



NOTRE CODE DE CONDUITE

PUBLIÉ EN JUILLET 2026



TABLE DES MATIÈRES

Introduction:

Un message du
président-directeur général 1

Notre Code de conduite

Directives pour un comportement éthique	3
Valeurs personnelles	3
Vos responsabilités	4
Responsabilités supplémentaires des superviseurs et managers d'Avient	4
Résoudre les questions et signaler les situations de non-conformité	5
Ligne d'assistance liée à l'éthique	5
Non-represailles	6
Application du code de conduite	6
Violations du code	6

Respect pour tous

Égalité des chances	8
Discrimination ou harcèlement	8
Relations sur le lieu de travail	9
La toxicomanie/l'alcoolisme	10
Sécurité physique et violence sur le lieu de travail	10

Honnêteté au travail

Exactitude des informations, données et archives	12
Intégrité comptable	12
Communications de la société	14
Protection et utilisation des actifs	14
Informations exclusives et confidentielles ; idées et propriété intellectuelle	15
Protection de la sphère privée, des informations et données personnelles	16
Utilisation d'internet et des courriers électroniques	16
Médias sociaux et réseaux sociaux	17
Sécurité informatique, licences logicielles et copyrights	17
Délit d'initié	18
Contributions/activités politiques et contributions caritatives	19
Enquêtes et demandes de renseignements du gouvernement	19

Intégrité dans notre activité

Traitement équitable	21
Corruption et pots-de-vin	21
Agents et consultants	22
Concurrence	22
Cadeaux et marques d'hospitalité	23
Conflits d'intérêts	24
Transactions intéressées	25
Commerce international	25
Blanchiment d'argent	25

Responsabilité sociale d'entreprise

Durabilité	27
Sécurité, santé et environnement	28
Sécurité des produits et des services	29
Respect des droits de l'homme	29
Un engagement partagé	29

Ressources et coordonnées

Nos politiques	30
Autres ressources en matière d'éthique et de conformité	30
Ligne d'assistance liée à l'éthique	30

Un message du président-directeur général

Chère équipe d'avient,

Les décisions de notre entreprise ont des implications considérables dans le monde complexe et interconnecté actuel. Alors que nous relevons les défis et saisissons les opportunités, nous devons nous rappeler que nos parties prenantes vont au-delà de nos employés, de nos clients et de nos fournisseurs.

Chez Avient, notre engagement en faveur de l'intégrité est fondamental. Nous ne nous contentons pas de produire des résultats, nous nous engageons à produire des résultats en faisant les choses correctement. Notre code de conduite définit les normes éthiques et les comportements que nous attendons de chaque employé d'avient. Il est essentiel que chacun d'entre nous comprenne parfaitement ces principes et les applique de manière cohérente dans son travail et ses interactions quotidiens. Vous devez lire et assimiler notre code de conduite dès à présent et vous y référer lorsque vous êtes confronté à des questions nouvelles, peu claires ou complexes dans le cadre de votre travail. Le contraire irait à l'encontre de ce que nous sommes en tant qu'entreprise et pourrait nuire à notre réputation personnelle et à celle de l'entreprise, ainsi qu'à nos performances.

En tant qu'entreprise Responsible Care® de l'American Chemistry Council, nos responsabilités s'étendent au respect des principes éthiques les plus élevés dans le cadre de nos activités. Notre engagement historique No Surprises PledgeSM et notre Sustainability Promise renforcent encore nos engagements.

Nous devons toujours viser l'excellence dans tous les aspects de notre activité et ne jamais compromettre nos valeurs personnelles d'intégrité, d'honnêteté et de respect. En appliquant systématiquement les principes énoncés dans notre code de conduite à notre comportement, chaque jour et partout, nous défendons la culture d'entreprise que nous attendons et créons un environnement commercial qui favorise le respect de nos clients, de nos employés, de nos investisseurs et de nos communautés.

Nous vous remercions de votre dévouement et de votre application du code de conduite d'avient et des normes élevées qu'il établit. Ensemble, nous continuerons à construire une base solide et éthique qui guidera la croissance d'avient aujourd'hui et à l'avenir.

Cordialement,

Dr. Ashish Khandpur
Président-directeur général

« Les décisions de notre entreprise ont des implications considérables dans le monde complexe et interconnecté d'aujourd'hui. Alors que nous relevons les défis et saisissons les opportunités, nous devons nous rappeler que nos parties prenantes vont au-delà de nos employés, de nos clients et de nos fournisseurs. Nos actions, nos produits et notre personnel soutiennent les pays et les communautés mondiales où nous opérons ».

—Dr. Ashish Khandpur, Président-directeur général



Notre Code de conduite



Directives pour un comportement éthique

Le Code de conduite d'Avient (le « Code ») est un guide de conduite des affaires ; il a pour but d'aider à garantir que nos valeurs sont ancrées dans notre façon de travailler et préservées et que la réputation d'Avient est maintenue et améliorée.

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 une attente fondamentale de tous les associés 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. Ces valeurs constituent un engagement que nous, en tant que collaborateurs d'Avient, prenons mutuellement, envers nos partenaires et nos collectivités.

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.

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 ?

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAILINTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉRESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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 voyez quelque chose, dites-le : il est essentiel de s'exprimer pour maintenir notre culture d'éthique et d'intégrité. Vous ne devez craindre aucune conséquence pour avoir fait un signalement de bonne foi. Nous ne tolérons pas les représailles.

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 ne vous sentez pas à l'aise pour parler à votre responsable ou si vous n'êtes pas honoré par la réponse de votre responsable, vous pouvez faire un rapport à la [ligne d'assistance liée à l'éthique](#).



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

Résoudre les questions et signaler les situations de non-conformité

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 devez 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 avez connaissance d'une violation du code ou si vous la soupçonnez, veuillez la signaler à votre supérieur hiérarchique, à votre représentant des ressources humaines, à la ligne d'assistance éthique ou au responsable de l'éthique au sein de l'entreprise, à l'adresse ethics@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. Vous devez coopérer pleinement et faire preuve d'honnêteté, de transparence et de sincérité dans le cadre de toute enquête, qu'elle soit menée en interne par avient ou par un tiers.

Ligne d'assistance liée à l'éthique

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 éthique est disponible dans le monde entier pour signaler un problème, en plusieurs langues, 24h/24 et 7j/7. Elle est gérée par une société de services professionnels externe qui fournit ces services à de nombreuses entreprises. Vous pouvez conserver l'anonymat dans la mesure permise par la législation locale. Vous pouvez accéder à la ligne d'assistance éthique via la plateforme Ethics@Avient dans ou sur Avient.com. Dans la barre de recherche, saisissez « Ligne d'assistance éthique ». Si vous ne parvenez pas à effectuer un signalement via la ligne d'assistance éthique, n'oubliez pas que vous pouvez toujours contacter votre représentant des Ressources Humaines ou le Responsable de l'Éthique de l'entreprise pour toute question ou préoccupation.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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.

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.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

**NOTRE CODE DE
CONDUITE**

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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 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.

Égalité des chances

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 sommes convaincus que l'engagement de l'ensemble de nos collaborateurs nous donne la créativité nécessaire pour réussir dans un monde en constante évolution.

Pour soutenir cela, nous mettons l'accent sur l'égalité des chances pour toutes les personnes qualifiées, conformément aux lois applicables. Les décisions en matière d'embauche, de promotion, de développement, de rémunération ou d'avancement sont fondées uniquement sur les qualifications, les capacités, l'expérience et les performances d'une personne, sauf disposition contraire de la législation locale.

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 l'objet d'une enquête rapide et les contrevenants à cette norme éthique feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. 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.



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.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

Relations sur le lieu de travail

Avient permet aux membres de la même famille de travailler pour Avient, mais un membre de la famille n'est pas autorisé à encadrer, directement ou indirectement, un autre membre de sa famille, en raison du risque de conflit d'intérêts et d'apparence de favoritisme.

Les relations romantiques ou amoureuses sur le lieu de travail peuvent également donner l'impression d'un conflit d'intérêts ou de favoritisme lorsqu'elles impliquent des personnes de la chaîne de supervision. Par conséquent, nous interdisons spécifiquement à un superviseur de fréquenter ou d'avoir une relation amoureuse avec un employé subordonné dans la chaîne de gestion du superviseur, directement ou indirectement, même si la relation est volontaire et bienvenue. Les deux parties, dans ce type de relation, doivent informer immédiatement leur superviseur ainsi que le directeur des ressources humaines afin que des alternatives et leurs conséquences puissent être discutées.

Dans la mesure où les relations amoureuses ou intimes en dehors de la chaîne de supervision peuvent également avoir un effet perturbateur et nuire au moral et à la confiance dans l'organisation, en fonction des circonstances, nous attendons des collaborateurs impliqués dans ce type de relation qu'ils fassent preuve de bon sens, qu'ils agissent avec discrétion et qu'ils soient sensibilisés à tout impact négatif que leur relation peut avoir sur leurs collègues. De telles relations devront être divulguées aux ressources humaines afin d'éviter tout conflit potentiel. Veuillez vous référer à la section « Conflits d'intérêts » de la présente Politique pour savoir comment divulguer les conflits potentiels.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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 à ses collaborateurs d'effectuer des travaux pour le compte d'avient sous l'influence de l'alcool, de drogues illicites ou d'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. Consultez votre représentant local des ressources humaines pour plus de détails sur les ressources à votre disposition.

Sécurité physique et violence 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 aux ressources humaines ou à un supérieur hiérarchique toute situation menaçante ou potentiellement violente, y compris toute inquiétude pour votre sécurité personnelle. 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 installations doivent être interrogées, 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.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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 compte rendu 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 fausse, trompeuse ou artificielle. De même, aucuns fonds, actifs ou passifs, non divulgués ou non enregistrés ne sont autorisés, et aucune entrée fausse 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 compte rendu 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:

- Respecter la politique d'Avient sur les voyages et les divertissements ;
- Conserver une apparence et une conduite qui défendent la réputation et les valeurs fondamentales d'Avient ;
- Respecter toutes les lois ; et
- 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. Veuillez lire notre Politique mondiale en matière de dépenses professionnelles, disponible sur The Loop, sous Employés et services, Éthique et Politiques d'entreprise (Personnes et services, Éthique et politiques de l'entreprise).

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

**HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL**

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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.

Pour plus de détails, veuillez vous référer à la [Politique d'utilisation des systèmes d'information d'Avient](#) (« Politique ») qui définit les utilisations acceptables et interdites des systèmes d'information d'Avient. Le respect de cette Politique permet de protéger Avient, ses employés et ses affiliés contre des actions et des conséquences nuisibles, intentionnelles ou non.

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 dispose d'une matrice de délégation de pouvoirs qui précise qui a le pouvoir d'approuver et comprend des indications sur qui peut signer/exécuter. 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 délégation de pouvoirs 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. La délégation de pouvoirs est disponible sur The Loop, sous Employés et services, sources.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

**HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL**

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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 qui demandent ces informations sont autorisées à les recevoir avant de les leur fournir et que vous avez mis en place des contrats appropriés pour protéger nos précieux actifs de propriété intellectuelle.

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. Nous devons traiter les informations confidentielles des tiers avec le même degré d'attention que celui que nous accordons à nos propres informations. Assurez-vous que les personnes qui demandent des informations confidentielles à des tiers - y compris d'autres associés d'Avient - sont autorisées à recevoir ces informations avant de les leur fournir, et que tout accord requis a été signé et que vous vous conformez aux termes 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.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

**HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL**

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

Protection de la sphère privée, des informations et données personnelles

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. Vous trouverez plus de détails dans la [Politique Confidentialité internationale et protection des données](#), disponible sur The Loop, sous Employés et services, Éthique et Politiques 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 courriers 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 contrôler 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.

Les détails sont couverts par la Politique d'utilisation des systèmes d'information disponible sur The Loop, sous Employés et services, Éthique et Politiques d'entreprise.

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.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

Médias sociaux et réseaux 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, licences 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, la perte, le vol ou la destruction accidentels ou non autorisés. Vous devez vous familiariser et vous conformer aux politiques, procédures et protocoles de l'entreprise en matière de sécurité, de gestion de l'information et de cybersécurité, y compris, mais sans s'y limiter, ceux contenus [dans la Politique d'utilisation des systèmes d'information](#), [la Politique de confidentialité et de protection des données](#) et [la Politique de réponse aux cyberincidents et aux incidents de données d'Avient](#). Vous trouverez ces documents sur The Loop, sous Employés et services, Éthique et Politiques d'entreprise. Vous avez l'obligation de protéger les informations confidentielles et la propriété intellectuelle d'Avient,

de préserver la vie privée des individus et de veiller à ce que l'utilisation de tout outil, y compris les outils d'intelligence artificielle (IA), soit appropriée, non biaisée et conforme aux politiques d'Avient et aux lois en vigueur.

De même, tous les logiciels utilisés sur nos ordinateurs doivent respecter les obligations contractuelles d'Avient, y compris les lois sur les droits d'auteur et les conditions de licence des logiciels. 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.

D'autres documents protégés par des droits d'auteur appartenant à des tiers, tels que des images, des photographies, des vidéos, des magazines, des livres et des brochures, ne peuvent être copiés pour être utilisés qu'avec l'autorisation du détenteur des droits d'auteur.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

**HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL**

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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 quelqu'un d'autre qui n'a pas besoin de les connaître pour effectuer son travail chez 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.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

**HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL**

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

Contributions/activités politiques et contributions 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 juridique en envoyant votre demande à Ethics.Officer@avient.com. Les contributions en espèces ou en quasi-espèces ne sont pas autorisées. 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 immédiatement. 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.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

**HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL**

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

Intégrité dans notre activité



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. Reportez-vous à la Politique mondiale d'Avient sur [la lutte contre la corruption](#) et à la Politique en matière de cadeaux et de divertissements disponible sur The Loop - Employés et services - Éthique et Politiques d'entreprise.

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 créer 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.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL

**INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ**

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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, agents recruteurs et consultants d'Avient 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. Pour commencer à faire preuve de diligence raisonnable et conclure un contrat, ou renouveler une relation existante, contactez le contact du Service juridique pour votre entreprise ou votre fonction afin d'obtenir des conseils sur la procédure à suivre.

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 pas solliciter d'informations confidentielles auprès d'un concurrent, d'un client, d'un fournisseur ou d'un ancien employé, qu'ils soient ou non disposés à divulguer des informations confidentielles.

Cependant, nous sommes également une entreprise hautement compétitive et nous nous efforçons d'être les meilleurs du secteur. Cela signifie que nous devons constamment comparer nos produits, nos processus et nos services à ceux de nos concurrents. Ce faisant, nous collectons, de manière légale et éthique, des informations techniques, de coûts, de produits, de marché et autres sur les marchés et nos concurrents, par le biais d'informations publiques, d'analystes, de recherches, d'observations et de clients, dans la mesure où ils sont en mesure de les partager après avoir pris en compte leurs obligations contractuelles.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL

**INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ**

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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. Soyez particulièrement vigilant lorsque vous acceptez des cadeaux ou des marques d'hospitalité de la part de fournisseurs et il est essentiel que vous compreniez toutes les restrictions applicables avant d'offrir quoi que ce soit de valeur à toute personne susceptible d'être un fonctionnaire ou un agent public.

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, raisonnable 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 offerts ou acceptés.

Sauf en ce qui concerne le gouvernement ou les fonctionnaires, en règle générale, il est permis de fournir ou d'accepter des menus, des divertissements ou des voyages s'ils répondent aux critères suivants :

- 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. Les règles associées aux cadeaux, aux voyages et aux divertissements liés aux représentants de la fonction publique et aux agents publics sont complexes. Avant de vous engager dans une telle activité avec un tiers qui est ou pourrait être un représentant de gouvernement ou une fonction publique, contactez le Service juridique.

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.

Pour assurer la transparence en matière de cadeaux, les cadeaux à des tiers doivent être codés comme « cadeaux à des tiers » dans Concur. La politique de Avient en matière de cadeaux et de divertissements est disponible sur The Loop, sous Employés et services, Éthique et Politiques d'entreprise.

Q&R

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 chocolats offert à une entité (et non à un particulier) peut être accepté, mais jamais d'argent liquide ou d'équivalent (ce qui inclut les cartes-cadeaux). 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.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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 engagements professionnels, rémunérés ou bénévoles, des arrangements de conseil avec des tiers, des conseils d'administration, un deuxième emploi, une activité secondaire ou d'autres activités pouvant entraîner un conflit d'intérêts réel ou potentiel ;
- 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.
- Avoir une entreprise, ou un membre de votre famille a une entreprise, que vous ou eux possédez ou exploitez et qui sollicite Avient.
- Un membre de votre famille travaille pour un client ou un fournisseur avec lequel vous ou un associé qui vous rend compte a des relations d'affaires.

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 déclarations doivent être soumises pour résolution. 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.

Tout conflit d'intérêts réel ou potentiel doit être rapidement signalé à la [ligne d'assistance liée à l'éthique](#) ou au directeur juridique.

Q&R

Q : Je travaille dans le service des achats. Mon parent travaille comme vendeur pour une entreprise qui peut fournir de meilleures pièces et de meilleurs services à Avient. Dois-je divulguer cette relation même si je ne m'occupe pas des commandes à passer ?

R : Oui, vous devez divulguer cette relation afin qu'Avient puisse évaluer et atténuer les conflits potentiels. Notez que le fait de ne pas divulguer un conflit d'intérêts réel ou potentiel constitue une infraction au Code.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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 au 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

En tant que société internationale, nous devons nous conformer aux contrôles et aux restrictions en matière d'importation et d'exportation de la ou des juridictions concernées et aux lois américaines qui s'appliquent à tous nos sites et à toutes nos transactions dans le monde entier pour l'échange de nos produits, de nos prestations et de nos informations techniques. Cela inclut, sans s'y limiter, les lois et règlements applicables en matière d'embargos commerciaux, de sanctions économiques, de contrôle des exportations, d'anti-boycott, de classement tarifaire, d'évaluation, de marquage du produit/pays d'origine et de contrats de libre-échange. 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 faites des affaires dans d'autres pays ou avec des personnes d'autres pays, ou si vous voyagez à l'étranger, vous devez vous conformer aux lois applicables et consulter le service juridique d'avient ou le [service de conformité au commerce mondial](#) pour obtenir des conseils.

Blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent fait référence à un système de transactions financières visant à dissimuler l'identité, la source et la destination de l'argent obtenu de manière illicite, de sorte que les fonds paraissent légitimes pour soutenir des activités criminelles telles que le terrorisme, le commerce illégal de stupéfiants, les pots-de-vin et la fraude. Il est interdit aux associés de participer à des transactions impliquant des fonds provenant d'activités illégales ou de faciliter de telles transactions. Vous devez toujours être vigilant et perspicace quant au comportement d'un tiers lorsque vous faites des affaires.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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 soutenus par nos opérations, nos produits et nos employés. L'ampleur et l'importance 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/company/sustainability/sustainability-report. En tant qu'entreprise membre de l'American Chemistry Council Responsible Care®, nous nous engageons davantage par le biais de notre engagement historique [No Surprises pledgeSM](#) (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.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

**RESPONSABILITÉ
SOCIALE
D'ENTREPRISE**

RESSOURCES

Sécurité, sante 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.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTETÉ AU
TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE
D'ENTREPRISE

RESSOURCES

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.

[La Politique d'Avient en matière de droits de l'homme](#) s'inscrit dans le cadre de notre engagement en faveur de pratiques commerciales socialement responsables. Nous reconnaissons que de nombreuses organisations ont énoncé des principes internationaux en matière de droits de l'homme, tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Ces organisations promeuvent généralement des principes fondamentaux, notamment le respect et le soutien des droits de l'homme identifiés. Ces principes sont intégrés à nos valeurs fondamentales d'intégrité, d'honnêteté et de respect, décrites dans le présent Code de conduite d'Avient et dans le Code de conduite de nos fournisseurs.

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. Il a pour but de définir les attentes fondamentales de tous les associés d'Avient, mais il ne traite 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



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

NOTRE CODE DE
CONDUITE

RESPECT POUR TOUS

HONNÊTÉTÉ AU
TRAVAIL

INTÉGRITÉ DANS
NOTRE ACTIVITÉ

RESPONSABILITÉ
SOCIALE
D'ENTREPRISE

RESSOURCES

Ressources et coordonnées

Nos politiques

Vous pouvez obtenir des informations spécifiques sur la politique et les contacts en consultant la plateforme Éthique@Avient. Vous pouvez y poser toutes vos questions au service Éthique et Conformité, effectuer un signalement à la ligne d'assistance Éthique et vous informer sur l'actualité éthique.



Autres 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
- Tout membre du département juridique

Ligne d'assistance liée à l'éthique

Faites un signalement à la ligne d'assistance Éthique si :

- Vous souhaitez signaler un problème ou une préoccupation ;
- Vous avez signalé un problème ou une préoccupation, mais n'avez pas été satisfait ;
- Vous n'êtes pas à l'aise avec l'utilisation de l'une des ressources mentionnées ci-dessus.

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.

Si vous constatez un problème, n'hésitez pas à le signaler ; il est essentiel de le signaler pour préserver notre culture d'éthique et d'intégrité. Tous les signalements resteront confidentiels dans la mesure du possible. N'oubliez pas : vous ne devez craindre aucune conséquence pour un signalement effectué de bonne foi. Avient a une politique contre les représailles et ne les tolère pas.



 avient.ethicspoint.com



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

Accusé de réception du respect du code de conduite d'avient

Instructions :

Veuillez lire, signer et renvoyer ce document aux ressources humaines. Si vous avez des questions, contactez votre responsable des ressources humaines.

Attestation de conformité :

J'ai pris connaissance du Code de conduite d'Avient et m'engage à le respecter. J'atteste également avoir suivi le programme de formation à l'éthique basé sur le Code de conduite.

Je comprends et reconnais qu'il m'incombe de demander des directives ou des éclaircissements sur toute section du Code de conduite qui ne me semble pas claire.

Nom de l'employé (en majuscules)

Signature

Date

Site de travail
