

[link material follows]

商业娱乐

公司成员可给予或接受商业娱乐，只要该商业娱乐是合理的并且有助于发展公司的利益。例如，可以偶尔接受或提供一次商务餐、健身入场券或文化活动入场券或类似物品，只要公司成员及时地将上述活动向他/她的直接主管报告，并且，客观而言，上述商业娱乐活动不会影响（1）公司成员为公司的最大利益所作的判断力或履行的责任；或（2）接受方为其雇主的最大利益所作的判断力或履行的责任。相反，昂贵的或频繁的商业娱乐可能会影响一个人的公正判断，因此，不应接受或提供此类商业娱乐。

请注意，商业娱乐应包括双方的一个代表（如公司成员和客户或公司成员和供应商）出席该商业娱乐。如对商业娱乐的性质有任何疑问，请同法律部联系。

商业礼物

公司成员在收到礼物时应当问自己“这个礼物的目的是什么？”是否企图影响商业决定并且损害公司成员为本公司的最大利益行事的能力？公司成员在考虑给一个客户礼物时，也应当问同样的问题。这个礼物是否企图影响一个商业决定？

同样地，在决定一个礼物是否由公司成员保存或交给本公司或退还时，应当考虑礼物的金钱价值、当地惯例和法律要求。如决定礼物应当交给本公司，则礼物可以捐给慈善机构或提供给同一个工作单位的所有公司成员。应根据收到的礼物决定适当的处理方式。

大体上，公司成员可以给予或接受诸如有纪念性的或会凋谢的物品、偶尔也可以是球赛或文化活动的入场券等商业礼物，如果其价值不高(少于\$75)，并及时向公司成员的直属主管披露。任何公司成员只有在获得主管的批准下，方可授予或接受价值高于小额的商业礼物，理智的观察者不会期望礼物来影响（1）公司成员为公司的最大利益所作的判断力或履行的责任；（2）接受方为其雇主的最大利益所作的判断力或履行的责任。所有价值高于小额的商业礼物的给予或接受必须及时向总法律顾问披露。

给予或接受现金是不当的行为。对礼物的性质有疑虑时，请联系法律部门提供指导。

问：我从客户那儿收到了一个礼物但是不知道其价值如何。我怎样才能知道我是否需要向我的主管或法律部披露？

答：你应当用你的最佳判断力估计你收到的礼物的价值和是否需要披露。你如对礼物的价值或它隐含的意义有怀疑，请向你的主管和法律部披露并同他们讨论。

问：我可以接受一个刻有另一个公司的名称或标志的礼物吗？

答：因为这些礼物刻有公司的标志或名称，通常其商业或出售价值有限。一般而言，你可以接受这些礼物，但不能接受本公司的竞争公司给你的礼物。但是，如礼物的价值似乎不是小额，你应向你的主管或法律部进行咨询。

问：我可以接受客户为对我的工作表示感谢而给我的支票吗？

答：不可以。任何现金礼物都是被禁止接受的。

问：我是负责审查和选择各个供应商投标的成员之一。我是否可以接受一个潜在的供应商给的一个商业礼物？

答：可能不行。一个理智的人将可能由此得出结论是，接受商业礼物会影响或使人觉得会影响你的公正性和判断力。如有任何疑问，请同法律部联系。

[link material follows]

内幕交易指南

总则

下列指南有助于你遵守本公司商业行为规范和避免因违反联邦证券法而受到处罚：

1. 你不得在重要的不公开信息未向公众披露之前，向任何人（但不包括本公司内其职务要求知道前述信息的公司人员）透露该不公开信息。上述“信息的透露”可能会导致你的朋友、亲戚或其他人员根据该内部信息而进行证券法禁止的内幕交易行为。
2. 当你知道本公司尚未公开的重要不公开信息时，不得购买或出售本公司的股票。你应在该信息向公众公开并且公众有足够的时间（通常至少是两天）吸收该信息之后，方可购买或出售本公司的股票；
3. 你如知道另一家公司的股票价值可能因公司的行为而受到影响并且本公司的前述行为尚未被公开披露时，你不得购买或出售该公司的股票。例如，若你通过公司的途径得知公司即将收购另一家公司，该家公司的股票可能升值而购买该公司的股票，那么你便违反了“反欺诈”规则。

如有疑义，请向法律部咨询。

股票期权

本政策不适用于员工股票期权。但是，适用于作为证券商协助的无现金行权的一部分的任何股票销售，或为筹现金来支付股票期权的行权价的任何其他市场销售。

401(k) 养老计划和员工股票购买计划

本政策不适用于定期从你的薪资扣除来投资的 401(k) 养老计划或员工股票购买计划所购买的公司股票，但是，适用于将现有帐户存款转入或转出在 401(k) 养老计划中的

公司股票基金所作转账的选择，也适用于在任何注册期参与员工股票期权计划的选择，以及销售在该计划下购买的公司股票。

[link material follows]

在工作场所相互尊重

布朗鞋业有限公司承诺提供一个所有公司成员均受重视和被尊重的工作环境。布朗鞋业鼓励一个职业性的工作氛围，重视公司成员的开创性、团队精神和优质的工作业绩。

布朗鞋业也相信我们公司成员之间的多样性，以及公司成员带给公司的价值、广阔的思想和技术。本公司重视和鼓励多样性，并视其为本公司的一个战略性优势。在布朗鞋业的多样性是一个持续肯定、赞赏和发挥不同个人的才能和贡献的过程。本公司相信，在决策中鼓励不同的观点和洞察力和发挥所有公司成员的力量将促进公司的创新、创造力、团队的建立和最终获得商业成效。

本公司期望它的公司成员分享和推广这种哲学观念，并且相信，每个人有责任了解各种各样的非法骚扰行为，和戒除任何可能侵害其他公司成员的行为的发生。

不歧视和反骚扰政策

布朗鞋业承诺提供没有非法歧视和骚扰的工作环境。任何公司成员违反该规定将受到适当的纪律处罚，严重者将立即被解雇。

歧视

布朗鞋业坚信，所有公司成员和职位申请人，无论其种族、肤色、性别、宗教、国籍、年龄、残疾、性取向、退伍或其他受法律保护的身份如何，均受到公平的对待。该信念适用于所有雇佣行为，包括但不限于招聘、雇佣、报酬、工作评估、福利、培训和培养、提升、调职和其他的雇佣条件和条款。

在工作场所的骚扰

不可接受的骚扰行为是（1）根据州和/或联邦法律被认定为不合法的行为；或（2）歧视他人并且损害了雇佣关系的行为。在工作场所进行骚扰是公司成员的不当行为，本公司对此决不允许、姑息。

A. 性骚扰

本公司明确禁止任何不受欢迎的性提议、性要求或其他有关性的口头或身体行为，应征人员接受或拒绝上述要求做为雇用决策考量的依据或该行为制造了一个敌意的或挑衅性的工作环境等为性骚扰行为。性骚扰包括许多行为，但一些明文禁止的行为包括如下：

- 承诺一个公司成员一笔奖励，如果该公司成员满足一个性方面的要求时；
- 根据公司成员拒绝满足一个性方面的要求而威胁报复该公司成员或拒绝给予该公司成员与雇佣有关的机会；
- 对另一个公司成员作出含有性暗示的身体接触或不受欢迎的触摸；
- 在公司场所或使用公司的设备或设施展示、储存或传送色情或性方面的材料；
- 下流或暗示性的讽刺或笑话；
- 对一个公司成员作出性或风流动作并且无视该公司成员的拒绝而持续做上述动作。

性骚扰包括对男性或女性公司成员的骚扰。上述不当或非法的行为或言语不限于面对面的接触，还包括任何形式的接触或沟通如电话留言或电子邮件、墙上挂件或办公室的装饰等。

B. 其他形式的骚扰

公司禁止因个人的种族、肤色、性别、宗教、国籍、年龄、残疾、性取向、退伍或其他受法律保护的身份，而对其有任何形式的不欢迎、歧视或不当行为包括取笑、讽刺或其他侮辱性的行为而造成的恐吓、敌意或挑衅的工作环境。

C. 涉及的个人和行为

不歧视和反骚扰规定适用于所有公司成员，以及临时公司成员、承包商、买方、供应商或其他“非公司成员”的骚扰行为。本公司鼓励所有公司成员按照下列规定报告其发现的所有歧视、骚扰或报复事件：

D. 报告歧视和骚扰的义务

1. 公司成员

任何投诉工作场所的骚扰、歧视或报复或发现有可能构成工作场所骚扰行为的公司成员，应同人力资源部联系：

业务处	部门	Talent Director	Phone	Talent Manager	Phone
公司总部	人力资源	Aimee Snyder	(314) 854-2434	Ryan McCrea	(314) 854-2456
	信息系统	Aimee Snyder	(314) 854-2791	Chris LaPorta	(314) 854-2441
	物流部	Tim Sutter	(314) 854-4021	Monica Hans	(314) 854-2447
管制	财务	Aimee Snyder	(314) 854-2434	Monica Hans	(314) 854-2447
	策略计划	Aimee Snyder	(314) 854-2434	Monica Hans	(314) 854-2447
	法律	Aimee Snyder	(314) 854-2434	Jajuana Bingham	(314) 854-2428
	房地产	Aimee Snyder	(314) 854-2434	Jajuana Bingham	(314) 854-2428
营销	批发	Tim Sutter	(314) 854-4021	Monica Hans	(314) 854-2447
零售	著名鞋店	Bob Becherer	(314) 854-2438	Jajuana Bingham	(314) 854-2428
	专卖零售	Bob Becherer	(314) 854-2438	Jajuana Bingham	(314) 854-2428
	消费者直销	Bob Becherer	(314) 854-2438	Jajuana Bingham	(314) 854-2428
批发	品牌	Tom Burke	(314) 854-4110	Chris LaPorta	(314) 854-2441
	合伙品牌	Tim Sutter	(314) 854-4021	Monica Hans	(314) 854-2447
	国际部	Tim Sutter	(314) 854-4021	Monica Hans	(314) 854-2447
	产品开发	Bill Blay	(314) 854-4222	Heather Brady	(212) 906-4283
	采购	Bill Blay	(314) 854-4222	Chris LaPorta	(314) 854-2441

或其直接经理或上级管理层讨论。公司成员如感到不愿意同其直接经理或上级管理层讨论他或她的事宜时，可越过他或她的经理而逐级地向上一级的管理层反映，或随时同本公司的人力资源部联系。此外，公司成员不希望暴露姓名，他或她可电勇于举报热线 1-877-468-5461，或在网上向www.tnwinc.com/BSC提交一份报告，

2. 经理和主管

经理和主管员应迅速地 and 公平地处理好工作场所的骚扰事件。因此，管理层必须：

- 警惕任何违反本公司规定的有关工作场所的骚扰行为的发生；
- 认真严肃地对待每起骚扰事件的投诉；
- 确保立即将工作场所的骚扰事件报告给人力资源部。

E. 调查和解决程序

人力资源部将迅速地对指控的工作场所的骚扰事件作出调查。所有询问、投诉和调查均在保密状态下进行，并且尽最大限度地保护投诉者的隐私。但是，在调查过程中，为加快调查进程的情况下，某些信息仍可能公开，但是应严格地限于需要知道的部分。

如本公司裁决某个公司成员已经违反了本规定，则对违反本规定的公司成员处以适当的纪律处罚，最严重的处罚包括立即解雇。

F. 不报复

报复是违法行为，对依照本规定报告工作场所的有骚扰嫌疑的行为或配合工作场所的骚扰的调查或投诉的公司任何成员进行的任何形式的报复，本公司不会容忍。

G. 政策的解释

人力资源部负责本政策的应用或解释。

[link material follows]

布朗鞋业有限公司及子公司 汇报可疑会计和审计问题 的程序

布朗鞋业有限公司及子公司（统称为“公司”）承诺遵守所有适用的证券法规、会计标准、财务管理和审计惯例。同样，任何公司成员都可以就会计或审计问题向管理层提出真实的投诉意见，而不用担心因此被解雇或遭到任何形式的报复。公司的审计委员会将监督处理公司成员就这方面提出的意见。

为了帮助公司成员汇报投诉，公司审计委员会制定了以下程序，用于：（1）规范与会计、内部财务管理或审计问题有关的投诉的接收、保管和处理；（2）确保公司成员关于可疑会计问题的意见以保密、匿名的方式提交。

一、 本程序涉及的问题

本程序规定公司成员关于可疑会计问题的投诉，这类问题包括但不限于：

- 在制备、评估、审查或审计公司财务报表的过程中造假或故意出错；
- 在制作和保管公司财务记录的过程中造假或故意出错；
- 未满足或不符合公司内部财务管理的要求；
- 就公司财务记录、财务报告或审计报告中的问题向高级职员或会计师作出不当或虚假的陈述，或高级职员或会计师向他人作出此类陈述；或
- 在报告公司的财务状况时不够完整或有失公允。

二、 汇报可疑的会计或审计问题

公司成员可以汇报以下关于会计问题的意见：

- 公司成员可以通过平信向高级副总裁、首席法律顾问兼公司秘书Michael I. Oberlander提交投诉意见，地址：8300 Maryland Avenue, St. Louis, MO 63105；或者通过电子邮件提交，邮箱：moberlander@brownshoe.com；或
- 公司成员可以通过以下第三方、独立监管的热线，以保密、匿名的方式*提交投诉意见：

勇于举报热线

1-877-468-5461

或在网上向www.tnwinc.com/BSC提交一份报告

* 为隐匿来电者的身份，热线接听的所有电话都将经过数码录音，并抄写为文本的形式提交审计委员会指定的适当人选。

•

*请注意，对于任何希望以匿名方式提交投诉意见的个人，我们建议采用勇于举报热线、在网上向www.tnwinc.com/BSC提交一份报告，或平信提交，因为其他传递方式可能泄露个人身份。

三、 投诉的处理

收到投诉之后，首席法律顾问将：（1）确定该投诉是否的确涉及会计问题；（2）如果可能，与投诉提交者确认收到投诉。为协助彻底调查，投诉内容应尽可能真实和详细。

与会计问题有关的投诉将由首席法律顾问、内部审计师或审计委员会确定的其他合适人选，在审计委员会的指导和监督之下进行审查。审查人员将根据审查的需要，对其审查的投诉意见进行最严格的保密。

公司将根据审计委员会的裁决，采取及时、适当的改正措施。

对于采取合法行动、真实举报会计问题或其他违反 2002 年版《萨班斯—奥克斯利法案》第 806 节行为的公司成员，公司将不会采取解雇、降级、停用、恐吓、骚扰或任何其他形式的区别对待。

四、 投诉意见的保管和调查信息

首席法律顾问或其指定的人员将对所有投诉意见进行记录，跟踪投诉意见的接收、调查和解决情况，并定期向审计委员会提交简报。该记录及投诉意见的副本将根据公司的文件保管政策进行保管。

五、 政策的管理

审计委员会可在其认为必要及适当的时候，对本政策进行定期审查和修订。审计委员会保留就本政策的解释作出决定的权利。

六、 疑问

如果你对本政策有任何疑问，请联系首席法律顾问 Michael Oberlander，电子邮箱：moberlander@brownshoe.com，电话：(314) 854-4119。