

# Notre Code de conduite



# Table des matières

<a href="#">Un message du président-directeur général</a>	1	<a href="#">Contributions/activités politiques et contributions caritatives</a>	17
<a href="#">Notre vision et notre stratégie</a>	2		
<a href="#">Valeurs fondamentales et personnelles</a>	2	<a href="#">Enquêtes et demandes de renseignements du gouvernement</a>	17
<b>Notre Code de conduite</b>		<b>Intégrité dans notre activité</b>	
<a href="#">Directives pour un comportement éthique</a>	4	<a href="#">Traitement équitable</a>	19
<a href="#">Valeurs personnelles</a>	4	<a href="#">Corruption et pots-de-vin</a>	19
<a href="#">Résoudre les questions et signaler les situations de non-conformité</a>	6	<a href="#">Agents et Consultants</a>	20
<a href="#">Ligne d'assistance liée à l'éthique</a>	6	<a href="#">Concurrence</a>	20
<a href="#">Non-représailles</a>	6	<a href="#">Cadeaux et marques d'hospitalité</a>	20
<a href="#">Application du Code de conduite</a>	7	<a href="#">Conflits d'intérêts</a>	21
<a href="#">Violations du Code</a>	7	<a href="#">Transactions intéressées</a>	22
		<a href="#">Commerce international</a>	22
<b>Respect pour tous</b>		<b>Responsabilité sociale d'entreprise</b>	
<a href="#">Diversité et inclusion</a>	9	<a href="#">Durabilité</a>	24
<a href="#">Discrimination ou harcèlement</a>	9	<a href="#">Sécurité, santé et environnement</a>	24
<a href="#">Relations sur le lieu de travail</a>	9	<a href="#">Sécurité des produits et des services</a>	25
<a href="#">La toxicomanie/l'alcoolisme</a>	10	<a href="#">Respect des droits de l'homme</a>	25
<a href="#">Sécurité physique et violence sur le lieu de travail</a>	10	<a href="#">Un engagement partagé</a>	25
		<b>Ressources et coordonnées</b>	26
<b>Honnêteté au travail</b>			
<a href="#">Exactitude des informations, données et archives</a>	12		
<a href="#">Intégrité comptable</a>	12		
<a href="#">Communications de la société</a>	14		
<a href="#">Protection et utilisation des actifs</a>	14		
<a href="#">Informations exclusives et confidentielles ; idées et propriété intellectuelle</a>	14		
<a href="#">Protection de la sphère privée, des informations et données personnelles</a>	15		
<a href="#">Utilisation d'Internet et des courriers électroniques</a>	15		
<a href="#">Médias sociaux et réseaux sociaux</a>	16		
<a href="#">Sécurité informatique, licences logicielles et copyrights</a>	16		
<a href="#">Délit d'initié</a>	16		

# Un message du président-directeur général

**Chers collaborateurs d'Avient,**

En tant que société mondiale en pleine expansion, nous sommes confrontés à des situations difficiles et à des prises de décisions complexes. Nous reconnaissons que les collaborateurs, les clients et les fournisseurs ne sont pas nos seules parties prenantes : les pays et les collectivités dans lesquels nous sommes implantés, et le monde dans son ensemble, sont affectés par nos opérations, nos produits et nos employés.

Avient s'efforce de développer une entreprise durable de premier rang en menant ses activités de façon à répondre aux besoins actuels sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins. Cet engagement se reflète dans notre définition de la durabilité : employés, produits, planète et performance. En tant qu'entreprise membre de l'American Chemistry Council Responsible Care® et membre fondateur de l'Alliance to End Plastic Waste (Alliance pour l'élimination des déchets plastiques), nous sommes également engagés par le biais de notre engagement historique No Surprises Pledge<sup>SM</sup> (Engagement concernant l'absence de mauvaises surprises) et notre Promesse en faveur de la durabilité. Nous garantissons ces principes en adoptant les valeurs personnelles d'intégrité, d'honnêteté et de respect.

Pour guider notre comportement, notre Code de conduite énonce un ensemble clair de normes éthiques et comportementales à suivre dans notre conduite professionnelle. Vous devez non seulement le lire maintenant et assimiler son contenu, mais également vous y référer lorsque vous êtes confronté à des problèmes dans votre travail qui sont nouveaux, peu clairs ou complexes. Nous nous efforçons de maintenir une norme mondiale cohérente de conduite éthique, tout en respectant les cultures et les pratiques professionnelles des pays et des collectivités locales avec lesquels nous interagissons.

Il est essentiel que chacun d'entre nous se conforme à ce Code de conduite. Agir autrement risque de nuire à notre réputation et à notre performance, tant au niveau personnel qu'au niveau de l'entreprise. Par contre, en appliquant systématiquement les principes éthiques décrits dans notre Code de conduite, dans le cadre de toutes nos relations à l'échelle mondiale, nous évoluons dans un environnement de travail propice à notre réussite actuelle et future.

Je vous remercie de votre soutien constant et indéfectible à cette importante norme.

Cordialement,

**Robert M. Patterson**

Président et président-directeur général

**« Nous reconnaissons que les collaborateurs, les clients et les fournisseurs ne sont pas nos seules parties prenantes : les pays et les collectivités dans lesquels nous sommes implantés, et le monde dans son ensemble, sont affectés par nos opérations, nos produits et nos employés. »**

—Robert M. Patterson  
Président et président-directeur général





# Notre vision et notre stratégie

## Vision

Avient développe des solutions de matériaux spécialisés et durables qui transforment les problèmes des clients en opportunités en donnant vie à de nouveaux produits pour un monde meilleur.

## Stratégie

### SPECIALISATION

Nous différencie par des offres qui créent de la valeur pour nos clients.

### GLOBALISATION

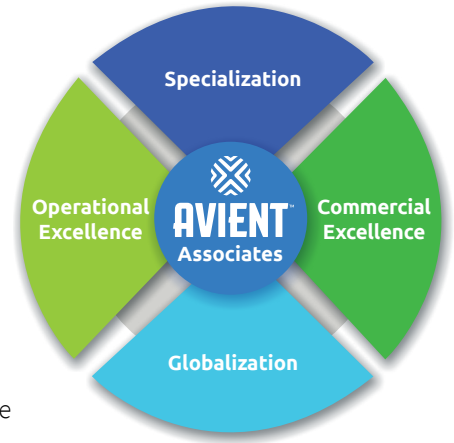
Nous positionne favorablement pour apporter à nos clients la même qualité de service partout dans le monde.

### EXCELLENCE OPERATIONNELLE

Nous donne les moyens de répondre aux besoins des clients dans une perspective d'amélioration continue.

### EXCELLENCE COMMERCIALE

Régit nos activités sur le marché, créatrices de valeur pour nos clients.



# Valeurs fondamentales et personnelles

## Valeurs fondamentales

Collaboration, innovation, excellence. Ces valeurs fondamentales, qui s'expriment tout d'abord au travers de nos décisions et actions individuelles, nous amènent à donner la priorité au client en créant une véritable valeur par la collaboration, l'innovation et un engagement indéfectible envers l'excellence. Nous défendons ces valeurs dans tout ce que nous faisons et dans la plus stricte intégrité.

## Valeurs personnelles

Intégrité, honnêteté et respect. Ces valeurs personnelles commencent avec chacun d'entre nous — les jugements et décisions que nous prenons en tant qu'individus affectent la manière dont Avient est perçue sur le marché et dans les collectivités où nous sommes présents.



# Notre Code de conduite

## Directives pour un comportement éthique

Le Code de conduite (le « Code ») d'Avient est un guide de la conduite professionnelle. Son objectif est d'aider à garantir la préservation de nos valeurs et le maintien, voire l'amélioration de la réputation d'Avient.

Les valeurs d'Avient modèlent la manière dont nous exerçons notre activité. Nous avons créé une société avec une dynamique forte : une société de portée mondiale et dotée d'une vision claire. Il est important que nous envisagions la manière dont nous continuerons sur la voie du succès et de la croissance, de sorte que les pratiques professionnelles que nous utilisons respectent nos valeurs. Ces valeurs se basent sur des normes éthiques rigoureuses, et exigent honnêteté et intégrité dans nos transactions commerciales.

Nous rencontrerons souvent des situations au travail dans lesquelles « la bonne conduite » n'est pas immédiatement évidente. Des conflits existeront entre les intérêts de la société, des collègues, clients ou fournisseurs et les collectivités dans lesquelles nous travaillons. Ce guide vous aidera à déterminer comment résoudre ces conflits et à choisir le meilleur plan d'action.

Nous devons également respecter les lois, règles et réglementations de chaque pays dans lequel nous sommes présents. Le respect des lois et réglementations est le devoir de tous les collaborateurs d'Avient et de la société elle-même. Dans le présent Code, l'expression « collaborateurs d'Avient » couvre les collaborateurs, administrateurs, agents, consultants et sous-traitants dans toutes les filiales d'Avient.

En tant qu'entreprise mondiale, dont le siège social se trouve aux États-Unis, les lois américaines ainsi que les lois et réglementations des autres pays dans lesquels nous sommes présents s'appliquent à nos activités. Vous pouvez également trouver que les habitudes et pratiques commerciales ou sociales locales ne satisfont pas les normes établies dans notre Code. Si vous avez des doutes sur les lois ou politiques qui s'appliquent, ou si vous pensez qu'il peut exister un conflit entre les lois applicables, ou entre les lois et pratiques locales et nos politiques, vous devez demander l'aide de l'une de nos ressources en matière d'éthique et de conformité. N'oubliez pas que les mêmes normes éthiques s'appliquent partout où nous sommes présents ou exerçons notre activité.

## Valeurs personnelles

### Intégrité, honnêteté et respect

Intégrité, honnêteté, et respect commencent avec chacun d'entre nous — les jugements et décisions que nous prenons en tant qu'individus affectent la manière dont Avient est perçue sur le marché et dans les collectivités où nous sommes présents.

Pour faire preuve d'intégrité personnelle, chacun de nous doit incarner ces valeurs dans sa conduite personnelle. Chacun de nous a la responsabilité de respecter les normes éthiques décrites dans le Code. Nous devons poser des questions, rechercher des directives et exprimer des inquiétudes sur des situations douteuses. Il est essentiel de comprendre nos normes éthiques et d'agir conformément à leur objectif alors que nous faisons des choix sur le meilleur plan d'action.

Ces valeurs constituent un engagement que nous, en tant que collaborateurs d'Avient, prenons mutuellement, envers nos partenaires et nos collectivités.

### Demandez-vous...

Si vous avez une question ou des doutes concernant la bonne conduite à adopter pour vous ou toute autre personne et que vous ne pouvez trouver la réponse dans le Code ou nos politiques, vérifiez si vous avez les renseignements nécessaires pour prendre une décision, réfléchissez aux personnes susceptibles d'être affectées et posez-vous les questions suivantes :

- Le plan d'action est-il légal ?
- Est-il cohérent avec le Code et les valeurs d'Avient ?
- Témoigne-t-il du respect pour nos collaborateurs, actionnaires, clients, fournisseurs et collectivités ?
- Vous sentiriez-vous à l'aise si vos actions étaient mentionnées dans les actualités ?
- Seriez-vous fier d'en parler à votre famille ou à quelqu'un que vous admirez ?

## Vos responsabilités

- Ayez connaissance du Code et de toutes les lois, réglementations et politiques s'appliquant à votre travail au sein d'Avient et respectez-les
- Soyez honnête et professionnel dans toutes vos activités professionnelles au nom de la société.
- Demandez de l'aide lorsque vous avez des questions ou des doutes concernant l'éthique, la conformité ou sur ce que vous devez faire dans une situation spécifique.
- Signalez rapidement les violations potentielles des lois, des réglementations ou du Code. Vous pouvez trouver des descriptions des ressources de la société que vous pouvez utiliser pour poser des questions ou signaler des préoccupations à la fin du Code.
- Suivez la formation et passez les certifications requises en matière de conformité et d'éthique.

## Responsabilités supplémentaires des superviseurs et managers d'Avient

- Servez de modèle de référence et définissez le ton d'un comportement approprié au sein d'Avient.
- Veillez à ce que votre équipe connaisse l'importance et les exigences du Code et des politiques de la société sur la conformité juridique et l'éthique.
- Aidez vos collaborateurs à respecter les exigences du Code, en fournissant une orientation sur le Code et les valeurs d'Avient.
- Encouragez un environnement de travail en faveur de l'honnêteté et des communications ouvertes sur les attentes de la société.

### Q&R

**Q : J'ai été témoin de quelque chose, au sein de la société, qui semblait violer le Code. Je pense que je dois le signaler, mais je suis inquiet de la manière dont mon manager réagira si je le fais - elle pourrait rendre mon travail plus difficile. Que dois-je faire ?**

**R :** Si vous signalez une faute, ou posez une question de bonne foi, Avient prendra des mesures, y compris des sanctions disciplinaires, pour éviter toute mesure de représailles à votre encontre. Manifestez vos préoccupations ouvertement et honnêtement auprès de votre manager. Si vous n'êtes pas à l'aise à l'idée d'en parler avec votre manager, ou si vous n'êtes pas satisfait de sa réponse, soumettez le problème aux autres ressources décrites dans le Code.

Vous ne devez craindre aucune conséquence pour avoir fait un signalement de bonne foi. Nous ne tolérons pas les représailles.



## Resoudre les questions et signaler les situations de non-conformite

Notre Code de conduite fournit des directives que vous pouvez utiliser pour gérer les problèmes susceptibles de se poser dans votre travail, et pour vous aider à prendre les bonnes décisions. Il ne peut cependant pas répondre à toutes les questions ou traiter chaque situation. D'autres politiques et procédures d'Avient peuvent fournir les informations plus spécifiques dont vous avez besoin.

Vous êtes encouragé à chercher des réponses à toute question sur le Code ou sur nos attentes avant de prendre toute mesure qui vous préoccupe ou que vous suspectez être une violation du Code. Si vous avez des doutes sur ce que vous devez faire, demandez de l'aide.

Il est important que vos questions et préoccupations éveillent l'attention, de manière à ce que chaque question obtienne une réponse et chaque préoccupation soit traitée. Normalement, la personne la plus efficace pour répondre à votre question ou traiter votre problème est votre superviseur ou un représentant des ressources humaines.

Tous les managers d'Avient ont la responsabilité d'écouter les questions et préoccupations des collaborateurs sur les questions décrites dans ce Code de conduite, et de répondre à chaque question et préoccupation. Avient tient tous ses managers imputables de ce comportement et de leur leadership. Les employés doivent savoir qu'Avient n'autorisera aucune mesure de représailles contre tout signalement de violation suspectée du Code de conduite, fait en toute bonne foi.

Si vous prenez connaissance ou si vous suspectez une violation du Code, signalez-la à votre superviseur, au représentant des ressources humaines ou au directeur de l'éthique d'entreprise, à l'adresse [Ethics.Officer@Avient.com](mailto:Ethics.Officer@Avient.com). Pour les signalements sur la comptabilité douteuse, les contrôles d'audit interne ou les affaires d'audit, vous pouvez également contacter notre département d'audit interne, ou transmettre vos questions au comité d'audit de notre conseil d'administration, en contactant le directeur juridique.

Nous enquêterons de manière appropriée sur toutes les situations ou comportements susceptibles d'enfreindre le Code de conduite d'Avient. Chacun de nous a la responsabilité de coopérer et d'être honnête et sincère

dans toute enquête, qu'elle soit menée en interne par Avient ou par une tierce partie.

## Ligne d'assistance liee a l'ethique

Nous pensons que la plupart des questions et préoccupations ou violations potentielles peuvent être efficacement gérées par votre superviseur, un représentant des ressources humaines ou le directeur de l'éthique d'entreprise. Toutefois, dans certaines situations, vous voudrez peut-être rester anonyme. Dans ces cas, vous devez signaler la violation ou le problème auprès de la ligne d'assistance liée à l'éthique.

La ligne d'assistance liée à l'éthique est disponible pour les employés du monde entier et permet de signaler un problème sur Internet ou par téléphone, et est dotée de capacités multilingues, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. La ligne d'assistance est exploitée par une société externe qui propose ces services à de nombreuses entreprises. Lorsque vous faites un signalement par l'intermédiaire de la ligne d'assistance, il ne vous sera pas demandé de vous identifier et vous pouvez rester anonyme, dans la mesure autorisée par la loi locale. Si vous n'êtes pas en mesure de faire un signalement sur la ligne d'assistance liée à l'éthique, n'oubliez pas que vous pouvez toujours contacter votre représentant des ressources humaines ou le directeur de l'éthique de l'entreprise pour toute question ou préoccupation que vous pouvez avoir.

Vous pouvez contacter la ligne d'assistance sur notre site intranet, The Loop, dans la section Employés et services, éthique et politiques de l'entreprise.

## Non-represailles

Avient ne tolérera pas de représailles contre les personnes qui, de bonne foi, demandent des conseils, expriment une inquiétude, signalent une infraction ou fournissent des informations dans le cadre d'une enquête liée à une violation du Code de conduite. Les allégations de représailles feront l'objet d'une enquête. Si vous soupçonnez que quelqu'un a exercé des représailles à votre encontre pour avoir soulevé une question d'éthique ou de conformité, ou pour avoir fourni des informations dans le cadre d'une enquête liée à une violation suspectée du Code de conduite d'Avient, contactez immédiatement votre superviseur, directeur des ressources humaines, directeur de l'éthique d'entreprise ou faites un signalement par le biais de notre ligne d'assistance liée à l'éthique.



## Application du code de conduite

Notre Code de conduite s'applique aux actions et relations de tous les collaborateurs d'Avient entre eux, avec les clients et les partenaires d'Avient. Dans ces relations, et lorsqu'ils agissent, les collaborateurs d'Avient doivent respecter les normes éthiques les plus strictes, conformément au présent Code de conduite. Vous devez également respecter toutes les politiques, procédures et règles de travail et de conduite spécifiques au site d'Avient. Si les politiques ou directives locales d'une certaine unité commerciale ou d'un certain site sont plus strictes que la politique ou directive du Code, vous devez toujours suivre la politique la plus stricte. Tous les collaborateurs d'Avient sont tenus de signaler immédiatement toute non-conformité au présent Code de conduite à l'une des ressources en matière d'éthique et de conformité décrites dans le Code.

Toute dérogation à ce Code pour les cadres dirigeants ou administrateur ne peut être adoptée que par le conseil d'administration ou un comité du conseil. Pour les autres dirigeants et employés, les dérogations ne peuvent être accordées que par le directeur de l'éthique d'entreprise, en consultation avec les membres permanents du comité d'éthique.

Tous les collaborateurs d'Avient sont tenus de certifier avoir lu et compris le présent Code de conduite et être en conformité avec celui-ci.

## Violations du code

Nous prenons très au sérieux les violations de notre Code. Les collaborateurs qui violent la loi ou le Code sont soumis à une mesure corrective ou disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement. Certaines violations peuvent également soumettre les contrevenants (et la société) à des poursuites civiles ou pénales.



# Respect pour tous

Nous partageons la responsabilité de créer et de conserver un environnement de travail confortable, non menaçant et productif - un lieu de travail où les personnes sont traitées avec équité et respect. Le respect est une question de communication et de comportement, c'est pourquoi nous devons comprendre les deux.

Nous devons communiquer ouvertement et honnêtement. Nos critiques doivent être claires et constructives. Nous devons également accepter les commentaires des autres, de la même manière. À mesure que nous développons notre capacité à résoudre les problèmes et à travailler en collaboration, nous nous aiderons les uns les autres à devenir plus efficaces et plus confiants et développerons un environnement de travail inclusif et collaboratif.

Notre comportement doit refléter nos valeurs personnelles. Nous devons montrer ces valeurs dans nos échanges avec les personnes avec lesquelles nous travaillons, avec nos clients et fournisseurs, et au sein des communautés où nous vivons.

## Diversité et inclusion

Chez Avient, notre style d'ouverture et de confiance nous permet de relever tous les défis avec honnêteté ; il est fondé sur notre respect fondamental pour chaque personne. Nous croyons que la diversité des idées et des acquis nous donne la créativité nécessaire pour réussir dans un monde qui évolue rapidement.

Pour soutenir cela, nous mettons l'accent sur l'égalité des chances pour toutes les personnes qualifiées, conformément aux lois applicables. Les décisions relatives au recrutement, à la promotion, au développement, à la rémunération ou à l'avancement se basent uniquement sur les qualifications, les aptitudes, l'expérience et les performances d'une personne, excepté lorsque la loi locale exige que nous prenions des mesures afin d'améliorer l'égalité des chances pour un groupe spécifique.

## Discrimination ou harcèlement

Nous ne tolérons en aucun cas la discrimination ou le harcèlement de quelque nature que ce soit au sein d'Avient, qu'il ait lieu dans nos locaux ou dans un lieu hors site, qu'il soit fondé sur des différences raciales, religieuses, sexuelles ou ethniques, ou sur toute autre caractéristique légalement protégée. Les remarques basées sur ces différences sont souvent dévalorisantes et offensantes, et ne sont pas tolérées.

En tant que collaborateurs d'Avient, nous avons le droit de travailler dans un lieu exempt de harcèlement. Nous ne tolérons pas une conduite verbale ou physique qui dévalorise une autre personne, interfère déraisonnablement avec les performances professionnelles d'une autre personne, ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Conformément à notre respect fondamental pour toutes les personnes, nous ne tolérons aucune forme de harcèlement sexuel. Cela comprend les avances sexuelles malvenues, les demandes de faveurs sexuelles, et autre conduite verbale ou physique de nature sexuelle.

Les allégations de discrimination ou de harcèlement feront rapidement l'objet d'une enquête, et les contrevenants à cette norme éthique seront sanctionnés. Il n'y aura aucune mesure de représailles contre toute personne faisant une réclamation ou un signalement de bonne foi pour toute discrimination ou harcèlement au travail.

## Relations sur le lieu de travail

Nous ne tolérons en aucun cas la discrimination ou le harcèlement de quelque nature que ce soit au sein d'Avient, qu'il ait lieu dans nos locaux ou dans un lieu hors site, qu'il soit fondé sur des différences raciales, religieuses, sexuelles ou ethniques, ou sur toute autre caractéristique légalement protégée. Les remarques basées sur ces différences sont souvent dévalorisantes et offensantes, et ne sont pas tolérées.

En tant que collaborateurs d'Avient, nous avons le droit de travailler dans un lieu exempt de harcèlement. Nous ne tolérons pas une conduite verbale ou physique qui dévalorise une autre personne, interfère déraisonnablement avec les performances professionnelles d'une autre personne, ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Conformément à notre respect fondamental pour toutes les personnes, nous ne tolérons aucune forme de harcèlement sexuel. Cela comprend les avances sexuelles malvenues, les demandes de faveurs sexuelles, et autre conduite verbale ou physique de nature sexuelle.

Les allégations de discrimination ou de harcèlement feront rapidement l'objet d'une enquête, et les contrevenants à cette norme éthique seront sanctionnés. Il n'y aura aucune mesure de représailles contre toute personne faisant une réclamation ou un signalement de bonne foi pour toute discrimination ou harcèlement au travail.

**Nos politiques, ainsi que les lois d'un grand nombre de nos sites, interdisent la discrimination et le harcèlement basés sur des caractéristiques légalement protégées. En fonction des lois de votre pays, celles-ci peuvent inclure :**

- la race ;
- la religion ;
- le sexe ;
- l'origine ethnique ou l'ascendance ;
- l'âge ;
- l'orientation sexuelle ;
- le statut militaire ou de vétéran ;
- le statut marital, familial ou civil ;
- un handicap
- une grossesse et une maternité
- la nationalité.

## La toxicomanie/L'alcoolisme

Il nous incombe à tous de prendre des mesures pour nous assurer que nous travaillons dans un environnement exempt de tous les effets de l'alcool et des drogues illégales et autres substances contrôlées. Avient interdit strictement la possession illégale, la fabrication, la distribution, la délivrance, la vente ou l'utilisation de substances contrôlées, drogues illégales ou accessoires facilitant la consommation de drogue, dans les locaux de la société (y compris les places de parking) ou pendant le travail dans la société.

Vous devez vous présenter au travail dans un état de santé permettant d'exécuter vos obligations de manière sûre et productive. Réaliser votre travail sous l'influence de l'alcool ou de drogues - y compris l'utilisation inappropriée de médicaments sur ordonnance - peut avoir un effet négatif sur la santé et la sécurité des employés ainsi que sur la sécurité de la collectivité, et peut mettre en péril les actifs de la société. Avient interdit aux collaborateurs d'effectuer leur travail sous l'influence de l'alcool, de drogues illégales et autres substances contrôlées.

Les collaborateurs sont encouragés à demander volontairement une cure de désintoxication pour leurs problèmes de toxicomanie/d'alcoolisme. Pour les collaborateurs qui choisissent volontairement une cure de désintoxication, Avient propose des services appropriés d'évaluation, de conseil et de recommandation.

## Sécurité physique et violence en sur le lieu de travail

Chez Avient, nous attachons la plus grande importance à la protection de la sécurité de nos collaborateurs, installations et équipements. Chacun de nous doit suivre toutes les procédures de sécurité ; rester sensible et signaler toutes les menaces de sécurité potentielles ; rester engagé à travailler de manière sûre et sécurisée ; et être prêt à réagir sûrement et efficacement aux urgences.

Avient ne tolère en aucun cas les actes et menaces de violence sur le lieu de travail. La notion de violence sur le lieu de travail couvre tout comportement qui crée une peur de lésion corporelle ou une détresse, y compris un comportement menaçant ou intimidant ou des injures. À moins que cela ne soit autrement et spécifiquement autorisé par la loi ; les armes, y compris les armes à feu,

sont bannies des locaux d'Avient (y compris les places de parking) ou dans le cadre des activités de la société.

Vous êtes tenu de signaler immédiatement toute situation menaçante ou potentiellement violente, y compris toute préoccupation concernant votre sécurité personnelle, à un directeur des ressources humaines ou à la sécurité. En cas d'urgence, suivez les procédures de signalement locales ou contactez les autorités. Tous les signalements de violence réelle ou de menace de violence sur le lieu de travail seront pris au sérieux.

### Q&R

**Q : Une personne vient de me demander de lui tenir la porte pour entrer dans l'un de nos bâtiments. Je ne l'ai pas reconnue et elle ne portait pas de badge Avient. Est-ce un problème ?**

**R :** Oui. Les personnes qui ne sont pas autorisées à entrer dans nos locaux doivent se voir refuser l'entrée, car elles peuvent présenter des risques pour la sécurité. Demandez poliment à voir leur badge Avient ou leur passe visiteur. Si elles n'en ont pas, suivez immédiatement les procédures de sécurité locales.



# Honnêteté au travail

Notre réputation d'honnêteté est d'un atout important vis-à-vis de nos clients, fournisseurs, actionnaires et autres partenaires, pour chacun de nous personnellement, et pour Avient. Nous nous tenons pour responsables - les uns envers les autres, et envers nos partenaires - et assumons la responsabilité personnelle de nos actions et résultats.

## Exactitude des informations, données et archives

Des archives exhaustives, exactes et fiables sont essentielles pour la prise de bonnes décisions et pour des opérations efficaces. La conformité d'Avient aux exigences de reporting et autres normes établies par la loi est tout aussi importante. Nos investisseurs, créanciers, décideurs, collaborateurs et autres parties prenantes s'appuient sur les informations et archives d'Avient, et ils ont le droit d'obtenir des informations opportunes, exactes et exhaustives.

Chacun d'entre nous a la responsabilité de préparer et de conserver des informations exactes et des archives exhaustives. Vous devez vous assurer que tout rapport ou archive que vous élaborez est exact et exhaustif et ne contient aucune entrée fautive, trompeuse ou artificielle. De même, aucuns fonds, actifs ou passifs, non divulgués ou non enregistrés ne sont autorisés, et aucune entrée fautive ou illégale ne peut être faite dans les archives comptables d'Avient, pour quelque raison que ce soit.

Nous devons également avoir connaissance de nos politiques de gestion et de notre planning de conservation et les respecter, sans oublier qu'ils s'appliquent aux archives et informations sous tout format, y compris sur support électronique et papier.

## Intégrité comptable

Les actionnaires et autres partenaires d'Avient s'appuient sur l'intégrité des rapports financiers et autres informations financières de la société. Pour se conformer aux lois et réglementations applicables, Avient doit aussi produire des rapports financiers exacts et complets, dans les délais prévus.

Le personnel comptable d'Avient doit conserver les dossiers comptables d'Avient et préparer nos rapports financiers de manière exacte et exhaustive. Il est également chargé d'effectuer toutes les publications nécessaires, conformément aux principes comptables généralement acceptés, en vigueur aux États-Unis et dans d'autres pays concernés.

Les processus de reporting financier de la société contiennent des contrôles comptables internes, conçus afin de produire des rapports financiers et autres informations financières fiables. N'essayez jamais

de contourner les contrôles et procédures internes, coopérez toujours avec les auditeurs internes et externes d'Avient, et soyez ouvert et honnête avec eux.

Chacun d'entre nous, et plus spécifiquement les membres du service des finances, est tenu de signaler toute affaire comptable ou d'audit qui semble contourner la préparation de rapports financiers fiables ou le système de contrôle interne, et signaler toute autre préoccupation concernant des affaires comptables ou d'audit douteuses.

## Q&R

**Q : Je suis tenu de faire un voyage d'affaires. Que puis-je faire pour m'assurer que je peux être remboursé pour les menues dépenses que j'encours lorsque je me déplace dans le cadre des activités de la société ?**

**R :** Vous êtes tenu de minimiser les frais de voyage et d'obtenir les services de voyage auprès des fournisseurs désignés par l'entreprise. Vous êtes également responsable de l'exactitude et de la ponctualité de vos notes de frais. Lorsque vous êtes en déplacement pour la société, vous êtes tenu de :

1. respecter la politique d'Avient sur les voyages et les divertissements ;
2. conserver une apparence et une conduite qui défendent la réputation et les valeurs fondamentales d'Avient ;
3. respecter toutes les lois ; et
4. déclarer et justifier toutes les dépenses professionnelles ordinaires et menues dépenses professionnelles directes appropriées.

Notez que si vous envoyez des frais inappropriés ou mal documentés, des sanctions disciplinaires appropriées seront prises, pouvant aller jusqu'au licenciement.

## **Le saviez-vous?**

### **Certains exemples de nos archives d'entreprise comprennent :**

- le développement de nouveaux produits ;
- les résultats de test ;
- les rapports de laboratoire ;
- les données de recherche ;
- les rapports financiers ;
- les notes de frais ;
- les factures ;
- les relevés horaires ;
- les dossiers du personnel ;
- les business plans ;
- les lettres, bulletins d'information mémos et courriers électroniques adressés aux collaborateurs
- les informations disponibles sur The Loop

### **Les informations exclusives et confidentielles comprennent :**

- les business plans et stratégies directionnelles ;
- les données de recherche et techniques ;
- les recettes de produit et les technologies de processus ;
- la gestion du produit ;
- les secrets commerciaux, les technologies et le « savoir-faire » ;
- les informations sur notre position concurrentielle ;
- les informations financières et les projections non publiées ;
- les informations sur le coût des produits ;
- les informations sur les contrats et transactions proposés ;
- les informations sur les clients, les fournisseurs, les tarifs, et autres informations commerciales ;
- les logiciels informatiques et les systèmes développés pour notre société ;
- toute autre information pouvant être utile à un concurrent.



## Q&R

**Q : Ma manager est en congés, et en son absence, on m'a demandé de signer un contrat au nom de la société. Je sais qu'il s'agit d'un contrat important et que tout le monde veut le finaliser rapidement. Puis-je le signer ?**

**R :** Cela dépend. Avient possède une matrice de délégation de l'autorité (Matrice) qui indique qui bénéficie de l'autorité pour approuver et signer des arrangements commerciaux. De plus, à moins qu'une délégation en bonne et due forme ne soit en place, seuls les dirigeants de la société peuvent signer les contrats. Vous devez consulter la matrice ainsi que toute délégation écrite pour vérifier les exigences d'approbation et voir si vous disposez de l'autorité pour signer les contrats de ce type et de cette taille au nom de la société. Si tel n'est pas le cas, vous devez identifier un membre approuvé de la direction, qui peut approuver et signer le contrat, conformément à ces règles. Gardez à l'esprit qu'il s'agit d'exigences minimales, et nos entreprises et sites spécifiques peuvent imposer des normes plus strictes.

## Communications de la société

Avient divulgue régulièrement au public des informations sur la société et ses performances. Nous nous engageons à communiquer des informations claires, exactes, à jour et appropriées à nos partenaires. Dans ce but, Avient a autorisé certaines personnes à parler aux médias, aux analystes financiers et aux investisseurs, au nom de la société. À moins que vous ne soyez spécifiquement autorisé à parler au nom d'Avient, veuillez adresser les demandes de renseignements externes, provenant de la communauté d'investissement ou des médias respectivement aux départements des relations avec les investisseurs ou des communications d'entreprise. Dans vos communications personnelles, vous devez également établir clairement que vous ne parlez pas au nom de la société. Cela comprend les communications en ligne et les médias sociaux.

## Protection et utilisation des actifs

Nous avons tous la responsabilité de protéger les actifs et les ressources d'Avient, mis à notre disposition

dans le cadre de notre travail, contre la négligence ou le vol. Tout vol ou négligence ou utilisation non autorisée des actifs et ressources de la société doit être immédiatement signalé.

Les actifs et ressources de la société ne doivent être utilisés qu'à des fins professionnelles légitimes. L'utilisation non autorisée ou illégale des actifs de la société est interdite.

## Informations exclusives et confidentielles ; idées et propriété intellectuelle

Notre avantage concurrentiel peut facilement être affaibli si d'autres accèdent aux informations exclusives, aux idées innovantes ou à la propriété intellectuelle d'Avient, et les utilisent afin de développer des produits concurrents ou se placer auprès de nos clients. Ces actifs incorporels doivent donc être correctement gérés et protégés. Dans le cadre de votre travail, il est essentiel que vous compreniez la confidentialité ainsi que la nature extrêmement sensible des informations et matériels qui entourent le travail d'Avient. Vous avez un enjeu et une responsabilité personnels de vous assurer que les informations précieuses de la société ne sont pas divulguées à des tiers, à moins que vous ne soyez autorisé à le faire. Assurez-vous que les personnes demandant ces informations sont autorisées à les recevoir avant de les leur fournir.

Parfois, Avient possède des informations confidentielles que les clients, fournisseurs et autres collaborateurs commerciaux nous ont confiées. Cela comprend des informations sur leurs opérations, activités et entreprises, ainsi que leurs informations exclusives. Pour qu'Avient se développe et réussisse, la confidentialité et la protection de ces informations exclusives et sensibles doivent être préservées par tous les collaborateurs.

La confidentialité des informations exclusives et confidentielles d'Avient, de nos clients et fournisseurs, doit être préservée dans la mesure du possible. Assurez-vous que les personnes demandant ces informations - y compris d'autres collaborateurs d'Avient - sont autorisées à recevoir ces informations avant que vous ne les leur fournissiez, que tout accord requis a été signé et que vous respectez les conditions de tout accord applicable.

Les droits de propriété intellectuelle, y compris les brevets, marques commerciales, copyrights, secrets commerciaux et le savoir-faire, doivent être prévus et gérés avec le même degré de précaution que tout autre actif précieux. Les nouveaux concepts et idées seront



identifiés aux fins d'évaluation et de protection, le cas échéant, afin de soutenir les objectifs à court et à long terme de la société. Le cas échéant, adressez vos idées au département juridique d'Avient pour la protection des brevets, du copyright, ou du secret commercial.

## Protection de la sphère privée, des informations et données personnelles

La sphère privée est importante pour chacun de nous. Personne ne veut d'intrusions injustifiées dans son espace personnel. Il est donc important que nous respections la sphère privée et que nous nous abstenions de procéder à toute intrusion inappropriée.

Nous devons tous protéger les informations personnelles de nos collègues, clients, fournisseurs et autres personnes avec lesquelles nous travaillons. Vous êtes tenus de comprendre et de respecter les lois, politiques et procédures qui s'appliquent lorsque vous travaillez avec des informations personnelles. Cela comprend la manière dont vous collectez, utilisez, stockez, partagez, préservez, supprimez ou détruisez les données personnelles. Si vous découvrez une atteinte à la sécurité qui pourrait impliquer un accès non autorisé à des informations personnelles à quiconque, signalez-le rapidement aux ressources humaines ou au directeur de l'éthique d'entreprise.

### Le saviez-vous?

Les informations personnelles correspondent aux informations pouvant être utilisées afin d'identifier une personne, telles que :

- les numéros d'identification délivrés par le gouvernement, tels que le numéro de sécurité sociale ou les numéros d'assurance nationale ;
- les informations sur la rémunération ;
- le dossier médical ;
- les archives des performances ;
- les adresses et numéros de téléphone personnels.

## Utilisation d'internet et des courriels électroniques

Avient offre à ses collaborateurs un accès à de nombreuses formes de support électronique, pour une utilisation professionnelle. Tous les supports électroniques et services fournis par la société sont les biens de la société, et leur objet est de faciliter et de soutenir l'activité de la société.

Bien que l'objet essentiel des supports électroniques soit un usage professionnel, une utilisation limitée ou occasionnelle des systèmes à des fins personnelles est autorisée. Cependant, les collaborateurs sont tenus de faire preuve du sens des responsabilités et de ne pas abuser de ce privilège.

Notre système de messagerie et nos ressources électroniques ne peuvent être utilisés afin de transmettre, récupérer ou stocker délibérément toute communication discriminatoire ou harcelante, insultante pour une personne ou un groupe, obscène, sexuellement explicite, ou pornographique, diffamatoire ou menaçante, illégale ou contraire à la politique ou aux intérêts commerciaux d'Avient.

Avient peut contrôler et contrôle régulièrement les supports électroniques aux fins d'analyse de coûts, d'affectation des ressources, de gestion technique, et de détection des collaborateurs violant la politique de la société ou pratiquant une activité illégale.

### Q&R

**Q : J'utilise un ordinateur portable lorsque je suis en voyage d'affaires. Quelles précautions dois-je prendre ?**

**R :** Maintenez la sécurité de votre ordinateur portable à tout moment. Ne l'enregistrez pas dans vos bagages auprès d'une compagnie aérienne, et ne le laissez pas dans un lieu non sécurisé. Faites attention où vous travaillez sur des documents sensibles. Évitez de travailler dans des lieux publics où votre écran peut être vu. Lorsque vous voyagez dans un autre pays, consultez l'équipe de sécurité informatique ou le département juridique d'Avient afin de voir si vous devez prendre des précautions supplémentaires.

## Médias sociaux et réseautage sociaux

Avient reconnaît que les médias/réseaux sociaux peuvent présenter un intérêt professionnel. Lors de l'utilisation des médias/réseaux sociaux, vous devez faire preuve de bon sens et réduire les risques de sécurité ou juridiques potentiels ou réels. Vous êtes tenus de comprendre et de respecter les directives de la société lorsque vous vous engagez sur les médias/réseaux sociaux, que ce soit pour une utilisation professionnelle ou personnelle, et lorsque l'utilisation implique des informations ou communications liées à Avient ou concerne votre emploi ou vos responsabilités auprès de la société.

## Sécurité informatique, licence de logicielles et copyrights

Comme pour les autres formes d'informations critiques pour les opérations d'Avient, vous devez protéger rigoureusement les informations contenues sur les ordinateurs ou enregistrées sur divers supports de stockage, contre la duplication, la modification, la divulgation ou la destruction accidentelle ou non autorisée. Vous devez protéger et gérer nos logiciels et nos droits de propriété intellectuelle.

De même, tous les logiciels utilisés sur nos ordinateurs doivent être en conformité avec les obligations contractuelles d'Avient, y compris les lois et les conditions de licence logicielle appropriées. Vous ne devez pas copier les logiciels ni les installer sur d'autres ordinateurs en violation de nos contrats de licence. Il vous est également interdit de fournir nos logiciels à toute autre personne extérieure à la société.

Les autres matériels faisant l'objet de copyright, appartenant à des tierces parties, tels que les magazines, livres et brochures peuvent être copiés afin d'être utilisés, exclusivement avec l'autorisation du détenteur du copyright.

## Délit d'initié

Chez Avient, vous pouvez avoir connaissance d'informations importantes, concernant Avient ou toute société avec laquelle nous effectuons des transactions, qui n'ont pas été divulguées au public. Il est à la fois illégal et contraire à notre politique que toute personne (administrateur, dirigeant ou collaborateur) profite d'informations importantes non divulguées concernant Avient ou toute société avec laquelle nous effectuons des transactions. Les informations sont considérées comme importantes si elles peuvent influencer la

décision d'un investisseur d'acheter, de vendre ou de conserver des actions du capital de la société. Suivez ces deux règles simples :

1. N'utilisez pas des informations non publiques importantes dans votre intérêt personnel ; et
2. Ne transmettez pas ces informations à une personne qui n'a pas besoin de les connaître dans le cadre de son emploi au sein d'Avient.

Comme règle de base, si quelque chose vous incite à vouloir échanger une action ou autre titre, alors l'information est probablement importante. Si vous avez des doutes sur le fait que vous possédez ou non des informations non publiques importantes, vous devez contacter le département juridique pour obtenir des éclaircissements avant d'utiliser ces informations ou de les transmettre à des tiers.

### Le saviez-vous?

Les « informations non publiques importantes » correspondent aux informations que toute personne raisonnable considérerait comme importantes pour prendre une décision d'investissement et qui n'ont pas été communiquées au public. Quelques exemples comprennent :

- les bénéfices, estimations ou autres informations financières avant leur diffusion publique ;
- les changements significatifs dans les niveaux des opérations ;
- les discussions sur les transactions majeures, y compris les acquisitions, co-entreprises ou cessions ;
- les informations sur notre situation financière, les perspectives ou les plans, les programmes marketing et commerciaux, et les informations de R&D ;
- les changements de dirigeants supérieurs, qui n'ont pas encore été annoncés publiquement ;
- les attributions ou annulations de contrats importants avec des clients ou fournisseurs ;
- les produits à venir, ou nouveaux produits, services ou processus ;

l'existence de et les développements concernant toute procédure réglementaire, enquête du gouvernement et litige important impliquant la société.

## Contributions/activités politiques et contributions de caritatives

Avient vous encourage à vous tenir au courant des problèmes importants, à voter et à participer au processus politique. Cependant, excepté lorsque cela est autorisé par la loi et accepté par le département des communications d'entreprise, aucuns fonds ou ressources de la société ne peuvent être utilisés afin de solliciter ou fournir, directement ou indirectement, des contributions à des candidats ou partis politiques. En outre, aucun don politique ou à une campagne ne peut être sollicité auprès de tout collaborateur d'Avient de manière à ce que celui-ci se sente contraint, obligé, ou censé contribuer.

La société peut choisir de faire des contributions caritatives à certaines organisations à but non lucratif, qui doivent être approuvées par le département des communications d'entreprise. En outre, les contributions aux organisations à but non lucratif qui discriminent sciemment en vertu de la race, du sexe, de l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'âge, la couleur de peau, la religion, la nationalité d'origine, du handicap, des données génétiques, du statut d'ancien combattant protégé ou autres catégories protégées par la loi sont interdites.

Parfois, il est dans l'intérêt de nos actionnaires qu'Avient adopte une position sur une politique publique. Dans ces cas, les fonds et ressources d'Avient peuvent être utilisés, mais uniquement lorsque cela est autorisé par la loi, et avec les approbations nécessaires.

## Enquêtes et demandes de renseignements du gouvernement

De temps à autre, la société peut recevoir une demande de renseignements d'une agence ou entité publique. Cela peut inclure des demandes d'informations, la notification d'une enquête, ou la signification d'une assignation à comparaître. Lorsque cela se produit, il est important que nous coopérons pleinement et que nous réagissions de manière organisée.

Si vous recevez une demande de renseignements du gouvernement hors du cadre routinier de votre travail, vous devez contacter le département juridique dès que possible. Dans toutes les situations, nous devons nous assurer de l'exactitude et de la sincérité des informations que nous fournissons en réponse à ces demandes de renseignements.



# Intégrité dans nos activités

Il est essentiel qu'Avient conserve des normes éthiques élevées dans toutes ses transactions commerciales, y compris ses relations avec les clients et les fournisseurs. Les relations commerciales construites sur la base de pratiques éthiques instaurent une confiance et un respect mutuels. Chez Avient, nous souhaitons créer ce type de relations car elles sont dans l'intérêt à long terme d'Avient et des clients et fournisseurs avec lesquels nous travaillons. Notre intégrité personnelle est la base de la réputation d'Avient et l'intégrité est source de crédibilité.



## Traitement équitable

Nous vendons nos produits et services sur la base de leurs mérites. Toutes les ventes aux clients doivent se baser sur le prix, les conditions et la qualité du produit et du service à fournir. Nous ne pratiquons aucune activité malhonnête, contraire à l'éthique ou illégale pour gagner un marché. Nos clients doivent recevoir des informations exactes. Nous n'utilisons jamais de déclarations fausses ou trompeuses pour vendre nos produits.

Nous sélectionnons nos fournisseurs sur la base de critères objectifs, tels que la qualité, le service et le prix, et les avantages commerciaux pour Avient et ses clients. Nous n'utilisons jamais nos positions au sein d'Avient pour recevoir des avantages personnels des fournisseurs actuels ou prospectifs. Nous traitons nos fournisseurs avec équité et professionnalisme.

## Corruption et pots-de-vin

Il n'est, en aucune circonstance, acceptable d'offrir, de donner, d'accepter ou de solliciter toute forme de corruption, pot-de-vin ou incitation. Ce principe s'applique aux activités menées partout dans le monde, y compris dans les pays où ces pratiques sont considérées comme « la manière de faire des affaires ». Cela s'applique aux transactions commerciales ainsi qu'à celles avec le gouvernement et avec les fonctionnaires. Si vous ne savez pas si votre transaction implique un « agent public », veuillez contacter le service juridique pour demander conseil. La corruption et les pots-de-vin peuvent entraîner des poursuites pénales en vertu de certaines lois, telles que la U.S. Foreign Corrupt Practices Act (Loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger) et la U.K. Bribery Act (Loi du R.U. sur la corruption) qui s'appliquent à toutes les activités mondiales.

Avient interdit les paiements visant à accélérer les tâches gouvernementales de routine, telles que le passage en douane ou l'installation d'un téléphone, sauf si elles sont approuvées par le directeur de l'éthique d'entreprise ou par le service juridique d'Avient. De plus, ces paiements doivent être enregistrés avec précision et exhaustivité dans les archives comptables en tant que frais professionnels.

Avient souhaite non seulement respecter les lois applicables sur la corruption et les pots-de-vin, mais également mettre en place une norme qui dépasse les exigences légales. Par conséquent, aucun pot-de-vin ni dessous-de-table n'est autorisé, même dans les pays où cela peut être légal.

## Le saviez-vous?

Un « pot-de-vin » correspond à toute offre ou réception d'un objet de valeur (peu importe sa taille) afin d'influencer illégalement une décision commerciale ou d'obtenir un avantage commercial. Cela n'est pas limité aux paiements en espèces. Les pots-de-vin peuvent également comprendre :

- les cadeaux, notamment les cadeaux coûteux ;
- les divertissements, marques d'hospitalité et voyages lorsqu'il n'y a pas d'objectif professionnel clair ou qu'ils vont au-delà des besoins professionnels raisonnables ;
- les services personnels, faveurs ou prêts ;
- les contributions caritatives ou politiques ;
- les paiements, avantages ou services pour les membres de la famille d'une personne ;
- la fourniture de paiements, avantages ou services à un « facilitateur », y compris les dessous-de-table.

N'oubliez pas que l'offre ou la demande d'un pot-de-vin est illégale dans la plupart des pays — même si la transaction n'a jamais lieu.



## Agents et consultants

Nous devons nous assurer que les agents, consultants et autres représentants agissant au nom d'Avient n'offrent ou ne reçoivent pas de pots-de-vin ou dessous-de-table et ne s'engagent dans aucune autre conduite illégale ou contraire à l'éthique. Nous ne permettons pas de transaction commerciale, par des agents ou consultants, qui soit interdite par le Code. Toute entente avec des agents et consultants doit être documentée par écrit, conformément à nos normes éthiques et nos exigences juridiques et comptables. Elle doit être approuvée conformément à la politique de délégation de pouvoirs. Aucun paiement ne peut être fait au nom de la société afin que toute partie du paiement soit utilisée à toute autre fin que celle décrite par les documents justifiant le paiement.

Nous attendons des agents et consultants exerçant une activité au nom d'Avient qu'ils respectent le Code. Ils ne doivent offrir, donner, accepter ou ne solliciter aucune forme de pot-de-vin ou de dessous-de-table ni s'engager dans toute autre conduite illégale ou contraire à l'éthique.

Les collaborateurs d'Avient qui engagent des agents et consultants doivent faire preuve de diligence raisonnable afin de s'assurer et d'assurer la société que l'agent ou le consultant ne donne pas ou ne reçoit pas de pots-de-vin ou de dessous-de-table.

L'intégrité professionnelle est une norme clé dans la sélection et le maintien de ceux qui représentent Avient.

## Concurrence

Avient s'efforce de remporter des marchés en se basant sur des produits, services et performances supérieurs. Nous exerçons notre activité conformément aux lois conçues afin d'encourager une concurrence vigoureuse mais loyale.

Vous êtes tenu de connaître et de respecter les lois sur la concurrence qui s'appliquent à votre travail au sein de la société. Nous ne nous engagerons pas dans des activités ou pratiques anti-concurrentielles contraires aux lois sur la concurrence, y compris les lois régissant :

- la fixation des prix, les restrictions sur la production, la collusion afin d'attribuer des clients ou des marchés, le boycott des fournisseurs ou des clients ;
- le contrôle du prix à la revente des distributeurs et revendeurs ; et

- les déclarations abusives sur les produits ou services.

Avient fait des comparaisons équitables et basées sur les faits concernant les performances des produits. Nous ne déprécions pas les concurrents ou leurs produits ou tarifs.

Vous ne devez pas employer de moyens illégaux pour collecter des informations sur les concurrents. À l'évidence, ces moyens, tels que le vol ou l'entrée illégale, ne sont pas autorisés. De même, vous ne devez pas mentir ou donner une fausse identité de vous-même aux concurrents, par exemple, dire que vous êtes un consultant ou un client. Vous ne pouvez solliciter d'informations confidentielles d'un ancien employé ou d'un employé actuel d'un concurrent, qu'il souhaite ou non divulguer des informations confidentielles.

Dans le même temps, nous sommes une société très concurrentielle et souhaitons être la meilleure du secteur. Cela signifie que nous devons constamment évaluer nos produits, processus et services par rapport à ceux de nos concurrents. Ce faisant, nous collecterons des informations techniques, de coûts, sur les produits et le marché ainsi que d'autres informations sur les marchés et nos concurrents, légalement et de manière éthique, par l'intermédiaire des informations publiquement disponibles, et par nos clients, des analyses, demandes de renseignements et observations.

## Cadeaux et marques d'hospitalité

Les décisions permettant de déterminer s'il convient ou non d'offrir ou d'accepter des cadeaux ou des marques d'hospitalité (y compris des repas, des divertissements ou des voyages) doivent être régies par le bon sens et la modération.

L'objectif des cadeaux commerciaux et de la fourniture de marques d'hospitalité est de créer une bonne réputation pour Avient - et rien de plus. Tenter d'influencer autrui en se basant sur des cadeaux personnels ou des divertissements est inapproprié, inacceptable, et dans certains cas, illégal. Par conséquent, aucune personne travaillant au nom d'Avient ne doit fournir des cadeaux ou de marques d'hospitalité susceptibles d'être raisonnablement interprétés comme une tentative d'influencer illégalement le destinataire, dans sa relation avec Avient. Faites particulièrement attention lorsque vous acceptez des cadeaux ou des marques d'hospitalité

des fournisseurs ou offrez tout objet de valeur à toute personne susceptible d'être un représentant du gouvernement ou un fonctionnaire.

L'acceptation de cadeaux pouvant être interprétés comme ayant le potentiel d'influencer vos décisions est également interdite. En règle générale, tout cadeau d'une valeur supérieure à 100 USD ou qui est disproportionnée par rapport à la pratique locale, doit être refusé. Nous devons faire preuve de bon sens dans ce domaine.

Les cadeaux sont autorisés s'ils sont de nature promotionnelle, raisonnables par rapport à l'occasion, autorisés par les politiques de toutes les parties et par la loi applicable, et s'ils correspondent à la coutume locale. En aucun cas des espèces ou leur équivalent (p. ex., chèques-cadeaux) ne peuvent être offertes ou acceptés.

Si vous ne pouvez refuser avec tact un cadeau sans risque de nuire à la relation commerciale, vous pouvez accepter le cadeau puis rapidement le remettre au directeur juridique d'Avient pour qu'il en dispose.

En règle générale, fournir ou accepter des repas, des divertissements ou des voyages est autorisé, si cela passe le test suivant :

- l'occasion sert essentiellement un objectif professionnel ;
- le collaborateur d'Avient accompagne le client ou le fournisseur ; et
- le repas, divertissement ou voyage est raisonnable par rapport à l'occasion.

Lorsque vous décidez s'il convient d'accepter ou de fournir ou non un repas, un divertissement ou un voyage, tenez compte de la fréquence et de la valeur. De plus, ne les offrez ou ne les acceptez pas lorsqu'il serait illégal de le faire, ou lorsque le faire violerait délibérément les principes de l'employeur de l'autre partie.

Dans le cadre du divertissement des clients, ou pendant d'autres événements sociaux, des boissons alcoolisées peuvent être consommées. Dans ce contexte, Avient autorise la consommation d'alcool, avec modération, dans la mesure où la sécurité du public et des participants est assurée. Vous devez vous assurer que l'alcool est consommé uniquement avec modération et qu'aucune personne en état d'ébriété n'utilise de véhicule à moteur.

## Déclaration de cadeau

Pour garantir la transparence concernant les cadeaux, les cadeaux offerts aux tiers doivent être codifiés dans Concur comme « cadeaux offerts aux tiers ».

## FAQ

**Q : L'un de nos clients nous est resté fidèle alors que nous travaillions à la résolution d'une série de problèmes. Maintenant qu'ils ont été résolus, puis-je envoyer un panier cadeau de fruits, de chocolats et une carte cadeau de 50 USD en remerciement ?**

**R :** Un panier de fruits ou de chocolat offert à une entité (pas une personne) peut être acceptable, mais jamais des espèces (cela comprend les cartes cadeau). Nous vous conseillons de passer en revue les politiques d'Avient sur les cadeaux et de discuter de l'idée avec votre manager ou avec le directeur de l'éthique d'entreprise, avant d'envoyer quoi que ce soit.

## Conflits d'intérêts

Il est important que tous les collaborateurs d'Avient aient des intérêts en dehors du lieu de travail. Dans le même temps, nous avons tous une obligation d'agir dans le meilleur intérêt d'Avient, et ce, à tout moment. Vous ne devez pas laisser vos intérêts personnels entrer en conflit ou sembler entrer en conflit avec les intérêts de la société ou de nos clients. L'apparence d'un conflit peut tout autant affecter notre réputation qu'un conflit réel.

Certains des conflits d'intérêts les plus fréquents peuvent survenir lorsque vous :

- participez à des activités en concurrence, ou qui semblent en concurrence avec les intérêts de notre société ;
- recevez tout avantage personnel ou financier, ou avez un intérêt financier, travaillez ou fournissez des services pour une société qui fait ou cherche à faire des affaires avec nous ou un concurrent ;
- laissez vos décisions professionnelles être influencées, ou sembler être influencées par des intérêts personnel ou familiaux ou des amitiés - par exemple, lorsque vous ou un membre de votre famille détenez ou cherchez à faire des affaires avec Avient ;

- avez un autre emploi (y compris le fait de siéger à un conseil d'administration) qui affecte négativement vos performances professionnelles ou interfère avec vos responsabilités auprès d'Avient ;
- utilisez les biens, informations ou ressources de la société pour votre avantage personnel ou l'avantage de tiers ;
- recrutez, encadrez ou avez une ligne hiérarchique directe ou indirecte avec un membre de votre famille, y compris votre belle-famille, ou quelqu'un avec qui vous avez eu une relation amoureuse.

### **Processus de divulgation**

Un conflit d'intérêts n'est pas toujours clairement défini et facile à reconnaître, et il peut survenir de manière innocente. De même, de nombreuses fois, un conflit d'intérêts peut être résolu par une discussion ouverte et honnête. Vous devez donc rapidement divulguer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel. Ces divulgations doivent faire l'objet d'une résolution, par écrit, au directeur juridique ou au directeur de l'éthique d'entreprise. En règle générale, ces situations font l'objet d'une enquête aussi poussée que nécessaire afin de déterminer si les intérêts d'Avient sont ou pourraient être lésés.

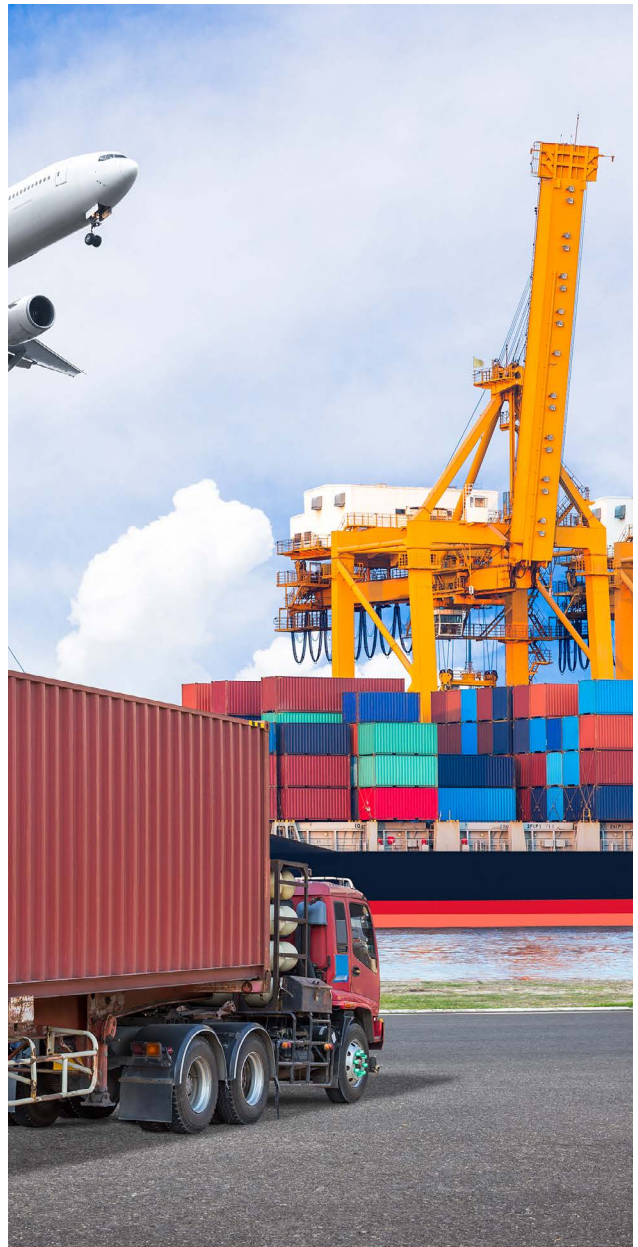
L'activité d'Avient dépend de la confiance continue que nos clients et le public nous accordent. Passez en revue vos actions et tentez de déterminer si un observateur objectif aurait des motifs raisonnables de penser qu'un conflit d'intérêts peut exister. Nous avons la responsabilité, envers nous-mêmes et envers Avient, de nous assurer que nous ne créons pas, délibérément ou non, un conflit d'intérêts par nos actions. N'oubliez pas que le fait d'être en conflit d'intérêts n'est pas nécessairement une violation du Code, mais le manquement à le divulguer, oui.

### **Transactions intéressées**

Les opportunités commerciales que vous découvrez au travail, en utilisant les informations, les biens de la société ou la position d'une personne au sein de la société, appartiennent à la société, et non à vous personnellement. Dans le cadre de votre travail, vous devez rechercher ces opportunités commerciales pour le bénéfice de la société. Si vous recherchez ces opportunités commerciales pour votre bénéfice personnel ou celui d'une autre personne, vous êtes en conflit direct avec les intérêts de la société. Ce type de transaction intéressée n'est pas autorisé.

## **Commerce International**

Nous devons respecter les contrôles et les restrictions à l'importation et l'exportation de nos produits, services et informations techniques, y compris les lois américaines qui s'appliquent à tous nos sites et transactions dans le monde. Des restrictions spéciales s'appliquent aux produits susceptibles d'avoir des applications militaires ou d'utilisation double, et des interdictions absolues ou embargos existent contre le commerce avec certains pays et entités. Si vous exercez votre activité dans d'autres pays ou avec des personnes d'autres pays, ou si vous vous rendez dans d'autres pays, consultez le département juridique d'Avient pour obtenir des conseils.



# Responsabilité sociale d'entreprise



## Durabilité

Les collaborateurs, clients et fournisseurs ne sont pas les seuls partenaires d'Avient. Les pays et les collectivités dans lesquels nous sommes implantés, et le monde dans son ensemble, sont affectés par nos opérations, nos produits et nos employés. L'ampleur et l'impact de nos opérations, associés à nos normes éthiques strictes, exigent que nous recherchions des solutions durables qui résistent à l'épreuve du temps.

Nous nous engageons à maintenir une norme mondiale de conduite éthique cohérente, tout en respectant les cultures et les pratiques professionnelles des pays et collectivités locales que nous desservons.

Avient s'efforce de développer une entreprise durable de premier rang en menant ses activités de façon à répondre aux besoins actuels sans compromettre la capacité des générations futures à faire de même. Cet engagement se reflète dans notre définition de la durabilité : employés, produits, planète et performance. Un résumé détaillé de nos contributions à chacun de ces aspects est disponible dans notre rapport de durabilité disponible sur [Avient.com/sustainability](https://www.avient.com/sustainability). En tant qu'entreprise membre de l'American Chemistry Council Responsible Care® et membre fondateur de l'Alliance to End Plastic Waste (Alliance pour l'élimination des déchets plastiques), nous sommes également engagés par le biais de notre engagement historique No Surprises Pledge<sup>SM</sup> (Engagement concernant l'absence de surprises) et notre Promesse en faveur de la durabilité, et nous respectons ces principes à travers les valeurs personnelles d'intégrité, d'honnêteté et de respect.

Avient et ses collaborateurs font passer la sécurité avant tout et contribuent à l'amélioration des collectivités où nous sommes présents. La société encourage ses collaborateurs à participer aux activités de la collectivité et aux œuvres caritatives de leur choix, afin de soutenir leurs collectivités.

Avient améliore constamment ses opérations commerciales, en travaillant avec ses clients, fournisseurs et partenaires de la chaîne d'approvisionnement afin de protéger l'environnement, réduire son empreinte environnementale, et optimiser sa conservation des ressources de la terre.

Rechercher des solutions durables n'est pas seulement la bonne chose à faire pour l'environnement ;

c'est également la bonne chose à faire pour nos collaborateurs, nos clients, voisins, actionnaires et notre entreprise.

## Sécurité, santé et environnement

Avient exerce des activités sans nuire à ses clients, à l'environnement ou au public, de manière à fournir un environnement de travail sûr et sain pour ses collaborateurs et sous-traitants.

Avient considère que des conditions de travail saines et sûres ainsi que la prévention des blessures et des incidents environnementaux sont essentiels à sa réussite. Il n'est pas rare que nos attentes et normes appliquées soient supérieures aux exigences légales. Par conséquent, nos politiques de santé et de sécurité, qui s'appliquent à tous les collaborateurs d'Avient, consistent à protéger la santé et le bien-être de chaque personne pendant qu'elle est au travail. Nous accordons la plus haute importance à la suppression des risques et des blessures, et à l'excellence en matière de sécurité et d'intendance environnementale.

Garantir la sécurité de chacun exige une sensibilisation constante et un souci du détail. Le développement de la sensibilisation à la sécurité se forge par notre acceptation de responsabilité en matière de sécurité, une orientation et une formation professionnelles adéquates, et la reconnaissance et le signalement des risques associés à chaque situation professionnelle.

Une gestion efficace de nos processus en toute sécurité est également critique pour le respect de l'intégrité de nos opérations. Les équipements, outils, technologies, procédures et formations nécessaires vous seront fournis pour vous aider dans l'utilisation de nos processus et pour réaliser chaque tâche en toute sécurité.

La prévention des blessures lorsque vous n'êtes pas au travail est tout aussi importante. Nous vous encourageons, ainsi que les membres de votre famille, à utiliser les mêmes principes de sécurité pour éviter les blessures à la maison, pendant vos déplacements et dans toutes vos activités.

Travailler et vivre en toute sécurité est notre mode de vie. Nous voulons que vous et votre famille soyez en pleine santé et en sécurité.

## Q&R

**Q : Mon superviseur m'a demandé de suivre une nouvelle procédure de mise au rebut des déchets, mais je ne suis pas certain qu'elle soit sans danger ni même légale. Que dois-je faire ?**

**R :** Ne faites jamais de supposition lorsque vous avez affaire à des procédures environnementales. Contactez votre superviseur afin de vous assurer que vous comprenez la requête. Si vous avez encore des questions, contactez la direction locale ou l'une des ressources mentionnées dans le Code.

## Sécurité des produits et des services

Il est essentiel qu'Avient fournisse des produits et des services sûrs qui préservent la confiance de nos clients, satisfont nos responsabilités envers le public, et maintiennent une position concurrentielle sur le marché. Nos produits sont conçus, produits et entretenus selon des normes internes, et respectent les réglementations externes, les normes des entités d'approbation appropriées, ainsi que toute obligation contractuelle applicable.

## Respect des droits de l'homme

Avient respecte la dignité des individus et affirme que les droits de l'homme élémentaires sont des valeurs fondamentales pour l'entreprise. Ainsi, nous interdisons le travail des enfants quel qu'il soit dans le cadre des activités d'Avient. Nous définissons le travail des enfants comme des services effectués par une personne de moins de 16 ans et, si la législation locale est plus restrictive que notre politique, nous nous conformerons à cette dernière. En outre, Avient interdit toute forme de travail forcé ou de traite des personnes en relation avec les activités d'Avient, et nous attendons de nos fournisseurs, agents et distributeurs qu'ils fassent de même. Nous nous efforçons également d'utiliser des partenaires de la chaîne d'approvisionnement dont les sources et processus respectent les droits de l'homme élémentaires, et dont le commerce ne provoque pas, directement ou indirectement, des violations des droits de l'homme, où qu'ils se trouvent.

## Un engagement partagé

Exercer notre activité avec intégrité exige l'engagement de chacun d'entre nous envers Avient, en travaillant ensemble, en équipe. Il est important que nous travaillions tous selon les normes éthiques les plus strictes. Chacun de nous peut assumer ses responsabilités en respectant les pratiques décrites dans le Code et en :

- adoptant un comportement conforme aux valeurs d'Avient ; et
- transmettant des commentaires ouverts et francs sur des préoccupations ou domaines sur lesquels vous vous posez des questions.

Ce Code a été développé dans le cadre des valeurs d'Avient. S'il est destiné à fournir une orientation à tous les collaborateurs d'Avient, il ne traite cependant pas de tous les dilemmes ou problèmes éthiques potentiels. Aucun document ne peut couvrir toutes les situations possibles. Si vous avez des doutes sur ce qu'il convient de faire, posez des questions et continuez de les poser jusqu'à ce que vous soyez certains que vous faites ce qu'il convient. Demandez conseil à votre superviseur ou à toute autre personne expérimentée. Mais avant tout, posez des questions !



# Ressources et coordonnées

## Nos politiques

Vous pouvez obtenir des informations spécifiques à une politique ainsi que les coordonnées sur notre site intranet, The Loop, dans la rubrique : Employés et services, éthique et politiques d'entreprise, ou auprès de votre superviseur ou responsable.

## Contacts internes - Ressources en matière d'éthique et de conformité

Pour plus d'informations sur le Code ou nos attentes, veuillez contacter directement les ressources suivantes :

- Votre superviseur ou tout responsable d'Avient
- Votre représentant des ressources humaines ou le département des ressources humaines
- Le directeur de l'éthique d'entreprise
- Tout membre du département juridique
- La fonction jouissant de l'expertise appropriée (par exemple, finance du groupe, audit interne ou approvisionnements)

## Ligne d'assistance liée à l'éthique

Appelez ou utilisez la ligne d'assistance liée à l'éthique si :

- vous avez besoin d'un conseil ou avez une question ;
- vous souhaitez signaler un problème ou une préoccupation ;
- vous avez signalé un problème ou une préoccupation mais n'avez pas été satisfait ;
- vous avez des doutes sur la personne à qui vous adresser pour obtenir des informations ;
- vous êtes gêné à l'idée d'utiliser l'une des autres ressources mentionnées dans le Code.

La ligne d'assistance de l'éthique est disponible dans le monde entier, dans plus de 20 langues, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Certains pays européens limitent les sujets à propos desquels vous pouvez faire un signalement ainsi que votre capacité à rester anonyme. Une société indépendante reçoit tous les signalements sur Internet et par téléphone sur la ligne d'assistance liée à l'éthique, et transmet les informations au directeur de l'éthique d'entreprise. La confidentialité de tous les signalements sera préservée, dans la mesure du possible.

## Ligne d'assistance de l'éthique :

<https://www.Avient.com/company/policies-and-governance/ethics-hotline>

## Numéro de téléphone de la ligne d'assistance liée à l'éthique :

**1-877-228-5410**





[www.avient.com](http://www.avient.com)

**Amérique du Nord**

Siège mondial d'Avon Lake,  
États-Unis

33587 Walker Road Avon Lake,  
Ohio, États-Unis 44012

Numéro gratuit : +1-866-765-9663

Téléphone : +1-440-930-1000

Télécopie : +1-440 930 3064

**Asie Pacifique**

Siège régional de Shanghai,  
Chine

2F, Block C 200 Jinsu Road  
Pudong, 201206 Shanghai,  
Chine

Téléphone : +86 (0) 21 6028 4888

Télécopie : +86 (0) 21 6028 4999

**Amérique du Sud**

Siège régional de Sao Paulo,  
Brésil

Av. Francisco Nakasato, 1700  
13295-000 Itupeva Sao Paulo,  
Brésil

Téléphone : +55 11 4593 9200

**Europe**

Siège régional Pommerloch,  
Luxembourg

19 Route de Bastogne Pommerloch,  
Luxembourg, L-9638

Téléphone : +352 269 050 35

Télécopie : +352 269 050 45