

2025

CALERES

EST ♦ 1878



CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO



En Caleres, nuestra misión es inspirar a las personas a sentirse bien... ¡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. De ahí la importancia de mantener al cliente en el centro de todas nuestras acciones, actuar siempre con la integridad por la que se nos reconoce y abrazar los valores que sustentan nuestro éxito.

Este es nuestro Código de conducta empresarial. En él se describen los problemas legales y éticos a los que nuestra compañía y sus empleados pueden enfrentarse, y se exponen las principales responsabilidades de todos los socios, funcionarios y directivos de Caleres. Nuestro Código está diseñado para reforzar nuestros valores fundamentales y para guiarnos en la toma de decisiones de negocio correctas en nombre de la compañía. Le pido que dedique tiempo a familiarizarse con él, mientras nos esforzamos por cumplir con nuestras aspiraciones para 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	4
DIVERSIDAD	5
NUESTRO LUGAR DE TRABAJO	5
SALUD Y SEGURIDAD	5
TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA.....	5
LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE ABUSO DE SUSTANCIAS	5
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	6
NUESTRA RESPONSABILIDAD DE DENUNCIA	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
PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.....	7
OPORTUNIDADES CORPORATIVAS	8
MANTENIMIENTO DE LA INTEGRIDAD FINANCIERA.....	8
MANTENIMIENTO DE LIBROS Y REGISTROS CORPORATIVOS PRECISOS.....	8
PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA.....	9
PROPIEDAD FÍSICA	9
OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTO EMPRESARIAL	9
EVITAR EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA	10
COMUNICACIÓN CON EL PÚBLICO	10
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES POLÍTICAS	11
NUESTRA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y DE PROPIEDAD EXCLUSIVA	11
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y DE PROPIEDAD EXCLUSIVA.....	11
INFORMACIÓN PERSONAL	11
PROPIEDAD INTELECTUAL.....	11
INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	12
NUESTROS SOCIOS COMERCIALES	12
VENTAJA DESLEAL.....	12
PREVENCIÓN DEL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN.....	12
LEYES ANTIMONOPOLIO Y PRECIOS.....	13
NUESTRAS OBLIGACIONES COMERCIALES INTERNACIONALES	13
CONTROLES DEL COMERCIO INTERNACIONAL.....	13
LEY DE PRÁCTICAS CORRUPTAS EN EL EXTRANJERO (FCPA).....	13
ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO	14
INVESTIGACIÓN Y RESOLUCIÓN.....	14
EXENCIONES DEL CÓDIGO	14
POLÍTICA DE NO REPRESALIAS	14
LÍNEA DIRECTA PARA DENUNCIAS 24/7	14
RECURSOS	15

NUESTRO OBJETIVO, VISIÓN Y VALORES



CALERES
1897 • 1878

Lo que nos une

FAMOUS San Sebastian STUART WEITZMAN ALLEN EDWARDS NATURAL CITY VIONIC
Dr. Scholl's Tracozano Lifestyle Jodie Douglas VINCIG BORGORNO rjha Paolo Bacchi

Nuestro objetivo
Inspirar a las personas a sentirse bien...
¡empezando por los pies!

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

Nuestros valores

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

Nos comprometemos a ofrecer un entorno de trabajo 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 intimidatorio, hostil u ofensivo.

Consulte nuestra política de respeto en el lugar de trabajo para obtener más detalles, entre ellos las disposiciones sobre denuncia

DIVERSIDAD

Nuestra postura es simple... ¡la adoptamos! Creemos que encontrar, contratar y retener a personas de todos los orígenes, etnias, 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 seguir todas las leyes de salud y seguridad vigentes y cumplir con todos los procedimientos de seguridad y de la compañía en nuestras instalaciones.

Si conoce alguna amenaza a la seguridad de un compañero de trabajo o del lugar de trabajo, debe informarlo inmediatamente

a su gerente, a Recursos Humanos o a Gestión de Riesgos.

TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA

Todos merecemos trabajar en un entorno seguro. 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, munición 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 a su gerente o a Recursos Humanos de inmediato si tiene conocimiento de cualquier conducta o actividad que amenace la salud y seguridad de otras personas.

LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE ABUSO 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 uso 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 ley vigente.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Los socios tienen derecho a la libertad de asociación.

NUESTRA RESPONSABILIDAD DE DENUNCIA

El Código se aplica a todos los funcionarios, directivos y socios de la compañía. Todos estamos obligados a revisar y confirmar la recepción del Código y a actuar con integridad. Debemos promover la conciencia mediante preguntas, revelaciones apropiadas y al dirigir los posibles problemas a la atención de nuestros gerentes. Todos tenemos el deber de decir algo si percibimos algo que pueda infringir el Código.

Además, la compañía espera que cumpla con todas las demás políticas y procedimientos que le puedan corresponder, muchos de los cuales complementan este Código, lo que incluye la finalización de la formación 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 otras personas, debemos demostrar un liderazgo ético.

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).

EN CASO DE DUDA, ¡PREGUNTE! - El Código no puede abordar todas las situaciones difíciles que podemos enfrentar en el lugar de trabajo, 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 inmediatamente orientación de su gerente, Recursos Humanos o el Departamento Legal en mdobbs@caleres.com o tburke@caleres.com, o mediante la presentación de un informe a través de la Línea directa para defender la integridad. Vea los detalles a continuación.



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.

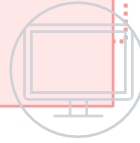
- Número gratuito en EE. UU.: 1-877-468-5461
- Número gratuito en Canadá: 1-833-226-4138
- Número gratuito en China: 4001205069
- Número gratuito en República Dominicana: 1-829-200-1174
- Número gratuito en Italia: 800819716
- Número gratuito en el Reino Unido: 0808 196 5794
- Número gratuito en Vietnam: 024 4458 1659

Denuncia telefónica



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

Denuncia en línea



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

Informar problemas técnicos con la línea directa:



DENUNCIA DE POSIBLES INFRACCIONES

Si conoce de una posible infracción del Código o de cualquier ley o política vigente, tiene el deber de informarlo. No reportar una posible violación puede resultar en una sanción disciplinaria, que puede incluir hasta el despido.



POLÍTICA DE NO REPRESALIAS

La compañía no tolerará ningún tipo de represalia contra quien informe de 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 posibles 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 el 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 seguir las diferentes leyes y normativas de los lugares donde trabajamos y vivimos. No podemos participar en actividades ilegales ni tolerarlas por parte de nuestros socios, clientes, proveedores o cualquier otro socio comercial, por ningún motivo.

PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Tenemos la obligación ante nuestros accionistas y ante nosotros mismos de tomar decisiones empresariales objetivas que redunden en el mejor interés de la compañía. Un conflicto de intereses puede surgir cuando sus intereses personales o

su participación en una situación interfieren con su capacidad para desempeñar su trabajo objetivamente y actuar en el mejor interés de la compañía.

Debe evitar cualquier acción o relación que genere, o parezca generar, un conflicto de intereses. Debe informar cualquier posible conflicto de intereses a su gerente y al Departamento Legal para su revisión y aprobación.

Los conflictos de intereses pueden surgir a través de familiares directos, como su cónyuge, padres, hijos, hermanos, suegros, yernos, nueras, cuñados y cualquier persona (excepto empleados domésticos) que comparta su hogar.



Ejemplos comunes de posibles conflictos de intereses:

- ❖ trabajar para un competidor, proveedor o cliente de la compañía;
- ❖ dirigir negocios a compañías propiedad de o dirigidas por familiares directos o amigos cercanos;
- ❖ promocionar productos de un competidor en redes sociales;
- ❖ tener un segundo empleo que interfiera con su capacidad para realizar su trabajo en la compañía; o utilizar los activos o la información de la Compañía para su propio beneficio.

Por ejemplo, si usted (o un familiar directo) tiene un interés financiero sustancial en una organización que compite con la compañía o trabaja con ella como proveedor, vendedor o cliente, podría 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.

OPORTUNIDADES CORPORATIVAS

Usted es responsable de promover los intereses legítimos de la compañía cuando surja la oportunidad de hacerlo, y no debe aprovecharse de ninguna oportunidad para su propio beneficio personal que haya descubierto mediante el uso de información, propiedad o puesto de la compañía.

MANTENIMIENTO DE LA INTEGRIDAD FINANCIERA

Como compañía que cotiza en bolsa, estamos legalmente obligados a mantener registros completos y precisos. La integridad y precisión de estos registros no solo nos ayudan en la toma de decisiones internas, sino que también sirven de base para los estados financieros, los informes financieros y otras divulgaciones públicas.

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 LIBROS Y REGISTROS CORPORATIVOS PRECISOS

Debe seguir la estructura de control interno de la compañía, y todas las transacciones que afecten a sus negocios deben ser completas, precisas y contabilizadas oportunamente

en los libros de la compañía. Nunca debe falsificar ningún documento, realizar ninguna entrada intencionalmente engañosa en los registros o divulgaciones contables de la compañía, ni tolerar ninguna práctica contable “extraoficial”.

Todas las cuentas de gastos comerciales deben documentarse y registrarse con precisión. Si no está seguro de si un determinado gasto comercial es apropiado, consulte a su gerente. Todas las solicitudes de reembolso deben cumplir con los requisitos establecidos en nuestra política global de viajes.

Además de crear registros precisos, debemos gestionarlos y conservarlos de acuerdo con las políticas de la compañía. Nuestros registros incluyen todos los documentos, archivos, hojas de cálculo, correos electrónicos y otros datos registrados, tanto escritos como electrónicos.

Ciertos documentos o registros podrían ser necesarios para una investigación, auditoría o posible demanda, y podrían estar sujetos a retención legal. Esta retención legal establece el tiempo durante el cual debe conservar los registros, y las políticas de retención normales no se aplican a los documentos o la información sujetos a retención legal.

Revise la política global de viajes, la política de seguridad de la información y la política de retención y eliminación de registros para obtener más detalles.

PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS 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.

PROPIEDAD FÍSICA

Los activos de nuestra compañía, lo que incluye nuestras tiendas, inventario, instalaciones, suministros, materiales y equipos (entre ellos ordenadores portátiles, teléfonos, iPads y dispositivos móviles) se han adquirido con esfuerzo y una inversión considerable.

Estos activos están destinados al uso comercial adecuado, aunque en ciertas situaciones, un uso personal limitado puede ser aceptable, siempre y cuando se cumplan las políticas de la compañía.

Dependemos de los sistemas y redes informáticas 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.



OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTO EMPRESARIAL

El intercambio de obsequios y la participación en actividades de entretenimiento empresarial puede crear y fomentar buenas relaciones laborales con nuestros clientes, proveedores y vendedores, pero debe ejercer su buen juicio al dar o recibir obsequios o actividades de entretenimiento relacionados con la compañía.

Ofrecer o aceptar obsequios o actividades de entretenimiento puede dificultar la toma de decisiones comerciales objetivas o dar la impresión de que muestra favoritismo hacia ciertos clientes, proveedores o vendedores.

Además, muchos de nuestros clientes minoristas tienen políticas que prohíben a los empleados recibir obsequios o actividades de entretenimiento de sus proveedores. Se le prohíbe dar un obsequio o proporcionar actividades de entretenimiento a cualquier persona cuya política empresarial le prohíba recibir dichos obsequios o actividades de entretenimiento.

En general, no se debe ofrecer ni aceptar lo siguiente:

cualquier obsequio de dinero en efectivo;

obsequios cuyo valor sea de \$75 o más;

obsequios o entretenimiento que puedan interpretarse como un soborno o un pago, o percibirse como un intento de influir en un juicio justo e imparcial;

obsequios o entretenimiento que violen cualquier ley o reglamento.

Si no está seguro de si es apropiado dar o aceptar un obsequio o entretenimiento, comuníquese con el Departamento Legal.

EVITAR EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Es posible que tenga conocimiento de información importante de la compañía antes 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 sustancial” si pudiera influir en la decisión de comprar o venta de acciones de la compañía.

Es ilegal negociar con acciones de la compañía mientras se posea información sustancial no pública (“intercambio de información privilegiada”). También es ilegal comunicar información no pública a personas ajenas a la compañía (lo que incluye familiares, amigos, socios comerciales e inversores) que puedan negociar acciones o tomar una decisión de inversión con base en esa información.

Las normas sobre el intercambio de información privilegiada y el tráfico de información personal también se aplican a los miembros de su familia que vivan con usted, a cualquier otra persona que resida en su hogar y a cualquier miembro de su familia que pueda consultarle antes de negociar con acciones de la compañía. Usted es responsable de los intercambios de cualquiera de estas personas y, por lo tanto, es su responsabilidad informarles sobre la necesidad de consultarle antes de negociar acciones de la compañía.

El intercambio de información privilegiada puede tener consecuencias graves, como multas civiles, sanciones penales y prisión. Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con el Departamento Legal. Comuníquese con el Departamento Legal si tiene preguntas.



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 Inversores.

Para más detalles, consulte la política de comunicación corporativa y redes sociales de Caleres.

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 tiempo libre y con sus propios recursos.

Si expresa su opinión en un foro público, debe dejar claro que no habla en nombre de la compañía ni que esta apoya sus puntos de vista. Asimismo, si contribuye a una campaña política, asegúrese de no declarar ni insinuar que la contribución proviene de la compañía. Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con el Departamento Legal.

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. Nunca comparta información confidencial o de propiedad exclusiva con un tercero sin la autorización del Departamento Legal.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y DE PROPIEDAD EXCLUSIVA

Recuerde, usted tiene el deber de mantener la confidencialidad de la información confidencial de la compañía, incluso después de finalizar su relación laboral con ella. Si sospecha de cualquier uso o divulgación inapropiada de información confidencial o de propiedad exclusiva, debe informarlo a su gerente, al Departamento Legal o a cualquier otra opción de denuncia que se indique 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 comerciales, derechos de autor, patentes, logotipos y otros bienes intangibles.

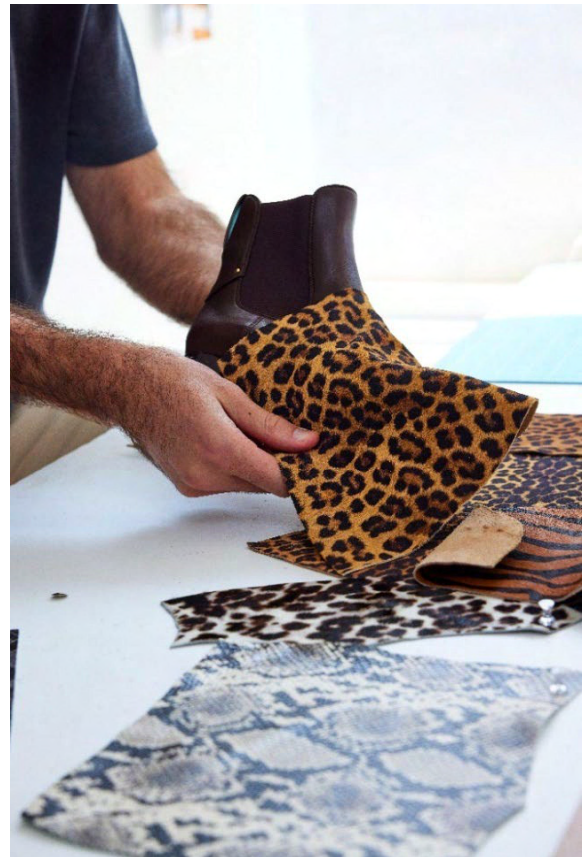
La compañía espera que otros reconozcan y respeten los derechos de propiedad intelectual que tenemos sobre nuestras marcas y tecnología, y, de igual manera, respetamos los derechos de propiedad intelectual de terceros. Por lo tanto, nunca debe usar la propiedad intelectual de otros sin el permiso del propietario u otro derecho legal para hacerlo. Por ejemplo, no debe realizar copias no autorizadas de materiales de grabaciones musicales, cintas de video, redes sociales, películas, sitios web, libros, revistas, periódicos, productos o videojuegos. Si tiene preguntas sobre qué materiales puede y no puede usar, comuníquese con el Departamento Legal.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Las herramientas de inteligencia artificial (IA), como Chat GPT, Google Bard, Microsoft Copilot, DALL-E y otras, ofrecen numerosas ventajas para su trabajo. Apoyamos el uso responsable

de las herramientas de IA y de acuerdo con la Política de uso aceptable de inteligencia artificial.

Consulte la política de uso aceptable de inteligencia artificial para obtener más información.



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 empresas 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 lo aborda para que participe en un soborno u otras prácticas comerciales indebidas,

comuníquese 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 leal 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 precios de la compañía, acuerdos que los establezcan, condiciones de crédito, promociones, descuentos, planes estratégicos,

división o asignación de mercados, 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 Practice Act, FCPA) prohíbe sobornar a funcionarios extranjeros para obtener favores comerciales. Un soborno no tiene por qué ser un pago en efectivo. También puede consistir en una invitación extravagante a un funcionario gubernamental o en pagar una cantidad superior al valor justo de mercado por sus bienes.

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, agente 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 desconocía, pero debería

haber sabido, que el pago se destinaba a un funcionario del gobierno.

Las consecuencias de una infracción de la FCPA son graves y pueden incluir sanciones penales y civiles para la compañía, así como posibles penas de prisión

para los implicados. Debido a la complejidad de las leyes sobre este tema, contacte con el 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 de 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 cooperar 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 Schmidt: pschmidt@caleres.com
Comunicaciones corporativas	Consultas o problemas relacionados con los medios de comunicación; compromisos de conferencias externas	Kelly Malone: kmalone@caleres.com Jo Ann Stoda: jstoda@caleres.com
Gestión de riesgos	Preguntas sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo, y compensación laboral.	DL-RiskManagement@caleres.com
Línea directa para defender la integridad	Informes sobre cualquier inquietud ética	Número gratuito en EE. UU. : 1-877-468-5461 Número gratuito en Canadá : 1-833-226-4138 Número gratuito en China : 4001205069 Número gratuito en República Dominicana : 1-829-200-1174 Número gratuito en Italia : 800819716 Número gratuito en el Reino Unido : 0808 196 5794 Número gratuito en 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 leal, 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 generales.	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 inquietudes éticas.	
Recursos Humanos	Asuntos laborales y de empleo (por ejemplo, acoso, violencia en el lugar de trabajo, abuso de sustancias)	Hrservices@caleres.com o su socio comercial local de RR.HH.
Comité de auditoría de la Junta de Administración	Preocupaciones por escrito sobre contabilidad, controles internos, informes financieros, auditoría u otros asuntos éticos.	auditcommittee@caleres.com
Departamento de Aduanas	Cuestiones relacionadas con aduanas.	lfrutiger@caleres.com