



Zebrane wytyczne postępowania zawodowego

Postępowanie zgodne z prawem i etyką jest wymagane zawsze

Niniejsze zebrane wytyczne postępowania zawodowego („Podsumowanie”) stanowią przegląd kluczowych wytycznych Minerals Technologies Inc. („MTI” lub „spółka”) w sprawie prowadzenia działalności w sposób zgodny z prawem i etyką. Stanowi ono jeden z elementów w naszym dążeniu do zapewnienia zgodnego z prawem i etycznego postępowania członków rady nadzorczej, zarządu i pracowników MTI. Podsumowanie to stanowi część szerszego procesu, który obejmuje przestrzeganie samych wytycznych korporacji, otwarte stosunki pomiędzy pracownikami i zwierzchnikami sprzyjające dobremu postępowaniu zawodowemu oraz nade wszystko, kierowanie się przez nas wszystkich rzetelnością i zdrowym rozsądkiem.

MTI kieruje się zasadą, aby postępować jak dobry obywatel w krajach i miejscowościach, gdzie prowadzimy działalność. Jesteśmy odpowiedzialni za przestrzeganie wszystkich odnośnych przepisów. Dotyczy to przepisów bezpośrednio wpływających na naszą działalność, takich jak ustawy antymonopolowe, odnoszące się do ochrony środowiska, regulujące obrót papierami wartościowymi oraz określające stosunki MTI z jej pracownikami.

Musimy spełniać wygórowane kryteria, prowadząc działalność spółki w sposób niebudzący wątpliwości etycznych. Jest rzeczą zarówno słuszną, jak i leżącą w najlepszym interesie MTI i nas wszystkich, by działać zgodnie z nakreślonymi tu wytycznymi. Podstawę wszystkich naszych poczynań zawodowych musi zawsze stanowić rzetelność.

Zasadą MTI jest zapobieganie zachowaniom nieetycznym lub niezgodnym z prawem, powstrzymanie wszelkich takich zachowań, gdy tylko zostaną wykryte oraz ukaranie tych, którzy zachowują się niewłaściwie lub też, zaniedbując sprawowanie właściwego zwierzchnictwa i nadzoru, pozwalają na to, aby uchybienia popełniane przez innych nie zostały wykryte.

Nieprzestrzeganie norm zawartych w niniejszym podsumowaniu może pociągnąć za sobą poważne konsekwencje zarówno dla poszczególnych osób, jak i dla MTI. Postępowanie takie może naruszyć dobre imię MTI, stosunki handlowe oraz stosunki z klientami oraz uszczuplić sposobności do działania. Może również naruszać federalne, stanowe lub lokalne przepisy prawa. Takie naruszenia mogą narazić MTI i poszczególne osoby na ściganie sądowe, grzywny, a w przypadku przestępstw popełnianych przez osoby fizyczne, utratę wolności. Pracownik, który narusza którąś z niniejszych wytycznych podlega postępowaniu dyscyplinarnemu, aż do wypowiedzenia stosunku pracy włącznie.

Radca prawny MTI został mianowany dyrektorem do spraw praworządności. Dyrektor do spraw praworządności będzie ostatecznie odpowiedzialny za monitorowanie przestrzegania wszelkich odnośnych przepisów prawnych, administracyjnych i regulaminów niniejszego podsumowania

oraz wszelkich związanych z tym wytycznych i procedur MTI oraz będzie odpowiadał za zgłaszanie wszelkich istotnych naruszeń do rady kierowniczej spółki oraz komisji audytu przy radzie nadzorczej.

Zawsze, ilekroć istnieje powód, aby przypuszczać, że doszło do naruszenia wszelkich odnośnych przepisów prawnych, administracyjnych i regulaminów niniejszego podsumowania lub związanych z tym wytycznych spółki, pracownik musi zgłosić tę informację niezwłocznie swojemu zwierzchnikowi lub dyrektorowi do spraw praworządności jak określono poniżej. Jeżeli ktoś uważa, że zwierzchnik, do którego zgłosił naruszenie lub możliwe naruszenie nie podjął właściwego działania, trzeba się zwrócić do dyrektora do spraw praworządności. Dochodzenie zostanie przeprowadzone przez lub pod kierunkiem dyrektora do spraw praworządności. Zabrania się stanowczo prowadzenia wstępnych dochodzeń osobom nie upoważnionym do tego przez dyrektora do spraw praworządności.

Zgłoszenia dotyczące naruszeń lub przypuszczalnych naruszeń można składać osobiście lub na piśmie na adres: Minerals Technologies Inc., 622 Third Avenue, New York, New York 10017-6707, Attention: Corporate Compliance Officer. Zgłoszenia można również składać anonimowo do Infolinii zaufania spółki prze telefon pod nr 212-878-1858.

Zgłoszenia dotyczące naruszeń lub przypuszczalnych naruszeń można składać anonimowo do infolinii praworządności pod nr 1-800-869-3086 lub elektronicznie na stronie [Minerals Technologies Inc. Compliance Hotline](#). Jest prowadzona przez zewnętrznego zleceniobiorcę dla zapewnienia anonimowości i poufności. Ponadto pracownicy mogą również składać poufnie i anonimowo obawy dotyczące wątpliwych praktyk księgowych i dotyczących kontroli księgowej do komisji audytu przy radzie nadzorczej lub do infolinii praworządności. Aby umożliwić stosowne dochodzenie, powinien zostać przedstawiony wystarczająco szczegółowy opis faktów, na których opierają się zarzuty.

Spółka ściśle przestrzega zasady, że żaden członek rady nadzorczej, zarządu ani inny pracownik nie może podejmować żadnych czynności w odwecie przeciw osobie, która zgłosiła naruszenie odnośnych przepisów prawnych, administracyjnych i regulaminów, niniejszego podsumowania lub związanych z nim wytycznych lub procedur MTI.

Personel kierowniczy i zarząd, dyrektor do spraw praworządności i dyrektor naczelny oraz wszyscy dyrektorzy MTI prowadzą „politykę otwartych drzwi”, która umożliwia każdemu pracownikowi przedstawienie swoich obaw bezpośrednio i zadawanie pytań członkom zarządu MTI.

Wszyscy pracownicy działający na rzecz spółki muszą zrozumieć i przestrzegać wytycznych i procedur MTI. Pełne teksty tych zasad działalności korporacji są dostępne dla pracowników w bazach danych na witrynie MyMTI spółki lub na życzenie, z działu prawnego. Pracownicy mają obowiązek zapoznać się i zrozumieć te wytyczne i procedury w takim stopniu, w jakim odnoszą się one do ich działalności. Pracownicy mogą uzyskać porady dotyczące wytycznych od swoich

zwierzchników lub od dyrektora do spraw praworządności. W razie wątpliwości pracownicy muszą się ubiegać o poradę i uzyskać ją zanim podejmą działanie.

Niektóre streszczone poniżej przepisy prawne i związane z nimi wytyczne i procedury MTI są szczególnie ważne dla działalności spółki, zachowania jej dobrego imienia i reputacji.

Stosunki z pracownikami

MTI zobowiązuje się być wyróżniającym pracodawcą i zapewnić wysoki poziom motywacji i zaangażowania pracowników. Zasadą MTI jest traktować kandydatów do pracy i pracowników jednakowo, bez względu na ich rasę, kolor skóry, wyznanie, płeć, preferencje seksualne, wiek, narodowość, inwalidztwo lub status kombatantha, oferować sposobność do wykazania się i indywidualnego rozwoju i awansu zgodnie z potrzebami naszej działalności, zapewnić otwartą komunikację w całej organizacji, chronić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników oraz zapewnić środowisko pracy wolne od molestowania.

Poszczególni kierownicy odpowiadają bezpośrednio za wdrożenie tych zasad i zakomunikowanie ich pracownikom w ramach swojej organizacji. Jednakże przestrzeganie ich oraz poparcie dla nich ze strony wszystkich członków rady nadzorczej, zarządu oraz pracowników ma zasadnicze znaczenie dla skutecznego wdrożenia tych wytycznych.

Przepisy przeciw molestowaniu

Każdy pracownik ma prawo pracować w środowisku zawodowym sprzyjającym równym szansom zatrudnienia i w którym obowiązuje zakaz dyskryminacji, w tym nękania seksualnego oraz innych jego form na podstawie wyznania, narodowości, wieku, inwalidztwa i innych chronionych kategorii. Spółka nie będzie tolerować ani zezwalać na dyskryminację ani molestowanie ze strony pracowników, kierownictwa, klientów, dostawców lub osób odwiedzających spółkę.

Spółka zachęca pracowników i spodziewa się po nich, że będą niezwłocznie zgłaszać wszelkie incydenty dyskryminacji lub molestowania swojemu zwierzchnikowi, menadżerowi działu kadr, innemu członkowi rady kierowniczej lub prawnikowi w dziale prawnym lub do infolinii zaufania MTI. Dobrowolne wzajemne stosunki pomiędzy pracownikami stanowią szczególną sytuację, w której mogą wystąpić pomówienia o nękanie seksualne; jak stwierdzono poniżej w podrozdziale na temat konfliktu interesów, takie stosunki powinny być zgłaszane zwierzchnikowi lub menadżerowi działu kadr.

Spółka zakazuje odwetu przeciw pracownikom, którzy w dobrej wierze zgłosili przypadki dyskryminacji lub nielegalnego molestowania lub którzy współpracują w dobrej wierze z dochodzeniem w sprawie takiego zgłoszenia. Wszelkie działanie postrzegane jako odwetowe należy niezwłocznie zgłaszać stosując powyżej opisaną procedurę.

Rodzina w miejscu pracy

Pomimo, że firma nie ma zamiaru zniechęcać zatrudniania członków rodziny lub innych bliskich osób, firmy wymaga, aby profesjonalne stosunki były utrzymywane z każdym członkiem kadry w

interakcjach osobistych i firmowych. Członek rodziny może być zatrudniony, jeśli on lub ona nie będą pracowali bezpośrednio dla lub pod nadzorem członka rodziny. Członek rodziny nie może mieć bezpośredniego lub pośredniego wpływu na płacę i/lub rozwój lub obowiązki członka rodziny w pracy. Jeśli dwóch pracowników zostanie rodziną po ich zatrudnieniu, będziemy starać się, aby jedna ze stron dostała ponowny przydział lub próbować zminimalizować wpływ tej zmiany w celu zapewnienia przestrzegania naszych przepisów i reguł. Jeśli będzie taka konieczność, może być to wymagane, aby jeden z pracowników opuścił Firmę.

Przed zatrudnieniem, awansem lub przeniesieniem, pracownicy mają obowiązek ujawnienia obecnych lub ewentualnych sytuacji dotyczących zatrudnienia członka rodziny, ich przełożonemu i kierownikowi kadr. Jeśli obecnie zatrudniony pracownik zostanie rodziną lub inną bliską stroną, jest to również wymagane, aby zostało to ujawnione ich przełożonym i kierownikowi kadry.

Uczciwa konkurencja oraz przestrzeganie przepisów antymonopolowych oraz regulujących handel ma zasadnicze znaczenie

Będziemy uczciwie i zgodnie z prawem konkurować na rynku. Każdy z nas musi traktować uczciwie klientów, dostawców i konkurentów spółki a także siebie nawzajem. Nikomu z nas nie wolno nikogo wykorzystywać przez manipulację, ukrywanie, nadużywanie uprzywilejowanych informacji, niezgodne z prawdą przedstawianie istotnych faktów ani w inny nieuczciwy sposób.

MTI przestrzega również przepisów antymonopolowych. Wprawdzie te przepisy są złożone i niełatwo je streścić, lecz wymagają co najmniej tego, aby nie dochodziło do zawierania umów lub porozumień pomiędzy MTI a jej konkurentami, które mogłyby mieć wpływ na ceny, warunki ogólne sprzedaży lub które mogłyby ograniczać pełną i uczciwą konkurencję. Przepisy antymonopolowe odnoszą się do wielu aspektów postępowania zawodowego. Pracownicy na odpowiedzialnych stanowiskach w dziedzinach działalności, do których te przepisy się odnoszą, muszą się z nimi zaznajomić.

Nie wolno nam prowadzić dyskusji ani utrzymywać innych kontaktów z konkurentami w sprawach cen żądanych przez MTI lub przez innych. Te ograniczenia odnoszą się także do kontaktów z dostawcami i z klientami, za wyjątkiem dozwolonych dyskusji odnośnie transakcji MTI zawieranych z tymi osobami prawnymi.

Umowy lub porozumienia pomiędzy konkurentami co do terytoriów lub rynków, na których mogą być sprzedawane konkurujące ze sobą produkty, są zasadniczo niezgodne z prawem. Wobec tego nie wolno prowadzić żadnych dyskusji na te tematy z konkurentami. Ponadto nie wolno zawierać umów co do tego, którym osobom fizycznym lub prawnym produkty lub usługi nie będą sprzedawane (uzgodnienia wyłączności na uzasadniony okres mogą być zawierane na okres ograniczony, po uprzednim zatwierdzeniu przez wydział prawny).

Zebrania stowarzyszeń zawodowych i inne imprezy branżowe z reguły służą zgodnym z prawem i pożytecznym celom. Jednakże w zebraniach takich uczestniczą również konkurenci, którzy mogą zechcieć omawiać sprawy ich obchodzące. Należy we wszelkich sytuacjach unikać

wszelkich dyskusji, działań i transakcji w ramach których to może dochodzić do zabronionych zachowań.

Udzielanie licencji na patenty, know how i technologie często stanowią ważne kwestie sporne podlegające interpretacji przepisów antymonopolowych. Dlatego jest niezwykle ważne, aby pracownicy informowali wydział prawny niezwłocznie, gdy brane są pod uwagę poważne uzgodnienia dotyczące licencji.

Przepisy regulujące zagadnienia handlu obejmują ustawy anty-bojkotowe, dotyczące nakładania embarga przez Stany Zjednoczone oraz odnoszące się do kontroli eksportu. Pracownicy odpowiedzialni za kwestie leżące w zakresie tych przepisów muszą znać ich treść oraz nakładane przez nie ograniczenia oraz w miarę potrzeby powinni konsultować się z działem prawnym. Wiele krajów posiada własne przepisy antymonopolowe, niektóre z nich różniące się znacznie od przepisów amerykańskich. Pracownicy odpowiedzialni za działalność zagraniczną MTI muszą się z tymi przepisami zapoznać oraz wiedzieć jak są one stosowane w miarę potrzeby powinni konsultować się z działem prawnym.

Stosunki ze środowiskiem społecznym

MTI kieruje się zasadą, aby jako osoba prawna postępować jak dobry obywatel. MTI uznaje, że konstruktywne oddziaływania społeczne i pozytywne stosunki z miejscową ludnością są ważne dla sukcesu działalności gospodarczej. Możemy osiągnąć te cele, prowadząc działalność w sposób przyczyniający się do ogólnego ożywienia lokalnej gospodarki, prowadząc placówki zgodnie z przepisami prawnymi i administracyjnymi o ochronie środowiska oraz wspierając i sprzyjając inicjatywom publicznych korzystnie wpływającym na należyte prowadzenie naszej działalności, jednocześnie uwzględniając interesy pracowników i społeczności.

Zastrzeżone i poufne informacje MTI wymagają ochrony

Wszyscy mamy obowiązek utrzymać poufność zastrzeżonych i poufnych informacji MTI oraz naszych klientów. Ochrona zastrzeżonych i poufnych informacji – w tym naszej własności intelektualnej i ewidencji gospodarczej – ma zasadnicze znaczenie dla utrzymania pozycji konkurencyjnej.

Wiele informacji, które uzyskujemy w trakcie badań, produkcji, marketingu, sprzedaży, inicjatyw prawnych i finansowych ma charakter oryginalny, wysoce poufny a ochrona tych informacji ma zasadnicze znaczenie dla naszego ustawicznego sukcesu. Powinniśmy je chronić i nie ujawniać nikomu na zewnątrz, za wyjątkiem zatwierdzonych potrzeb biznesowych i z należyтым zabezpieczeniem prawnym. Ci spośród nas, którzy mają do czynienia z informacjami, mogą zostać poproszeni o podpisanie umów przypominających o zobowiązaniu do nieujawniania informacji, zarówno w trakcie zatrudnienia jak i po opuszczeniu MTI.

Lojalność, rzetelność i rzetelny osąd ze strony nas wszystkich, zarówno w trakcie pracy jak i poza nią, mają zasadnicze znaczenie dla ochrony zastrzeżonych i poufnych informacji.

Ochrona i wykorzystanie majątku firmy

Na majątek MTI składają się cenne zasoby stanowiące naszą własność, licencjonowane lub kontrolowane w inny sposób. Wszyscy członkowie rady nadzorczej, członkowie zarządu i pracownicy odpowiadają za zabezpieczenie tych składników majątku i zapewnienie ich efektywnego wykorzystania oraz wyeliminowania strat z powodu kradzieży, niedbalstwa i marnotrawstwa. Wszystkie składniki majątku firmy powinny być wykorzystywane tylko do uznanych celów biznesowych. Wykorzystanie majątku firmy bez zezwolenia dla celów osobistych jest zabronione.

Członkom rady nadzorczej, zarządu i pracownikom nie wolno wykorzystywać informacji niepublicznych

Prawo zabrania członkom rady nadzorczej, zarządu i pracownikom wykorzystywania lub przekazywania innym finansowo istotnych niepublicznych informacji odnoszących się do MTI w celu podejmowania decyzji sprzedaży lub kupna papierów wartościowych spółki.

Finansowo istotne są wszelkie informacje, które inwestor mógłby uznać za istotne przy podejmowaniu decyzji, czy kupić, sprzedać lub zatrzymać papiery wartościowe. Przykłady niektórych rodzajów finansowo istotnych informacji obejmują między innymi: wyniki finansowe, przewidywania finansowe, zmiany dywidendy, możliwe fuzje, przejęcia, dywestytury i spółki mieszane oraz informacje dotyczące ważnych odkryć, postępów w rozwoju produktów, przebiegu postępowań spornych i poważnych zmian w kierownictwie przedsiębiorstwa.

Informacja jest traktowana jako niepubliczna, jeżeli nie została publicznie udostępniona. Przykłady dostatecznego ujawnienia obejmują zgłoszenia publiczne na formularzu 8-K składane do Komisji papierów wartościowych i giełdy Stanów Zjednoczonych, komunikaty prasowe lub konferencje prasowe albo telefony konferencyjne, gdy zainteresowani członkowie publiczności mogą być obecni lub słuchać ich, pod warunkiem, że zostały zapowiedziane odpowiednio wcześniej. Informacje muszą być nie tylko ujawnione publicznie, lecz musi również upłynąć wystarczająca ilość czasu, aby rynek jako całość mógł zapoznać się z nimi przed dokonaniem obrotu akcjami MTI przez jej członków rady nadzorczej, zarządu lub pracowników posiadających takie informacje.

Prowadzenie obrotu papierami wartościowymi MTI przez członków rady nadzorczej, zarządu i pracowników w oparciu o finansowo istotne niepubliczne informacje lub obracanie nimi przez inne osoby, które uzyskały finansowo istotne niepubliczne informacje od kogoś z nich jest zakazane a oprócz tego, że wzbudza oczywiste wątpliwości natury etycznej, naraża te osoby na karne lub cywilne postępowanie sądowe.

Musimy wszyscy postępować ostrożnie, aby nie ujawniać informacji niepublicznych, zarówno umyślnie jak i nieumyślnie, w żadnych okolicznościach, np. w trakcie prowadzonych w ciągu dnia roboczego zebrań, jak też podczas nieformalnych dyskusji po godzinach. Jedynie uprawnieni urzędnicy MTI mogą udzielać odpowiedzi na zapytania o informacje ze strony środków przekazu, społeczności finansowej, inwestorów i innych. Wszyscy pozostali spośród nas muszą

niezwłocznie zgłaszać wszelkie tego rodzaju zapytania do Kierownika do spraw komunikacji firmowej, tel. 212-878-1840 lub Kierownika do spraw stosunków z inwestorami, tel. 212-878-1831.

W razie wątpliwości, czy określone informacje są finansowo istotne i czy zostały już dostatecznie ujawnione publiczności i rynkowi, należy się zwracać do dyrektora do spraw praworządności i powstrzymać się od obrotu papierami wartościowymi MTI oraz od ujawniania takich informacji osobom spoza MTI, dopóki nie uzyska się pewności, że te informacje nie są finansowo istotne, bądź też zostały dostatecznie ujawnione.

Należy unikać konfliktów interesów

MTI szanuje prawa swoich członków rady nadzorczej, zarządu i pracowników do zarządzania własnymi sprawami i inwestycjami. Jednocześnie każdy z nas powinien unikać sytuacji, które stanowią potencjalny konflikt pomiędzy naszymi interesami a interesami MTI. Jesteśmy winni MTI lojalność i powinniśmy unikać wszelkich inwestycji lub powiązań, które kolidują z niezależnym kierowaniem się własnym zdrowym osądem tego co leży w najlepszym interesie MTI. Należy unikać wszelkich poczynąń, które stwarzają pozór konfliktu interesów. Okoliczności, w których może dojść do konfliktu interesów, nie zawsze są oczywiste i mogą powstać pomimo naszych najlepszych zamiarów.

Konflikt interesów powstaje, gdy zewnętrzne interesy pracownika mogą ujemnie wpłynąć na motywację lub efektywność pracy na rzecz spółki. Na przykład zewnętrzne inwestycje mogą w pewnych okolicznościach wytworzyć konflikt interesów. Dobrowolne stosunki osobiste pomiędzy dwiema osobami zatrudnionymi w MTI mogą również stanowić rzeczywisty lub pozorny konflikt interesów i dlatego trzeba je zgłaszać zwierzchnikom lub też menedżerom działu kadr.

Konflikty interesów mają także miejsce, gdy członek rady nadzorczej, członek zarządu, pracownik lub członek jego rodziny uzyskuje nienależne korzyści osobiste, np. prezenty czy rozrywki, w wyniku swojego stanowiska w spółce. Pomimo że zachęcamy do uprzejmości w stosunkach biznesowych, MTI zakazuje przyjmowania lub otrzymywania przez członków rady nadzorczej, zarządu i pracowników pożyczek, prezentów, gratyfikacji, rozrywek lub innych rzeczy mających wartość pieniężną wyższą niż wartość symboliczna od dostawców lub klientów firmy. Ponadto takie prezenty są dozwolone tylko wówczas, gdy nie są darowane ani przyjmowane regularnie lub często. Nie powinniśmy nigdy przyjmować prezentów, usług, podróży czy rozrywek, które mogą w sposób uzasadniony zostać uznane za próbę wywarcia wpływu na nasz osąd lub działania podczas wykonywania obowiązków służbowych.

Pracownicy muszą niezwłocznie zgłaszać swoim zwierzchnikom, działowi audytu wewnętrznego lub dyrektorowi do spraw praworządności wszelkie fakty lub okoliczności mogące pociągać za sobą konflikt interesów. Członkowie rady nadzorczej muszą zgłaszać ujawnienia zespołowi praworządności korporacji i komisji nominacyjnej przy radzie nadzorczej (Corporate Governance and Nominating Committee of the Board). Takie ujawnienia muszą być podejmowane przed podjęciem działania lub przed dojdzeniem do skutku potencjalnego konfliktu. Ujawnienia mogą pomóc rozstrzygać wątpliwości co do stosowności określonego toku działania.

Nie wolno wykorzystywać dla siebie sposobności należących do spółki

Mamy wobec MTI obowiązek sprzyjania uznanym interesom spółki, gdy powstaje po temu sposobność i nie wolno nam (i) przejmować na własną korzyść sposobności wykrytych w ramach wykorzystywania własności lub informacji spółki albo dzięki w zajmowanym w niej stanowisku, (ii) wykorzystywać własność, informacje lub stanowisko w spółce dla osobistego zysku ani (iii) konkurować ze spółką bezpośrednio lub pośrednio o uzyskanie sposobności do osiągnięcia korzyści.

Trzeba prowadzić prawidłową dokumentację działalności gospodarczej

W MTI stosuje się zasadę rzetelnego prowadzenia ewidencji działalności gospodarczej. Ewidencja musi być zawsze przygotowywana prawidłowo i rzetelnie oraz należyście przechowywana. Wszelkie transakcje muszą być prowadzone zgodnie z ogólnym lub konkretnym upoważnieniem ze strony MTI. Księgi, ewidencja i konta MTI muszą prawidłowo odzwierciedlać wszelkie transakcje MTI i inne zdarzenia podlegające konkretnym wymogom przepisów dotyczących prowadzenia ewidencji.

Pracownik posiadający informacje lub wiedzę o ukrytych funduszach lub składnikach majątku, o fałszywych albo sztucznych wpisach do ksiąg lub ewidencji MTI lub o niestosownej wypłacie musi niezwłocznie zgłosić sprawę kontrolerowi oddziału, kontrolerowi korporacji MTI, dyrektorowi do spraw praworządności lub komisji audytu przy radzie nadzorczej.

Zakaz łapownictwa

Wytyczne MTI zakazują pracownikom i innym osobom działającym w imieniu spółki udzielania wszelkich wypłat lub korzyści osobom fizycznym i prawnym w celu wywierania niestosownego wpływu na urzędnika państwowego lub w celu uzyskania nienależnej przewagi biznesowej.

Spodziewamy się, że członkowie rady nadzorczej, zarządu i pracownicy będą przestrzegać przepisów antymonopolowych i antykorupcyjnych, w tym ustawy o praktykach korupcyjnych za granicą, która zakazuje dokonywania lub oferowania wypłat urzędnikom zagranicznym w celu nakłonienia ich do podejmowania czynności lub decyzji pomagających MTI w uzyskaniu lub utrzymaniu zamówień. Nikomu z nas nie wolno wręczać ani spowodować, aby inna osoba wręczyła w imieniu MTI łapówkę, zapłatę lub podarunek urzędnikowi państwowemu gdziekolwiek na świecie, niezależnie od tego, czy istniał zamiar wywarcia wpływu. Zajmujemy takie stanowisko nie tylko dlatego że łapówka, zapłata lub podarunek mógłby stanowić naruszenie prawa, lecz także ze względu na nasze zobowiązanie do przestrzegania zasad praworządności oraz bezstronnego wykonywania przepisów prawa.

MTI zakazuje także „łapownictwa handlowego”, które w wielu krajach jest legalne. Łapownictwo handlowe obejmuje dawanie rzeczy wartościowych agentom bez wiedzy ich zwierzchników, po to aby agent wpłynął na handlowe poczynania swojego zwierzchnika. Przykładem może być wypłata pieniędzy lub danie prezentu pracownikowi zatrudnionemu w firmie klienta w nadziei, że ten pracownik wpłynie na klienta, aby kupić nasze produkty. Angażowanie się w tego rodzaju łapownictwo handlowe jest niezgodne z przepisami amerykańskiego prawa federalnego oraz

przepisów prawnych wielu stanów, a także niezgodne z ustawodawstwem wielu krajów. Ważne jest, aby wszyscy członkowie kierownictwa MTI przestrzegali oraz dopilnowali, aby podwładni przestrzegali ścisłych wytycznych przeciwko łapownictwu handlowemu.

Prezenty wartości wyższej niż symboliczna dawane agentom i innym osobom mogą w niektórych sytuacjach stwarzać pozór nieestosownego wywierania wpływu i dlatego wszelkie prezenty powinny zostać omówione ze zwierzchnikiem dawcy, aby potwierdzić że prezent jest stosowny. W wątpliwych sytuacjach trzeba się zwrócić do dyrektora do spraw praworządności.

Ogranicza się datki korporacji na cele polityczne

Jako spółka prawa handlowego MTI podlega w USA ustawowemu zakazowi udzielania wsparcia finansowego kandydatom na urząd federalny.