

2025

CALERES

EST ♦ 1878



CALERES

CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL

MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO



En Caleres nuestro objetivo es inspirar a las personas para que se sientan bien... ¡comenzando por los pies! Todos los días tenemos el desafío de lograr esa misión en un mundo donde el ritmo de cambio y la necesidad de aprovechar al máximo las oportunidades de negocios siempre están en aumento. Por eso es tan importante mantener al cliente en el centro de todo lo que hacemos, para actuar siempre con la integridad por la que nos conocen y para adherir a nuestros valores fundamentales que son los cimientos de nuestro continuo éxito.

Este es nuestro Código de conducta empresarial. Describe los asuntos legales y éticos que nuestra compañía y nuestros socios pueden enfrentar y detalla las responsabilidades clave de todos los socios, funcionarios y directores de Caleres. Nuestro Código está diseñado para reforzar nuestros valores fundamentales y guiarnos a tomar las decisiones comerciales correctas en nombre de la compañía. Le pedimos que se tome el tiempo de familiarizarse con el Código, ya que nos esforzamos por cumplir 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 LABORALES	4
RESPETO	4
DIVERSIDAD	5
NUESTRO LUGAR DE TRABAJO	5
SALUD Y SEGURIDAD	5
TOLERANCIA CERO ANTE LA VIOLENCIA.....	5
NO ABUSO DE SUSTANCIAS EN EL LUGAR DE TRABAJO	5
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	6
NUESTRA RESPONSABILIDAD DE PRESENTAR INFORMES	6
RESPONSABILIDADES ESPECIALES DEL EQUIPO DIRECTIVO Y DE LOS GERENTES	6
LÍNEA DIRECTA PARA DEFENDER LA INTEGRIDAD	7
INFORMAR POSIBLES INFRACCIONES	7
SIN REPRESALIAS	7
NUESTRA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA	7
CUMPLIR CON LAS LEYES.....	7
EVITAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES	7
OPORTUNIDADES CORPORATIVAS	8
MANTENER LA INTEGRIDAD FINANCIERA.....	8
MANTENER LIBROS Y REGISTROS CORPORATIVOS PRECISOS.....	8
PROTEGER LOS ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA	9
PROPIEDAD FÍSICA	9
OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTO EMPRESARIAL	9
EVITAR EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA	10
COMUNICARSE CON EL PÚBLICO	10
PARTICIPAR EN ACTIVIDADES POLÍTICAS.....	11
NUESTRA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PATENTADA	11
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PATENTADA	11
INFORMACIÓN PERSONAL	11
PROPIEDAD INTELECTUAL.....	11
INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	12
NUESTROS SOCIOS COMERCIALES	12
VENTAJA DESLEAL	12
EVITAR LOS SOBORNOS Y LA CORRUPCIÓN	12
LEYES ANTIMONOPÓLICAS Y FIJACIÓN DE PRECIOS.....	13
NUESTRAS OBLIGACIONES COMERCIALES INTERNACIONALES	13
CONTROLES DE COMERCIO INTERNACIONAL	13
LEY DE PRÁCTICAS DE CORRUPCIÓN EXTRANJERAS (FCPA)	13
ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO	14
INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA.....	14
EXCEPCIONES DEL CÓDIGO	14
SIN REPRESALIAS	14
LÍNEA TELEFÓNICA PARA DENUNCIAR LAS 24 HORAS DEL DÍA, LOS 7 DÍAS DE LA SEMANA	14
RECURSOS	15

NUESTRO OBJETIVO, VISIÓN Y VALORES

CALERES
EST. 1978

Lo que nos une

FAMOUS San Sebastian STUART WEITZMAN ALLEN EDWARDS NATURAL CITY VIONIC
Dr. Scholl's Franco Sarto Lifestyle J. P. Dodge VINCIG BORGHESE ruffa Paolo Ruffa

Nuestro propósito
Inspirar a las personas para que se sientan bien... comenzando por los pies.

Nuestra visión
Una cartera dinámica y creciente de marcas de calzado auténticas creadas en base a comentarios firmes de los consumidores, que generan una lealtad y una confianza incondicionales.

Nuestros valores
Pasión Curiosidad Creatividad Empatía Responsabilidad

NUESTRA CULTURA

Nos enorgullecemos de desarrollar relaciones sólidas y creemos que los socios excepcionales son fundamentales para nuestro éxito. Todos somos importantes y todos merecemos ser tratados con dignidad y respeto. También creemos que debemos ser honestos entre nosotros y compartir la información de manera abierta y transparente.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES

Tratamos a nuestros socios y postulantes de manera justa y ofrecemos igualdad de oportunidades sin tener en cuenta la raza, color, género, grupo étnico, religión, origen nacional, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado de veterano militar, información genética protegida o cualquier otro factor protegido por la ley.

RESPETO

Estamos comprometidos a crear un ambiente de trabajo de respeto mutuo, sin discriminación o acoso indebido. Está prohibida toda forma de comportamiento desagradable, discriminatorio o inadecuado, lo que incluye bromear, hacer comentarios u otra conducta abusiva que denigre o demuestre hostilidad hacia una persona por la raza, color, género, grupo étnico, religión, origen nacional, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado de veterano militar o cualquier

otro estado protegido que cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Consulte nuestra Política de respeto en el lugar de trabajo para obtener más detalles, incluidas las disposiciones para informar y las disposiciones contra las represalias.

DIVERSIDAD

Nuestra postura es simple... ¡la recibimos con los brazos abiertos! Creemos que encontrar, emplear y retener a personas sin importar su origen, grupo étnico, género, estilo de vida y sistema de creencias nos ayuda a cumplir mejor las necesidades de nuestros consumidores diversos. Si aceptamos un lugar de trabajo diverso, creamos un ambiente inclusivo que nos ofrece a todos oportunidades de triunfar.

NUESTRO LUGAR DE TRABAJO



SALUD Y SEGURIDAD

Priorizamos mantener un lugar de trabajo limpio, seguro y saludable, y todos son responsables de hacer de esto una prioridad diaria. Debe seguir las leyes de salud y seguridad aplicables y cumplir con los procedimientos de seguridad y de la compañía en nuestras instalaciones.

Si se entera de alguna amenaza a la seguridad de un compañero de trabajo o de un lugar de trabajo, comuníquese lo

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

TOLERANCIA CERO ANTE LA VIOLENCIA

Todos merecemos trabajar en un entorno seguro. No se tolerarán los actos de violencia, incluidas las amenazas físicas y verbales y la intimidación. Se prohíbe la tenencia de armas, armas de fuego, municiones y explosivos en la propiedad de la compañía. En algunos lugares, la ley puede proporcionar excepciones limitadas a la prohibición de armas de fuego en la propiedad de la compañía. Debe informarle a su gerente o a Recursos Humanos inmediatamente si se entera de alguna conducta o actividad que amenace la seguridad y salud de otros.

NO ABUSO DE SUSTANCIAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Se espera que todos los socios trabajen sin la influencia de cualquier sustancia que pueda afectar el rendimiento, el juicio o la seguridad en el trabajo. Esto incluye el abuso de fármacos de receta en la medida en que se vea afectado el rendimiento de un socio.

Se prohíbe el uso, la posesión o la venta ilegal de productos de cannabis o sustancias controladas en el trabajo o en las instalaciones de la compañía. También se prohíbe el uso o posesión de alcohol en las instalaciones de la compañía, excepto por determinados eventos sociales donde se haya dado un permiso por adelantado. La compañía se reserva el derecho de realizar pruebas de alcohol

y drogas de acuerdo con nuestras políticas y según lo permitan las leyes aplicables.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Los socios tienen derecho a la libertad de asociación.

NUESTRA RESPONSABILIDAD DE PRESENTAR INFORMES

El Código aplica a todos los funcionarios, directores y socios de la compañía. Todos deben repasar y reconocer el Código y actuar con integridad. Todos debemos crear conciencia al hacer preguntas, hacer divulgaciones adecuadas y llamar la atención de problemas potenciales a nuestros gerentes. Todos tenemos el deber de informar cualquier situación que pueda constituir una infracción del Código.

Además, la compañía espera que cumpla con todas las demás políticas y procedimientos que puedan aplicarse a usted, muchos de los cuales complementan este Código, incluida la finalización de la capacitación requerida.

RESPONSABILIDADES ESPECIALES DEL EQUIPO DIRECTIVO Y DE LOS GERENTES

Más allá de nuestras responsabilidades individuales, el equipo directivo y los gerentes tienen responsabilidades adicionales según nuestro Código. Quienes desempeñen funciones de liderazgo o supervisión deben ejercer un liderazgo ético.

Se espera que el equipo directivo y los gerentes den un buen ejemplo al:

actuar con integridad y respeto;

crear oportunidades para hablar de forma habitual sobre la conducta ética;

apoyar abiertamente la política "sin represalias";

demostrar un buen juicio;

tomar medidas rápidas cuando sea adecuado; y

buscar ayuda de Recursos Humanos y del Departamento legal cuando sea necesario (por ejemplo, buscar orientación sobre cuestiones o inquietudes no rutinarias de ética o cumplimiento empresarial)

CUANDO DUDE, ¡CONSULTE! – El Código no puede tratar todas las situaciones difíciles que podemos enfrentar en el lugar de trabajo, y tampoco es un resumen de las leyes y políticas que pueden aplicarse a nuestro negocio. En cambio, tiene como fin promover el comportamiento ético, destacar algunas políticas y alentarnos a comunicarlos amablemente cuando haya dudas acerca de la mejor forma de actuar. z

Si no está seguro de si cierta conducta es adecuada o de cómo manejar una situación, debe detenerse y buscar orientación de inmediato de su gerente, de Recursos Humanos o del Departamento Legal a mdobbs@caleres.com o tburke@caleres.com, o presentando un informe a través de la Línea directa para defender la integridad. Consulte 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 (francés, español, chino, italiano y vietnamita) y las llamadas e informes se pueden hacer de forma anónima.

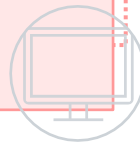
- Número gratuito en EE. UU.: 1-877-468-5461
- Número gratuito en Canadá: 1-833-226-4138
- Número gratuito en China: 4001205069
- Número gratuito en República Dominicana: 1-829-200-1174
- Número gratuito en Italia: 800819716
- Número gratuito en el Reino Unido: 0808 196 5794
- Número gratuito en Vietnam: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

Denuncia telefónica:



- También puede enviar un informe en línea en www.tnwinc.com/caleres.

Denuncia en línea



- Si no puede llamar ni presentar un informe, comuníquese con crenengarbe@caleres.com o mdbobs@caleres.com

Informar problemas técnicos a través de la línea directa



INFORMAR POSIBLES INFRACCIONES

Si se entera de una posible infracción al Código o a cualquier otra ley o política aplicable, tiene el deber de informarlo. No informar sobre una posible infracción puede resultar en una medida disciplinaria, que puede incluir hasta e incluso el despido.



SIN REPRESALIAS

La compañía no tolerará las represalias de ningún tipo contra las personas que presenten informes de una posible infracción u otra preocupación de buena fe. "Buena fe" significa hacer un informe con intenciones honestas y brindar toda la información relevante. Se prohíben los actos de represalias potenciales como por ejemplo los descensos de categoría laboral, el acoso o la reducción del pago o beneficios. Si cree que ha sido víctima de represalias, comuníquese con cualquiera de las opciones de informes detalladas en el Código.

NUESTRA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

Como líder de la industria del calzado, tenemos el compromiso de actuar como ciudadanos corporativos responsables.

CUMPLIR CON LAS LEYES

Debemos cumplir con las diferentes leyes y reglamentos en los lugares en los que trabajamos y vivimos. No podemos involucrarnos ni aprobar las actividades ilegales de nuestros socios, clientes o proveedores o de ningún otro socio comercial, por ninguna razón.

EVITAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Tenemos la obligación frente a nuestros accionistas y a nosotros mismos de tomar decisiones comerciales objetivas que sean en los mejores intereses para la compañía. Puede ocurrir un conflicto de intereses

cuando sus intereses personales o su participación en una situación interfiere con su capacidad de realizar su trabajo de modo objetivo y de actuar según los mejores intereses para la compañía.

Debe evitar las acciones o relaciones que generen o que parezcan generar un conflicto de intereses. Debe divulgar cualquier posible conflicto de intereses a su gerente y al Departamento legal para su revisión y aprobación.

Los conflictos de intereses pueden producirse a través de familiares directos, que incluyen a

su cónyuge, padres, hijos, hermanos, suegros, nueras, yernos, cuñados y todas las personas (que no sean empleados domésticos) que vivan en su hogar.



Ejemplos comunes de posibles conflictos de intereses:

- ❖ trabajar para un competidor, proveedor o cliente de la compañía;
- ❖ realizar negocios con compañías administradas o propiedad de sus familiares directos o amigos personales cercanos;
- ❖ promocionar productos de un competidor en las redes sociales;
- ❖ tener un segundo trabajo que interfiera con su capacidad para desempeñar su función en la compañía; o utilizar los activos y/o información de la compañía para su propio beneficio personal.

Por ejemplo, si usted (o un familiar directo) tiene un interés financiero importante en una organización que compite con la compañía o si trabaja con la compañía como proveedor, distribuidor o cliente, puede sentirse presionado de favorecer a la organización externa en vez de a la compañía cuando tome decisiones comerciales. Estas circunstancias hacen que sea probable que exista un conflicto de intereses posible o real.

OPORTUNIDADES CORPORATIVAS

Usted tiene la responsabilidad de ayudar a avanzar los intereses legítimos de la compañía si surge la oportunidad, y no debe tomar ventaja de una oportunidad para su propio beneficio personal que descubrió a través del uso de información, propiedad o su cargo en la compañía.

MANTENER LA INTEGRIDAD FINANCIERA

Como somos una compañía que cotiza en la bolsa, la ley nos exige que mantengamos registros completos y precisos. La integridad y precisión de estos registros no solo nos ayudan a tomar las decisiones internas, sino que también son la base de las declaraciones de ingresos, informes financieros y otras divulgaciones públicas.

Si tiene alguna inquietud acerca de los controles financieros o de la contabilidad, auditoría u otro registro financiero de la compañía, debe informársela al Abogado general, al Comité de auditoría de la Junta directiva o a cualquier otra opción detallada en el Código.

Repase la Política para informar asuntos de contabilidad y auditoría cuestionables para obtener más detalles.

MANTENER LIBROS Y REGISTROS CORPORATIVOS PRECISOS

Debe seguir la estructura de control interno de la compañía, y todas las transacciones que afecten los negocios de la compañía se deben justificar en forma completa, precisa y oportuna en los

libros de la compañía. Nunca debe falsificar ningún documento, realizar ninguna entrada engañosa intencionadamente en los registros o divulgaciones contables de la compañía ni aprobar ninguna práctica contable "en negro".

Todas las cuentas de gastos comerciales se deben documentar y registrar con precisión. Si no está seguro de si un gasto comercial determinado es adecuado, debe consultar a su gerente. Todas las solicitudes de reembolso deben respetar los requisitos establecidos en nuestra Política global de viajes.

Además de crear registros precisos, debemos administrar y retener esos registros 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.

Determinados documentos o registros podrían ser necesarios para una investigación, auditoría o posible demanda y pueden estar sujetos a custodia legal. La custodia legal indica cuánto tiempo debe guardar los registros y las políticas de retención normales no se aplican a documentos o información en custodias legales.

Consulte 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.

PROTEGER LOS ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA

Todos tenemos la responsabilidad de proteger los activos de la compañía contra pérdida, robo, desecho o uso erróneo. Los socios que participen de robos, fraude, malversación o apropiación indebida de activos de la compañía estarán sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta e incluso el despido.

PROPIEDAD FÍSICA

Los activos de nuestra compañía, incluidas nuestras tiendas, inventarios, instalaciones, suministros, materiales y equipos (por ejemplo computadoras portátiles, teléfonos, iPads y dispositivos móviles) han sido adquiridos a través de un arduo trabajo y grandes costos.

Estos activos son para el uso comercial adecuado, si bien en determinadas situaciones se pueden usar con fines personales siempre que se sigan las políticas de la compañía.

Confiamos en sistemas y redes informáticos para hacer nuestro trabajo de manera eficiente y eficaz. No debe usar equipos ni sistemas de la compañía para actividades ilegales o inadecuadas tales como pornografía u otros fines inadecuados y debe respetar los requisitos de seguridad aplicables.

Consulte la Política de seguridad de la información para obtener más detalles.



OBSEQUIOS Y ENTRETENIMIENTO EMPRESARIAL

Intercambiar obsequios y participar en entretenimiento empresarial puede crear y fomentar buenas relaciones laborales con nuestros clientes, proveedores y distribuidores, pero usted debe tener buen criterio para dar o recibir obsequios y/o entretenimiento relacionado con los negocios.

Dar o aceptar obsequios o entretenimiento puede dificultar la toma de decisiones comerciales objetivas o puede hacer que parezca que muestra un favoritismo hacia determinados clientes, proveedores o distribuidores.

Además, muchos de nuestros clientes minoristas tienen políticas que le prohíben a sus empleados recibir obsequios o entretenimientos de sus proveedores. Usted tiene prohibido dar obsequios o entretenimiento a las personas cuyas políticas corporativas le prohíban aceptar obsequios o entretenimiento.

En general, no debe ofrecer ni aceptar lo siguiente:

obsequios de efectivo;

obsequios con un valor de \$75 o más;

obsequios o entretenimiento que se pueda interpretar como soborno o coima, o que parezca un intento de influenciar un juicio justo e imparcial;

obsequios o entretenimiento que infrinja leyes o reglamentos;

Si no está seguro acerca de dar o aceptar un obsequio o entretenimiento, comuníquese con el Departamento legal.

EVITAR EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Usted puede enterarse de información de la compañía antes de que se haga pública. Toda la información que no sea pública (la información que no ha sido divulgada al público) acerca de la compañía se considera información confidencial. La información que no sea pública se considera "información material" si puede influenciar una decisión de comprar o vender acciones de la compañía.

Es ilegal comercializar acciones de la compañía si tiene información material que no sea pública ("intercambio de información privilegiada"). También es ilegal comunicar información que no sea pública a personas externas a la compañía (inclusive familiares, amigos, socios de negocios, inversores) que puedan comercializar acciones o tomar decisiones de inversiones basados en esa información.

Las normas acerca del intercambio de información privilegiada y comercialización personal también se aplican a familiares que vivan con usted, a cualquier persona que viva en su casa y a familiares que puedan consultarlo antes de comercializar acciones de la compañía. Usted es responsable de las transacciones de cualquiera de estas personas y por lo tanto, es su responsabilidad que conozcan la necesidad de consultarlo antes de comercializar acciones de la compañía es su responsabilidad.

El intercambio de información privilegiada puede tener consecuencias graves, que incluyen multas civiles, sanciones penales y prisión. Comuníquese con el Departamento legal si tiene preguntas.



COMUNICARSE CON EL PÚBLICO

En general, solo el portavoz de la compañía debe representar a la compañía frente al público o los medios. Por lo tanto, si recibe una consulta de un contacto exterior acerca de un asunto de la compañía, debe pasar la consulta

a nuestro departamento de Comunicaciones Corporativas o Relaciones con Inversores.

Para obtener más detalles, revise la Política de comunicación corporativa y redes sociales de Caleres.

PARTICIPAR EN ACTIVIDADES POLÍTICAS

La compañía alienta la participación individual en el proceso político. Como esta participación debe reflejar sus propios intereses y

puntos de vista, la debe realizar en su propio tiempo y con sus propios recursos.

Si expresa su opinión en público, debe dejar claro que no está hablando en nombre de la compañía o que la compañía apoya su punto de vista. Además, si contribuye en una campaña política, deje en claro que no está declarando ni insinuando que la contribución es de la compañía. Comuníquese con el Departamento legal si tiene preguntas.

NUESTRA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PATENTADA

A veces, puede necesitar intercambiar información con un proveedor u otra parte que proponga hacer negocios con la compañía. Nunca debe compartir información confidencial o exclusiva con un tercero sin recibir autorización del Departamento legal.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PATENTADA

Recuerde que tiene el deber de mantener la confidencialidad de la información confidencial y patentada incluso después de dejar de trabajar en la compañía. Si sospecha usos o divulgaciones inadecuados de información confidencial o patentada, debe informarlo a su gerente, al Departamento legal o a cualquier otra opción indicada en el Código.

INFORMACIÓN PERSONAL

Estamos abiertos y somos transparentes acerca de la manera en que la compañía usa los datos personales relacionados con los consumidores y socios. La compañía tiene protecciones físicas, electrónicas y de procedimiento para mantener la información segura de divulgaciones no autorizadas.

Los datos personales se deben usar solo con fines legítimos de la compañía. La compañía limita el uso de información muy confidencial a las personas que tienen la necesidad de saberlo y que han recibido capacitación para manejar adecuadamente este tipo de información. Usted es responsable de cumplir con los requisitos de protección de datos y seguridad aplicables y todas las políticas de la compañía.

Consulte la Política de seguridad de la información para obtener más detalles.



PROPIEDAD INTELECTUAL

Algunos de nuestros activos más valiosos incluyen derechos de propiedad intelectual que están protegidos por la ley. La propiedad intelectual incluye marcas comerciales, derechos de autor, patentes, logotipos y demás propiedades intangibles.

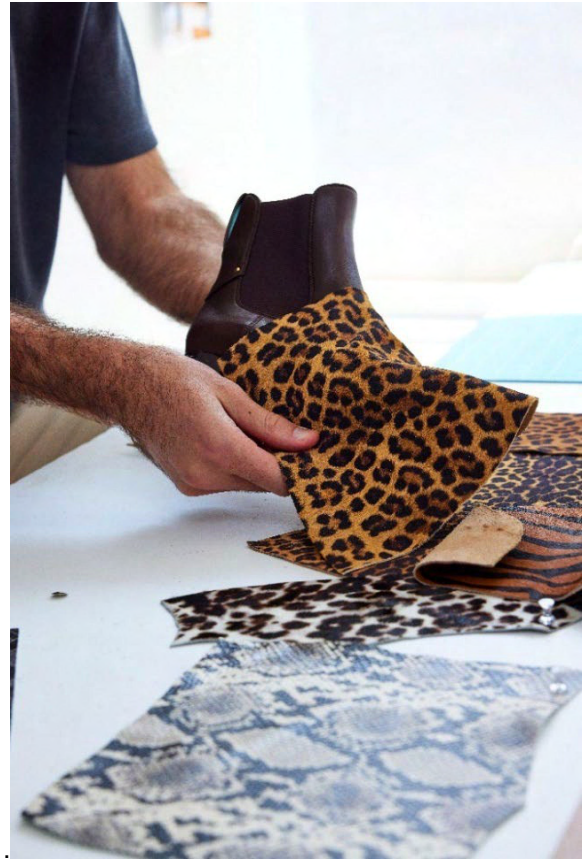
La compañía espera que los demás reconozcan y respeten los derechos de propiedad intelectual que tenemos en nuestras marcas y tecnología y de la misma manera respetamos la propiedad intelectual de los demás. Por lo tanto, nunca debe usar la propiedad intelectual de otros sin el permiso de su dueño o sin el derecho legal para hacerlo. Por ejemplo, no debe hacer copias no autorizadas de materiales de grabaciones de música, cintas de video, redes sociales, películas, sitios web, libros, revistas, periódicos, productos o juegos informáticos. Si tiene preguntas acerca de qué materiales puede y no puede usar, comuníquese con el Departamento legal.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Herramientas de inteligencia artificial (IA), como por ejemplo ChatGPT, Google Bard, Microsoft Copilot, DALL-E y otras, presentan muchos beneficios como herramientas para su trabajo. Estamos a favor del uso responsable de 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 detalles



NUESTROS SOCIOS COMERCIALES

La transparencia es el cimiento de una buena relación de negocios, y la compañía cree que siempre debemos negociar de manera justa con nuestros socios comerciales.

VENTAJA DESLEAL

Nunca debe aprovecharse de ninguna persona mediante la participación en prácticas desleales tales como la manipulación, el ocultamiento, la falsificación, las declaraciones falsas de hechos materiales o cualquier otra práctica o comercialización injusta.

Nunca debe tener información patentada o secreta de negocios obtenida sin el consentimiento del propietario y no debe alentar a los empleados actuales y anteriores de otras compañías a que hagan esas divulgaciones.

EVITAR LOS SOBORNOS Y LA CORRUPCIÓN

En EE. UU. y en muchos otros países, es ilegal dar, ofrecer o aceptar un soborno o coima. Los sobornos, la deshonestidad y el fraude pueden adoptar muchas formas, entre ellas sobornos a funcionarios de otra compañía, malversación, coimas, alteración de documentos corporativos u otras actividades fraudulentas.

La compañía prohíbe los sobornos en cualquiera de sus formas. Si alguien intenta sobornarlo o realizar prácticas comerciales indebidas,

comuníquese con el Departamento legal de inmediato o informe el asunto a nuestra Línea directa para defender la integridad.

LEYES ANTIMONOPÓLICAS Y FIJACIÓN DE PRECIOS

Las leyes antimonopólicas están diseñadas para promover la fijación de precios competitiva y la competencia justa en el mercado. Algunas situaciones generan la posibilidad de conductas ilegales y anticompetitivas que se deben evitar.

Cuando se comunique con nuestros competidores, no debe discutir los precios de la compañía, arreglos para estabilizar precios, términos de crédito, promociones, descuentos, planes estratégicos,

división o distribución de mercados, boicots de proveedores u otra información competitiva.

Las leyes antimonopólicas prohíben arreglos o acuerdos del vendedor y del cliente que establezcan el precio al que el cliente revenderá el producto. Por lo tanto, no debe hacer acuerdos relacionados con las restricciones acerca de la reventa sin obtener una revisión legal de antemano.

Recuerde, no es necesario que haya un documento formal firmado para que haya un acuerdo o arreglo que pueda presentar problemas conforme a las leyes antimonopólicas.

NUESTRAS OBLIGACIONES COMERCIALES INTERNACIONALES

CONTROLES DE COMERCIO INTERNACIONAL

Realizamos negocios a nivel internacional y debemos seguir las leyes de control de exportación e importación, de restricciones de comercialización y de antiboicot de EE. UU. en cualquier lugar del mundo, y también los controles del comercio local donde hagamos negocios.

Las leyes en esta área pueden ser complejas y pueden exigirnos que paguemos impuestos y aranceles, que obtengamos una licencia o que presentemos determinados documentos. Si tiene consultas acerca de asuntos de comercio internacional, comuníquese con el Departamento de aduana o el Departamento legal.



Revisado en septiembre de 2025

LEY DE PRÁCTICAS DE CORRUPCIÓN EXTRANJERAS (FCPA)

La FCPA prohíbe sobornar funcionarios extranjeros para obtener favores comerciales. Un soborno no tiene por qué ser un pago en efectivo. También puede ser un entretenimiento extravagante a un funcionario público o pagar más que el valor justo del mercado por la propiedad de un funcionario público.

No debe ofrecer, prometer o dar nada de valor a un funcionario público para obtener o mantener negocios. Este principio se aplica a todos los socios del mundo, sin perjuicio de su ubicación.

No puede contratar a un tercero, tal como un consultor, agente u otro intermediario para sobornar o dar algo de valor para influenciar las acciones del gobierno. Puede ser responsable legal de soborno incluso si no sabía, pero debería

haber sabido, que el pago era para un funcionario público.

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 acerca de este tema, comuníquese con el Departamento legal si tiene preguntas o si tiene dudas acerca de sus acciones.

Consulte la Política global contra la corrupción para obtener más detalles.

ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO

El Abogado general es responsable de administrar el Código bajo la guía del Comité de auditoría de la Junta directiva, con la ayuda de representantes designados, según corresponda.

INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA

La compañía se toma muy en serio las posibles infracciones al Código e investigará completamente todas las posibles infracciones denunciadas. Los expertos en asuntos importantes pueden ayudar en las investigaciones y todas las investigaciones se realizan de manera respetuosa, justa y coherente. Los socios tienen la obligación de cooperar con todas las investigaciones.

Si se justifica una denuncia, se tomarán acciones adecuadas, que pueden incluir medidas disciplinarias e inclusive el despido.

EXCEPCIONES DEL CÓDIGO

La Junta directiva debe aprobar las excepciones a las disposiciones del Código y la compañía divulgará tal excepción públicamente según lo exija la ley.

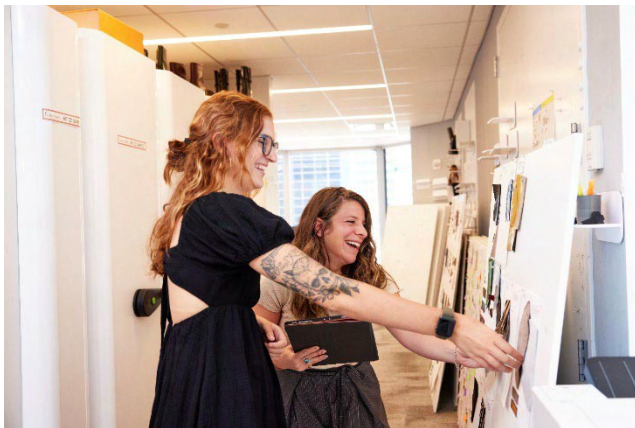
SIN REPRESALIAS

La compañía cree que la comunicación abierta de problemas e inquietudes sin miedo a represalias o retribuciones es fundamental. La compañía no tolera las represalias de ningún tipo contra nadie que, de buena fe, denuncie una posible infracción de nuestro Código o informe preocupaciones acerca de conductas no éticas. Se prohíben los actos de represalias potenciales, que incluyen medidas tales como descensos de categoría laboral, el acoso o la reducción del pago o beneficios.

LÍNEA TELEFÓNICA PARA DENUNCIAR LAS 24 HORAS DEL DÍA, LOS 7 DÍAS DE LA SEMANA

La compañía cumple con todas las leyes aplicables que regulan la protección de las denuncias además de la protección contra represalias potenciales.

Puede informar las preocupaciones acerca de conductas inadecuadas a la Línea directa para defender la integridad, operada por una compañía externa que ofrece servicios similares a otros negocios grandes.



RECURSOS

En caso de preguntas relacionadas con el Código de conducta empresarial, consulte lo siguiente:

RECURSO	ALCANCE	INFORMACIÓN DE CONTACTO
Políticas	Acceder/consultar las políticas de la compañía.	Visite Spark/Plaza
Relaciones con los inversores	Consultas de accionistas e inversores	Liz Dunn: ldunn@caleres.com Pate Schmidt: pschmidt@caleres.com
Comunicaciones corporativas	Consultas o problemas de los medios; compromisos de conferencias externas	Kelly Malone: kmalone@caleres.com Jo Ann Stoda: jstoda@caleres.com
Gestión de riesgos	Hacer preguntas sobre la salud y la seguridad en el trabajo y la compensación laboral.	DL-RiskManagement@caleres.com
Línea directa para defender la integridad	Informar 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 En línea en www.twinc.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 con respecto a las cuestiones éticas del Código de conducta empresarial.	
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 directiva	Inquietudes por escrito sobre contabilidad, controles internos, informes financieros, auditoría u otros asuntos éticos.	auditcommittee@caleres.com
Departamento de aduana	Cuestiones relacionadas con la aduana.	lfrutiger@caleres.com