



## **Résumé des politiques régissant la conduite en affaires**

### **Nécessité d'un comportement respectueux des lois et de l'éthique de tous les instants**

Le présent Résumé des politiques régissant la conduite des affaires (le présent "Résumé") fournit une vision d'ensemble de certaines politiques clés de Minerals Technologies Inc. ("MTI" ou la "Société") préconisées pour une conduite de ses affaires respectueuse des lois et de l'éthique. Le présent Résumé comprend un élément dans notre effort de garantir une conduite respectueuse des lois et de l'éthique par MTI, ses directeurs, cadres et employés. Le présent Résumé s'inscrit dans un processus plus large qui englobe le fait de se conformer aux politiques d'entreprise elles-mêmes ; une relation ouverte entre les employés et leurs superviseurs propice à une bonne conduite des affaires ; et, surtout, l'exercice de l'intégrité et du bon sens par chacun d'entre nous.

La politique de MTI se définit par le fait d'être un bon citoyen corporatif dans les pays et localités où nous conduisons nos affaires. Il est de notre responsabilité d'obéir à toutes les lois applicables. Celles-ci s'entendent des lois qui affectent notre façon de faire des affaires, comme les lois antitrust ou les lois environnementales, et les lois régissant les relations de MTI avec ses employés.

Nous devons promouvoir des normes élevées en conduisant les affaires de la Société avec une éthique claire. Il est à la fois juste et dans le meilleur intérêt de MTI et de chacun d'entre nous d'agir dans le respect des politiques exposées ici. L'intégrité doit continuer à être le fondement de nos activités commerciales.

La politique de MTI se définit par la prévention des comportements contraires à l'éthique ou illégaux, l'arrêt de tous les comportements du genre dès leur mise à jour et la sanction des personnes à l'origine de tels comportements ou qui, par leur manquement à exercer une supervision et surveillance adéquates, ont permis à de telles violations de se produire sans être détectées.

Le manquement à se conformer aux normes prévues dans le présent Résumé peut entraîner de graves conséquences, à la fois pour les individus concernés et pour MTI. Une telle conduite est susceptible de nuire à la renommée, aux échanges, aux relations commerciales et aux opportunités d'affaires de MTI. Elle peut également violer les lois fédérales, d'un état ou locales. Ces violations peuvent exposer MTI et les individus concernés à des poursuites judiciaires, à des amendes et, dans le cas de faute grave individuelle, à des peines privatives de liberté. Tout employé qui viole une quelconque de ces politiques s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le Directeur juridique de MTI a été désigné comme le Responsable de la gouvernance d'entreprise. Le Responsable de la gouvernance d'entreprise aura la responsabilité ultime de

surveiller la conformité à toutes les lois, règlements, réglementations, au présent Résumé et à toutes les procédures et politiques de MTI qui s'y rapportent et, en outre, il aura la responsabilité de signaler toute violation substantielle au Comité de direction de la Société ainsi qu'au Comité d'audit du Conseil d'administration.

À chaque fois que vous avez une raison de penser qu'il existe une violation des lois, règlements applicables ou des réglementations du présent Résumé ou des politiques et procédures de la Société qui s'y rapportent, vous devez en faire part à votre superviseur ou au Responsable de la gouvernance d'entreprise, comme suit. Si vous estimez que le superviseur auprès de qui vous avez signalé la violation, avérée ou potentielle, n'a pas pris les mesures adéquates, vous devez contacter le Responsable de la gouvernance d'entreprise. Les investigations seront conduites par ou sous la supervision du Responsable de la gouvernance d'entreprise. Il est impératif qu'aucune personne ne procède à des investigations préliminaires à moins d'en avoir reçu l'autorisation expresse du Responsable de la gouvernance d'entreprise.

Le signalement d'une violation, possible ou avérée, peut être effectué en personne ou par écrit auprès de : Minerals Technologies Inc., 622 Third Avenue, New York, New York 10017- 6707, À l'attention de : Responsable de la gouvernance d'entreprise Les signalements peuvent également être transmis au Responsable de la gouvernance d'entreprise par téléphone : 212- 878-1858.

Le signalement d'une violation, possible ou avérée, peut également être fait de manière anonyme, en téléphonant à la ligne dédiée à la gouvernance d'entreprise : 1-800-869-3086 ou électroniquement à l'adresse : [Ligne dédiée à la gouvernance d'entreprise Minerals Technologies Inc.](#) La ligne dédiée à la gouvernance d'entreprise est exploitée par un prestataire de service extérieur de façon à garantir l'anonymat et la confidentialité. De plus, les employés peuvent également exprimer, de façon confidentielle et anonyme, leurs inquiétudes en matière comptable ou d'audit auprès du Comité d'audit du Conseil d'administration en téléphonant à ligne dédiée à la gouvernance d'entreprise de la Société. Une description suffisamment détaillée des faits devra être donnée de façon à permettre des investigations appropriées.

***La politique de la Société prévoit strictement qu'aucun directeur, cadre ou autre employé ne fasse, en aucune façon, de représailles contre toute personne qui signalerait une violation de toute loi, règlement, réglementation applicables ou du présent Résumé ou de toute politique ou procédure de MTI s'y rapportant.***

Tout le personnel de supervision et d'encadrement, y compris le PDG, le Responsable de la gouvernance d'entreprise et tous les cadres de MTI ont une "politique de porte ouverte" qui permet à tout employé de faire part de toute préoccupation et de poser toute question directement aux cadres supérieurs de MTI.

Les politiques et procédures de MTI doivent être comprises et respectées par chacun des employés agissant pour le compte de la Société. Les employés peuvent se procurer l'intégralité des textes de ces politiques d'entreprises sur le site Web MyMTI de la Société ou, sur demande, auprès des Départements d'Audit interne ou juridique. Les employés ont la responsabilité

d'analyser et de comprendre ces politiques et procédures dans la limite qui leur est applicable ainsi qu'à leurs activités. Les employés peuvent obtenir des conseils sur ces politiques de la part de leurs superviseurs ou du Responsable de la gouvernance d'entreprise. S'agissant de problématiques douteuses, les employés doivent chercher et obtenir conseil préalablement à toute action.

Certaines lois et les politiques et procédures de MTI associées qui sont particulièrement importantes pour la pérennité des affaires de MTI et pour la préservation de sa réputation et de son renom sont synthétisées ci-dessous.

### **Relations avec les employés**

MTI s'engage à être un employeur d'exception et à s'assurer de hauts niveaux de motivation et de dévouement de la part de ses employés. La politique de MTI vise à considérer les postulants et les employés indépendamment de leur race, couleur, religion, sexe, orientation sexuelle, âge, origine nationale, handicap ou statut de vétéran ; à proposer des opportunités stimulantes pour un développement et un avancement individuels cohérents avec les besoins de ses activités ; à garantir une communication ouverte dans toute l'entreprise ; et à fournir un environnement de travail exempt de harcèlement.

Les responsables individuels ont la responsabilité directe de mettre en œuvre la présente politique et de la communiquer à leurs employés dans leur entreprise. Cependant, l'observation et le soutien de tous les directeurs, cadres et employés sont essentiels à la réussite de la mise en œuvre de la politique.

### **Anti-harcèlement**

Chaque employé a le droit de travailler dans un environnement professionnel encourageant l'égalité des chances devant l'emploi et interdisant les pratiques discriminatoires, comme le harcèlement sexuel ou toute autre forme de harcèlement basée sur la race, l'origine nationale, la religion, l'âge, le handicap ou d'autres catégories protégées. La Société ne tolérera ni ne permettra aucune forme de discrimination ou de harcèlement, qu'elle soit initiée par un employé, cadre, client, fournisseur ou encore un visiteur de la Société.

La Société conseille vivement et attend de ses employés qu'ils signalent immédiatement tout incident à caractère discriminatoire ou de harcèlement à leur superviseur, à tout responsable des ressources humaines, tout membre du Comité de direction, tout avocat du Département juridique ou à la ligne dédié à la gouvernance d'entreprise de la Société. Une relation personnelle consensuelle entre deux collègues constitue une situation spéciale susceptible de donner lieu à des plaintes pour harcèlement ; comme détaillé ci-dessous dans la section - 4 - Conflits d'intérêts, la divulgation d'une telle relation doit être faite auprès du superviseur concerné ou du directeur des ressources humaines.

La Société interdit toutes représailles à l'encontre d'un employé qui, de bonne foi, signalerait une discrimination ou un harcèlement illégal supposé ou qui coopérerait de bonne foi dans une

investigation portant sur un tel signalement. Toutes représailles perçues doivent être signalées immédiatement en utilisant les procédures énoncées ci-dessus.

### **Parents et proches sur les lieux de travail**

Bien qu'il ne soit pas dans l'intention de la Société de décourager l'embauche de personnes de même famille ou autres proches, la société demande que les employés respectent une limite claire entre relations personnelles et professionnelles lors des interactions de travail. Les membres d'une même famille peuvent être embauchés seulement s'ils ne travaillent pas directement comme subalterne ou superviseur d'un parent. Un employé ne peut pas avoir de contrôle direct ou indirect sur la rémunération, les responsabilités d'emploi et/ou le parcours de carrière d'un parent. Si deux employés deviennent des proches suite à leur embauche respective, il sera tenté de réassigner les fonctions d'une des parties, ou sinon d'atténuer l'impact du changement, afin d'assurer la conformité avec cette police. Au besoin, il peut être nécessaire que l'un des employés quitte la société.

Avant l'occupation de leur emploi, toute promotion ou tout transfert, les employés sont tenus de divulguer à leur superviseur et au responsable des ressources humaines les situations existantes ou potentielles concernant l'emploi d'un proche.

### **La concurrence loyale et la conformité aux réglementations commerciales et anti-trust sont essentielles**

Nous devons rivaliser loyalement et légitimement avec nos concurrents sur le marché. Chacun d'entre nous doit traiter avec les clients, fournisseurs et concurrents de la Société ainsi qu'avec chacun d'entre nous de manière loyale. Aucun d'entre nous ne peut gagner un avantage de manière déloyale par de la manipulation, de la dissimulation, de l'abus d'informations privilégiées, la déformation de faits importants ou de toute autre manière déloyale.

MTI doit également se conformer aux lois antitrust. Bien que les lois antitrust soient complexes et difficilement synthétisables, elles interdisent, au minimum, l'existence d'accords ou d'ententes entre MTI et ses concurrents susceptibles d'affecter les prix, les termes et conditions de vente ou limitant déraisonnablement une concurrence pleine et loyale. Les lois antitrust s'appliquent à de nombreux aspects du comportement en affaires. Les employés dont les responsabilités couvrent les secteurs d'activités auxquels lesdites lois s'appliquent doivent être familiers de celles-ci.

Nous n'aurons aucune discussion ni autre contact avec nos concurrents concernant les prix facturés par MTI ou des tiers. Cette restriction s'applique également aux contacts entretenus à la fois avec nos fournisseurs et clients, à l'exception des discussions concernant les transactions directes de MTI avec ces parties.

Les accords et les ententes entre concurrents se rapportant aux territoires ou aux marchés sur lesquels des produits concurrents seront vendus sont généralement illégaux. De la même - 5 - manière, aucune discussion sur ces sujets ne devra avoir lieu avec nos concurrents. De plus, il ne doit y avoir aucun accord avec des tiers visant à interdire à toute personne ou société la possibilité de se procurer nos produits ou services (des arrangements commerciaux exclusifs

pendant une durée raisonnable peuvent cependant être conclus avec l'accord préalable du Département juridique).

La concession de licences de brevets, savoir-faire et autres technologies soulèvent souvent d'importantes questions impliquant l'interprétation des lois antitrust. Il est donc essentiel que les employés informent le Service juridique rapidement dès qu'une concession de licence est sérieusement envisagée.

Les lois régissant les problématiques de réglementation commerciale incluent les lois antiboycott, les lois se rapportant aux embargos américains et les lois de contrôle des exportations. Les employés responsables des questions soumises auxdites lois doivent avoir connaissance de celles-ci et des restrictions qu'elles imposent, et doivent consulter le Service juridique, lorsque nécessaire. De nombreux pays étrangers disposent de leurs propres lois antitrust, certaines d'entre elles étant très différentes des lois antitrust des États-Unis. Les employés responsables des opérations de MTI à l'étranger doivent être au courant de ces lois et de la façon dont elles s'appliquent et doivent également consulter le Service juridique, lorsque nécessaire.

### **Relations communautaires**

MTI s'engage à agir comme un bon citoyen corporatif. MTI reconnaît que des interactions constructives avec la société et des échanges positifs avec les communautés d'accueil sont d'importance pour le succès en affaires. Nous pouvons atteindre ces objectifs en conduisant nos affaires d'une manière qui contribuera à la vitalité économique globale de la communauté d'accueil ; et en soutenant et en encourageant les politiques publiques qui favorisent la bonne exploitation de nos activités tout en prenant en compte les intérêts des employés et de la communauté.

### **Les Informations exclusives et confidentielles de MTI doivent être protégées**

Nous avons tous l'obligation de préserver la confidentialité des informations confidentielles et exclusives de MTI et celles de nos clients. La protection de nos informations confidentielles et exclusives - y compris de notre propriété intellectuelle et de nos dossiers commerciaux - est essentielle pour la pérennité de notre compétitivité.

Une grande partie des informations que nous développons dans les domaines de la recherche, de la production, du marketing ou à caractère commercial juridique ou financier est originale par nature, hautement confidentielle et leur protection est vitale pour la poursuite de notre réussite. Nous devons les protéger et ne pas les divulguer à des tiers sauf à des fins commerciales approuvées et avec des mesures de protection légitimes. Les personnes parmi nous qui travaillent avec nos informations exclusives ou confidentielles peuvent se voir demander de signer des accords nous rappelant notre obligation de non-divulgaration de telles informations, à la fois pendant la durée de notre emploi ou après notre départ de MTI.

La loyauté, l'intégrité et le bon sens de chacun d'entre nous, à la fois pendant et en dehors de nos heures de travail, sont essentiels à la protection des informations exclusives et confidentielles de MTI.

### **Protection et utilisation des actifs de la Société**

La loi interdit aux directeurs, cadres et employés d'utiliser ou de transmettre à des tiers des informations importantes d'un point de vue financier, des informations non publiques se rapportant à MTI à l'effet de prendre des décisions s'agissant de la vente ou de l'achat de titres de la Société.

Les informations d'importance d'un point de vue financier constituent toute information qu'un investisseur pourrait considérer comme importante au moment de prendre une décision quant à la vente, l'achat ou la conservation de titres. Des exemples de certains types d'informations financières d'importance incluent, sans toutefois s'y limiter : les résultats financiers ; les prévisions financières ; les changements dans les dividendes ; les fusions, acquisitions, cessions ou co-entreprises éventuelles ; et les informations concernant d'importantes découvertes, d'importants développements de produits, des développements majeurs en matière de contentieux et des changements majeurs dans la direction de l'entreprise.

Une information est considérée comme non publique jusqu'à ce qu'elle ait été divulguée de manière adéquate au public. Comptent parmi des exemples de divulgations adéquates, le dépôt public auprès de l'organisme fédéral américain de réglementation et de contrôle des marchés financiers (la US Securities and Exchange Commission) d'un formulaire 8-K, la publication de communiqués de presse ou l'organisation de conférences de presse ou de conférences téléphoniques auxquelles les membres intéressés du public peuvent assister ou qu'ils peuvent écouter, sous réserve d'en avoir été correctement avisés au préalable.

Les informations doivent non seulement être divulguées publiquement mais cette divulgation doit également se faire de façon à ce que le marché, pris dans son ensemble, bénéficie d'un temps suffisant pour prendre connaissance des informations préalablement à toute transaction sur l'action MTI par les directeurs, cadres ou employés de MTI possédant ces informations. Les transactions de titres de MTI sur le marché, effectuées par un directeur, cadre ou employé de MTI, basées sur des informations financièrement importantes ou non publiques et les transactions de titres effectuées par des tiers ayant acquis des informations financièrement importantes ou non publiques d'un directeur, cadre ou employé, sont interdites et, en plus de soulever des questions éthiques, celles-ci exposent les personnes concernées à des poursuites judiciaires pénales ou civiles.

Chacun d'entre nous doit veiller à ne pas divulguer d'informations privilégiées à des tiers, intentionnellement ou par inadvertance, en aucune circonstance, qu'il s'agisse de réunions tenues lors des heures de travail ou lors de discussions informelles en dehors des heures de travail. Seules les dirigeants autorisés de MTI sont autorisés à répondre aux demandes d'informations en provenance des médias, de la communauté financière, des investisseurs ou autres. Le reste d'entre nous doit rapidement faire part de toute demande du genre au Directeur Communications d'entreprise au 212-878-1840 ou Responsable Relations investisseurs au 212-878-1831.

Si vous vous posez des questions quant au caractère financièrement important de certaines informations ou sur la divulgation adéquate de certaines informations au public et au marché, vous devez contacter le Responsable de la gouvernance d'entreprise, et vous abstenir de réaliser toute transaction impliquant des titres de la Société et de divulguer ces informations à toute personne n'appartenant à MTI jusqu'à ce que vous ayez été informé du caractère financièrement non important de ces informations ou que leur divulgation ait été faite de manière appropriée.

### **Les conflits d'intérêts sont à proscrire**

MTI respecte le droit de ses directeurs, cadres et employés à gérer leurs affaires et investissements. Dans le même temps, chacun d'entre nous doit éviter les situations qui présentent un conflit potentiel entre nos intérêts et ceux de MTI. Nous devons tous loyauté à MTI et devons éviter tout investissement ou association susceptible d'interférer avec l'exercice indépendant de notre bon jugement, s'agissant des meilleurs intérêts de MTI. Toute activité donnant l'apparence d'un conflit d'intérêt doit être évitée. Les circonstances susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts ne sont pas toujours évidentes et peuvent survenir en dépit de nos meilleures intentions.

Il y a conflit d'intérêt si nos intérêts extérieurs peuvent affecter défavorablement notre motivation ou notre performance pour le compte de la Société. Par exemple, des investissements extérieurs peuvent, sous certaines conditions, engendrer un conflit d'intérêt. Les relations personnelles consensuelles entre deux personnes employées par MTI peuvent également présenter un conflit d'intérêt réel ou apparent et doivent par conséquent être divulguées aux responsables ou aux responsables des ressources humaines concernés.

Il y a également conflit d'intérêts lorsqu'un directeur, cadre ou employé ou un membre de leur famille, reçoit des avantages personnels inappropriés comme des cadeaux ou divertissements en conséquence de sa position au sein de la Société. Alors que les cadeaux d'affaires sont encouragés, MTI interdit l'acceptation ou la réception par tout directeur, cadre ou employé de tout prêt, cadeau, gratuité, divertissement ou autre article ayant une valeur monétaire supérieure à une valeur symbolique ou nominale de la part des fournisseurs ou clients de la Société. De plus, de tels cadeaux ne sont permis que s'ils ne sont pas faits ou reçus sur une base fréquente et régulière. Nous ne devons jamais accepter de cadeaux, services, voyages ou divertissements qui seraient susceptibles d'affecter notre jugement ou nos actions lors de l'accomplissement de nos fonctions.

Tous les employés doivent divulguer rapidement à leurs superviseurs, audit interne ou au Responsable de la gouvernance d'entreprise, tout fait ou circonstance susceptible d'impliquer un conflit d'intérêt. Les directeurs doivent effectuer ces divulgations auprès du Comité de gouvernance d'entreprise et des nominations du Conseil d'administration. De telles divulgations doivent être faites avant de prendre une quelconque mesure ou avant que le conflit potentiel ne se matérialise. Une telle divulgation peut aider les directeurs, cadres et employés à lever toute ambiguïté s'agissant de la correction d'une conduite particulière.

### **Les opportunités de l'entreprise ne doivent pas être détournées**

Nous avons l'obligation envers MTI de faire progresser ses intérêts légitimes lorsque l'occasion se présente et nous avons l'interdiction (i) de garder pour nous-mêmes des opportunités découvertes dans le cadre de l'utilisation des biens ou des informations de la Société ou du fait de notre position dans la Société ; (ii) d'utiliser les biens et informations de MTI ou notre position dans la Société à des fins de gains personnels ; ou (iii) de concurrencer la Société, directement ou indirectement, dans le cadre d'opportunités d'affaires.

### **Obligation faite de tenir des dossiers commerciaux à jour**

Les politiques de MTI interdisent aux employés ou à toute personne agissant pour son compte de fournir toute somme d'argent ou avantage à toute personne ou entité dans le but d'influencer abusivement un représentant du gouvernement ou d'obtenir un avantage commercial de manière déloyale.

Nous attendons de nos directeurs, cadres et employés qu'ils se conforment à toutes les lois anti-corruption et anti-subornation, y compris à la "Foreign Corrupt Practices Act", loi anticorruption américaine interdisant le fait de remettre ou de proposer toute somme d'argent à un fonctionnaire gouvernemental étranger dans le but que celui-ci influe sur toute décision ou action de son gouvernement ou aide MTI à obtenir ou à conserver des marchés. Aucune d'entre nous ne doit faire, ni demander à une autre personne de faire, un - 10 pot-de-vin, un paiement ou un cadeau à un fonctionnaire gouvernemental, n'importe où dans le monde, pour le compte de MTI, que l'intention d'influencer celui-ci soit avérée ou non. Nous prenons cette position non seulement parce que lesdits pots-de-vin, paiement ou cadeau contreviendraient à la loi mais également en raison de nos engagements en faveur d'une bonne gouvernance et d'une application juste et impartiale des lois.

MTI interdit également la "corruption commerciale", qui est illégale dans de nombreux pays. La corruption commerciale comprend le fait de fournir toute chose de valeur à un agent, sans que le responsable de l'agent en ait connaissance, dans le but que l'agent influence la conduite commerciale du responsable en question. Donner de l'argent ou un cadeau à l'employé d'un client dans l'espoir que l'employé influence le client afin qu'il achète nos produits constitue un exemple de cette pratique. Avoir recours à la corruption commerciale est illégal en vertu des lois fédérales des États-Unis et des lois de nombreux états, ainsi qu'en vertu des lois d'un certain nombre de pays situés en dehors des États-Unis. Il est important que tous les superviseurs de MTI adhèrent et s'assurent que les personnes placées sous leur responsabilité adhèrent à notre politique stricte contre la corruption commerciale.

Les cadeaux possédant une valeur plus importante que leur valeur nominale à destination de clients ou d'autres peuvent, dans certains cas, donner l'apparence d'une influence indue ; par conséquent, il convient de discuter de tous les cadeaux de ce type avec les supérieurs du donateur afin de s'assurer du caractère approprié du cadeau. Il convient de discuter des situations litigieuses avec le Responsable de la gouvernance d'entreprise.

**Restriction des contributions politiques d'entreprise**

La loi américaine interdit à MTI, du fait de son statut d'entreprise, d'effectuer des dons en faveur de candidats se présentant à un mandat fédéral.