

CALERES

EST ♦ 1878

CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL 2026

Sam Edelman

STUART WEITZMAN
NEW YORK

ALLEN¹⁹²²
EDMONDS
PORT WASHINGTON

FAMOUS
footwear

NAT
UR
ER
ZITY

VIONIC

DrScholl's
SHOES

VERONICA BEARD

rykō

VINCE.

Favorite Daughter

LifeStride

FrancoSarto

Blowfish
MALIBU

MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO



En Caleres, nuestra misión es inspirar a la gente a sentirse genial... ¡empezando por los pies! Cada día enfrentamos desafíos para lograr nuestra misión en un mundo donde el ritmo de los cambios y la necesidad de aprovechar las oportunidades de negocio son cada vez más rápidos. Por eso es tan importante mantener siempre al cliente en el centro de todo lo que hacemos, actuar siempre con la integridad que nos caracteriza y adoptar nuestros valores fundamentales, que son la base de nuestro éxito continuo.

Este es nuestro Código de Conducta Empresarial. El Código se aplica a todos los gerentes, directores y socios de la Compañía. Describe los problemas legales y éticos que nuestra Compañía y socios pueden enfrentar y describe las responsabilidades clave para todos los socios, gerentes y directores de Caleres. Nuestro Código está diseñado para reforzar nuestros valores fundamentales y para guiarnos en la toma de decisiones empresariales correctas en nombre de la Compañía. Familiarícese con el Código mientras nos esforzamos por satisfacer las aspiraciones de nuestros clientes, nuestros socios, nuestros accionistas y nuestra Compañía.

Jay Schmidt
Presidente y director ejecutivo

Índice

MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO	2
NUESTRO OBJETIVO, VISIÓN Y VALORES	4
NUESTRA CULTURA.....	4
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO	4
RESPECTO EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	4
DIVERSIDAD	5
NUESTRO LUGAR DE TRABAJO	5
SALUD Y SEGURIDAD.....	5
TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA.....	5
LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE CONSUMO DE SUSTANCIAS.....	5
NO HACER UN USO INAPROPIADO DEL SISTEMA.....	6
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.....	6
NUESTRA RESPONSABILIDAD DE DENUNCIA	6
.....	6
RESPONSABILIDADES ESPECIALES DE LÍDERES Y GERENTES	6
LÍNEA DIRECTA PARA DEFENDER LA INTEGRIDAD.....	7
DENUNCIA DE POSIBLES INFRACCIONES	7
POLÍTICA DE NO REPRESALIAS.....	7
NUESTRA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA.....	7
CUMPLIMIENTO DE LA LEY	7
CONFLICTOS DE INTERESES	7
REGALOS Y ENTRETENIMIENTO EMPRESARIAL.....	8
MANTENIMIENTO DE LA INTEGRIDAD FINANCIERA	9
MANTENIMIENTO DE LOS LIBROS DE LA COMPAÑÍA	9
CONSERVACIÓN DE REGISTROS	9
PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA.....	10
EVITAR EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA	10
COMUNICACIÓN CON EL PÚBLICO.....	11
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES POLÍTICAS.....	11
NUESTRA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y DE PROPIEDAD EXCLUSIVA	11
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y DE PROPIEDAD EXCLUSIVA.....	11
INFORMACIÓN PERSONAL.....	12
PROPIEDAD INTELECTUAL.....	12
INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	12
NUESTROS SOCIOS COMERCIALES	13
VENTAJA DESLEAL	13
PREVENCIÓN DEL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN.....	13
LEYES ANTIMONOPOLIO Y PRECIOS.....	13
NUESTRAS OBLIGACIONES COMERCIALES INTERNACIONALES.....	14
CONTROLES DEL COMERCIO INTERNACIONAL.....	14
LEY DE PRÁCTICAS CORRUPTAS EN EL EXTRANJERO (FCPA).....	14
ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO	14
INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN	14
EXENCIONES DEL CÓDIGO	15
POLÍTICA DE NO REPRESALIAS.....	15
LÍNEA DIRECTA PARA DENUNCIAS 24/7	15
RECURSOS	16

NUESTRO OBJETIVO, VISIÓN Y VALORES

CALERES
EST • 1878

Lo que nos une

FAMOUS
by
Dr. Scholl's
Franco Sarto
Lifestride
Favorite Daughter
VINCE
VERONICA BEARD
ryka
Birkenstock
MALIBU
STUART WEITZMAN
ALLEN
EDMONDS
NAT
ZUT
VIONIC



NUESTRO OBJETIVO

Inspira a las personas a sentirse bien... a sentir que ellas son primero.

NUESTRA VISIÓN

Una cartera dinámica y en constante crecimiento de marcas de calzado auténticas, basada en un profundo conocimiento del consumidor, que genera una lealtad y una confianza inquebrantables.



Pasión



Curiosidad



Creatividad



Empatía



Responsabilidad

NUESTRA CULTURA

Nos enorgullece desarrollar relaciones sólidas y creemos que contar con socios sobresalientes es esencial para nuestro éxito. Todos somos importantes y cada uno de nosotros merece un trato digno y respetuoso. Asimismo, creemos que debemos ser honestos entre nosotros y compartir la información de manera abierta y transparente.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Tratamos a todos los socios y solicitantes de empleo de manera justa y ofrecemos igualdad de oportunidades laborales sin distinción de raza, color, género, origen étnico, religión, nacionalidad, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición de veterano, información genética protegida o cualquier otro factor protegido por la ley.

RESPECTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nos comprometemos a ofrecer un entorno de trabajo de respeto mutuo, libre de

discriminación y acoso ilegales. Queda prohibida cualquier forma de comportamiento indeseado, discriminatorio o inapropiado, lo que incluye bromas, comentarios u otra conducta abusiva que denigre o demuestre hostilidad hacia una persona por motivos de raza, color, género, origen étnico, religión, nacionalidad, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, condición de veterano u otra condición protegida que cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Revisado en julio de 2026

Consulte nuestra Política de Respeto en el Lugar de Trabajo para obtener más detalles, incluida información sobre cómo denunciar incidentes y cómo prevenir represalias.

DIVERSIDAD

Nuestra postura es sencilla... ¡la adoptamos! Creemos que encontrar, contratar y retener a personas de todos los orígenes, grupos étnicos, géneros, estilos de vida y sistemas de creencias nos ayuda a satisfacer mejor las necesidades de nuestros consumidores diversos. Al adoptar un lugar de trabajo diverso, creamos un entorno inclusivo que nos ofrece a todos oportunidades para alcanzar el éxito.

NUESTRO LUGAR DE TRABAJO



SALUD Y SEGURIDAD

Priorizamos mantener un lugar de trabajo limpio, seguro y saludable, y todos somos responsables de que esto sea una prioridad diaria. Debe cumplir con todas las leyes de salud y seguridad aplicables y con todos los procedimientos de seguridad de la Compañía en nuestras instalaciones.

Si detecta alguna amenaza para la seguridad de un compañero de trabajo o condiciones laborales inseguras, infórmelo inmediatamente a su gerente, a Recursos Humanos o a Gestión de Riesgos.

TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA

No se tolerarán los actos de violencia, lo que incluye las amenazas físicas y verbales, ni la intimidación. Está prohibido el uso de armas, armas de fuego, municiones y explosivos en las instalaciones de la Compañía. En algunas instalaciones, la ley puede permitir excepciones limitadas a la prohibición de armas de fuego en la propiedad de la Compañía. Debe informar de inmediato a su gerente o a Recursos Humanos sobre cualquier acto de violencia, ya sea consumado o amenazado. No denunciar cualquier acto de violencia, ya sea consumado o amenazado, podría dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE CONSUMO DE SUSTANCIAS

Se espera que todos los socios trabajen libres de la influencia de cualquier sustancia que pueda afectar su desempeño, juicio o seguridad en el trabajo. Esto incluye el uso indebido de medicamentos recetados en la medida en que el desempeño de un socio se vea afectado.

Se prohíbe el uso, posesión o venta ilegal de productos de cannabis y sustancias controladas en el trabajo o en las instalaciones de la Compañía. El consumo o posesión de alcohol en las instalaciones de la Compañía también está prohibido, excepto en ciertos eventos sociales para los que se ha dado permiso con antelación. La Compañía se reserva el derecho de realizar pruebas de detección de drogas y alcohol de acuerdo con

nuestras políticas y según lo permita la legislación aplicable.

NO HACER UN USO INAPROPIADO DEL SISTEMA

Dependemos de los sistemas y redes informáticos para gestionar nuestro negocio de forma eficiente y eficaz. No debe utilizar los equipos ni los sistemas de la Compañía para actividades ilegales o inapropiadas, como pornografía u otros fines inapropiados, y debe

cumplir con los requisitos de seguridad vigentes.

Revise la Política de Seguridad de la Información para obtener más detalles.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Los socios tienen derecho a la libertad de asociación.

NUESTRA RESPONSABILIDAD DE DENUNCIA

Todos estamos obligados a cumplir con el Código. Debemos realizar las divulgaciones pertinentes, poner los posibles problemas en conocimiento de nuestros gerentes, de Recursos Humanos o del Departamento Legal, y hacer preguntas. Debemos denunciar cualquier irregularidad que podamos observar que infrinja el Código.

Además, debe cumplir con todas las demás políticas y procedimientos de la Compañía que puedan aplicarse a usted, incluida la realización de la capacitación requerida.

RESPONSABILIDADES ESPECIALES DE LÍDERES Y GERENTES

Más allá de nuestras responsabilidades individuales, los líderes y gerentes tienen responsabilidades adicionales en virtud de nuestro Código. Si dirigimos o supervisamos a otros, debemos demostrar un liderazgo ético y ser un ejemplo de los comportamientos que exige el Código.

EN CASO DE DUDA, ¡PREGUNTE! - El Código no puede abarcar todas las situaciones difíciles que podamos enfrentar en el lugar de trabajo o relacionadas con nuestro negocio, ni es un resumen de todas las leyes y políticas que podrían aplicarse a nuestro negocio. Más bien, su objetivo es promover el comportamiento ético, resaltar ciertas políticas y animarnos a comunicarnos con franqueza siempre que haya alguna duda sobre el mejor curso de acción.

Si no está seguro de si una conducta determinada es apropiada o de cómo manejar una situación, debe detenerse y buscar orientación de inmediato de su gerente, de Recursos Humanos o del Departamento Legal, o bien presentando un informe a través de la línea directa para defender la integridad. Vea los detalles a continuación.

Revisado en julio de 2026

Se espera que los líderes y gerentes den un buen ejemplo al:

actuar con integridad y respeto;

crear oportunidades para analizar de forma habitual la conducta ética;

apoyar abiertamente la política de “no represalias”;

mostrar buen juicio;

tomar medidas inmediatas cuando sea necesario, y solicitar ayuda a Recursos

Humanos y al Departamento Legal cuando sea necesario (por ejemplo, solicitar orientación sobre cuestiones o inquietudes no rutinarias relacionadas con la ética empresarial o el cumplimiento normativo).

LÍNEA DIRECTA PARA DEFENDER LA INTEGRIDAD

La línea directa para defender la integridad es gratuita, confidencial y está disponible las 24 horas del día, todos los días del año, para los

socios de Caleres en todo el mundo. Hay intérpretes disponibles de francés, español, chino, italiano y vietnamita y las llamadas y los informes se pueden realizar de forma anónima.

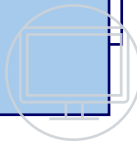
- EE. UU. 1-877-468-5461
- Canadá: 1-833-226-4138
- China: 4001205069
- República Dominicana: 1-829-200-1174
- Francia: 0801 13 04 10
- Italia: 800819716
- España: 900752652
- Reino Unido: 0808 196 5794
- Vietnam: 024 4458 1659

Denuncia telefónica



- También puede presentar una denuncia en línea en www.tnwin.com/caleres.

Denuncia en línea



- Si no puede hacer una llamada ni presentar una denuncia, póngase en contacto a través de crennegarbe@caleres.com o mdobbs@caleres.com

Informe de problemas técnicos con la línea directa:



DENUNCIA DE POSIBLES INFRACCIONES

Si conoce una posible infracción del Código o de cualquier ley o política aplicable, debe informarlo de inmediato. No informar una posible infracción puede resultar en una medida disciplinaria, que puede incluir hasta el despido.

POLÍTICA DE NO REPRESALIAS

La Compañía no tolerará ningún tipo de represalia contra quien informe una supuesta infracción u otra preocupación de buena fe. "Buena fe" significa realizar una denuncia con intenciones honestas y proporcionar toda la información relevante. Los actos de represalia, como los descensos de categoría laboral,

acoso o reducción de salario o beneficios, están prohibidos. Si cree que ha sido objeto de represalias, póngase en contacto con cualquiera de las opciones de denuncia que se indican en la sección de Recurso del Código.



NUESTRA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

Como líderes en la industria del calzado, nos comprometemos a operar como una compañía socialmente responsable.

CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Debemos cumplir con las diferentes leyes y reglamentos de los lugares donde trabajamos y vivimos. No podemos participar ni tolerar actividades ilegales por parte de nuestros socios, nuestros clientes, nuestros proveedores o cualquier otro socio comercial, por ningún motivo.

CONFLICTOS DE INTERESES

Existe conflicto de intereses cuando los intereses privados de un socios o director interfieren, o parecen interferir, de alguna manera con los intereses de la Compañía. Usted tiene la responsabilidad de promover los intereses legítimos de la Compañía cuando surja la oportunidad de hacerlo.

Si bien no podemos enumerar todos los conflictos imaginables, los siguientes son algunos ejemplos comunes que ilustran conflictos de intereses reales o aparentes que deben evitarse:

- ❖ trabajar para un competidor, proveedor o cliente comercial de la Compañía;
- ❖ dirigir negocios a compañías que sean propiedad de o estén gestionadas por familiares directos o amigos personales cercanos;
- ❖ promocionar los productos de la competencia en las redes sociales;
- ❖ tener un segundo empleo que interfiera con su capacidad para desempeñar su trabajo en la Compañía;
- ❖ recibir beneficios personales indebidos de la Compañía o de los Proveedores;
- ❖ utilizar a los socios o bienes de la Compañía para fines distintos a los relacionados con las actividades de la Compañía, incluido el uso no autorizado o la sustracción de equipos, suministros, *software*, datos, materiales o productos de la Compañía sin la aprobación previa de esta;
- ❖ Obtener ventaja personal de una oportunidad de negocio o inversión



utilizando propiedad de la Compañía o información obtenida a través de su puesto en la Compañía.

Los conflictos de intereses pueden surgir a través de los familiares directos, que incluyen a su cónyuge, padres, hijos, hermanos, suegros, yerno y nuera, cuñado y cuñada, y cualquier persona (que no sean empleados domésticos) que comparta su hogar.

Por ejemplo, si usted (o un familiar directo) tiene un interés económico sustancial en una organización que compite con la Compañía o trabaja con ella como proveedor, vendedor o cliente comercial, puede sentirse presionado a favorecer a la organización externa sobre la Compañía al tomar decisiones comerciales. Estas circunstancias hacen probable que exista un conflicto de intereses real o potencial.

Aviso: Debe evitar cualquier acción o relación que genere, o incluso parezca generar, un conflicto de intereses. Todos los socios deben informar de inmediato a su gerente y al Departamento Legal sobre cualquier situación que pueda dar lugar a malentendidos por parte de otros, incluidos socios, clientes, proveedores y el público en general.

REGALOS Y ENTRETENIMIENTO EMPRESARIAL

Intercambiar regalos y participar en actividades de entretenimiento empresarial puede crear y fomentar buenas relaciones laborales con nuestros clientes, proveedores y distribuidores. Es fundamental actuar con criterio al dar o recibir regalos o entretenimientos relacionados con el negocio. Ofrecer o aceptar regalos o entretenimientos puede dificultar la toma de decisiones empresariales objetivas o dar la impresión de favoritismo hacia ciertos clientes, proveedores o distribuidores.

Además, muchos de nuestros clientes empresariales tienen políticas que prohíben a los empleados recibir regalos o entretenimientos de los proveedores. Está prohibido dar regalos o entretenimientos a cualquier persona cuya política de la compañía prohíba recibirlos.

En general, NO debe ofrecerse ni aceptarse lo que se describe a continuación:

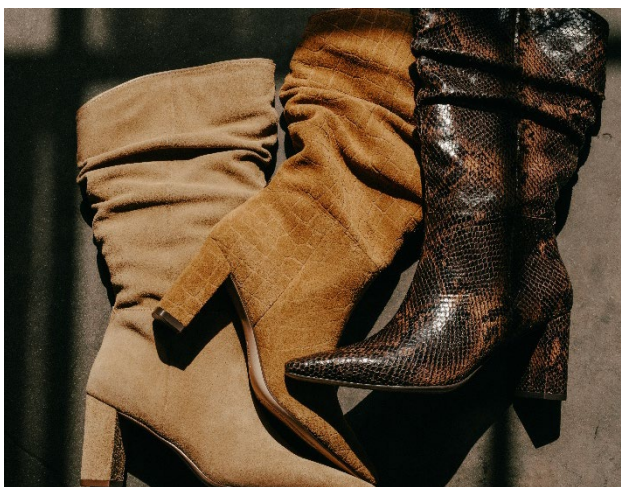
ningún regalo ni dinero en efectivo;

regalos que estén valuados en \$75 o más;

regalos o entretenimientos que puedan interpretarse como un soborno o pago, o que se perciban como un intento de influir en un juicio justo e imparcial;

regalos o entretenimiento que infrinjan alguna ley o reglamento.

Si no está seguro de si es apropiado dar o recibir un regalo o una muestra de entretenimiento, póngase en contacto con el Departamento Legal.



MANTENIMIENTO DE LA INTEGRIDAD FINANCIERA

Como Compañía que cotiza en bolsa, estamos legalmente obligados a mantener registros completos y precisos. La integridad y la exactitud de estos registros no solo nos ayudan en la toma de decisiones internas, sino que también constituyen la base para los estados de resultados, los informes financieros y otras divulgaciones al público.

Si tiene alguna inquietud sobre los controles financieros de la Compañía o sobre registros contables, de auditoría u otros registros financieros cuestionables, debe informarlo al Abogado general, al comité de auditoría de la Junta Directiva o a cualquier otra opción de denuncia que figure en el Código.

Consulte la Política de Informes sobre Asuntos de Contabilidad y Auditoría cuestionables para obtener más detalles.

MANTENIMIENTO DE LOS LIBROS DE LA COMPAÑÍA

Debe seguir la estructura de control interno de la Compañía, y todas las transacciones que afecten el negocio de la Compañía deben ser completas, precisas y estar registradas oportunamente en los libros de la Compañía. Nunca se debe falsificar ningún documento, realizar ninguna anotación intencionadamente engañosa en los registros contables ni en las divulgaciones de la Compañía, ni tolerar ninguna práctica contable "extraoficial".

Todos los gastos empresariales deben estar documentados y registrados con precisión. Si no está seguro de si un determinado gasto empresarial es apropiado, debe consultarlo con su gerente. Todas las solicitudes de reembolso deben cumplir con los requisitos establecidos en nuestra Política Global de Viajes.

Consulte la Política Global de Viajes y la Política de Seguridad de la Información para obtener más detalles.

CONSERVACIÓN DE REGISTROS

Además de crear registros precisos, debemos gestionarlos y conservarlos de acuerdo con la

Política de Conservación y Eliminación de Registros de la Compañía. Nuestros registros incluyen todos los documentos, archivos, hojas de cálculo, correos electrónicos y demás datos registrados, tanto en formato escrito como electrónico.

Ciertos documentos o registros pueden ser necesarios para una investigación, auditoría o posible demanda, y pueden quedar sujetos a una retención legal. La cláusula de retención legal establece durante cuánto tiempo debe conservar los registros y las políticas de conservación habituales no se aplican a los documentos ni a la información sujetos a retención legal.

Consulte la Política de Conservación y Eliminación de Registros para obtener más detalles.

PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA

Los activos de nuestra Compañía, incluidas nuestras tiendas, inventario, instalaciones, suministros, materiales y equipos (incluidas *laptops*, teléfonos, *iPads* y dispositivos móviles) se han adquirido gracias al arduo trabajo y a una inversión considerable.

Estos recursos están destinados a un uso empresarial adecuado, aunque en determinadas situaciones, un uso personal limitado puede ser aceptable siempre que se cumplan las políticas de la Compañía.

Todos tenemos la responsabilidad de proteger los activos de la compañía contra pérdidas, robos, desperdicios o usos indebidos. Los socios que incurran en robo, fraude, malversación o apropiación indebida de los activos de la compañía estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

Revise la Política de Seguridad de la Información para obtener más detalles.

EVITAR EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Es posible que tenga conocimiento de información importante de la Compañía antes

Revisado en julio de 2026

de que se haga pública. Toda información no pública (que no se haya divulgado al público) sobre la compañía se considera información confidencial. La información no pública se considera "información relevante" si pudiera influir en la decisión de compra o venta de acciones de la Compañía.

Es ilegal el uso de "información privilegiada" para:

- 1) negociar acciones de la Compañía mientras usted esté en posesión de información relevante no pública o
- 2) comunicar información no pública a personas ajenas a la Compañía (incluidos familiares, amigos, socios comerciales e inversores) que puedan negociar acciones o tomar decisiones de inversión basándose en dicha información.

Las normas relativas al uso de información privilegiada también se aplican a los familiares que viven con usted, a cualquier otra persona que resida en su hogar y a cualquier familiar que pueda consultarle antes de negociar con acciones de la Compañía. Usted es responsable de las transacciones de cualquiera de estas personas y, por lo tanto, es su responsabilidad informarles la necesidad de consultar con usted antes de negociar acciones de la Compañía.

El uso de información privilegiada puede acarrear graves consecuencias, como multas civiles, sanciones penales y penas de prisión. Comuníquese con el Departamento Legal si tiene preguntas.

Consulte la Política sobre uso de información privilegiada para obtener más detalles.



COMUNICACIÓN CON EL PÚBLICO

En general, solo los portavoces de la compañía deben representarla ante el público o los medios de comunicación. Por lo tanto, si recibe una consulta de un contacto externo sobre un asunto de la Compañía, debe dirigirla a nuestros departamentos de Comunicaciones Corporativas o Relaciones con Inversionistas.

Consulte la Política de Comunicación Corporativa y Redes Sociales de Caleres para obtener más detalles.

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES POLÍTICAS

La Compañía fomenta la participación individual en el proceso político. Dado que

esta participación debe reflejar sus propios intereses y puntos de vista, debe realizarse en su propio tiempo y con sus propios recursos.

Si expresa su opinión en un foro público, incluidas las plataformas de redes sociales, debe dejar claro que no habla en nombre de la Compañía ni que la empresa apoya sus puntos de vista. Asimismo, si usted realiza una contribución a una campaña política, asegúrese de no afirmar ni dar a entender que la contribución proviene de la Compañía. Comuníquese con el Departamento Legal si tiene preguntas.

NUESTRA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y DE PROPIEDAD EXCLUSIVA

En ocasiones, podría necesitar intercambiar información con un proveedor u otra parte que desee hacer negocios con la Compañía.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y DE PROPIEDAD EXCLUSIVA

Nunca debe compartir información confidencial ni de propiedad exclusiva con terceros sin antes obtener la autorización del Departamento Legal. La información confidencial y de propiedad exclusiva son todos los secretos comerciales, conocimientos confidenciales, datos o cualquier otra información confidencial o de propiedad exclusiva de la Compañía. Algunos ejemplos comunes son:

- Datos empresariales: registros financieros, modelos de precios y planes de proyectos futuros.
- Información del cliente.
- Trabajo técnico: diseños de productos, código fuente y notas de investigación.
- Necesidades legales: secretos comerciales, términos contractuales, acuerdos de confidencialidad, asuntos legales y acuerdos extrajudiciales.

Este deber de confidencialidad continúa incluso después de que finalice su relación laboral con la Compañía. Si sospecha de



algún uso o divulgación inapropiada de este tipo de información, debe informarlo a su gerente, al Departamento Legal o a cualquier otra opción de denuncia que figure en el Código.

INFORMACIÓN PERSONAL

Somos transparentes sobre cómo la Compañía utiliza los datos personales de nuestros consumidores y socios. La Compañía cuenta con medidas de seguridad físicas, electrónicas y garantías procesales para proteger la información de la divulgación no autorizada.

Los datos personales deben utilizarse únicamente para fines comerciales legítimos de la Compañía. La Compañía limita el uso de información altamente sensible a aquellas personas que tengan la necesidad de conocerla y que estén capacitadas en el manejo adecuado de este tipo de información. Usted es responsable de cumplir con los requisitos de seguridad y protección de datos aplicables y con todas las políticas de la compañía.

Revise la Política de Seguridad de la Información para obtener más detalles.

PROPIEDAD INTELECTUAL

Algunos de nuestros activos más valiosos incluyen los derechos de propiedad intelectual, los cuales están protegidos por ley. La propiedad intelectual incluye marcas registradas, derechos de autor, patentes, logotipos, secretos comerciales, derechos de publicidad y otros bienes intangibles.

Como parte de su relación laboral con la Compañía, usted reconoce que toda la propiedad intelectual que desarrolle como parte de su empleo o utilizando los recursos de la Compañía es propiedad de la Compañía, y por el presente cede todos los derechos sobre dicha propiedad intelectual a la Compañía. Esta cesión no se aplica a ninguna propiedad intelectual que usted desarrolle en su tiempo libre, sin recursos de la Compañía, y que no esté relacionada con el negocio de la Compañía.

La Compañía espera que los demás reconozcan y respeten los derechos de propiedad intelectual que tenemos sobre nuestras marcas y tecnología, y del mismo modo, nosotros respetamos los derechos de propiedad intelectual de los demás. Por lo tanto, nunca debe utilizar la propiedad intelectual de otros sin el permiso del propietario u otro derecho legal para hacerlo. Por ejemplo, no se deben realizar copias no autorizadas de materiales procedentes de grabaciones musicales, cintas de vídeo, redes sociales, películas, sitios web, libros, revistas, periódicos, productos o videojuegos. No debe utilizar la imagen ni semejanza de una persona sin autorización. Si tiene preguntas sobre qué materiales puede y no puede utilizar, comuníquese con el Departamento Legal.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Las herramientas de inteligencia artificial (IA), como Microsoft Copilot, Adobe Firefly y otras herramientas de inteligencia artificial aprobadas, ofrecen muchas ventajas para su trabajo. Respaldamos el uso responsable de estas herramientas de IA aprobadas, pero dicho uso debe ajustarse a la Política de Uso Aceptable de la Inteligencia Artificial.



NUESTROS SOCIOS COMERCIALES

La transparencia es la base de una buena relación comercial y la Compañía cree que siempre debemos tratar de manera justa a nuestros socios comerciales.

VENTAJA DESLEAL

Nunca debe aprovecharse injustamente de nadie mediante prácticas desleales como la manipulación, el ocultamiento, la falsificación, la tergiversación de hechos relevantes o cualquier otra práctica o actuación desleal.

Nunca debe poseer información confidencial o comercial obtenida sin el consentimiento del propietario, ni debe alentar a empleados anteriores o actuales de otras compañías a divulgarla.



PREVENCIÓN DEL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

En EE. UU. y en muchos otros países, es ilegal proporcionar, ofrecer o aceptar sobornos. El soborno, la deshonestidad y el fraude pueden adoptar diversas formas, como sobornar a funcionarios de otra compañía, malversación de fondos, coimas, alteración de documentos de la Compañía u otras actividades fraudulentas.

La Compañía prohíbe el soborno en cualquier forma. Si alguien se pone en contacto con usted para proponerle sobornos u otras prácticas comerciales indebidas, póngase en contacto con el Departamento legal de inmediato o denuncie el asunto a nuestra línea directa para defender la integridad.

LEYES ANTIMONOPOLIO Y PRECIOS

Las leyes antimonopolio están diseñadas para promover precios competitivos y una competencia justa en el mercado. Algunas situaciones crean la posibilidad de conductas ilegales y anticompetitivas que deben evitarse.

Al comunicarse con nuestros competidores, no debe hablar sobre los precios de la Compañía, los acuerdos que estabilizan los precios, las condiciones de crédito, las promociones, los descuentos, los planes estratégicos, la división o asignación de mercados, los boicots a proveedores ni ninguna otra información competitiva.

Las leyes antimonopolio prohíben un acuerdo o entendimiento entre el vendedor y el cliente que establezca el precio al que el cliente revenderá el producto. Por lo tanto, nunca debe llegar a ningún acuerdo sobre restricciones a la reventa sin obtener una revisión legal previa.

Recuerde que no es necesario un documento formal firmado para que exista un acuerdo o entendimiento que pueda presentar problemas según las leyes antimonopolio.

NUESTRAS OBLIGACIONES COMERCIALES INTERNACIONALES

CONTROLES DEL COMERCIO INTERNACIONAL

Operamos a nivel internacional y debemos cumplir con los controles de importación y exportación, las restricciones comerciales y las leyes antiboicot de EE. UU. en todo el mundo, así como con los controles comerciales locales donde operamos.

Las leyes en esta área pueden ser complejas y podrían exigirnos el pago de aranceles e impuestos, la obtención de una licencia o la presentación de cierta documentación. Si tiene preguntas sobre comercio internacional, comuníquese con el Departamento de Aduanas o el Departamento Legal.

LEY DE PRÁCTICAS CORRUPTAS EN EL EXTRANJERO (FCPA)

La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA) tipifica como delito el soborno a funcionarios extranjeros para obtener favores comerciales. Un soborno no tiene por qué ser un pago en efectivo. También puede consistir en un entretenimiento extravagante para un funcionario gubernamental o en pagar un monto superior al valor justo de mercado por los bienes de un funcionario gubernamental.

Nunca debe ofrecer, prometer ni proporcionar nada de valor a un funcionario gubernamental para obtener o conservar un negocio. Este principio se aplica a todos los socios en todo el mundo, sin importar su ubicación.

No puede contratar a un tercero, como un consultor, representante u otro intermediario, para que le dé un soborno o algo de valor para influir en las acciones del gobierno. Podría ser responsable de soborno incluso si lo desconocía, pero debería haber sabido, que el pago iba a parar a un funcionario del gobierno.

Las consecuencias de una infracción a la FCPA son graves y pueden incluir sanciones penales y civiles para la Compañía y también posible prisión para las personas involucradas en la infracción. Debido a la complejidad de las leyes sobre este tema, contacte al Departamento Legal si tiene alguna pregunta o duda sobre su actuación.

Revise la Política Global contra la Corrupción para obtener más detalles.

ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO

El Abogado general es responsable de la administración del Código bajo la guía del comité de auditoría de la Junta Directiva, con la asistencia de representantes designados, según corresponda.

INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN

La Compañía se toma muy en serio todas las posibles infracciones del Código e investigará exhaustivamente cualquier presunta infracción. Expertos en la materia podrán colaborar en las investigaciones, las cuales se llevan a cabo de forma respetuosa, justa y coherente. Los socios tienen la obligación de colaborar con todas las investigaciones.



Si se confirma una alegación, se tomarán las medidas pertinentes, que pueden incluir medidas disciplinarias, entre ellas el despido.

EXENCIONES DEL CÓDIGO

La Junta Directiva debe aprobar cualquier exención a cualquier disposición del Código y la Compañía la divulgará públicamente según lo exija la ley.

POLÍTICA DE NO REPRESALIAS

La Compañía cree que es fundamental comunicar abiertamente los problemas e inquietudes, sin temor a represalias ni castigos. La Compañía no tolera represalias de ningún tipo contra quienes, de buena fe, denuncien una posible infracción de nuestro

Código o expresen inquietudes sobre conductas poco éticas. Se prohíben las posibles represalias, como descensos de categoría laboral, acoso o reducciones salariales o de beneficios.

LÍNEA DIRECTA PARA DENUNCIAS 24/7

La Compañía cumple con todas las leyes vigentes que rigen la protección de los denunciantes, así como la protección contra posibles represalias.

Puede denunciar cualquier inquietud sobre conducta inapropiada a través de la línea directa para defender la integridad, operada por una compañía externa que ofrece servicios similares a otras grandes compañías.

RECURSOS

Para preguntas relacionadas con el Código de Conducta Empresarial, consulte lo siguiente:

RECURSO	ALCANCE	INFORMACIÓN DE CONTACTO
Políticas	Para acceder/revisar las políticas de la Compañía.	Visite Spark/Plaza
Relaciones con Inversionistas	Consultas de accionistas e inversionistas	Liz Dunn: ldunn@caleres.com Pate Schmid: pschmid@caleres.com
Comunicaciones Corporativas	Consultas o problemas relacionados con los medios de comunicación; compromisos	Kelly Malone: kmalone@caleres.com Jo Ann Stoda: jstoda@caleres.com
Gestión de riesgos	Haga preguntas relacionadas con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, y con la compensación laboral.	DL-RiskManagement@caleres.com
Línea directa para defender la integridad	Informes sobre cualquier inquietud ética	EE. UU. 1-877-468-5461 Canadá: 1-833-226-4138 China: 4001205069 República Dominicana: 1-829-200-1174 Francia: 0801 13 04 10 Italia: 800819716 España: 900752652 Reino Unido: 0808 196 5794 Vietnam: 024 4458 1659 Denuncia en línea www.tnwinc.com/caleres .
Departamento Legal	Interpretación de leyes locales, preguntas sobre obsequios y entretenimiento, prevención de sobornos y corrupción, competencia justa, compraventa de acciones, antimonopolio, gestión de registros, propiedad intelectual, preguntas o inquietudes de denunciantes o cualquier otro asunto legal, inquietudes éticas o preguntas sobre políticas.	Michelle Dobbs: mdobbs@caleres.com Tom Burke: tburke@caleres.com
Gerentes y supervisores	Hacer preguntas, plantear problemas, buscar orientación o expresar inquietudes sobre el Código de Conducta Empresarial o preocupaciones éticas	
Recursos Humanos	Asuntos laborales y de empleo	Hrservices@caleres.com o su socio comercial local de RR. HH.
Comité de auditoría de la Junta Directiva	Preocupaciones por escrito relacionadas con la contabilidad, los controles internos, la información financiera, la auditoría u otros asuntos éticos.	auditcommittee@caleres.com
Departamento de Aduanas	Cuestiones relacionadas con aduanas.	lfrutiger@caleres.com

Revisado en julio de 2026

