



AMERICAN GREETINGS CORPORATION CODE DE DÉONTOLOGIE ET D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

Révisé en novembre 2013

INTRODUCTION

American Greetings Corporation jouit depuis longtemps d'une excellente réputation dans son domaine. Cette dernière est fondée non seulement sur l'excellente qualité de nos produits, mais aussi sur notre conformité aux normes éthiques élevées dans nos rapports avec nos clients, fournisseurs, actionnaires et autres dans la communauté financière, organismes gouvernementaux et autres personnes, ainsi qu'avec nos propres directeurs, cadres et associés (« les Associés »).

Chacun de nos Associés est responsable du maintien de ces normes élevées en faisant, entre autres, son travail en conformité à toutes les lois applicables, en utilisant convenablement les renseignements commerciaux de nature exclusive de l'Entreprise et ses autres biens et ressources, en conservant des registres exacts et en traitant les autres de manière équitable et honnête.

L'entreprise a établi des normes de conduite provenant de nos pratiques et politiques commerciales. Voici un sommaire de certaines des politiques les plus importantes visant à prévenir tout risque de responsabilité criminelle et civile. Ce code de déontologie et d'éthique professionnelle (« le Code ») a été approuvé par le conseil d'administration de l'Entreprise et réaffirme la position de l'Entreprise qu'une conduite illégale n'est jamais dans l'intérêt véritable de l'Entreprise. Il est administré et surveillé par le directeur financier de l'Entreprise et s'applique à American Greetings Corporation et ses filiales, divisions et unités commerciales. Les politiques complètes de l'Entreprise peuvent être obtenues en s'adressant au bureau du directeur financier.

Chaque Associé de l'Entreprise doit respecter scrupuleusement l'esprit et la lettre de toutes les lois fédérales, étrangères, provinciales, municipales et locales, ordonnances et règlements dans la conduite des affaires de l'Entreprise. De plus, les Associés devraient éviter toute conduite légale qui pourrait sembler illégale, contraire à l'éthique, et devrait consulter le service juridique en cas de doute.

NORMES DE CONDUITE

Registres et dossiers exacts

Tous les fonds, autres biens et transactions de l'Entreprise doivent être correctement consignés, entièrement représentés et enregistrés rapidement et fidèlement dans les dossiers et registres de l'Entreprise conformément aux principes comptables prescrits. En particulier, tous les Associés, incluant, sans s'y limiter, les premiers agents des finances, doivent respecter les lois américaines qui : (1) exigent que les registres et dossiers de l'Entreprise reflètent de manière précise et appropriée toutes les transactions (incluant tout paiement d'argent, mutation de propriété ou prestation de services), quelle que soit la légalité de la transaction dans un autre pays où la transaction a eu lieu; et (2) promeuvent la divulgation complète, équitable, précise, opportune et compréhensible dans ses rapports périodiques devant être déposés par l'Entreprise à la Commission des valeurs mobilières.

Lois antitrust

Il est de la politique de l'Entreprise de respecter l'esprit et la lettre de toute loi applicable régissant la concurrence et les relations avec nos concurrents, clients et fournisseurs. Ces lois sont complexes et, si violées, peuvent entraîner de lourdes pénalités, autant pour l'Entreprise que pour l'associé responsable, incluant l'emprisonnement et des amendes en vertu des lois civiles et criminelles. Brièvement, il est interdit de :

1. discuter des prix et autres modalités avec un concurrent;
2. convenir de niveaux de production avec un concurrent;
3. diviser les clients, marchés ou territoires avec un concurrent;
4. exiger d'un client, sans consulter préalablement le service juridique, qu'il achète exclusivement des produits AG;
5. convenir avec un concurrent de boycotter un fournisseur ou un client;
6. donner à un client de meilleures modalités qu'à un autre, à moins que ce ne soit en réponse à de la concurrence directe;
7. utiliser un produit pour forcer l'achat d'un autre; ou
8. préparer du matériel de présentation à l'intention des clients, du public ou de fournisseurs, ou d'assister à des réunions de l'Association des cartes de souhaits ou autre association commerciale semblable auxquelles pourraient participer des concurrents, sans avoir examiné préalablement les répercussions en vertu des lois antitrust.

Si vous avez des questions à ce sujet, veuillez consulter le service juridique.

Renseignements confidentiels

Les renseignements confidentiels de l'Entreprise (incluant, entre autres, les résultats financiers imprévus, les contrats, le contenu de registres, dossiers, fichiers, plans, rapports, programmes informatiques, concepts, photographies, film et liste de clients) ne peuvent pas être remis à quiconque ne fait pas partie de l'Entreprise sans avoir obtenu préalablement l'autorisation de l'Entreprise. La saisie ou l'utilisation non autorisée des renseignements confidentiels ou des secrets commerciaux de l'Entreprise par vous ou toute autre personne peut constituer une haute trahison.

Conflits d'intérêts

Aucun Associé ne peut, directement ou indirectement, maintenir des rapports commerciaux ou financiers extérieurs non divulgués qui présentent des conflits d'intérêts avec l'Entreprise ou qui interfèrent avec la capacité de l'Associé de s'acquitter de ses responsabilités par rapport à l'Entreprise. De plus, les Associés ayant des intérêts financiers dans des sociétés qui font affaire avec l'Entreprise doivent divulguer ces liens à l'Entreprise.

Occasions favorables pour l'Entreprise

Il est interdit aux Associés de (1) de saisir des occasions pour leur bénéfice personnel qui sont découvertes par le biais de l'utilisation de la propriété, des renseignements ou de la position de l'Entreprise; (2) d'utiliser la propriété, les renseignements ou la position de l'Entreprise pour des gains personnels; et (3) d'entrer en concurrence avec l'Entreprise.

Salubrité de l'environnement/milieu de travail

En harmonie avec une bonne conscience sociale et un engagement positif envers la protection des environnements naturel et de travail, il est de la politique de l'Entreprise de mener ses activités en respectant rigoureusement les lois applicables sur l'environnement, la santé et la sécurité, les règlements et les exigences gouvernementales. Chaque Associé responsable du respect des dites lois par l'Entreprise devrait, si pertinent et approprié, consulter les Associés responsables de l'environnement, de la santé et de la sécurité afin d'obtenir leurs conseils.

Politiques d'égalité d'accès à l'emploi/de lutte contre le harcèlement

Les politiques de l'Entreprise offrent l'égalité d'accès à toute personne, compte non tenu de leur race, couleur, origine nationale, religion, incapacité, état civil, âge, orientation sexuelle, sexe ou toute autre condition protégée par les lois fédérales, de l'état ou locales. L'entreprise prendra toute décision liée à l'emploi incluant, sans s'y limiter : embauche, promotion, rétrogradation, mutation, séparation temporaire ou permanente et taux salarial compte non tenu de tout facteur contraire à la loi. De plus, des accommodements raisonnables seront faits, comme prescrit par la loi. Le harcèlement en milieu de travail et l'intimidation sous toutes leurs formes sont strictement interdits. Il est également interdit aux Associés d'adopter une conduite de rétorsion contre d'autres Associés ayant déposé une réclamation ou un rapport pour dénoncer un comportement illicite.

Opération équitable

Chaque Associé devrait s'efforcer de traiter équitablement avec les clients, fournisseurs, concurrents et employés de l'Entreprise. Aucun représentant de l'Entreprise ne devrait tirer profit d'une façon inéquitable de quiconque par le biais de la manipulation, de la dissimulation, de l'abus d'information privilégiée, l'assertion inexacte de faits substantiels ou de tout autre pratique opérationnelle inéquitable.

Tous les clients et fournisseurs de l'Entreprise devraient être traités équitablement et en vertu des lois, coutumes et règlements applicables ainsi que des politiques publiées de l'Entreprise. Il est strictement interdit de faire toute déclaration fausse ou trompeuse à des clients ou fournisseurs au sujet de l'Entreprise, de ses produits, ses concurrents ou ses rapports avec d'autres fournisseurs. De plus, afin d'éviter toute apparence de rapports inappropriés avec des clients ou des fournisseurs, les normes suivantes s'appliquent aux Associés qui offrent ou reçoivent des cadeaux d'entreprise, du divertissement ou certains paiements :

Pots-de-vin, commissions clandestines et autres paiements suspects

Les pots-de-vin, commissions clandestines et autres paiements suspects sont interdits. Aucun Associé de l'Entreprise ne peut accepter ou passer des dispositions sous forme de commission, rabais, réception ou offre d'une valeur quelconque, entente de conseil ou de service, pot-de-vin, commission clandestine ou toute autre disposition de paiement, lorsque l'Associé sait ou devrait soupçonner selon les circonstances, que l'intention ou le résultat probable de la disposition vise à influencer de façon irrégulière l'Associé ou toute autre personne dans leur prise de décisions d'entreprise ou de prendre des mesures qui entraîneraient des avantages matériels pour la personne qui offrirait un tel paiement ou disposition.

Cadeaux

Les Associés ne peuvent pas solliciter, accepter ou offrir des cadeaux monétaires, dons de biens, règlement forfaitaire ou tout autre avantage ou faveur personnel à quelconque entreprise, société ou personne qui fait affaire ou souhaite faire affaire avec l'Entreprise – sauf l'offre et la réception de cadeaux non financiers d'une valeur nominale, conformément aux politiques de l'Entreprise et non interdites par les lois applicables et/ou les coutumes commerciales locales.

Divertissement

Les Associés ne devraient pas encourager ou solliciter de divertissement offert par une entreprise, une société ou une personne qui fait affaire ou souhaite faire affaire avec l'Entreprise. Autrement, l'offre et la réception de repas commerciaux habituels et de divertissement lié aux affaires sont acceptables, conformément aux politiques de l'Entreprise, aux lois applicables et/ou aux coutumes commerciales locales.

Boycottages/Ventes à l'étranger dans des pays interdits

La loi américaine impose certaines obligations aux entreprises comme la nôtre, telles que l'abstention d'aider les pays qui participent à des boycottages internationaux d'autres pays. La violation de ces lois peut entraîner des peines graves pour l'Entreprise. Les Associés devraient donc consulter rapidement le service juridique s'ils sont invités à participer à un boycottage international. De telles demandes pourraient se présenter, entre autres, sous formes suivantes : vérification des pays avec lesquels l'Entreprise fait affaire ou non; un énoncé négatif relatif à l'origine de biens (ex. : « les biens ne sont pas fabriqués en Israël »); un énoncé relatif à la nationalité, la race ou la religion des cadres ou directeurs de l'Entreprise; ou un énoncé relatif à la nationalité du vaisseau utilisé pour l'expédition de biens. De plus, il est à l'encontre de la loi de vendre les produits de l'Entreprise (directement ou par l'entremise d'un tiers) à certains pays qui font l'objet d'un embargo de la part du gouvernement américain.

Loi relative aux manœuvres frauduleuses à l'étranger

L'Entreprise exige que tous les Associés respectent la Loi américaine relative aux manœuvres frauduleuses à l'étranger, qui interdit généralement les paiements à des fonctionnaires étrangers dans le but de les influencer à prendre (ou éviter de prendre) des mesures relatives aux ventes de l'Entreprise à l'étranger. La violation de cette loi peut être une infraction criminelle et peut exposer l'Entreprise et l'Associé responsable à des amendes importantes et à des périodes d'emprisonnement. Il est aussi une violation de la loi de rendre compte de tels paiements d'une manière trompeuse. Puisque de modestes paiements dans le but d'obtenir l'exécution de mesures gouvernementales routinières sont légaux dans certains pays étrangers, toute question relative au respect de cette loi compliquée devrait être soumise au service juridique.

Délit d'initié

À moins qu'il soit autorisé, aucun Associé ne devrait, directement ou indirectement, divulguer des renseignements matériels non publics de l'Entreprise à un tiers, ni acheter ou vendre (ou conseiller quiconque d'acheter ou de vendre) des valeurs de l'Entreprise selon ces renseignements. Des renseignements « matériels » sont des renseignements qu'un investisseur raisonnable jugerait important dans la prise de décision d'acheter ou de vendre des valeurs de l'Entreprise.

Contributions politiques

Les biens de l'Entreprise (produits, argent, services ou toute autre chose de valeur) ne peuvent pas être contribués, directement ou indirectement, à un candidat politique, une campagne ou un organisme politique, sauf là où la loi le permet et avec l'approbation obtenue d'avance du chef de la direction de l'Entreprise ou d'une personne désignée. Aucune pression directe ou indirecte quelle qu'elle soit ne peut être mise sur des Associés dans le but de les inciter à faire des contributions politiques ou à participer à l'appui d'un parti politique particulier ou la candidature politique de toute personne.

Protection et utilisation appropriée des biens de l'Entreprise

Tous les employés, membres de la direction et directeurs sont tenus de protéger les biens de l'Entreprise et de veiller à leur utilisation efficace. Le vol, la négligence et le gaspillage ont des incidences directes sur la rentabilité de l'Entreprise. Tous les biens de l'Entreprise doivent être utilisés à des fins commerciales légitimes.

Logiciels et Propriété intellectuelle

Il est de la politique de l'Entreprise de protéger sa propre propriété intellectuelle et de respecter les droits des autres en matière de propriété intellectuelle (incluant les droits d'auteur pour les logiciels informatiques), incluant le matériel qui est acheté, loué ou sous licence pour être utilisé pour les affaires de l'Entreprise. Les pénalités en cas de violations des lois américaines sur les droits d'auteur peuvent atteindre 100 000 \$ pour les personnes. Il est donc interdit à tous les Associés de faire de copies non autorisées de logiciels informatiques ou de tout autre matériel protégé par droits d'auteur, acheté ou sous licence par l'Entreprise afin d'être utilisé pour le travail ou à la maison.

VIOLATIONS OU INQUIÉTUDES EN MATIÈRE DE DÉCLARATION

La déclaration de toute violation d'une loi ou de ce Code est la responsabilité de chaque Associé. Chaque fois qu'un Associé a connaissance d'une violation, l'Associé a le devoir de 1) signaler cette information par le biais des procédures de divulgation habituelles de l'Entreprise; ou 2) signaler les faits en appelant la ligne directe « We Care » au 1-800-235-1150 (appels à l'intérieur des États-Unis uniquement) ou par le biais du site Web de conformité (<https://www.americangreetings.ethicspoint.com>); ou 3) signaler, après avoir conclu de manière raisonnable que l'utilisation de telles mesures n'est pas possible dans ces circonstances, les faits à l'agent de conformité de l'Entreprise (le chef des finances) ou le service juridique de l'Entreprise. La ligne directe et le site Web de conformité sont exploités par un fournisseur de service indépendant, 24 heures par jour.

La personne qui signale une violation peut le faire de manière anonyme et tous les rapports seront traités confidentiellement. Sauf si la loi l'exige ou afin de mener efficacement une enquête, l'Entreprise ne divulguera pas l'identité de quiconque divulgue une violation soupçonnée si l'anonymat est requis.

Tous les rapports de violation possible feront l'objet d'une enquête, seront résolus et, dans les cas appropriés, signalés au conseil d'administration ou à un comité qui traite de ces matières. L'enquête sera menée équitablement et compte non tenu de l'unité commerciale en question, de la personne soumettant le rapport ou de toute personne faisant l'objet du rapport. Les Associés sont tenus de coopérer à l'enquête.

Toutes mesures de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une violation présumée du Code, même si le rapport est erroné, peuvent être en elles-mêmes une violation de la loi et constituent une violation sérieuse du Code. S'il est déterminé qu'elles ont effectivement eu lieu, toutes mesures de représailles entraîneront une mesure disciplinaire appropriée, incluant le licenciement. Si vous sentez que vous faites l'objet de représailles pour avoir déclaré une faute professionnelle soupçonnée, vous êtes invité à signaler un tel comportement comme prescrit ci-haut.

Aucun Associé ne sera puni pour avoir déposé un rapport au sujet de la conduite de quelqu'un s'il croit, de bonne foi, qu'il s'agit de la vérité au moment de la divulgation. Aucun Associé, toutefois, n'a le droit d'utiliser un rapport dans le but d'accuser injustement ou de harceler quelqu'un. Les Associés qui, intentionnellement, malicieusement ou pour leur avantage personnel, profèrent de fausses allégations feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant inclure le licenciement. De plus, si l'Entreprise détermine qu'un Associé a participé à une mauvaise conduite ou qu'il était au courant de cette dernière, ledit Associé fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant inclure le licenciement.

La raison pour laquelle un rapport est exigé est pour permettre à l'Entreprise d'effectuer une enquête et d'adopter des mesures correctives afin d'éviter d'autres violations éventuelles.

CONFORMITÉ

L'Entreprise pourrait être tenue de divulguer certaines violations de la loi aux autorités gouvernementales appropriées. À cette fin, l'Entreprise compte sur ces Associés, entre autres, pour surveiller la conformité à ce Code.

Tous les Associés ont la responsabilité de comprendre et de respecter ce Code. De plus, tous les Associés sont tenus d'effectuer leur travail avec honnêteté et intégrité dans tous les secteurs qui ne sont pas spécifiquement mentionnés dans ce Code. Une violation de ce Code entraînera des mesures disciplinaires appropriées, qui pourraient inclure le licenciement.

EXONÉRATIONS

Toute exonération à ce Code pour les cadres supérieurs ou les directeurs peut seulement être accordée par le Conseil d'administration ou un comité correspondant et sera rapidement divulguée, comme prescrit par la loi ou règlements applicables.