

CODE DE CONDUITE

CALERES
EST + 1878





Caleres a pour mission d'inspirer les gens à se sentir bien...un pied après l'autre! Chaque jour, nous sommes mis au défi d'accomplir cette mission dans un monde où le rythme du changement et la nécessité d'optimiser les occasions d'affaires ne font que s'accélérer. C'est pourquoi il est tellement important de constamment placer le client au centre de tout ce que nous faisons, d'agir avec intégrité en tout temps conformément à notre réputation et d'intégrer les valeurs fondamentales à la base de notre réussite continue.

Voilà en quoi consiste notre Code de conduite. Il a été élaboré pour renforcer ces valeurs fondamentales et nous aider à prendre les bonnes décisions d'affaires. Je vous demande de prendre le temps de vous familiariser avec le Code et de l'utiliser pour prendre des décisions d'affaires quotidiennes au nom de l'entreprise; nous pourrons ainsi continuer à donner vie à nos aspirations au profit de nos clients, nos associés, nos actionnaires et notre entreprise.

Jay Schmidt

Président et directeur général

NOTRE INSPIRATION.....	3
NOTRE OBJECTIF, NOS VALEURS ET NOTRE VISION.....	5
NOTRE CODE.....	6, 7
Nos responsabilités	
Questions et signalement des violations	
Ligne d'aide En avant pour l'intégrité	
Absence de représailles	
NOTRE ÉQUIPE.....	9, 10
Diversité, égalité des chances et respect en milieu de travail	
Santé et sécurité sur le lieu de travail	
Violence sur le lieu de travail	
Abus d'alcool ou d'autres drogues sur le lieu de travail	
NOS ACTIONNAIRES ET L'ENTREPRISE.....	12-17
Maintien de l'intégrité financière	
Tenue de livres et registres d'entreprise exacts	
Protection des actifs de l'entreprise	
Biens matériels	
Renseignements confidentiels et exclusifs	
Renseignements à diffusion restreinte	
Propriété intellectuelle	

Prévention des conflits d'intérêts	
Occasions d'affaires	
Cadeaux et divertissement d'affaires	
Prévention des délits d'initié	
NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX.....	19
Avantage injuste	
Lois antitrust et fixation des prix	
NOTRE COMMUNAUTÉ.....	20, 21
Respecter la loi	
Contrôles du commerce international	
Prévention de la corruption et des pots-de-vin	
Loi sur les pratiques de corruption internationale (« Foreign Corrupt Practices Act » ou FCPA)	
Participation à des activités politiques	
Communications avec le public et les médias	
ADMINISTRATION DU CODE.....	23
Enquête et intervention	
Absence de représailles	
Dérogations au Code	
Ligne de dénonciation accessible en tout temps	
Ressources informatives	

Ce qui nous unit

Notre objectif

Inspirer les gens à se sentir bien...un pied après l'autre.

Notre vision

Un portefeuille dynamique et croissant de marques de chaussures authentiques, fondé sur une connaissance approfondie des consommateurs, générant une fidélité et une confiance inébranlables.

Nos valeurs

Passion

Curiosité

Créativité

Bienveillance

Responsabilité

CALERES

EST + 1878

FAMOUS
footwear



VIONIC

NAT
UR
LIT

ALLEN
EDMONDS
FOOTWEAR

DrScholl's
SHOES

FrancoSarto

LifeStride

Blowfish
MARINE

ryhå

VINCÉ.

VERONICA BEARD



NOTRE RESPONSABILITÉ COMMUNE – le Code concerne tous les dirigeants, directeurs et associés de l'entreprise, et tous les associés sont tenus d'examiner le Code et d'en prendre connaissance. Nous avons la responsabilité de faire preuve d'intégrité dans nos actions et de sensibiliser en posant des questions, en divulguant l'information appropriée et en signalant les problèmes possibles à nos superviseurs.

L'entreprise s'attend également à ce que vous respectiez toutes les autres politiques et procédures de l'entreprise vous concernant, le cas échéant, dont plusieurs complètent le présent Code. Cela comprend la participation à toute formation requise assignée.

Responsabilités supplémentaires des superviseurs – on s'attend à ce que les superviseurs donnent l'exemple en agissant avec intégrité et respect, en créant des occasions de discuter régulièrement de la conduite éthique, en soutenant ouvertement la politique interdisant les représailles, en agissant rapidement, le cas échéant, et en sollicitant l'aide du service juridique au besoin.

EN CAS DE DOUTE, INFORMEZ-VOUS! – Le présent Code ne saurait traiter de toutes les situations difficiles auxquelles nous pourrions faire face au travail ni résumer l'ensemble des lois et politiques qui pourraient concerner vos activités. Il a plutôt été rédigé pour favoriser les comportements éthiques, souligner certaines politiques et nous encourager à communiquer avec franchise si nous doutons de la meilleure démarche à suivre.

Si vous avez des doutes sur la façon de gérer une situation ou sur la convenance d'une conduite donnée, évitez d'aller de l'avant. Prenez plutôt le temps d'obtenir des conseils en parlant à votre superviseur ou au service des ressources humaines, en communiquant avec le service juridique à lwilson@caleres.com ou tburke@caleres.com, en composant le numéro de la ligne d'aide En avant pour l'intégrité (voir page 7) ou en soumettant un rapport en ligne à l'adresse www.tnwinc.com/caleres.

SIGNALER LES VIOLATIONS PRÉSUMÉES – si vous découvrez une violation présumée du Code ou de toute loi ou politique en vigueur, votre devoir est de la signaler.

Ligne d'aide En avant pour l'intégrité – la ligne En avant pour l'intégrité est une ligne d'écoute gratuite et confidentielle accessible aux associés de Caleres partout dans le monde, 24 heures sur 24, tous les jours de l'année. Des interprètes peuvent vous aider (français, espagnol, chinois, portugais, italien et vietnamien) et vos appels et signalements peuvent demeurer anonymes.

É.U. et Canada : numéro sans frais : 1-877-468-5461

Chine : Code d'accès : 10-811 puis composez le numéro gratuit 877-468-5461

Italie : Code d'accès : 800-172-444 puis composez le numéro gratuit 877-468-5461

Vietnam : Code d'accès : 1-201-0288 ou 1-228-0288 puis composez le numéro gratuit 877-468-5461.

Vous pouvez aussi faire un signalement en ligne à www.tnwinc.com/caleres. Si vous ne pouvez pas téléphoner ni faire de signalement, veuillez communiquer avec lwilson@caleres.com ou tburke@caleres.com.

ABSENCE DE REPRÉSAILLES – l'entreprise ne tolérera aucune forme de représailles contre une personne qui signale de bonne foi une infraction présumée ou toute autre préoccupation. La « bonne foi » signifie rédiger un rapport avec des intentions honnêtes et fournir tous les renseignements pertinents. Les actes de représailles potentiels tels que la rétrogradation, le harcèlement ou la réduction de salaire ou d'avantages sociaux sont interdits. Si vous croyez avoir été victime de représailles, utilisez une des options décrites dans le Code pour le signaler.



Nous sommes fiers de toutes les relations que nous entretenons et croyons que notre réussite est intimement liée à nos associés d'exception. Chacun de nous joue un rôle important et nous méritons tous d'être traités avec dignité et respect. Nous croyons aussi que nous nous devons d'être honnêtes et de partager l'information entre nous de façon ouverte et transparente.

DIVERSITÉ – Notre principe est simple... nous lui donnons vie! Nous croyons que le fait de trouver, d'embaucher et de fidéliser du personnel reflétant divers antécédents, origines ethniques, genres, styles de vie et systèmes de croyances peut nous aider à mieux satisfaire les besoins de nos consommateurs variés. En favorisant un milieu de travail diversifié, nous créons un environnement inclusif qui offre à chacun d'entre nous des occasions de réussite.

ÉGALITÉ DES CHANCES – Nous traitons tous les associés et candidats de façon équitable et offrons des possibilités d'emploi égales sans égard à la race, à la couleur, au sexe, à la religion, à l'origine nationale, à l'âge, à l'invalidité, à l'orientation sexuelle, à l'identité ou l'expression sexuelle, au statut d'ancien combattant, à l'information génétique protégée ou à tout autre facteur sous la protection d'une loi en vigueur.

RESPECT – Nous nous engageons à créer un environnement de travail axé sur le respect mutuel et exempt de toute discrimination et de tout harcèlement illégaux. Nous interdisons toute forme de comportements désapprouvés, discriminatoires ou inappropriés, dont les blagues, remarques ou tout autre geste abusif posé pour rabaisser quelqu'un ou faire preuve d'hostilité envers lui en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son origine nationale, son âge, son handicap, son orientation sexuelle, son identité ou son expression sexuelle, son statut d'ancien combattant ou autre, créant ainsi un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Vous voulez en savoir plus? Consultez notre politique sur le respect en milieu de travail (Respect in the Workplace Policy) pour en savoir plus, dont ses dispositions relatives aux signalements et à la lutte contre les représailles.

SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL – Nous nous efforçons de maintenir un lieu de travail propre, sécuritaire et sain et chacun doit faire de la santé et de la sécurité des priorités au quotidien. Vous êtes tenu de respecter toutes les lois sur la santé et la sécurité en vigueur, ainsi que l'ensemble des procédures de l'entreprise dans nos installations.

Si vous pensez que la sécurité d'un collègue ou d'un site de travail est menacée, signalez-le immédiatement à votre superviseur ou au service des ressources humaines.

VIOLENCE en milieu de travail – Selon nous, chacun mérite de travailler dans un environnement sécuritaire et nous sommes tous responsables de créer et de maintenir un tel environnement. Les actes violents, y compris les menaces et l'intimidation physiques et verbales, ne seront jamais tolérés.

Les armes blanches et à feu, les munitions et les explosifs sont interdits partout sur les propriétés de l'entreprise. À certains endroits, la loi peut prévoir des exceptions limitées à l'interdiction des armes à feu sur les propriétés de l'entreprise.

Si vous décelez un comportement ou une activité qui menacent la santé et la sécurité d'autrui, parlez immédiatement à votre superviseur ou au service des ressources humaines.

ABUS D'ALCOOL OU D'AUTRES DROGUES EN MILIEU DE TRAVAIL – Tous les associés doivent travailler à l'abri de l'influence de toute substance qui pourrait avoir une incidence sur le rendement, le jugement ou la sécurité en milieu de travail. Il s'agit entre autres de l'abus de médicaments d'ordonnance dans la mesure où ils influenceraient le rendement d'un associé.

La consommation, la possession ou la vente illégales de produits du cannabis et de substances contrôlées au travail ou dans les locaux de l'entreprise sont interdites. La consommation ou la possession d'alcool dans les locaux de l'entreprise est aussi interdite, sauf dans le cas d'événements sociaux donnés où cela aurait été autorisé à l'avance.

L'entreprise se réserve le droit d'effectuer des tests de dépistage de drogue et d'alcool en vertu de nos politiques, et tel qu'autorisé par la législation locale.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION – Les associés ont le droit à la liberté d'association.



Nos actionnaires savent que nous honorons nos engagements, maintenons des renseignements à jour et améliorons sans cesse notre rendement.

MAINTIEN DE L'INTÉGRITÉ FINANCIÈRE – En tant qu'entreprise publique, nous sommes légalement tenus de tenir des registres complets et exacts. L'intégrité et l'exactitude de ces registres nous aident non seulement à prendre des décisions en interne, mais fournissent également la base des déclarations de résultats, des rapports financiers et d'autres renseignements destinés au public.

Si vous avez des préoccupations au sujet des contrôles financiers de l'entreprise, ou de la comptabilité, de la vérification ou d'autres dossiers financiers douteux, vous devez les signaler au Directeur des affaires juridiques, au Comité de vérification du conseil d'administration ou utiliser toute autre option de signalement figurant dans le Code.

Vous voulez en savoir plus? Consultez les procédures de signalement de dossiers comptables et de vérification douteux (Procedures for Reporting Questionable Accounting and Auditing Matters).

TENUE DE LIVRES ET REGISTRES D'ENTREPRISE EXACTS – Vous devez respecter la structure des contrôles internes de l'entreprise, et toutes les transactions touchant ses activités doivent être complètes, exactes et comptabilisées en temps opportun dans les livres de cette dernière. Vous ne devez jamais falsifier un document, faire une entrée intentionnellement trompeuse dans les registres comptables ou les déclarations de l'entreprise, ou approuver des pratiques comptables « non enregistrées ».

Tous les comptes de dépenses commerciales doivent être documentés et enregistrés avec exactitude. Si vous avez des doutes sur la convenance d'une dépense donnée, consultez votre superviseur. Toutes les demandes de remboursement doivent satisfaire les exigences décrites dans notre politique sur les déplacements (Travel Policy).

En plus de compiler des dossiers exacts, nous devons les gérer et les conserver conformément aux politiques de l'entreprise. Nos registres incluent tous les documents, fichiers, feuilles de calcul, courriels et autres données enregistrées, à la fois écrites et électroniques.

Certains documents ou dossiers peuvent être nécessaires pour une enquête ou une vérification ou une poursuite judiciaire et ils peuvent faire l'objet d'une retenue légale. La retenue légale indique la durée pendant laquelle vous devez conserver les dossiers, et les politiques de conservation courantes ne s'appliquent pas aux documents ou aux renseignements faisant l'objet d'une retenue légale.

Vous voulez en savoir plus? Consultez la politique mondiale sur les déplacements (Global Travel Policy), la politique sur la sécurité de l'information (Information Security Policy) et la politique sur la conservation et l'élimination des documents (Records Retention and Disposal Policy) de Caleres.

PROTECTION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE – Nous avons tous la responsabilité de protéger les actifs de l'entreprise contre la perte, le vol, le gaspillage ou l'utilisation abusive. Les associés qui se livrent au vol, à la fraude, au détournement de fonds ou au détournement d'actifs de l'entreprise feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

BIENS MATÉRIELS – Les actifs de notre entreprise, y compris nos magasins, nos stocks, nos installations, nos fournitures, notre matériel et notre équipement (y compris nos appareils téléphoniques et mobiles) ont été acquis grâce à un travail acharné et à des dépenses importantes.

Ces biens doivent être adéquatement utilisés à des fins professionnelles, même si vous pouvez parfois les utiliser à des fins personnelles, entendu que vous respectez les politiques de l'entreprise.

Nous nous fions à des systèmes et réseaux informatiques pour exploiter efficacement notre entreprise. Vous ne devez pas utiliser l'équipement et les systèmes de l'entreprise dans le cadre d'activités illégales ou inappropriées, comme la pornographie ou à d'autres fins inappropriées, et vous devez respecter les exigences de sécurité en vigueur.

Vous voulez en savoir plus? Consultez la Politique de sécurité de l'information.

RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS ET EXCLUSIFS – Les actifs de l'entreprise désignent plus que les biens matériels. Les renseignements confidentiels et exclusifs représentent un actif important de l'entreprise et nous devons tous adopter des mesures raisonnables pour les protéger. Par exemple, les prévisions de ventes et de bénéfices, les nouveaux produits ou les plans marketing, les plans d'affaires stratégiques et l'information sur les acquisitions potentielles.

Vous pourriez, à l'occasion, devoir échanger des renseignements avec un fournisseur ou un tiers proposant de faire affaire avec l'entreprise. Vous ne devez jamais partager de renseignements confidentiels ou exclusifs avec un tiers sans en être préalablement autorisé par le service juridique.

N'oubliez pas que vous devez aussi maintenir la confidentialité des renseignements confidentiels et exclusifs de l'entreprise après votre départ. Si vous pensez que des renseignements confidentiels ou exclusifs ont été utilisés ou divulgués de façon inappropriée, signalez-le à votre superviseur, au service juridique ou à une autre entité répertoriée dans le Code.

RENSEIGNEMENTS À DIFFUSION RESTREINTE – Nous faisons preuve d'ouverture et de transparence quant à la façon dont l'entreprise utilise les renseignements personnels de nos consommateurs et associés.

L'entreprise a mis en place des mesures de protection physiques, informatiques et procédurales pour protéger les renseignements contre toute divulgation non autorisée.

Les renseignements personnels ne doivent être utilisés qu'aux fins professionnelles légitimes de l'entreprise et vous devez respecter toutes les exigences en matière de sécurité et de protection des données en vigueur. L'entreprise

restreint l'utilisation de l'information hautement sensible aux individus qui ont besoin de la connaître et qui ont reçu une formation leur permettant de la gérer correctement.

Vous avez la responsabilité de respecter les exigences de sécurité et de protection des données en vigueur, ainsi que toutes les politiques de l'entreprise.

Vous voulez en savoir plus? Consultez la Politique de sécurité de l'information.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE – Certains de nos actifs les plus précieux comprennent les droits de propriété intellectuelle, qui sont protégés par la loi. La propriété intellectuelle englobe les marques de commerce, droits d'auteur, brevets, logos et toute autre bien intangible.

La société s'attend à ce que chacun reconnaisse et respecte nos droits de propriété intellectuelle relatifs à nos marques et technologies, et nous respectons de même ceux d'autrui. Vous ne devez donc jamais utiliser toute propriété intellectuelle d'autrui sans la permission de son propriétaire ou tout autre droit légal connexe. Vous ne devez pas, par exemple, copier des extraits d'enregistrements audio ou

de bandes vidéo, de médias sociaux, de films, de sites Web, de livres, de magazines, de journaux, de produits ou de programmes informatiques.

Les outils d'intelligence artificielle (IA) tels que ChatGPT, Google Bard, Microsoft Copilot, DALL-E et d'autres présentent de nombreux avantages en tant qu'outils de travail. Caleres soutient l'utilisation d'outils d'intelligence artificielle pour améliorer votre travail, à condition qu'ils soient utilisés de manière responsable et conformément à la politique d'utilisation acceptable de l'intelligence artificielle.

Vous voulez en savoir plus? Consultez la politique d'utilisation acceptable de l'intelligence artificielle (Artificial Intelligence Acceptable Use Policy). Pour toute question sur les ressources que vous pouvez et ne pouvez pas utiliser, communiquez avec le service juridique.

PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS – Nous avons l'obligation, envers nos actionnaires et chacun de nous, de prendre des décisions d'affaires objectives dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Il pourrait y avoir conflit d'intérêts lorsque vos intérêts personnels ou votre participation à une situation interfèrent avec votre capacité d'effectuer votre travail de façon objective et de servir les intérêts de l'entreprise. Vous devez donc éviter les gestes ou les relations qui créent un conflit d'intérêts ou qui en donnent l'apparence.

Si, par exemple, vous (ou un membre de votre famille immédiate) possède des intérêts financiers importants dans une organisation concurrente de l'entreprise ou qui en est le fournisseur ou le client, vous pourriez être tenté de favoriser ladite organisation plutôt que l'entreprise dans vos décisions d'affaires. Ce genre de situations augmenterait la probabilité qu'il y ait conflit d'intérêts réel ou potentiel.

Voici d'autres exemples courants de situations propices aux conflits d'intérêts : travailler pour un concurrent, fournisseur ou client de l'entreprise, faire affaire avec des entreprises détenues ou dirigées par des membres de votre famille immédiate* ou des amis intimes ou avoir un second emploi qui interfère avec votre travail pour l'entreprise.

Vous devez signaler tout conflit d'intérêts possible à votre superviseur et au service juridique.

*Aux fins de la présente section, les membres de la famille immédiate incluent votre conjoint(e) et vos enfants, frères et sœurs, belle-mère et beau-père, beaux-fils et belles-filles, beaux-frères et belles-sœurs et toute personne vivant dans votre foyer (à l'exception de vos employés).

OCCASIONS D’AFFAIRES – Vous avez la responsabilité de promouvoir les intérêts légitimes de l’entreprise lorsqu’une occasion de le faire se présente, et vous ne devez pas profiter personnellement d’une occasion que vous avez découverte en utilisant les renseignements, les biens de l’entreprise ou votre poste. Vous ne pouvez pas non plus utiliser les renseignements ou les biens de l’entreprise, pas plus que votre poste, à des fins de gains personnels.

CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS D’AFFAIRES – L’échange de cadeaux et la participation à des divertissements d’affaires peuvent permettre de créer et d’entretenir de bonnes relations professionnelles avec nos clients, fournisseurs et vendeurs, mais vous devez faire preuve de jugement lorsque vous offrez ou recevez des cadeaux ou divertissements professionnels.

En offrant ou acceptant des cadeaux ou des divertissements, vous pourriez avoir de la difficulté à prendre des décisions d’affaires objectives ou donner l’impression de favoriser certains clients, fournisseurs ou vendeurs.

En général, les articles suivants ne doivent ni être offerts ni acceptés :

- ◆ tout don en espèces;
- ◆ Les cadeaux d’une valeur de 75 \$ et plus;
- ◆ Les cadeaux ou divertissements qui pourraient être interprétés comme un pot-de-vin ou un paiement, ou perçus comme une tentative d’influencer un jugement juste et impartial ;
- ◆ Les cadeaux ou divertissements qui enfreignent une loi ou un règlement ;

De plus, bon nombre de nos clients de la vente au détail possèdent des politiques qui interdisent à leurs employés de recevoir des cadeaux ou divertissements de la part de fournisseurs. Il vous est interdit d’offrir un cadeau ou un divertissement à quiconque appartenant à une entreprise dont les politiques en interdisent la réception.

Si vous n’êtes pas certain qu’il soit approprié de donner ou d’accepter un cadeau ou un divertissement, communiquez avec le service juridique.

ÉVITER LES DÉLITS D'INITIÉ – Vous pourriez prendre connaissance de renseignements importants sur l'entreprise avant qu'ils ne soient rendus publics. Tous les renseignements non publics (renseignements qui n'ont pas été divulgués au public) concernant l'entreprise sont jugés confidentiels. Les renseignements non publics sont jugés « importants » s'ils peuvent influencer la décision d'acheter ou de vendre des actions de l'entreprise.

Si vous êtes en possession de renseignements non publics importants, vous ne pouvez pas légalement négocier les actions de l'entreprise (« délit d'initié »). Vous enfreindrez aussi des lois si vous transmettez des renseignements non publics à des personnes en dehors de l'entreprise, dont des membres de votre famille, amis, associés commerciaux et investisseurs, qui pourraient négocier des actions ou prendre des décisions de placement en fonction desdits renseignements.

Les normes relatives aux opérations d'initié et aux opérations sur titres à des fins personnelles s'appliquent aussi aux membres de votre famille vivant avec vous, à toute autre personne résidant sous votre toit et aux membres de votre famille qui pourraient vous consulter avant de négocier des actions de l'entreprise. Vous êtes responsable des transactions de l'une ou l'autre de ces personnes et, par conséquent,

il vous incombe de les informer de la nécessité de vous consulter avant qu'elles ne négocient des actions de l'entreprise.

Les délits d'initié pourraient avoir de graves conséquences, dont des amendes civiles, des sanctions juridiques et l'emprisonnement. Communiquez avec le service juridique pour toute question.



La transparence est le fondement d'un bon partenariat d'affaires et l'entreprise croit que nous devons toujours travailler de façon équitable avec nos partenaires commerciaux.

AVANTAGE INJUSTE – Vous ne devez jamais tirer d'avantage injuste de quiconque en vous livrant à des pratiques déloyales, comme la manipulation, la dissimulation, la falsification, la présentation erronée de faits importants ou toute autre opération ou pratique déloyale.

Vous ne pouvez jamais posséder de renseignements exclusifs ou de secrets commerciaux obtenus sans le consentement du propriétaire ni encourager des employés d'autres entreprises, anciens ou actuels, à nous les divulguer.

LOIS ANTITRUST ET TARIFICATION – Les lois antitrust sont conçues pour promouvoir des prix concurrentiels et une concurrence loyale sur le marché. Certaines situations augmentent le risque de comportement illégal et anticoncurrentiel; elles doivent par conséquent être évitées.

Dans vos communications avec nos concurrents, vous ne pouvez pas discuter des prix de l'entreprise, dispositions prises pour stabiliser les prix, conditions de crédit, promotions, rabais, plans stratégiques, divisions ou affectations des marchés, boycotts de fournisseurs ou autres renseignements de nature concurrentielle.

Les lois antitrust interdisent toute entente entre les vendeurs et les clients dans le but de fixer le prix auquel ces derniers revendront le produit concerné. Vous ne devez donc jamais convenir de restrictions relatives à la revente sans obtenir des conseils juridiques préalables.

N'oubliez pas qu'il n'est pas nécessaire qu'il y ait un document officiel signé pour qu'il y ait une entente ou un accord qui puisse présenter des problèmes en vertu des lois antitrust.

En tant que leader du secteur de la chaussure, nous nous engageons à agir en tant qu'entreprise socialement responsable.

RESPECT DE LA LOI – Nous devons respecter les différentes lois et réglementations en vigueur là où nous vivons et travaillons. Nous ne pouvons pas participer aux activités illégales de nos associés, clients, fournisseurs ou autres partenaires d'affaires ni les approuver, et ce, quelle qu'en soit la raison.

CONTRÔLES DU COMMERCE INTERNATIONAL – Nous faisons des affaires à l'échelle internationale et nous devons respecter les mesures américaines en matière de contrôle à l'importation et à l'exportation, les restrictions commerciales et les lois anti-boycott partout dans le monde, ainsi que la réglementation commerciale en vigueur dans les endroits où nos activités nous mènent.

Ces lois peuvent être complexes et nous obliger à payer des taxes et des droits, à obtenir une licence ou à présenter certains documents. Pour toute question concernant le commerce international, communiquez avec le service des douanes ou le service juridique.

PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DES POTS-DE-VIN – Aux États-Unis et dans de nombreux autres pays, il est illégal de fournir, d'offrir ou d'accepter une commission occulte ou un pot-de-vin. La corruption, la malhonnêteté et la fraude peuvent se présenter sous plusieurs formes, dont l'offre de pot-de-vin aux représentants d'une autre entreprise, un détournement de fonds, des commissions occultes, l'altération des documents de l'entreprise ou toute autre activité frauduleuse.

L'entreprise interdit toute forme de corruption. Si quelqu'un vous approche dans le but de vous corrompre ou à d'autres fins professionnelles inappropriées, communiquez avec le service juridique.

FOREIGN CORRUPT PRACTICES ACT (FCPA) – La FCPA rend illégal le fait de soudoyer des agents publics étrangers pour obtenir des faveurs commerciales. Les pots-de-vin peuvent se présenter autrement que sous la forme d'un paiement en espèces : Il pourrait s'agir d'un divertissement extravagant offert à un fonctionnaire ou de l'achat d'un bien de ce dernier à un prix dépassant largement sa juste valeur marchande.

Vous ne devez jamais offrir, promettre ou fournir quoi que ce soit de valeur à un fonctionnaire pour obtenir ou conserver des ententes commerciales. Ce principe concerne tous les associés, quel que soit l'endroit où ils se trouvent.

Vous ne pouvez pas embaucher de tiers, dont un consultant, un agent ou tout autre intermédiaire pour verser un pot-de-vin ou offrir un objet de valeur afin d'influencer la décision d'un gouvernement. Vous pourriez même être coupable de corruption si vous ne saviez pas, mais auriez dû savoir que le paiement était destiné à un fonctionnaire.

La violation de la FCPA pourrait avoir des conséquences graves, notamment des sanctions pénales et civiles pour l'entreprise, ainsi qu'une peine d'emprisonnement potentielle pour les personnes impliquées dans la violation.

En raison de la complexité des lois en la matière, communiquez avec le service juridique si vous avez des questions ou des doutes au sujet de vos actions.

Vous voulez en savoir plus? Consultez la politique mondiale de lutte contre la corruption (Global Anti-Corruption Policy).

PARTICIPATION À DES ACTIVITÉS POLITIQUES –
L'entreprise encourage la participation individuelle au processus politique. Puisque celle-ci doit refléter votre propre intérêt et votre propre point de vue, vous devriez le faire en dehors de vos heures de travail et avec vos propres ressources.

Si vous exprimez votre opinion publiquement, vous devez affirmer clairement que vous ne parlez pas au nom de l'entreprise ou que l'entreprise n'appuie pas votre point de vue. Si vous contribuez à une campagne électorale, assurez-vous également de ne pas dire ou laisser entendre que la contribution provient de l'entreprise.

Vous voulez en savoir plus? Communiquez avec le service juridique pour toute question.

COMMUNICATION AVEC LE PUBLIC – En général, seuls les porte-paroles de l'entreprise peuvent représenter cette dernière auprès du public ou des médias. Par conséquent, si vous recevez une demande de renseignements d'une personne-ressource de l'extérieur au sujet de l'entreprise, vous devez la transmettre à nos services des communications d'entreprise ou des relations avec les investisseurs.

Vous voulez en savoir plus? Consultez la politique de communication les communications d'entreprise (Corporate Communications Policy) de Caleres et de médias sociaux de Caleres.



L'avocat général est responsable d'administrer le Code sous la direction du Comité de vérification du conseil d'administration et avec l'aide de représentants désignés, le cas échéant.

ENQUÊTE ET INTERVENTION – L'entreprise prend au sérieux toutes les violations potentielles du Code et mènera une enquête approfondie sur toute violation potentielle présumée. Des experts en la matière pourraient participer auxdites enquêtes et ces dernières seront toutes conduites avec respect, équité et cohérence.

Si une allégation est fondée, des mesures appropriées seront prises, incluant des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

ABSENCE DE REPRÉSAILLES – L'entreprise pense que la communication ouverte des problèmes et préoccupations sans peur de représailles ou de vengeance est vitale. Elle ne tolère donc pas les représailles de tout genre contre quiconque signale, de bonne foi, une violation possible de notre Code ou soulève des préoccupations concernant une conduite contraire à l'éthique. **Les actes de représailles potentiels comprennent des actions telles que la rétrogradation, le harcèlement ou la réduction de salaire ou d'avantages sociaux et sont interdits.**

DÉROGATIONS AU CODE – Le conseil d'administration doit approuver toute dérogation à toute disposition du présent Code et l'entreprise en fera la divulgation publiquement comme l'exige la loi.

LIGNE DE DÉNONCIATION 24/7 – **L'entreprise respecte toutes les lois applicables régissant la protection des dénonciateurs en plus de la protection contre les représailles potentielles telles que la rétrogradation, le harcèlement ou la réduction du salaire ou des avantages sociaux.**

Vous pouvez signaler toute préoccupation au sujet d'un comportement inapproprié à la ligne de dénonciation En avant pour l'intégrité, exploitée par une entreprise externe qui offre des services semblables à d'autres grandes entreprises. **Vous pouvez déposer un rapport à l'adresse www.tnwinc.com/caleres ou appeler gratuitement en utilisant les codes d'accès suivants (le cas échéant) :**

É.U. et Canada : numéro sans frais : 1-877-468-5461

Chine : Code d'accès : 10-811 puis composez le numéro gratuit 877-468-5461

Italie : Code d'accès : 800-172-444 puis composez le numéro gratuit 877-468-5461

Vietnam : Code d'accès : 1-201-0288 or 1-228-0288 puis composez le numéro gratuit 877-468-5461

CALERES
EST + 1878