos lieux. De plus, nous nous attendons à ce qu'ils soient traités avec respect et qu'ils se comportent de façon conforme à notre culture de respect, et même, l'exigeons. Il est de la responsabilité de tous de soutenir notre culture favorisant l'égalité, l'inclusion et le respect et de signaler toute inquiétude par l'intermédiaire de nos canaux de signalement, comme inscrit dans notre Code et notre politique en matière de signalement. Toute cliente, tout fournisseur, tout entrepreneur ou tout autre partenaire commercial qui croit avoir été victime de harcèlement, de discrimination ou d'intimidation doit signaler l'incident à l'équipe de l'éthique et de la conformité ou appeler la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique. Nous interdisons formellement toute forme de représailles, de mesure disciplinaire ou de désavantage pour avoir soulevé une inquiétude de bonne foi.

Environnement de travail sans alcool ou drogues

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail exempt d'alcool et de drogues. Vous ne devez pas travailler sous l'effet de l'alcool et de drogues illicites, ainsi que sous l'effet indésirable de toute autre substance légale. Vous ne pouvez vendre, posséder, distribuer, utiliser ou acheter des drogues illicites, ni vendre, transférer ou distribuer des médicaments sur ordonnance dans les locaux de l'entreprise ou pendant les heures de travail. Vous ne pouvez pas vous présenter au travail après avoir consommé de l'alcool ou des drogues illicites. Par exemple, vous ne pouvez pas boire d'alcool au dîner et retourner au travail par la suite. Une consommation responsable d'alcool est permise dans un cadre commercial approprié ou à certains événements commandités par l'entreprise. Pour obtenir davantage de renseignements et de directives, veuillez consulter notre politique mondiale sur l'alcool à l'intention des associés.

NOUS FAISONS TOUS LES EFFORTS POSSIBLES POUR ÊTRE DE **BONS** CITOYENS.

COMMENT NOUS FAISONS AFFAIRE

Partenariat avec des fournisseurs responsables

Nous souhaitons nous associer uniquement à des fournisseurs qui partagent nos valeurs et notre engagement envers des pratiques d'affaires éthiques et responsables. Nous croyons fermement que la qualité de notre marchandise commence par le traitement des personnes qui fabriquent nos produits. C'est pour cette raison que nous avons élaboré un Code de conduite et un Guide de conformité pour les fournisseurs qui décrivent nos normes par rapport à eux. Bien que nous reconnaissons qu'il existe différents environnements juridiques et culturels dans lesquels nos fournisseurs exercent leurs activités partout dans le monde, nous nous attendons à ce que nos fournisseurs respectent les normes élevées de Victoria's Secret & Co. lorsqu'ils font affaire avec nous. Victoria's Secret & Co. ne s'associera pas sciemment à des fournisseurs qui participent à toute forme d'esclavage moderne ou qui refusent de s'engager à respecter nos normes pour les fournisseurs ou à s'y conformer.

Responsabilité environnementale

Nous croyons qu'il est important de bien agir dans notre industrie, notre communauté et notre monde. Nous menons nos activités de manière respectueuse de l'environnement, nous respectons toutes les lois environnementales applicables et nous nous efforçons de réduire au maximum notre impact sur l'environnement.

Qualité des produits

Nous sommes fiers de la qualité et de l'intégrité de nos produits. Nous nous efforçons de vendre des produits de haute qualité qui respectent toutes les lois applicables en matière de sécurité des produits.

Commerce mondial

Nous nous conformons aux lois et aux règlements en matière d'importation et d'exportation. Les pays peuvent imposer des sanctions et des restrictions économiques relatives aux relations d'affaires avec des pays, des secteurs économiques, des entités ou des personnes en particulier. Les contrôles d'exportation sur l'exportation ou le transfert dans un même pays de certains articles ou de certaines

technologies réglementées sont également fréquents. Nous respectons toutes les sanctions économiques et les lois sur le contrôle des exportations applicables à notre entreprise et nous ne participons pas à des boycottages que les États-Unis ne soutiennent pas.

Blanchiment d'argent

Nous respectons toutes les lois relatives au blanchiment d'argent. Le blanchiment d'argent est le processus qui consiste à donner à l'argent ou aux produits provenant d'une activité criminelle, comme le trafic de drogues ou le financement du terrorisme, une apparence légitime. Les produits criminels comprennent également toutes les formes d'actifs, de biens immobiliers et de biens immatériels dérivés de l'activité criminelle. L'entreprise respecte toutes les lois applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent.

Conflits d'intérêts

Nous évitons les conflits d'intérêts. Un conflit d'intérêts est toute activité, tout intérêt financier ou toute relation de nature personnelle ou professionnelle qui entrave (ou peut sembler entraver) votre capacité à prendre des décisions objectives pour le compte de l'entreprise. Les conflits d'intérêts entraînent des risques pour notre entreprise et nous avons tous le devoir d'éviter les situations qui pourraient provoquer – ou même sembler provoquer – des conflits d'intérêts. Vos propres actions, intérêts financiers et commerciaux ou relations peuvent causer des conflits d'intérêts. Vous devez signaler les conflits d'intérêts potentiels dans le cadre du processus de sondage annuel et à mesure qu'ils se produisent à votre gestionnaire ou à l'équipe de l'éthique et de la conformité. Les directeurs doivent signaler les conflits d'intérêts conformément aux directives en matière de gouvernance d'entreprise.

Vous ne devez jamais utiliser la propriété de l'entreprise, son information ou votre poste au sein de Victoria's Secret & Co. pour un gain personnel. Vous ne devez jamais faire concurrence à l'entreprise, soit en vous engageant dans le même secteur d'activité, soit en lui retirant toute occasion de vente ou d'achat de produits, de services ou d'intérêts. Les situations liées à des conflits d'intérêts ne sont pas toujours évidentes ou faciles à résoudre. Cette section décrit certaines des circonstances les plus courantes auxquelles vous pourriez faire face.

Intérêts financiers

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque votre jugement pourrait être influencé – ou sembler être influencé – par

un potentiel gain financier personnel. Par exemple, si vous avez un intérêt financier dans une entreprise qui fait affaire avec Victoria's Secret & Co. et votre rôle est directement ou indirectement lié à cette entreprise, il pourrait y avoir un conflit d'intérêts. Si vous avez un intérêt financier auprès d'un fournisseur qui pourrait constituer un conflit d'intérêts, vous devez le signaler à votre gestionnaire ou à l'équipe de l'éthique et de la conformité.

Relations personnelles étroites

Si vous travaillez avec un membre de votre famille ou avec toute personne ayant une relation personnelle étroite avec vous, la relation peut mener à de l'impartialité. Dans le cadre de cette politique, les relations personnelles et étroites comprennent les époux, partenaires, membres de la famille (par le sang, le mariage ou l'adoption), les personnes avec qui vous avez une relation sentimentale ou intime ou les personnes avec qui vous vivez. Vous devez signaler à l'équipe des ressources humaines ou à l'équipe de l'éthique et de la conformité toute relation personnelle étroite que vous avez avec toute personne de votre ligne hiérarchique. De plus, vous ne devez pas participer à des décisions liées à l'embauche, à la rémunération, à l'évaluation ou à la promotion de toute personne avec qui vous entretenez une relation personnelle étroite. Il est interdit aux directeurs occupant un poste de vice-président principal et supérieur d'avoir des relations amoureuses ou intimes avec d'autres associés. De plus, si vous ou toute personne avec qui vous entretenez une relation personnelle étroite travaillez pour un fournisseur, une cliente ou un concurrent, avisez immédiatement votre gestionnaire et retirez-vous de toute prise de décision en ce qui concerne le tiers. N'utilisez pas votre poste au sein de Victoria's Secret & Co. pour influencer le processus d'appel d'offres ou toute négociation impliquant une personne avec laquelle vous entretenez une relation personnelle étroite.

Emploi extérieur

Bien que Victoria's Secret & Co. reconnaisse que certains associés peuvent avoir des entreprises secondaires ou un deuxième emploi, vous ne devez jamais exercer un emploi à l'extérieur ou avoir d'autres activités qui entravent vos responsabilités en tant qu'associé de Victoria's Secret & Co., qui sont conditionnels à votre utilisation des actifs de l'entreprise, qui enfreignent votre confidentialité ou d'autres obligations envers l'entreprise ou qui exigent que vous fournissiez des produits de l'entreprise. Les associés ne peuvent pas travailler pour un fournisseur s'ils ont une influence directe ou indirecte sur les activités du fournisseur avec Victoria's Secret & Co. Si vous avez des doutes afin de déterminer si un emploi extérieur est un conflit potentiel, communiquez avec l'équipe de l'éthique et de la conformité.

Conseils d'administration et activités politiques personnelles

Avant d'accepter un poste au sein d'un conseil d'administration à but lucratif ou à titre d'agent gouvernemental, demandez l'approbation de l'équipe de l'éthique et de la conformité ou de l'équipe des communications pour vous assurer qu'il n'existe aucun conflit d'intérêts et que le service n'aura aucune incidence sur votre capacité à accomplir votre travail. Si vous choisissez de participer personnellement au processus

politique en travaillant pour une campagne politique ou toute activité similaire, vous pouvez le faire uniquement lors de vos temps libres et en utilisant votre propre argent ou vos propres ressources. Vous n'êtes pas autorisé à agir au nom de l'entreprise et vous ne pouvez pas utiliser les ressources ou services de l'entreprise pour vos propres activités politiques.

OCCASIONS D'APPRENTISSAGE



Comment puis-je savoir s'il existe un conflit d'intérêts? Posez-vous la question :

- Mes intérêts hors du travail influencent-ils ou semblent-ils influencer ma capacité à prendre des décisions éclairées?
- Vais-je personnellement tirer profit de ma participation à la situation? Est-ce qu'un ami ou un parent en tirera profit?
- Ma participation à cette activité pourrait-elle interférer avec ma capacité à faire mon travail?
- Vais-je utiliser les actifs de l'entreprise pour mon avantage personnel?
- Si la situation devient publique, serais-je embarrassé? Cela nuirait-il à l'entreprise?

Si la réponse à l'une de ces questions est « oui » ou « je ne sais pas », demandez conseil à l'équipe de l'éthique et de la conformité.

Un fournisseur de Victoria's Secret & Co. m'a demandé d'agir à titre de consultant pour eux en dehors de mes heures de travail. Puis-je le faire?

Pas sans avoir obtenu l'approbation de le faire. Agir à titre de consultant pour une autre entreprise qui fait affaire avec Victoria's Secret & Co. peut créer un conflit d'intérêts. Signalez le problème à votre gestionnaire ou à l'équipe de l'éthique et de la conformité.

Gina et son petit ami Dave travaillent tous les deux pour l'entreprise, mais à différents endroits. Étant donné qu'ils ne travaillent pas ensemble, ils n'ont jamais parlé de leur relation. Récemment, Dave a été promu et travaille désormais au même emplacement que Gina. Que doivent-ils faire?

Ni Gina ni Dave ne peuvent participer à des décisions liées à la rémunération, aux avantages, aux évaluations ou aux promotions de l'autre personne. Si Gina ou Dave supervise l'autre ou est sous sa direction, ils doivent immédiatement divulguer la relation à l'équipe de l'éthique et de la conformité.

Concurrence loyale et négociation équitable

Nous faisons concurrence avec vigueur, mais toujours de manière loyale et éthique. Nous ne participons à aucune pratique déloyale ou frauduleuse en affaires, directement ou indirectement par l'entremise d'un tiers pour soutenir nos activités ou nuire à celles d'un concurrent. Il est important que nous respections toutes les lois sur la concurrence, le traitement équitable et antitrust en vigueur et que nous évitions les pratiques de concurrence déloyale qui entravent le jeu de la concurrence. Cela signifie, par exemple, que vous ne pouvez conclure aucune entente (formelle ou informelle) avec un fournisseur ou un autre tiers qui entrave illégalement la concurrence. Nous devons également éviter les discussions et les ententes avec des concurrents qui pourraient empêcher les consommateurs de profiter des avantages de la concurrence – même si le concurrent le suggère ou si le sujet se présente lors d'un événement commercial. De plus, nous nous livrons à des pratiques de vente et de marketing honnêtes et rigoureuses, et nous nous assurons de ne faire aucune déclaration trompeuse, injuste ou inexacte au sujet de nos marchandises et services. Pour obtenir des renseignements précis sur les lois applicables ou pour demander des conseils, communiquez avec le service juridique (generalcounselVS@victoria.com).

Interactions avec les gouvernements

Nous sommes honnêtes et francs avec les entités gouvernementales. Si un représentant du gouvernement ou d'un organisme de réglementation communique avec vous et vous demande de fournir des renseignements ou de vous soumettre à une inspection en tant que représentant de l'entreprise, respectez les procédures de votre service ou de votre boutique. Ne fournissez jamais d'information fausse ou trompeuse en connaissance de cause à un fonctionnaire ou à un représentant du gouvernement, ne détruisez pas les dossiers relatifs à une enquête et ne demandez jamais à un autre associé de le faire ou ne l'encouragez jamais à le faire.

Vous pouvez partager des renseignements quant à votre propre emploi avec d'autres ou coopérer avec toute agence adoptant des pratiques d'emploi équitables. Vous pouvez également signaler les violations possibles aux lois à tout organisme gouvernemental ou à toute agence gouvernementale et faire d'autres divulgations protégées par les lois ou règlements applicables. Vous n'avez pas besoin de l'autorisation préalable de l'entreprise pour effectuer ces signalements et vous n'avez pas à avertir l'entreprise que vous avez effectué ces signalements. Si vous avez des questions sur la manière de répondre à une demande gouvernementale ou réglementaire, vous devez vous adresser au service juridique (generalcounselVS@victoria.com).

Engagement politique

Nous croyons que notre implication dans les activités politiques des communautés que nous desservons est un important facteur de notre réussite. L'entreprise s'implique dans des questions de politique publique et peut faire des contributions d'ordre politique, conformément à ce qui est permis par la loi. L'équipe de l'éthique et de la conformité et le service des affaires gouvernementales doivent approuver au préalable toute utilisation ou tout engagement d'argent ou de toute autre ressource de l'entreprise pour des activités politiques.

L'entreprise communique également avec les agences et représentants du gouvernement à travers le monde concernant les questions de politique publique qui pourraient avoir un effet sur nos activités. Étant donné que le lobbying est strictement réglementé à tous les paliers, le service des affaires gouvernementales (ethicsVS@victoria.com) doit approuver au préalable les activités de lobbying effectuées au nom de l'entreprise.

Cadeaux et marques d'hospitalité

Nous n'échangeons pas de cadeaux ou de marques d'hospitalité qui pourraient ressembler à une tentative d'influencer indûment une décision d'affaires. Cette politique est applicable, que vous soyez la personne qui offre le cadeau ou celle qui le reçoit. Les cadeaux peuvent comprendre les espèces et les équivalents (les cartes-cadeaux, les chèques-cadeaux, les rabais et les remises), la marchandise, les faveurs personnelles, le transport, l'hébergement lors de voyages ou de vacances, les occasions d'affaires ou d'emploi (y compris les stages) et toute autre chose qui a de la valeur. Les marques d'hospitalité comprennent les repas d'affaires, les boissons, les billets pour assister à des événements (événements sportifs, concerts, théâtre, etc.) ainsi que toutes les autres formes de divertissement et de voyages semblables. Vous devez respecter rigoureusement les seuils et les exigences énoncés dans la présente politique; **toute exception nécessite l'approbation préalable de l'équipe de l'éthique et de la conformité.**

La présente politique sur les cadeaux et les marques d'hospitalité ne s'applique pas aux cadeaux faits aux représentants du gouvernement. Tout objet de valeur (y compris les cadeaux et les marques d'hospitalité) offert ou donné à un représentant du gouvernement doit respecter toutes les lois applicables et la politique mondiale de lutte contre la corruption de l'entreprise.

Bien que cette politique fournisse des directives générales relatives aux cadeaux et marques d'hospitalité offerts et reçus, Victoria's Secret & Co. peut imposer des limites plus restrictives pour certaines régions, certains services ou certaines fonctions spécifiques. Si vous avez des questions au sujet de cadeaux et de marques d'hospitalité, obtenez de l'aide auprès de l'équipe de l'éthique et de la conformité.

Offrir des cadeaux et des marques d'hospitalité

Il arrive parfois que vous souhaitiez offrir des cadeaux ou des marques d'hospitalité à un contact d'affaires. Nous n'offrons jamais quoi que ce soit de valeur pour influencer une décision d'affaires ou proposer des offres qui pourraient être perçues comme telles. Tant que ce n'est pas le cas, et si cela est autrement conforme à nos valeurs et approuvé par votre gestionnaire, vous pouvez offrir :

- des cadeaux ou des marques d'hospitalité d'une valeur de 50 \$ ou moins;
- des repas d'affaires, pourvu qu'ils ne soient pas extravagants;
- une invitation à un événement occasionnel, pourvu que les coûts connexes soient raisonnables, coutumiers et appropriés et que vous assistiez à l'événement avec le tiers externe; et
- des cartes-cadeaux de l'entreprise échangeables contre de la marchandise de Victoria's Secret & Co. d'une valeur de 50 \$ ou moins.

Vous ne devez jamais offrir ou donner :

- des espèces;
- un équivalent monétaire comme des cartes-cadeaux (sauf les cartes-cadeaux de l'entreprise, comme indiqué ci-dessus), des chèques-cadeaux, des remises et des rabais;
- tout ce qui a une valeur de plus de 50 \$;
- tout cadeau ou toute marque d'hospitalité sollicités (c'est-à-dire que la partie externe vous demande le cadeau ou la marque d'hospitalité);
- tout article de valeur à titre de compensation; ou
- tout ce qui peut faire en sorte que d'autres personnes ne respectent pas les normes de leur employeur. Soyez toujours conscient que nos partenaires commerciaux ont leurs propres règles quant à la réception de cadeaux et de marques d'hospitalité, et vous ne devriez jamais offrir quoi que ce soit qui pourrait enfreindre ces règles.

Tout cadeau ou toute marque d'hospitalité que vous donnez doit être budgétisé et divulgué avec exactitude dans nos dossiers financiers.

Accepter des cadeaux et des marques d'hospitalité

Vous ne pouvez jamais accepter les cadeaux ou les marques d'hospitalité d'un fournisseur ou d'un autre tiers si vous avez une quelconque raison de croire que le tiers cherche possiblement à influencer les décisions ou les transactions d'affaires. De plus, ne demandez jamais de cadeaux ou de marques d'hospitalité à un tiers. La façon dont les choses sont perçues est également importante. Vous devriez toujours être conscient de la façon dont le public, d'autres entreprises, des fournisseurs ou d'autres associés pourraient percevoir l'acceptation du cadeau ou de la marque d'hospitalité.

Si vous êtes pleinement convaincu que la personne qui offre le cadeau n'essaie pas d'influencer les affaires et que l'acceptation du cadeau n'entraînera pas de perception négative, vous pouvez accepter :

- des cadeaux ou des marques d'hospitalité d'une valeur de 50 \$ ou moins;
- des repas d'affaires, pourvu qu'ils ne soient pas extravagants;
- une invitation à un événement occasionnel, pourvu que les coûts connexes soient raisonnables, coutumiers et appropriés, que vous assistiez à l'événement avec le tiers externe et que votre gestionnaire l'approuve; et
- les cadeaux périssables, s'ils sont partagés avec l'équipe ou remis à un organisme de bienfaisance.

Les associés d'Asie peuvent accepter un lai see, un hongbao ou une enveloppe rouge d'une valeur de 15 USD ou moins de la part d'une personne, d'une entreprise ou d'un groupe de fournisseurs outre Victoria's Secret & Co., pour une seule fête ou un seul événement chaque année.

OCCASIONS D'APPRENTISSAGE



Comment puis-je savoir si un repas avec un fournisseur ou une autre partie est considéré comme extravagant? Dois-je faire quelque chose avant pour éviter une éventuelle infraction au Code?

Vous devez vous demander si le type de repas (l'emplacement, le coût) est raisonnable et coutumier pour les circonstances. Pour éviter une infraction potentielle au Code, si un fournisseur ou un tiers vous invite à un repas, vous pouvez suggérer un lieu que vous savez raisonnable et vous assurer de discuter de la rencontre avec votre gestionnaire avant d'y participer.

Un fournisseur de Victoria's Secret & Co. commandite un événement sportif. Il n'a invité que moi pour me « remercier » d'avoir renouvelé son contrat pour trois ans de plus. Vu que certains des principaux dirigeants et représentants du fournisseur participeront à l'événement, j'aurais donc l'occasion d'établir un réseau avec eux. Devrais-je accepter?

Non. Vous ne pouvez pas accepter de marque d'hospitalité comme récompense individuelle pour vos activités commerciales pour l'entreprise. De temps à autre, un service ou une équipe peut assister à un « événement de célébration » avec un fournisseur à la conclusion d'un projet majeur, mais aucun associé individuel ne peut bénéficier personnellement du fait de travailler avec un fournisseur.

Vous ne devez jamais accepter :

- des espèces;
- un équivalent monétaire (notamment les cartes-cadeaux, les chèques-cadeaux, les remises et les rabais);
- tout article d'une valeur supérieure à 50 \$ (à l'exception des cadeaux périssables décrits ci-dessus);
- tout article de valeur à titre de compensation; ou
- tout ce qui peut faire en sorte que d'autres personnes ne respectent pas les normes de leur employeur.

Dans le cas improbable où refuser ou retourner un cadeau ou une marque d'hospitalité ne serait pas pratique ou serait embarrassant, vous devriez traiter le cadeau de manière juste et objective qui ne vous est pas bénéfique personnellement. Par exemple, vous pourriez la partager avec votre équipe ou le donner à un organisme caritatif. Vous devez en informer immédiatement l'équipe de l'éthique et de la conformité. Vous devez également aviser immédiatement l'équipe de l'éthique et de la conformité de tout autre cadeau ou de toute autre marque d'hospitalité qui, selon vous, a été offerte en violation de notre politique.

Corruption

Nous nous engageons à utiliser des pratiques d'affaires honnêtes et conformes à l'éthique. Nous respectons toutes les lois de lutte contre la corruption et nous ne tolérons pas les pratiques de corruption ou contraires à l'éthique, de quelque nature que ce soit, dans le cadre de nos activités commerciales.

Entre autres, les lois de lutte contre la corruption et notre politique mondiale de lutte contre la corruption interdisent d'offrir ou de donner quoi que ce soit ayant de la valeur à quiconque pour obtenir un avantage inapproprié pour l'entreprise, peu importe la pratique locale ou les mœurs, et ce, même si le refus de le faire peut nuire à notre entreprise. Le terme « quoi que ce soit ayant de la valeur » doit être interprété de façon générale pour inclure non seulement les espèces ou ses équivalents, comme les cartes-cadeaux, mais aussi, entre autres, les rabais, les cadeaux, les divertissements, les billets d'événements, les repas et boissons, le transport, l'hébergement et les promesses d'emploi futur. Cette interdiction s'applique également aux tiers; nous ne demandons pas et nous ne permettons pas à un tiers de prendre des mesures que nous ne pouvons prendre directement. Par conséquent, nous pourrions exiger un examen supplémentaire de certains tiers et nous assurer que nos ententes comprennent des dispositions de lutte contre la corruption appropriées.

Vous devez signaler immédiatement toute violation soupçonnée, toute demande de pot-de-vin ou tout autre paiement inapproprié. Pour toute question et pour obtenir des conseils, communiquez avec l'équipe de la conformité et de la lutte contre la corruption (ethicsVS@victoria.com) ou avec l'équipe de l'éthique et de la conformité.

OCCASIONS D'APPRENTISSAGE



Je travaille dans un autre pays et l'un des associés locaux m'a dit que l'offre d'un petit pot-de-vin est une façon habituelle de faire des affaires et de faire avancer les choses. Que dois-je faire?

Même si offrir un pot-de-vin semble la façon la plus simple de faire avancer les choses, c'est inapproprié dans toutes les situations. Vous ne devez pas offrir ou payer de pot-de-vin ou encore laisser quelqu'un d'autre payer un pot-de-vin à votre nom ou au nom de l'entreprise, quelle que soit la « coutume ». Si un partenaire commercial ou un fournisseur vous suggère de payer un pot-de-vin, vous devez immédiatement signaler l'incident à l'équipe de l'éthique et de la conformité.

Un fournisseur m'a dit qu'il paie parfois des représentants du gouvernement afin d'éviter les frais et droits de douane sur le matériel qu'il fournit à l'entreprise. Cela fait probablement économiser de l'argent à l'entreprise, mais est-ce acceptable?

Non. Nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux respectent la loi et nous ferons uniquement affaire avec des fournisseurs qui se conduisent de façon éthique et légale. Vous devez signaler immédiatement la conduite du fournisseur à l'équipe de l'éthique et de la conformité.

Qualité des divulgations publiques

Nous fournissons des renseignements complets et exacts dans le cadre de nos divulgations publiques, à tous égards importants, au sujet de notre situation financière et des résultats de nos activités. Les rapports et les documents que nous déposons auprès de la Securities and Exchange Commission et que nous lui soumettons, ainsi que les autres communications publiques doivent comprendre des renseignements complets, justes, exacts, ponctuels et compréhensibles.

LA RELATION ENTRE VOUS ET L'ENTREPRISE REPOSE SUR LA CONFIANCE.

NOTRE ENTREPRISE ET VOUS

Intégrité financière et exactitude des dossiers

Nous veillons à ce que les dossiers de l'entreprise soient exacts, effectués en temps opportun, et qu'ils reflètent entièrement les transactions et les événements réels.

Nos actionnaires, nos clientes, nos collègues, le public et les entités gouvernementales ont droit à des documents qui reflètent de manière exacte et véridique l'activité de l'entreprise. Nous utilisons les actifs de l'entreprise de façon appropriée et consignons toutes les dépenses, toutes les transactions, tous les actifs et tous les passifs dans nos dossiers d'entreprise. Vous êtes responsable de créer des dossiers exacts et complets et de respecter les contrôles internes. Ne falsifiez jamais un dossier ou un document, pour quelque raison que ce soit. Ne tentez pas de contourner les contrôles et les processus internes. Aux fins de la présente politique, le terme « dossiers » comprend tout renseignement que nous créons ou conservons, peu importe le format. Si vous avez des incertitudes au sujet de ce qui est requis, discutez avec votre gestionnaire ou avec l'équipe de l'éthique et de la conformité

OCCASIONS D'APPRENTISSAGE



Je ne travaille pas en finances ou en comptabilité. L'« intégrité financière » est-elle ma responsabilité?

Oui. La précision dans la tenue des dossiers est l'affaire de tous. Des rapports de dépenses et formulaires d'inscription aux avantages sociaux, en passant par les dossiers de stocks et les factures de vente : toutes nos transactions – qu'elles soient routinières ou extraordinaires – doivent être exactes, complètes et consignées correctement.

J'ai vu un collègue signer un rapport d'inspection alors qu'en réalité, il n'avait pas réalisé l'inspection. Que dois-je faire?

Vous devez signaler le problème à votre gestionnaire, à l'équipe de l'éthique et de la conformité ou appeler la ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique. Signer le rapport alors qu'il n'a pas réalisé l'inspection serait considéré comme une forme de falsification de dossiers et violerait le Code de conduite.

Protection des renseignements personnels et commerciaux

Nous protégeons nos actifs informationnels et utilisons des mesures de protection de la vie privée pour protéger les renseignements des associés, des clientes et des entrepreneurs.

Nous respectons les lois applicables et protégeons les renseignements conformément à la loi, à nos politiques et aux valeurs de notre entreprise. L'information peut être sur papier ou électronique. Vous ne devez recueillir ou sauvegarder que les renseignements nécessaires aux affaires de l'entreprise et conserver ces renseignements uniquement pour la durée nécessaire aux fins juridiques ou commerciales. Vous devez veiller à protéger nos clientes et nos associés en adoptant des pratiques commerciales conformes en matière de collecte, d'utilisation, de choix et de contrôle, de localisation, d'élimination, de transfert et de communication des données. De plus, vous devez vous assurer que les fournisseurs et les autres tiers ayant accès aux renseignements de nos clientes ou à nos renseignements commerciaux respectent les lois applicables et nos politiques.

Si vous avez accès à des renseignements confidentiels et sensibles, vous devez respecter les politiques et procédures de l'entreprise en matière de sécurisation et de protection de ces renseignements contre l'accès, l'utilisation et la divulgation non autorisés. Vous ne devez jamais utiliser nos actifs informationnels pour votre propre avantage ou utiliser les renseignements exclusifs et non publics d'une autre entreprise au bénéfice de Victoria's Secret & Co. sans l'autorisation écrite de cette entreprise. Les secrets commerciaux sont un exemple de renseignements commerciaux que nous devons protéger. En plus de protéger les secrets commerciaux de Victoria's Secret & Co., vous ne pouvez pas divulguer les secrets commerciaux de tout fournisseur, de tout partenaire commercial ou de toute entreprise pour laquelle vous travailliez antérieurement. Respectez l'obligation des autres associés de protéger la confidentialité de leurs anciens employeurs. Vous ne devez pas télécharger, distribuer, conserver ou produire du contenu non autorisé de livres, de magazines, de journaux, de films, de vidéos, d'enregistrements musicaux, de sites Web, de produits ou de programmes informatiques.

Des services spécifiques au sein de notre entreprise peuvent également avoir des règles ou des procédures de confidentialité particulières. Vous devez respecter les exigences en matière de confidentialité qui s'appliquent à certains domaines de l'entreprise et à votre rôle ou fonction. Vous ne pouvez détruire les renseignements et les dossiers que conformément à la politique de gestion des dossiers

de l'entreprise, et jamais en réponse à un audit, à une enquête ou à des poursuites ou dans l'anticipation de ces activités. Si vous avez des questions au sujet des exigences en matière de tenue de dossiers applicables à votre poste, communiquez avec l'équipe de l'éthique et de la conformité.

Les renseignements personnels sur les associés, les clientes et les fournisseurs doivent être gérés de façon sécuritaire. Si vous soupçonnez un non-respect de la confidentialité des

OCCASIONS D'APPRENTISSAGE



Vous ne devriez jamais :

- Partager vos mots de passe de système avec quiconque.
- Laisser les ordinateurs portables ou d'autres appareils mobiles sans surveillance pendant vos déplacements ou dans un endroit exposé où ils peuvent être volés.
- Télécharger des logiciels non autorisés ou sans licence sur les appareils de Victoria's Secret & Co.

J'ai envoyé un rapport par courriel à un fournisseur et j'ai accidentellement joint un rapport contenant les adresses de courriel de nombreuses clientes de Victoria's Secret & Co. Que dois-je faire?

Vous devez immédiatement demander au fournisseur de supprimer le courriel et signaler l'incident au service juridique (VSPrivacy@victoria.com).

Un fournisseur important veut promouvoir un nouveau produit et m'a contacté pour obtenir une liste des courriels des associés afin d'étendre sa portée marketing. Devrais-je partager la liste?

Non. Tous les renseignements concernant l'identification des associés, comme les adresses de courriel personnelles, les numéros de téléphone, les détails du salaire, etc. sont des renseignements personnels et ne doivent pas être partagés avec les fournisseurs.

Puis-je utiliser l'IA générative pour mon travail quotidien?

Il est interdit de saisir des renseignements sensibles, confidentiels et exclusifs dans un outil d'IA. Cela pourrait exposer VS&Co. à des risques et avoir des répercussions négatives sur la confidentialité des données pour les clientes, les associés et l'entreprise. Avant d'utiliser un outil d'IA, veuillez communiquer avec votre chef de service, votre partenaire des RH et un membre de la cybersécurité VSIT.

renseignements personnels, communiquez avec le service juridique (VSPrivacy@victoria.com).

Audits et enquêtes

Nous coopérons pleinement lors des audits internes et externes se rapportant à de potentielles infractions aux politiques de l'entreprise. Ne détruisez et ne modifiez aucun document qui pourrait être demandé dans le cadre d'une enquête ou d'un audit au nom de l'entreprise. Ne mentez pas, ne prononcez aucun énoncé intentionnellement faux ou trompeur, ne refusez jamais de fournir des renseignements exacts aux auditeurs ou aux enquêteurs internes ou externes ou n'incitez pas d'autres personnes à le faire.

Utilisation des biens de l'entreprise

Nous utilisons les heures de travail et les biens de l'entreprise au profit de l'entreprise. Les biens de l'entreprise comprennent nos locaux, nos renseignements, notre équipement, nos documents, nos données, nos logiciels, nos biens technologiques, nos fournitures, notre marchandise, nos échantillons et nos services de soutien. L'utilisation abusive des biens de l'entreprise peut présenter des risques juridiques ou financiers pour l'entreprise. À l'occasion, nous pouvons utiliser les biens de l'entreprise pour une utilisation personnelle, limitée et accessoire. Vous êtes responsable d'entreprendre des mesures raisonnables pour protéger les biens de Victoria's Secret & Co. sous votre contrôle contre le vol, la mauvaise utilisation, la perte ou les dommages, ou le partage non autorisé. Sauf si la loi l'interdit, vous n'avez aucune attente en matière de confidentialité liée à votre utilisation des outils de communication de Victoria's Secret & Co. (comme les plateformes de courriel ou de messagerie de l'entreprise) ou lorsque vous utilisez le réseau de l'entreprise. Victoria's Secret & Co. a le droit de surveiller les communications et les outils de communication, y compris leur contenu et leur utilisation, et elle exerce ce droit.

Propriété intellectuelle

Nos droits de propriété intellectuelle font partie de nos actifs les plus précieux. Notre propriété intellectuelle comprend nos créations protégées par la loi, telles que les droits d'auteurs, les marques de commerce, les brevets, les marques, les droits attachés aux dessins ou modèles et les secrets commerciaux. Le travail que vous créez dans le cadre de vos responsabilités professionnelles, y compris les inventions, les conceptions, le savoir-faire ou les innovations, en utilisant le temps, les ressources ou les renseignements de l'entreprise, appartient également à l'entreprise et ne doit pas être transmis ou partagé sans autorisation. Il est interdit de saisir des renseignements sensibles, confidentiels et exclusifs dans un outil d'IA.

Afin de protéger l'entreprise et de vous protéger vous-même, nous nous attendons à ce que vous signaliez la distribution de marchandises contrefaites ou toute autre distribution inappropriée de nos produits. Nous nous attendons à ce que vous respectiez les lois régissant les droits d'auteur, les marques de commerce et d'autres propriétés intellectuelles, y compris les droits d'auteur,

les marques de commerce et les marques de l'entreprise. N'utilisez jamais de tactiques trompeuses ou illégales pour obtenir des renseignements sur la propriété intellectuelle de nos concurrents. Si vous avez des incertitudes au sujet de l'utilisation adéquate de notre propriété intellectuelle, communiquez avec votre gestionnaire ou le service juridique (generalcounselVS@victoria.com).

Renseignements exclusifs

Nous respectons les lois sur le délit d'initié. Les renseignements exclusifs sont les renseignements (à propos de notre entreprise ou d'une autre entreprise) qui ne sont pas publics et qui sont significatifs, c'est-à-dire des renseignements susceptibles d'influencer un investisseur raisonnable dans sa décision d'acheter, de vendre ou de conserver ses actions. Les politiques de l'entreprise et la loi limitent de façon stricte ce que nous pouvons faire lorsque nous détenons des renseignements exclusifs. Les exemples de renseignements importants comprennent les revenus et d'autres résultats financiers, les données de vente, les niveaux de stocks, les changements de gestion, les plans d'acquisition, de vente ou de fusion et les stratégies d'affaires.

Vous ne pouvez pas négocier des actions et d'autres titres de Victoria's Secret & Co. tout en détenant des renseignements significatifs et non publics à propos de l'entreprise. Cela s'applique à tous les associés de Victoria's Secret & Co. et à leurs familles. La négociation comprend l'achat, la vente, le transfert des soldes de comptes, la répartition et l'orientation des placements en fonction des plans de l'entreprise.

De plus, vous ne pouvez pas partager de renseignements exclusifs avec quiconque, à moins que la personne n'ait besoin de les connaître, et vous ne pouvez jamais partager de renseignements exclusifs avec des personnes qui ne sont pas employées par Victoria's Secret & Co.

Communications externes

Seuls les associés autorisés peuvent communiquer avec le public au nom de l'entreprise. L'entreprise diffuse des renseignements liés à ses résultats financiers et à sa position face à des stratégies et à des enjeux importants seulement par l'entremise des associés qui sont autorisés à parler publiquement au nom de l'entreprise.

L'entreprise répondra seulement aux investisseurs et aux médias par l'entremise d'un porte-parole désigné. Si l'on vous demande d'émettre un commentaire aux investisseurs ou aux médias au nom de l'entreprise, transmettez la demande à l'équipe du service Communication.

Toutes les demandes de prise de parole à l'externe en tant que représentant de l'entreprise, comme lors de conférences de l'industrie, de présentations d'ordre pédagogique ou de panels de discussion doivent être approuvées par le service Communication. Vous ne pouvez pas participer à des études de cas, à des livres blancs, à d'autres documents publiés ou à des inscriptions pour des prix sans l'approbation préalable du service

Communication. Si vous ou un tiers souhaitez utiliser les logos ou le nom de l'entreprise dans un cadre externe, comme des communiqués de presse, des sites Web d'études de cas ou des salons commerciaux de parties externes, y compris les médias, vous devez demander l'approbation à l'avance du service des communications (communications@victoria.com).

OCCASIONS D'APPRENTISSAGE



Je ne travaille pas pour le service des finances ou je n'ai pas accès à des renseignements financiers. Est-ce que les interdictions concernant le délit d'initié s'appliquent à moi?

Oui. Toute personne détenant des connaissances basées sur de l'information confidentielle et importante peut enfreindre les lois sur le délit d'initié si elle échange ces renseignements ou les divulgue à des tiers qui, par la suite, échangent des actions en fonction des renseignements. Vous devez faire preuve de prudence et ne pas divulguer de renseignements confidentiels relatifs à l'entreprise, même dans le cadre de conversations informelles avec votre famille et vos amis.

Lors d'une réunion avec l'un de nos fournisseurs, j'ai reçu une information qui pourrait avoir une incidence sur certains échanges d'actions que mon beau-frère envisage. Puis-je partager ce que je sais étant donné que je n'en profiterai pas personnellement?

Non. La loi vous interdit non seulement d'acheter ou de vendre des actions en fonction de renseignements internes, mais elle vous interdit également de divulguer l'information à votre beau-frère (ou à toute autre personne) afin qu'il puisse faire des affaires.

Un ami m'a demandé si je pouvais confirmer l'information provenant d'un blogue sur Internet annonçant que Victoria's Secret & Co. lancera une nouvelle gamme de parfums d'ambiance l'année prochaine. Puis-je lui dire ce que je sais?

Non. Les renseignements concernant les plans et le lancement des produits sont des renseignements confidentiels et ne doivent pas faire l'objet de discussions avec quiconque à l'extérieur de l'entreprise, à moins que les renseignements ne soient rendus publics. Si vous ne savez pas si certains renseignements ont été rendus publics, veuillez communiquer avec votre gestionnaire ou avec le service Communication (communications@victoria.com).

Utilisation des médias sociaux

Nous utilisons les médias sociaux de façon responsable.

Nos clientes, concurrents et associés à travers le monde ont facilement accès aux renseignements publiés sur les médias sociaux. Tous les associés doivent respecter les pratiques exemplaires générales lorsqu'ils utilisent les médias sociaux, même à des fins personnelles.

Si vous mentionnez Victoria's Secret & Co., l'une de nos marques ou l'un de nos produits dans une publication sur l'entreprise, vous devez indiquer clairement votre affiliation avec l'entreprise (par exemple, « Je travaille pour Victoria's Secret & Co. et j'adore la nouvelle Collection des Fêtes ») et vous conformer aux directives suivantes :

- Ne discutez pas, ne divulguez pas et ne partagez pas des renseignements confidentiels ou exclusifs de l'entreprise.
- Communiquez toujours honnêtement et, si vous partagez une opinion, dites que c'est votre opinion et non celle de l'entreprise.
- Ne faites jamais de commentaires harcelants, vulgaires, désobligeants ou intimidants sur d'autres associés, les clientes ou les fournisseurs, car ces commentaires peuvent être considérés comme de la discrimination ou du harcèlement.
- Ne faites pas des remarques désobligeantes ou trompeuses au sujet de nos concurrents.
- Utilisez le Code de conduite et nos valeurs comme guide.

Dons de bienfaisance et sollicitation

Il nous arrive de ressentir le besoin de contribuer à quelque chose lorsque nous y croyons fermement.

Victoria's Secret & Co. s'engage à effectuer un travail philanthropique dans bon nombre de nos communautés locales, et la Fondation Victoria's Secret & Co. offre un soutien monétaire aux organismes caritatifs.

L'entreprise sollicite occasionnellement des associés dans le cadre d'activités caritatives qu'elle commandite. Toute communication, sollicitation ou promotion auprès d'associés ne peut être effectuée que conformément aux politiques de l'entreprise et doit être approuvée au préalable par les services Relations avec la collectivité et Communication.

Nous encourageons les associés à soutenir des organismes et des causes caritatifs. Toutefois, il est important de protéger les activités et relations de travail avec les partenaires commerciaux contre ceux qui promeuvent des causes, produits ou points de vue personnels. Nous avons des lignes directrices relatives à la sollicitation d'argent, de temps ou de ressources ainsi que pour la distribution de documents. Vous ne pouvez pas faire de sollicitations pendant les heures de travail ou dans les aires de travail ou encore solliciter des fournisseurs ou des partenaires commerciaux au nom de l'entreprise sans avoir obtenu l'approbation de l'équipe de l'éthique et de la conformité et de l'équipe des relations avec la collectivité. De plus, vous ne pouvez jamais solliciter un fournisseur ou un partenaire s'il est entendu, suggéré ou attendu de manière tacite ou expresse que leur soutien à une cause caritative sera favorable aux relations qu'ils entretiennent avec l'entreprise. Les activités non commanditées par l'entreprise ne sont pas permises dans les locaux de l'entreprise, même hors des zones ou des heures de travail, et il est interdit aux tiers de faire de la sollicitation ou distribuer des documents dans les locaux de l'entreprise. Vous ne devez jamais utiliser les fonds ou les ressources de l'entreprise pour faire un don de bienfaisance sans avoir obtenu l'approbation de l'équipe des relations avec la collectivité (giving@victoria.com) et de l'équipe de l'éthique et de la conformité.

ADMINISTRATION DE NOTRE CODE

- Pour les questions générales, envoyez un courriel à ethicsVS@victoria.com.
- Pour toute question sur nos programmes de formation, communiquez avec VSComplianceandEthicsTraining@victoria.com.
- Pour toute question concernant la divulgation de conflits d'intérêts, envoyez un courriel à ethicsVS@victoria.com.
- Vous pouvez envoyer une lettre postale à Ethics & Compliance, Victoria's Secret & Co., 4 Limited Parkway, Columbus, OH 43068, États-Unis.

POLITIQUES CONNEXES

SECTION DU CODE DE CONDUITE	POLITIQUES CONNEXES
Honnêteté	Politique et normes d'utilisation adéquate Politique mondiale de gestion des dossiers Politique mondiale de remboursement des frais de voyage et des dépenses Politique sur la classification et la protection des données Politique en matière de signalement
Partenariat avec des fournisseurs responsables	Code de conduite et guide de conformité pour les fournisseurs
Responsabilité environnementale	Responsabilités environnementales
Qualité des produits	Politiques relatives aux renseignements sur les produits
Corruption	Politique mondiale de lutte contre la corruption Politique mondiale de remboursement des frais de voyage et des dépenses
Cadeaux et marques d'hospitalité	Politique mondiale de lutte contre la corruption Politique mondiale de remboursement des frais de voyage et des dépenses
Conduite des associés	Politique en matière de harcèlement sexuel Politique mondiale sur l'alcool à l'intention des associés Manuel des associés
Interactions avec les gouvernements	Politique mondiale de lutte contre la corruption
Protection des renseignements personnels et commerciaux	Politique et normes d'utilisation adéquate Politique mondiale de gestion des dossiers Politique sur la classification et la protection des données
Renseignements exclusifs	Politique sur le délit d'initié
Intégrité financière et exactitude des dossiers	Politique mondiale de lutte contre la corruption Politique mondiale de gestion des dossiers Politique mondiale de remboursement des frais de voyage et des dépenses
Utilisation des biens de l'entreprise	Politique et normes d'utilisation adéquate Politique sur la classification et la protection des données

SI VOUS AVEZ
DES QUESTIONS,
VOUS POUVEZ
COMMUNIQUER
AVEC L'ÉQUIPE DE
L'ÉTHIQUE ET DE LA
CONFORMITÉ
À TOUT MOMENT.

VS&Co
VICTORIA'S SECRET & CO.