

[link material follows]

## **Entretenimiento con fines comerciales**

Los asociados podrán ofrecer o aceptar atenciones con fines comerciales siempre que sea razonable y mejore los intereses de la Compañía. Por ejemplo, una comida comercial, boletos para eventos deportivos o culturales o artículos similares se podrán aceptar o dar ocasionalmente siempre que se revele pronto al Supervisor inmediato del asociado y siempre que un observador razonable no esperaría que dicha atención influyera en (1) el juicio o la tarea del asociado para actuar en los mejores intereses de la Compañía o (2) el juicio o tareas del destinatario para actuar en los mejores intereses de su empleador. Por el contrario, la atención que sea extravagante o frecuente podrá parecer como un intento de influir sobre el juicio imparcial de la persona y no debe aceptarse ni ofrecerse.

Tenga en cuenta que: la atención con fines comerciales debe incluir un representante de ambas partes en el evento (es decir, ya sea el asociado y el cliente, o el asociado y el proveedor). Si duda con respecto a la corrección de la atención con fines comerciales, póngase en contacto con el Departamento Legal.

## **Obsequios con fines comerciales**

Al recibir obsequios, el asociado se debe preguntar a sí mismo “¿cuál es el propósito del obsequio?”. ¿Está diseñado para influir en las decisiones comerciales y, por lo tanto, comprometer la capacidad del asociado para actuar en el mejor interés de la Compañía? Un asociado debe hacerse la misma pregunta cuando esté pensando en ofrecer un obsequio a un cliente. ¿El obsequio tiene el propósito de influir sobre una decisión comercial?

Además, el valor monetario del obsequio, las costumbres locales y los requisitos legales deben tenerse en cuenta cuando se determine si un asociado debe mantener un obsequio, dárselo a la Compañía o devolverlo. Si se determina que el obsequio debe ser dado a la Compañía, éste se podrá donar a una institución de caridad o podrá ponerse a disposición de todos los asociados dentro de una unidad laboral. La medida apropiada dependerá del tipo de obsequio recibido.

En general, los asociados podrán ofrecer o aceptar obsequios con fines comerciales, tales como artículos conmemorativos o percederos, o boletos ocasionales para eventos deportivos o culturales si tienen un valor nominal (generalmente menos de \$75) y se informen con prontitud al Supervisor inmediato del asociado. Toda oferta o aceptación de un obsequio con fines comerciales cuyo valor sea mayor a un valor nominal se podrá ofrecer o aceptar **sólo si** el asociado obtiene la aprobación de su Supervisor y un observador razonable no esperaría que el obsequio influyera (1) en el juicio o tareas del asociado para actuar en los mejores intereses de la Compañía o (2) en el juicio o tareas del destinatario para actuar en los mejores intereses de su empleador. Todas las ofertas o aceptaciones de obsequios con fines comerciales cuyo valor sea mayor a un valor nominal deben informarse de inmediato al Asesor General.

En ningún caso se considerará apropiada la oferta o aceptación de efectivo. Cuando dude con respecto a la corrección de un obsequio, póngase en contacto con el Departamento Legal para obtener asesoramiento.

**P:** Recibí un obsequio de un cliente pero no estoy seguro de su valor. ¿Cómo sé si tengo que informárselo a mi Supervisor o al Departamento Legal?

**R:** Si bien debe poner en práctica su buen juicio para estimar el valor de un obsequio, si tiene dudas con respecto al valor de un artículo o sus consecuencias, debe discutir la situación con su Supervisor y con el Departamento Legal.

**P:** ¿Puedo aceptar un obsequio que tenga el nombre o logotipo de otra compañía?

**R:** Normalmente, estos artículos tienen un valor comercial o de venta limitado ya que tienen impreso el logotipo o el nombre de la compañía. Por lo general, puede aceptar estos obsequios a menos que se los ofrezca un competidor de la Compañía. Sin embargo, si el obsequio parece tener un valor mayor que el valor nominal, debe consultar con su Supervisor y el Departamento Legal.

**P:** ¿Puedo aceptar un cheque de un cliente en recompensa por un trabajo bien hecho?

**R:** No. Se prohíben los obsequios en efectivo de cualquier tipo.

**P:** Soy miembro de un equipo que revisa y selecciona ofertas de varios proveedores. ¿Se permite que acepte un obsequio comercial de un posible proveedor?

**R:** Probablemente no. Una persona razonable posiblemente concluya que aceptar este obsequio comercial podría afectar, o dar la impresión de que afecta, su imparcialidad e influir en su juicio. Si duda, póngase en contacto con el Departamento Legal.

[link material follows]

## **Pautas para las transacciones con información privilegiada**

### ***General***

Las pautas siguientes se definen para ayudarlo a cumplir con el Código de Conducta Empresarial de la Compañía y evitar las sanciones por no cumplir con las leyes federales de valores:

1. No debe divulgar información material privada a nadie, excepto a las personas dentro de la Compañía cuyos puestos exijan conocerla, hasta que se haya divulgado públicamente. Dichos “consejos” pueden resultar en que amigos, familiares u otros comercialicen acciones en base a información interna, lo cual está prohibido por las leyes de valores.
2. No debe colocar una orden de compra o de venta en las acciones de Brown Shoe Company cuando tenga conocimiento de información material privada relativa a la Compañía, que no se haya divulgado al público. Debe esperar hasta que la información se divulgue públicamente y el público haya tenido suficiente tiempo para absorberla (por lo general al menos dos días); y
3. No debe colocar una orden de compra o de venta en los valores de otra sociedad, cuyo valor posiblemente se vea afectado por las medidas de la Compañía, de la cual usted tiene conocimiento y que la Compañía no divulgó públicamente. Por ejemplo, sería una violación a las normas “contra estafas” si se enteró a través de fuentes de la Compañía sobre una adquisición inminente de otra compañía y luego compra acciones en la otra compañía por el posible aumento en el valor.

Si duda, póngase en contacto con el Departamento Legal para obtener asesoramiento.

### ***Opciones de compra de acciones***

Esta norma no se aplica al ejercicio de una opción de compra de acciones del empleado. Sin embargo, esta norma se aplica a cualquier venta de acciones como parte del ejercicio de una opción sin efectivo asistida por un agente de bolsa, o cualquier otra venta del mercado con el propósito de generar efectivo necesario para pagar el precio para ejercer una opción.

### ***Plan 401(k) y compra de acciones por parte del empleado***

Esta norma no se aplica a las compras de acciones de la Compañía en el plan 401(k) o el plan de compra de acciones por parte del empleado resultantes de su contribución periódica de dinero al plan según las deducciones en la nómina de pagos, pero sí se aplica a una elección para realizar una transferencia dentro del mismo plan de un saldo de cuenta existente hacia o desde el fondo de acciones de la Compañía en el plan 401(k) y una elección para participar en el plan de

opción de compra de acciones por parte del empleado para cualquier período de inscripción, y a la venta de sus acciones de la Compañía compradas según el plan.

[link material follows]

## **Respeto en el lugar de trabajo**

Brown Shoe Company, Inc. está dedicada a proporcionar un ambiente de trabajo en el cual todos los asociados sean valorados y tratados con respeto. Brown Shoe promueve una atmósfera laboral profesional donde se valoran la creatividad, el trabajo en equipo y la excelencia.

Brown Shoe también cree en la diversidad entre nuestros asociados y valora la amplia gama de opiniones y habilidades que los asociados aportan a la Compañía. La Compañía valora y promueve la diversidad como ventaja estratégica. La diversidad en Brown es un proceso continuo de reconocimiento, apreciación y utilización de talentos y contribuciones de una amplia gama de personas. La Compañía cree que alentar los distintos puntos de vista y perspectivas en la toma de decisiones y utilizar las virtudes de todos los asociados mejorará la innovación, la creatividad, la formación de equipos y, en definitiva, los resultados empresariales.

La Compañía espera que sus asociados compartan y promuevan esta filosofía, y cree que es parte de la responsabilidad de todos estar atento a las formas de acoso ilegal y abstenerse de participar en conductas que puedan ser ofensivas para otros asociados.

### **Norma contra la discriminación y el acoso**

Brown Shoe está dedicada a proporcionar un ambiente de trabajo libre de discriminación y acoso ilegales. Todo asociado que infrinja esta norma estará sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes, incluyendo el despido inmediato.

### **Discriminación**

Brown Shoe cree firmemente que todos los asociados y aspirantes deben ser tratados con equidad sin tomar en cuenta su raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad, discapacidad, orientación sexual, calidad de excombatiente, o cualquier otro factor protegido por la ley. Esta creencia se aplica a todas las prácticas laborales, incluyendo, entre otras, el reclutamiento, contratación, compensaciones, revisiones de desempeño, capacitación y desarrollo, ascensos, transferencias y demás términos y condiciones de trabajo.

### **Acoso en el lugar de trabajo**

El acoso inaceptable en el lugar de trabajo es (1) ilegal según las leyes estatales y/o federales o (2) una forma de mala conducta que degrada a otra persona o socava la integridad de las relaciones laborales. El acoso en el lugar de trabajo es una forma de mala conducta del asociado que la Compañía desapueba firmemente y no tolera.

## **A. Acoso sexual**

La Compañía prohíbe expresamente las insinuaciones sexuales no deseadas, las solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal o física que se base en el sexo cuando la sumisión o rechazo de dicha conducta es el fundamento de decisiones laborales o cuando dicha conducta crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo. Si bien el acoso sexual abarca una amplia variedad de conductas, algunos ejemplos de conductas prohibidas específicamente son:

- prometer a un asociado una recompensa por acceder a una solicitud de índole sexual;
- amenazar con tomar represalias contra un asociado o negarle al asociado una oportunidad laboral en base a la negación del asociado a acceder a una solicitud de índole sexual;
- participar en contacto físico de insinuación sexual o el contacto físico no deseado de otro asociado;
- mostrar, guardar o transmitir materiales pornográficos o de índole sexual en las instalaciones de la Compañía o usando equipos o instalaciones de la Compañía;
- comentarios o bromas lascivos o insinuantes;
- realizar insinuaciones sexuales o románticas a un asociado y persistir a pesar del rechazo de las insinuaciones.

El acoso sexual puede implicar tanto a hombres como a mujeres que sean acosados por miembros de cualquier sexo. Las conductas o comentarios impropios o ilegales descritos anteriormente no se limitan a la interacción cara a cara, sino que se extienden a toda forma o comunicación, tal como correo de voz, correo electrónico, notas en la pared, además de adornos en la oficina.

## **B. Otras formas de acoso**

La Compañía prohíbe toda forma de conducta no deseada, discriminatoria o inapropiada, incluyendo bromas, comentarios o demás conductas abusivas que degraden o demuestren hostilidad hacia una persona debido a su raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad, discapacidad, orientación sexual, condición de excombatiente o demás estado protegido que cree un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

## **C. Personas y conductas cubiertas**

La norma contra discriminación y acoso se aplica a todos los asociados, así como también al acoso por parte de un asociado temporal, contratista, proveedor, distribuidor o demás personas que “no sean asociados”. La Compañía alienta a todos los asociados a que informen de todos los incidentes percibidos de discriminación, acoso o represalias del modo siguiente:

**D. Responsabilidad de informar actos de discriminación y acoso**

**1. Asociados**

Todo asociado que tenga una denuncia de acoso en el lugar de trabajo, discriminación o represalias, o que tenga conocimiento de conductas que puedan constituir acoso en el lugar de trabajo, debe hablar sobre el asunto con el Departamento de Recursos Humanos del modo siguiente:

Unidad empresarial estratégica	División	Director de talentos	Teléfono	Gerente de talentos	Teléfono
Corporativa	Recursos humanos corporativos	Aimee Snyder	(314) 854-2434	Ryan McCrea	(314) 854-2456
	Sistemas de información corporativos	Aimee Snyder	(314) 854-2791	Chris LaPorta	(314) 854-2441
	Logística corporativa	Tim Stutter	(314) 854-4021	Monica Hans	(314) 854-2447
Gobierno	Finanzas de gobierno	Aimee Snyder	(314) 854-2434	Monica Hans	(314) 854-2447
	Planificación estratégica de gobierno	Aimee Snyder	(314) 854-2434	Monica Hans	(314) 854-2447
	Asuntos legales de gobierno	Aimee Snyder	(314) 854-2434	Jajuana Bingham	(314) 854-2428
	Propiedades inmuebles de gobierno	Aimee Snyder	(314) 854-2434	Jajuana Bingham	(314) 854-2428
Marketing	Marketing al por mayor	Tim Stutter	(314) 854-4021	Monica Hans	(314) 854-2447
Ventas al detalle	Calzado famoso al detalle	Bob Becherer	(314) 854-2438	Jajuana Bingham	(314) 854-2428
	Ventas al detalle de especialidades	Bob Becherer	(314) 854-2438	Jajuana Bingham	(314) 854-2428
	Ventas al detalle, directas al cliente	Bob Becherer	(314) 854-2438	Jajuana Bingham	(314) 854-2428
Ventas al por mayor	Ventas al por mayor de marca	Tom Burke	(314) 854-4021	Chris LaPorta	(314) 854-2447
	Ventas al por mayor sin marca	Tim Stutter	(314) 854-4021	Monica Hans	(314) 854-2447
	Ventas al por mayor internacionales	Tim Stutter	(314) 854-4222	Monica Hans	(212) 906-4283
	Desarrollo de productos de venta al por mayor	Bill Blay	(314) 854-4222	Heather Brady	(314) 854-2441
	Selección de proveedores al por mayor	Bill Blay	(314) 854-2434	Chris LaPorta	(314) 854-2456

o al gerente inmediato del asociado, o a los niveles superiores de administración. Si en algún momento el asociado se siente incómodo hablando de sus problemas con su gerente inmediato, el asociado podrá saltarse al gerente y buscar la solución progresivamente a través de los niveles superiores de administración, o ponerse en contacto con el Departamento de Recursos Humanos en cualquier momento. Además, si un asociado prefiere permanecer anónimo puede llamar a la línea directa para el establecimiento de la integridad al 1-877-468-5461 o enviar una denuncia por Internet a [www.tnwinc.com/BSC](http://www.tnwinc.com/BSC).

## **2. Gerentes y supervisores**

Los gerentes y supervisores deben tratar de inmediato y con justicia todas las acusaciones de acoso en el lugar de trabajo. Por lo tanto, la administración debe:

- Estar alerta ante las conductas que infrinjan las normas de la Compañía sobre acoso en el lugar de trabajo;
- Tomar con seriedad toda denuncia de acoso;
- Asegurarse de que el acoso en el lugar de trabajo se informe de inmediato al Departamento de Recursos Humanos.

### **E. Proceso de investigación y resolución**

El Departamento de Recursos Humanos investigará de inmediato las acusaciones de acoso en el lugar de trabajo. Todas las preguntas, denuncias e investigaciones se tratan de manera confidencial y de modo que aseguren que la privacidad del reclamante esté protegida hasta donde sea posible, reconociendo, sin embargo, que en el transcurso de la investigación, parte de la información se podrá revelar estrictamente en tanto sea necesario únicamente para facilitar el proceso de investigación.

Si se determina que un asociado infringió esta norma, se tomarán medidas disciplinarias apropiadas, incluyendo el despido inmediato del asociado infractor.

### **F. Sin represalias**

Las represalias son ilegales y la Compañía no tolerará ninguna forma de represalia contra ningún asociado que informe un presunto acoso en el lugar de trabajo o que coopere en una investigación o denuncia por acoso en el lugar de trabajo según esta norma.

### **G. Interpretación de la norma**

Todas las preguntas con respecto a la aplicación o interpretación de esta norma deben dirigirse al Departamento de Recursos Humanos.

[link material follows]

## **BROWN SHOE COMPANY, INC. Y SUBSIDIARIAS PROCEDIMIENTOS PARA INFORMAR ASUNTOS CONTABLES Y DE AUDITORÍA DUDOSOS**

Brown Shoe Company, Inc. y sus subsidiarias (“Compañía”) están comprometidas a lograr el cumplimiento de todas las leyes y normas aplicables sobre valores, normas de contabilidad, controles contables y prácticas de auditoría. De este modo, todo asociado de la Compañía podrá presentar una denuncia de buena fe ante la administración por asuntos contables o auditorías sin temor a ser despedido o a que se tomen represalias de ningún tipo. El Comité Auditor de la Compañía supervisará el tratamiento de los asociados con respecto a esta área.

Para facilitar el informe de denuncias, el Comité Auditor de la Compañía ha establecido los siguientes procedimientos para (1) recibir, retener y tratar las denuncias con respecto a los asuntos de contabilidad, controles de contabilidad interna o asuntos de auditoría (“Asuntos contables”) y (2) la presentación confidencial y anónima de los asociados de los temas relacionados con Asuntos contables dudosos.

### **I. ASUNTOS CUBIERTOS POR ESTOS PROCEDIMIENTOS**

Estos procedimientos se refieren a denuncias de los asociados por Asuntos Contables dudosos, incluyendo los siguientes, entre otros:

- fraude o error deliberado en la preparación, evaluación, revisión o auditoría o de cualquier balance financiero de la Compañía;
- fraude o error deliberado al registrar o mantener los registros financieros de la Compañía;
- deficiencias o incumplimiento de los controles contables internos de la Compañía;
- distorsión o declaración falsa a un alto funcionario o contador, o por parte de éstos, con respecto a asuntos contenidos en los registros financieros, informes financieros o informes de auditoría de la Compañía; o
- desviación del informe completo y justo de la condición financiera de la Compañía.

## II. INFORME DE ASUNTOS CONTABLES O DE AUDITORÍA DUDOSOS

Los asociados podrán informar de sus preocupaciones con respecto a Asuntos contables del siguiente modo:

- Los asociados podrán presentar las denuncias ante Michael I. Oberlander, Vicepresidente, Consejero General y Secretario Corporativo mediante correo postal a 8300 Maryland Avenue, St. Louis, MO 63105 o por correo electrónico a [moberlander@brownshoe.com](mailto:moberlander@brownshoe.com); o
- Los asociados podrán presentar sus denuncias de manera confidencial o anónima\* mediante una línea directa controlada independientemente por terceros del modo siguiente:

### **Línea directa para el establecimiento de la integridad**

**1-877-468-5461**

**o envíe una denuncia por Internet a:**

**[www.tnwinc.com/BSC](http://www.tnwinc.com/BSC)**

- Los asociados podrán presentar las denuncias ante el Comité Auditor mediante correo normal del modo siguiente: Audit Committee, c/o Corporate Secretary, Chairman of the Audit Committee, 8300 Maryland Avenue, St. Louis, MO 63105 o por correo electrónico a [auditcommittee@brownshoe.com](mailto:auditcommittee@brownshoe.com)

**\*Tenga en cuenta que: se aconseja a toda persona que desee presentar una denuncia en forma anónima que use la línea directa para el establecimiento de la integridad, envíe una denuncia por Internet a [www.tnwinc.com/BSC](http://www.tnwinc.com/BSC) o use el correo postal, ya que los demás métodos de transmisión pueden revelar la identidad de la persona.**

## III. TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS

Al recibir una denuncia, el Consejero General (i) determinará si la denuncia realmente pertenece a Asuntos Contables y (ii) cuando sea posible, confirmará al remitente la recepción de la denuncia. Para ayudar a facilitar una investigación completa, las denuncias deben incluir tanta información detallada y de los hechos como sea posible.

Las denuncias relacionadas con Asuntos Contables serán revisadas bajo la dirección y supervisión del Comité Auditor por el Consejero General, Auditoría Interna o por las personas

que el Comité Auditor considere que corresponda. La confidencialidad se mantendrá en tanto sea posible, de modo coherente con la necesidad de realizar una revisión adecuada.

Se tomarán medidas correctivas inmediatas y apropiadas cuándo y según se justifique en el dictamen del Comité Auditor.

La Compañía no despedirá, bajará de categoría, suspenderá, amenazará, acosará ni discriminará de ningún otro modo a ningún asociado en los términos y condiciones de empleo en base a las acciones legales de dicho asociado con respecto a la denuncia de buena fe de una queja relacionada con Asuntos Contables o no, según lo especificado en la Sección 806 de la Ley Sarbanes-Oxley de 2002.

#### **IV. RETENCIÓN DE INFORMACIÓN DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN**

El Consejero General o su designado mantendrán un registro de todas las denuncias, su recepción, investigación y resolución, y prepararán un resumen periódico para el Comité Auditor. Este registro además de las copias de las denuncias se guardarán de acuerdo con las normas de retención de documentos de la Compañía.

#### **V. ADMINISTRACIÓN DE LAS NORMAS**

Esta norma estará sujeta a revisiones periódicas por parte del Comité Auditor, según lo estime necesario y apropiado, y el Comité Auditor mantendrá la autoridad para tomar las decisiones con respecto a las interpretaciones de esta norma.

#### **VI. PREGUNTAS**

Si tiene alguna pregunta con respecto a esta norma, póngase en contacto con Michael Oberlander, Consejero General al [moberlander@brownshoe.com](mailto:moberlander@brownshoe.com) o llame al (314) 854-4119.