



Minerals Technologies Inc.

Resumo das políticas de conduta comercial

É sempre exigido um comportamento legal e ético

Este Resumo das políticas de conduta comercial (este "Resumo") fornece uma descrição geral de determinadas políticas-chave da Minerals Technologies Inc. ("MTI" ou a "Empresa") para conduzir o seu negócio de forma legal e ética. Este Resumo engloba um elemento no nosso esforço para garantir uma conduta legal e ética por parte da MTI e os seus diretores, representantes e funcionários. Este Resumo faz parte de um processo maior que inclui conformidade com as próprias políticas empresariais; uma relação aberta entre os funcionários e os supervisores que promova uma boa conduta comercial; e, acima de tudo, o exercício de integridade e bom senso por parte de todos nós.

É política da MTI ser uma boa cidadã empresarial dos países e localidades onde conduzimos o nosso negócio. Temos a responsabilidade de obedecer a todas as leis aplicáveis. Estas incluem as leis que afetam diretamente a forma como fazemos negócio, como as leis antimonopolistas e ambientais; leis que regulam as transações de ações; e leis que regem a relação da MTI com os seus funcionários.

Devemos promover padrões elevados conduzindo o negócio da Empresa de uma forma nitidamente ética. É do interesse da MTI e de todos nós agir em conformidade com as políticas aqui descritas. A integridade deverá continuar a ser a base de todas as nossas atividades comerciais.

A política da MTI é evitar a ocorrência de comportamento não ético ou ilegal, suspender qualquer deste comportamento assim que seja descoberto, e disciplinar aqueles que se envolvam em tal comportamento ou que, ao não exercer uma supervisão adequada, permitam que violações por parte de outros não sejam detetadas.

A não conformidade com as normas constantes neste Resumo poderá resultar em consequências graves para os indivíduos envolvidos e para a MTI. Tal conduta poderá danificar o bom nome da MTI, as relações comerciais e com os clientes, e oportunidades de negócio. Poderá também violar leis federais, estatais ou locais. Estas violações podem sujeitar a MTI e os indivíduos envolvidos a ação penal, multas e, no caso de negligência por parte de indivíduos, a pena de prisão. Um funcionário que viole qualquer destas políticas é sujeito a ação disciplinar, podendo incluir a cessação do contrato.

O Procurador Geral da MTI foi designado Diretor de Conformidade Empresarial. O Diretor de Conformidade Empresarial terá a responsabilidade de monitorizar a conformidade com todas as leis, regras, regulações aplicáveis, este Resumo e todas as políticas e procedimentos da MTI relacionados, e será responsável por comunicar quaisquer violações materiais ao Conselho de Direção da Empresa e à Comissão de Auditoria do Conselho de Administração.

Sempre que tenha motivos para considerar que existe uma violação das leis, regras ou regulações aplicáveis deste Resumo, ou das políticas e procedimentos relacionados na Empresa, deve comunicar essa informação de imediato ao seu supervisor ou ao Diretor de Conformidade Empresarial, conforme indicado abaixo. Se considerar que o supervisor a quem comunicou a violação ou possível violação não realizou as ações adequadas, deverá contactar o Diretor de Conformidade Empresarial. Serão conduzidas investigações por parte de, ou sob a supervisão do Diretor de Conformidade Empresarial. É imperativo que ninguém conduza investigações preliminares, salvo se autorizado a fazê-lo pelo Diretor de Conformidade Empresarial.

As comunicações de uma violação ou possível violação podem ser feitas pessoalmente, ou por escrito para o endereço: Minerals Technologies Inc., 622 Third Avenue, New York, New York 10017-6707, À atenção de: Diretor de Conformidade Empresarial. Podem também ser feitas comunicações ao Diretor de Conformidade Empresarial via telefone: 212-878-1858.

As comunicações de uma violação ou possível violação podem também ser feitas de forma anónima para a Linha Direta de Conformidade da Empresa, via telefone: 1-800-869-3086 ou eletronicamente para: [Minerals Technologies Inc. Compliance Hotline](#). A Linha Direta de Conformidade da Empresa é operada por um fornecedor externo para garantir o anonimato e a confidencialidade. Além disso, os funcionários poderão também enviar à Comissão de Auditoria do Conselho, de forma confidencial e anónima, preocupações relativas a assuntos questionáveis de contabilidade ou auditoria contactando a Linha Direta de Conformidade da Empresa. Deverá ser fornecida uma descrição suficientemente detalhada da base factual das alegações, de forma a permitir uma investigação adequada.

É política estrita da Empresa que nenhum diretor, representante ou outro funcionário adote ações de retaliação contra qualquer pessoa que comunique uma violação de qualquer lei, regra ou regulação aplicável, deste Resumo, ou de qualquer política ou procedimento da MTI relacionado.

Todo o pessoal de supervisão e gestão, incluindo o Diretor Executivo, o Diretor de Conformidade Empresarial e todos os representantes da MTI, têm uma "política de porta aberta" que permite que todos os funcionários apresentem quaisquer preocupações e coloquem quaisquer questões diretamente a representantes superiores da MTI.

As políticas e procedimentos da MTI devem ser compreendidos e seguidos por todos os funcionários que ajam em nome da Empresa. Os textos completos destas políticas empresariais estão disponíveis para os funcionários nas bases de dados MyMTI da Empresa ou, a pedido, junto da Auditoria Interna ou do Departamento Jurídico. Os funcionários são responsáveis pela revisão e compreensão destas políticas e procedimentos no âmbito aplicável a eles e às suas atividades. Os funcionários podem obter aconselhamento relativamente a estas políticas junto dos seus supervisores ou do Diretor de Conformidade

Empresarial. Em caso de dúvida, os funcionários devem procurar e receber aconselhamento antes de adotarem qualquer ação.

Abaixo são resumidas determinadas leis e as políticas e procedimentos relacionados da MTI especialmente importantes para os negócios da MTI e a preservação do seu bom nome e reputação.

Relações com funcionários

A MTI está empenhada em ser uma empregadora notável e em garantir elevados níveis de motivação e compromisso dos seus funcionários. É política da MTI tratar os candidatos e os funcionários sem olhar à raça, cor, religião, sexo, orientação sexual, idade, nacionalidade, incapacidade ou condição de veterano; oferecer oportunidades desafiantes para o crescimento individual e progresso consistente com as necessidades do seu negócio; assegurar uma comunicação aberta ao longo da organização; proteger a saúde e segurança dos seus funcionários; e proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio.

Os gerentes individuais têm a responsabilidade direta de implementar esta política e a comunicar aos funcionários na sua organização. No entanto, a adesão e o apoio de todos os diretores, representantes e funcionários é essencial para a implementação bem sucedida da política.

Anti-assédio

Os funcionários têm o direito de trabalhar num ambiente profissional que promova a igualdade de oportunidades de emprego e proíba práticas discriminatórias, incluindo assédio sexual e outras formas de assédio com base na raça, nacionalidade, religião, idade, incapacidade ou outras categorias protegidas. A Empresa não irá tolerar ou permitir a discriminação ou assédio, quer por parte de um funcionário, gerente, cliente, fornecedor ou de um visitante da Empresa.

A Empresa solicita e espera que os funcionários comuniquem imediatamente quaisquer incidentes de discriminação ou assédio ao seu supervisor, a qualquer Diretor de Recursos Humanos, qualquer membro do Conselho de Direção, qualquer advogado do Departamento Jurídico, ou à Linha Direta de Conformidade da MTI. Uma relação pessoal consensual entre colegas de trabalho representa uma situação especial em que podem ocorrer queixas de assédio sexual; conforme abordado abaixo, em Conflitos de interesse, tais relações devem ser divulgadas ao respetivo supervisor ou Diretor de Recursos Humanos.

A Empresa proíbe a retaliação contra qualquer funcionário que, em boa fé, comunique uma alegada discriminação ou assédio ilegal, ou que coopere em boa fé numa investigação de tal comunicação. Qualquer retaliação deve ser comunicada de imediato utilizando os procedimentos acima descritos.

Familiares no Local de Trabalho

Embora não seja intenção da Empresa desestimular a contratação de parentes ou outros membros da família, a Empresa exige limites claros entre as interações pessoais e profissionais de cada funcionário. Uma pessoa poderá ser contratada somente se não for em posição diretamente subalterna ou de supervisão em relação a um parente. Uma pessoa não

poderá ter controle direto ou indireto sobre a remuneração e/ou o plano de carreira ou as responsabilidades profissionais de um parente. Se dois funcionários se tornarem membros da mesma família depois de já terem sido contratados, será feita uma tentativa de realocar uma das partes ou mitigar o impacto da mudança para garantir o cumprimento desta política. Se necessário, poder-se-á solicitar que um dos funcionários deixe a Empresa.

Antes da contratação, promoção ou transferência, os funcionários têm o dever de informar ao seu supervisor e Diretor de Recursos Humanos quanto a situações reais ou potenciais relativas à contratação de um parente. Se funcionários atualmente empregados se tornarem parentes ou membros da mesma família, eles também deverão informar seus supervisores e o Diretor de Recursos Humanos.

São essenciais uma competição justa e a conformidade com leis antimonopolistas e de regulação do comércio

Iremos competir no mercado de forma justa e legítima. Cada um de nós deve negociar de forma justa com os clientes, fornecedores e concorrentes da Empresa, e entre nós. Nenhum de nós poderá obter uma vantagem injusta através da manipulação, ocultação, abuso de informação privilegiada, violação de factos materiais, ou qualquer outro negócio injusto.

A MTI irá também agir em conformidade com as leis antimonopolistas. Embora estas leis sejam complexas e não sejam facilmente resumidas, no mínimo requerem que não aja acordos ou entendimentos entre a MTI e a concorrência que afetem os preços, termos ou condições de venda ou que impeçam uma concorrência justa. As leis antimonopolistas aplicam-se a muitos aspetos do comportamento comercial. Os funcionários com responsabilidades nas áreas do negócio às quais estas leis se aplicam devem estar familiarizados com as mesmas.

Não manteremos conversas ou outros contactos com a concorrência relativamente a preços a cobrar pela MTI ou outros. Esta restrição aplica-se também a contactos com os fornecedores e clientes, com a exceção de serem permitidos contactos relativos a transações diretas da MTI com estas partes.

Os acordos ou entendimentos entre concorrentes relativamente aos territórios ou mercados nos quais os produtos concorrentes serão vendidos são, de um modo geral, ilegais. Como tal, não poderão ser mantidos quaisquer contactos com os concorrentes relativamente a tais assuntos. Além disso, não deverá haver acordos com outros relativamente a pessoas ou empresas às quais os produtos ou serviços não serão vendidos (poderão ser introduzidos acordos de negócios exclusivos por um período de tempo razoável com autorização prévia do Departamento Jurídico).

As reuniões com associações comerciais e outros encontros da indústria servem tipicamente fins legítimos e compensatórios. No entanto, estas reuniões também aproximam concorrentes que poderão pretender abordar questões de preocupação mútua. Deverá ser evitada qualquer conversa, ação ou transação que possa envolver uma conduta proibida, independentemente da conjuntura.

O licenciamento de patentes, conhecimento prático e outra tecnologia apresenta frequentemente questões importantes que envolvem a interpretação de leis antimonopolistas.

Como tal, é essencial que os funcionários informem o Departamento Jurídico sempre se sejam considerados acordos de licenciamento.

As leis que regem questões de regulação do comércio incluem leis anti-boicote, leis relacionadas com embargos dos EUA e leis de controlo da exportação. Os funcionários responsáveis por questões sujeitas a estas leis devem ter conhecimento das mesmas e das restrições por elas impostas, e devem consultar o Departamento Jurídico quando adequado. Muitos países estrangeiros têm as suas próprias leis antimonopolistas, algumas das quais significativamente diferentes das leis antimonopolistas dos EUA. Os funcionários responsáveis pelas operações da MTI no estrangeiro deverão ter conhecimento destas leis e de como são aplicadas, e devem também consultar o Departamento Jurídico quando adequado.

Relações com a comunidade

A MTI está empenhada em ser uma boa cidadã empresarial. A MTI reconhece que as interações construtivas com a sociedade e relações positivas com comunidades anfitriãs são importantes para o sucesso do negócio. Podemos alcançar estes objetivos conduzindo o negócio de uma forma que contribua para a vitalidade económica global da comunidade anfitriã; operando as nossas instalações em conformidade com leis e regulações ambientais; apoiando e motivando políticas públicas que promovam o funcionamento adequado dos nossos negócios tendo em conta os interesses dos funcionários e da comunidade.

A informação proprietária e confidencial da MTI deve ser salvaguardada

Todos somos obrigados a manter a confidencialidade da informação proprietária e confidencial da MTI e dos nossos clientes. A proteção da nossa informação proprietária e confidencial, incluindo os nossos registos comerciais e de propriedade intelectual, é essencial para a manutenção da nossa posição competitiva.

Muita da informação desenvolvida na área da investigação, produção, marketing, vendas, jurídica e financeira é original, altamente confidencial, e a sua proteção é crítica para o nosso sucesso contínuo. Devemos protegê-la e não a divulgar a terceiros, exceto para fins comerciais aprovados e com as devidas salvaguardas. Aqueles que trabalham com informação proprietária e confidencial poderão ter de assinar acordos que relembram a nossa obrigação de não divulgar tal informação, tanto enquanto funcionários como após abandonarmos a MTI.

A lealdade, integridade e bom senso de todos nós, dentro e fora do local de trabalho, são essenciais para a proteção da informação proprietária e confidencial da MTI.

Proteção e utilização de recursos da Empresa

Os recursos da MTI são valiosos, sendo propriedade, licenciados ou de outra forma pertencentes à mesma. Todos os diretores, representantes e funcionários são responsáveis por salvaguardar esses recursos e assegurar a sua utilização de forma eficiente, assim como pela eliminação de perdas decorrentes de roubo, descuido e desperdício. Todos os recursos da Empresa devem ser utilizados apenas para fins comerciais legítimos. É proibida a utilização pessoal não autorizada de recursos da Empresa.

Diretores, representantes e funcionários não podem utilizar informação privilegiada

A lei proíbe diretores, representantes e funcionários de utilizarem ou transmitirem a outros informação financeira significativa não pública relacionada com a MTI com a finalidade de tomar decisões de compra ou venda de títulos da Empresa.

Informação financeira significativa é qualquer informação que um investidor possa considerar importante para a decisão de compra, venda ou manutenção de títulos. Exemplos de alguns tipos de informação financeira significativa incluem, sem limitação: resultados financeiros, previsões financeiras, alterações nos dividendos; possíveis fusões, aquisições, alienações ou co-empresendimentos; e informação relativa a descobertas significativas, desenvolvimentos de produto importantes, grandes desenvolvimentos de litigações, e grandes alterações na direção comercial.

A informação é considerada não-pública, a não ser que tenha sido adequadamente divulgada ao público. Exemplos de divulgação adequada incluem arquivamentos públicos em Formulário 8-K junto da Comissão de Títulos e Câmbios dos EUA, emissão de comunicados de imprensa, ou conferências de imprensa ou chamadas em conferência nas quais os membros do público interessados possam participar ou ouvir, desde que se verifique um aviso prévio adequado. A informação deve não só ser divulgada publicamente, como deve também haver tempo adequado para o mercado como um todo ter conhecimento da informação antes de quaisquer transações de ações da MTI por parte dos seus diretores, representantes ou funcionários que possuam tal informação.

São proibidos negócios por parte de um diretor, representante ou funcionário, de títulos da MTI no mercado com base em informação financeira significativa não pública, ou negócios por parte de terceiros que tenham adquirido informação financeira significativa não pública de qualquer dos anteriores e, além de levantar considerações éticas óbvias, sujeita essas pessoas a ação penal ou civil.

Todos temos de ter cuidado para não divulgar informação privilegiada a terceiros, quer intencionalmente ou inadvertidamente, em quaisquer circunstâncias, quer em reuniões mantidas como parte do dia de negócio ou em conversas informais após o horário de trabalho. Apenas representantes autorizados da MTI podem responder a pedidos de informação dos média, da comunidade financeira, de investidores e outros. Os restantes devem encaminhar todos os pedidos para o Diretor de Comunicações Corporativas através do número 212-878-1840 ou para o Chefe de Relações com Investidores através do número 212-878-1831.

Caso tenha dúvidas se determinada informação é considerada informação financeira significativa ou se foi devidamente divulgada ao público e ao mercado, deve contactar o Diretor de Conformidade Empresarial e abster-se de negociar títulos da MTI ou divulgar tal informação a pessoas externas à MTI até que tenha sido informado que a informação não é informação financeira significativa ou que foi devidamente divulgada.

Os conflitos de interesse devem ser evitados

A MTI respeita os direitos dos seus diretores, representantes e funcionários para gerirem os seus assuntos e investimentos. Simultaneamente, cada um de nós deve evitar situações que apresentem um potencial conflito entre os nossos interesses e os da MTI. Todos devemos à MTI a nossa lealdade e devemos evitar qualquer investimento ou associação que interfira com o exercício independente do nosso bom senso nos melhores interesses da MTI. Devem ser evitadas quaisquer atividades que criem a aparência de um conflito de interesse. As circunstâncias que podem dar origem a conflitos de interesse nem sempre são óbvias e poderão surgir independentemente das nossas melhores intenções.

Um conflito de interesse existe se os nossos interesses externos puderem afetar adversamente a nossa motivação ou desempenho em nome da Empresa. Por exemplo, os investimentos externos podem, em determinadas circunstâncias, resultar num conflito de interesse. As relações pessoais consensuais entre duas pessoas empregues pela MTI podem também representar um conflito de interesse real ou aparente e, como tal, deve ser divulgado aos respetivos gerentes ou ao Diretor de Recursos Humanos.

Os conflitos de interesse também surgem quando um diretor, representante, funcionário ou um membro da sua família recebe benefícios pessoais indevidos, como ofertas ou entretenimento, em resultado da sua posição na Empresa. Embora sejam incentivadas as cortesias comerciais, a MTI proíbe a aceitação ou receção por parte de qualquer diretor, representante ou funcionário de qualquer empréstimo, oferta, gratificação, entretenimento ou outro artigo de valor monetário ou valor nominal por parte dos fornecedores ou clientes da Empresa. Além disso, tais ofertas são permitidas apenas se não forem efetuadas numa base regular ou frequente. Nunca devemos aceitar ofertas, serviços, viagens ou entretenimento que possa visar afetar a nossa avaliação ou ações no desempenho dos nossos deveres.

Todos os funcionários devem divulgar prontamente aos seus supervisores, à Auditoria Interna ou ao Diretor de Conformidade Empresarial qualquer facto ou circunstância que possa envolver um conflito de interesse. Os diretores deverão fazer tais divulgações à Gestão Empresarial e à Comissão de Indicação do Conselho. Tais divulgações devem ser efetuadas antes da adoção de qualquer ação ou antes da materialização de potenciais conflitos. Tal divulgação pode ajudar diretores, representantes e funcionários a resolver dúvidas relativas à adequação de um curso de conduta em particular.

As oportunidades empresariais não devem ser usurpadas

Temos o dever perante a MTI de fazer avançar os seus interesses legítimos quando surgir a oportunidade para tal, e estamos proibidos de (i) reservar para nós próprios oportunidades descobertas através da utilização de propriedade ou informação da Empresa, ou através da nossa posição na Empresa; (ii) utilizar a propriedade ou informação da MTI, ou a nossa posição na Empresa, para ganho pessoal; ou (iii) competir com a Empresa, direta ou indiretamente, por oportunidades de negócio.

Devem ser mantidos registros comerciais precisos

A política da MTI é manter a integridade dos seus registros comerciais. Os registros comerciais da MTI devem ser sempre preparados de forma precisa e fiável, e devidamente armazenados. Todas as transações devem ser executadas em conformidade com autorização geral ou específica da MTI. Os livros, registros e contas da MTI devem refletir com precisão todas as transações da MTI e todos os outros eventos sujeitos a um registo específico.

Qualquer funcionário com informação ou conhecimento de qualquer fundo ou recurso oculto, ou de qualquer entrada falsa ou artificial nos livros e registros da MTI de qualquer pagamento indevido, deve comunicar a questão prontamente a um controlador de departamento, ao Controlador Empresarial da MTI, Diretor de Conformidade Empresarial ou à Comissão de Auditoria do Conselho de Administração.

É proibido o suborno

As políticas da MTI proíbem os funcionários ou qualquer pessoa que aja em seu nome de fornecer qualquer pagamento ou benefício a qualquer pessoa ou entidade de forma a influenciar indevidamente um oficial governamental ou obter uma vantagem comercial injusta.

Esperamos que os nossos diretores, representantes e funcionários ajam em conformidade com todas as leis anti-suborno e anti-corrupção, incluindo a lei de práticas corruptas estrangeiras, que proíbe a realização ou oferta de qualquer pagamento a qualquer oficial estrangeiro para induzir o mesmo a afetar qualquer ato ou decisão governamental ou para ajudar a MTI a obter ou manter negócios. Nenhum de nós poderá fazer, ou levar outra pessoa a fazer, um suborno, pagamento ou oferta a qualquer oficial governamental em qualquer parte do mundo em nome da MTI, quer haja ou não uma intenção de influenciar. Adotamos esta posição não só porque tal suborno, pagamento ou oferta violaria a lei, mas também devido ao nosso compromisso para com uma boa governação e uma administração justa e imparcial das leis.

A MTI também proíbe o “suborno comercial”, que é ilegal em muitos países. O suborno comercial inclui o fornecimento de algo de valor a um agente sem o conhecimento do superior desse agente, com a intenção de o agente vir a influenciar a conduta comercial do seu superior. Um exemplo seria pagar dinheiro ou oferecer algo a um funcionário de um cliente na esperança de este influenciar o cliente a adquirir os nossos produtos. O envolvimento em suborno comercial é ilegal ao abrigo das leis federais dos EUA e das leis de uma variedade de estado, assim como de uma variedade de países fora dos EUA. É importante que todos os supervisores da MTI adiram e se certifiquem de que aqueles que lhe são subordinados adiram à nossa política estrita contra o suborno comercial.

As ofertas de um valor não nominal a clientes ou outros poderão, em algumas situações, criar uma aparência de influência indevida; como tal, todas as ofertas devem ser abordadas junto dos superiores para confirmar a adequação das mesmas. As situações questionáveis devem ser abordadas junto do Diretor de Conformidade Empresarial.

As contribuições políticas empresariais são limitadas

Enquanto empresa, a MTI está proibida pela lei dos EUA de contribuir para candidatos a serviços federais.