



**Minerals Technologies Inc.**

## **İş İdaresine İlişkin Politikalar Özeti**

### **Yasalara Uygun Ve Ahlaki Davranış Her An İçin Gereklidir**

Burada verilen İş İdaresine İlişkin Politikalar Özeti (bu "Özet"), Minerals Technologies Inc.'in ("MTI" veya "Şirket") ticari faaliyetlerini yasalara uygun ve etik biçimde yürütmesini sağlayan bazı temel politikalarına genel bir bakış sunmaktadır. Bu Özet, MTI'nin ve direktörleri, memurları ve çalışanlarının yasalara uygun ve etik davranmasını sağlamaya yönelik çabalarımızdaki öğelerden birini oluşturmaktadır. Bu Özet, kurumsal politikaların kendi içinde uyumluluğunu; çalışanlar ve denetçiler arasında, sonuçta iyi iş davranışlarına yol açan açık bir ilişkiyi; ve en önemlisi her birimizin dürüstlük ve sağduyu sergileyebilmesini içeren daha geniş bir sürecin bir parçasıdır.

MTI'nin politikası, ticari faaliyetlerimizi yürüttüğümüz ülkeler ve bölgelerde iyi bir kurumsal yurttaş (tüzel kişi) olmaktır. Yürürlükteki tüm yasalara riayet etmekle sorumluyuz. Bunlar tröst karşıtı ve çevre koruma kanunları gibi iş yapma şeklimizi doğrudan etkileyen yasalar; hisse senedi işlemlerini düzenleyen yasalar ve MTI'nin çalışanlarıyla ilişkisini idare eden yasalar olabilir.

Yüksek standartları, Şirketin işlerini şüpheye yer bırakmayacak ölçüde etik biçimde yürüterek desteklemeliyiz. Burada özetlenen politikalara uygun şekilde hareket etmek, gerek MTI gerek hepimiz için doğru ve yararlıdır. Dürüstlük, tüm ticari faaliyetlerimizin temeli olmaya devam etmelidir.

MTI'nin politikası, etik dışı veya yasa dışı davranışların meydana gelmesini önlemek, bu tür bir davranışı görüldüğü anda durdurmak ve söz konusu davranışlarda bulunan ya da gerekli denetim ve gözetimi uygulamayarak ihlal eden diğer kişilerin tespit edilememesine olanak tanıyan kişileri disiplin altına almaktır.

Bu Özette yer alan kurallara uyum göstermemek hem ilgili bireyler hem de MTI için ciddi sonuçlara yol açabilir. Söz konusu davranışlar MTI'nin iyi şöhretine, ticari ve müşteri ilişkilerine ve iş fırsatlarına zarar verebilir. Ayrıca yerel veya ulusal yasaları da ihlal edebilir. Bu ihlaller hem MTI'yi hem de ilgili kişileri adli takibat, para cezası ve bireysel suistimal durumunda hapis cezasına maruz bırakabilir. Bu politikalardan herhangi birini ihlal eden bir çalışan, istihdamın sonlandırılmasına kadar varabilen disiplin cezalarına tabi tutulur.

MTI Bař Hukuk Múřaviri, Kurumsal Uyum Görevlisi olarak atanmıştır. Kurumsal Uyum Görevlisi yürürlükteki tüm kanunlar, kurallar, yönetmelikler, bu zet ve ilgili tüm MTI politika ve prosedürleri ile uyumluluğu izlemek konusunda nihai sorumluluğa sahip olacak ve tüm somut ihlalleri şirketin Başkanlık Divanına ve Yönetim Kurulu Denetim Komitesine rapor etmekle sorumlu tutulacaktır.

Size yürürlükteki herhangi bir kanunun, kuralın, bu özetin herhangi bir düzenlemesinin veya şirketin ilgili bir politika ve prosedürünün ihlal edildiğini düşündüren herhangi bir nedeniniz olduğunda, bu bilgiyi derhal amirimize veya Kurumsal Uyum Görevlisine, aşağıda belirtilen Şekilde rapor etmelisiniz. İhlali veya ihlal olasılığını bildirdiğiniz amirin gereken eylemi gerçekleştirmediğine inanıyorsanız, Kurumsal Uyum Görevlisi ile iletişim kurmalısınız. Soruştırmalar Kurumsal Uyum Görevlisi tarafından veya onun denetimi altında yürütülecektir. Kurumsal Uyum Görevlisi tarafından bu doğrultuda yetkilendirilmediği takdirde, hiç kimse n soruştırma yapamaz.

Bir ihlal durumu veya ihlal olasılığı şahsen veya aşağıdaki adrese yazılı olarak rapor edilebilir: Minerals Technologies Inc., 622 Third Avenue, New York, New York 10017-6707, İlgili: Kurumsal Uyum Görevlisi. Kurumsal Uyum Görevlisine yapılacak bildirimler telefonla da gerçekleştirilebilir: 212-878-1858.

İhlal durumu veya ihlal olasılığı bildirimleri şirketin Uyum Destek Hattına telefon edilerek: (1-800-869-3086) veya elektronik adresi üzerinden ([Minerals Technologies Inc. Compliance Hotline](#)) isim vermeden de yapılabilir. şirketin Uyum Destek Hattı, imzasızlık ve gizliliği güvence altına almak amacıyla dış kaynaklı bir firma tarafından işletilmektedir. Çalışanlar ayrıca Őüphe uyandıran muhasebe veya mali denetim konuları ile ilgili endişelerini Kurulun Denetim Komitesine, şirketin Uyum Destek Hattını gizlilik içinde ve isim belirtmeden telefonla arayarak da gönderebilirler. Uygun soruşturmanın yapılabilmesi için, iddialara yönelik gerçeklere dayanan yeterince ayrıntılı bir açıklama verilmelidir.

***Herhangi bir yönetici, memur veya diğer çalışanın yürürlükteki herhangi bir yasa, kural veya yönetmelik, bu zet veya ilgili herhangi bir MTI politika veya prosedür ihlalini bildiren herhangi bir kişiye karşı herhangi bir misilleme eyleminde bulunmaması, kesinlikle değişmeyen bir şirket politikasıdır.***

CEO, Kurumsal Uyum Görevlisi ve MTI'nın tüm memurları dahil olmak üzere tüm denetim ve yönetim personeli, her çalışanın tüm endişelerini MTI'nın kıdemli memurlarına doğrudan sunmasına ve MTI'nin kıdemli memurları hakkında doğrudan sorular sormasına izin veren bir "açık kapı politikası"na sahiptir.

MTI'nin politika ve prosedürleri şirket adına hareket eden her çalışan tarafından anlaşılmalı ve izlenmelidir. Çalışanlar bu kurumsal politikaların tam metinlerini şirketin MyMTI web sitesinden veya istek zerine İç Denetim veya Hukuk Departmanından temin edebilirler. Çalışanlar bu politika ve prosedürleri, kendileri ve faaliyetleri için geçerli olan derecede gözden geçirmek ve anlamakla sorumludur. Çalışanlar amirlerinden veya Kurumsal Uyum Grevlisinden bu politikalara ilişkin tavsiyeler alabilirler. Çalışanlar,

kuşku uyandıran sorular karşısında herhangi bir eylem gerçekleştirmeden önce tavsiye aramalı ve almalıdır.

MTI'nin işleri ve saygınlığının ve iyi şöhretinin korunması açısından özellikle önemli olan bazı yasalar ve MTI'nin ilgili politika ve prosedürleri aşağıda özetlenmektedir.

### **Çalışanlarla İlişkiler**

MTI seçkin bir işveren olmaya ve çalışanlarının motivasyon ve bağlılığını yüksek düzeyde tutmaya kararlıdır. MTI'nin politikası başvuru sahiplerine ve çalışanlara ırk, renk, din, cinsiyet, cinsel tercih, yaş, milliyet, engellilik veya kıdem durumlarını dikkate almaksızın davranmak; işinin ihtiyaçlarıyla tutarlı bir bireysel gelişim ve ilerleme için kamçılayıcı fırsatlar sunmak; tüm organizasyon genelinde açık iletişimi güven altına almak; çalışanlarının sağlık ve güvenliğini korumak; ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamı sağlamaktır.

Birim müdürleri bu politikayı uygulamak ve organizasyonlarındaki çalışanlarına bildirmekle doğrudan sorumludur. Bununla birlikte tüm yöneticiler, memurlar ve çalışanların uyum ve desteği, politikanın başarılı şekilde uygulanması için zorunludur.

### **Taciz Karşıtlığı**

Her çalışan, eşit istihdam olanaklarını destekleyen ve cinsel taciz ve diğer taciz biçimleri dahil olmak kaydıyla, ırk, milliyet, din, yaş, engellilik durumu ve diğer korumalı kategorilere dayalı ayrımcılık uygulamalarını yasaklayan profesyonel bir ortamda çalışma hakkına sahiptir. Şirket ister bir çalışan, yönetim kademesi, müşteri, satıcı veya Şirket ziyaretçisi ile ilgili olsun, ayrımcılık veya tacize hoşgörü göstermeyecek veya bunlara izin vermeyecektir.

Şirket çalışanlarının her türlü ayrımcılık veya taciz vakalarını amirlerine, herhangi bir İnsan Kaynakları yöneticisine, Başkanlık Divanının herhangi bir üyesine, Hukuk Departmanındaki herhangi bir hukukçuya veya MTI'nin Uyum Destek Hattına derhal bildirmelerini ısrarla tavsiye eder ve kendilerinden bunu bekler. İş arkadaşları arasında kurulan karşılıklı mutabakata dayalı kişisel bir ilişki, cinsel taciz iddialarının meydana gelebileceği özel bir durum sergileyebilir; aşağıda Çıkar Çatışması bölümünde belirtildiği üzere bu tür ilişkiler ilgili kişinin denetçisine veya insan kaynakları yöneticisine açıklanmalıdır.

Şirket, iddia edilen ayrımcılık veya kanunsuz taciz bildirimini iyi niyetle yapan veya bu tür bir bildirimle ilişkin soruşturmada iyi niyetle işbirliği yapan çalışanlara karşı misillemeyi kesinlikle yasaklamaktadır. Algılanan tüm misilleme davranışları, yukarıda belirtilen prosedürler kullanılarak derhal rapor edilmelidir.

### **İş Yerinde Akrabalar**

Şirketin amacı akrabaların veya diğer yakınların işe alınmasını engellemek olmasa da, Şirket her çalışanın kişisel ve ticari ilişkileri arasında açık ve net sınırlar bulunmasını gerekli kılar. Bir akraba yalnızca, bir akrabanın doğrudan emri altında veya bir akrabayı

denetler pozisyonunda çalışmayacaksa işe alınabilir. Bir akraba, bir akrabanın ücretlendirilmesini ve/veya kariyer yolunu/iş sorumluluklarını doğrudan veya dolaylı şekilde kontrol edemez. Her biri önceden işe alınmış iki çalışanın akraba haline gelmesi durumunda, bu politikaya uyumluluğu sağlamak amacıyla, taraflardan birinin farklı bir bölümde görevlendirilmesi veya değişikliğin etkilerinin başka şekilde hafifletilmesi için girişimde bulunulacaktır. Gerektiğinde, çalışanlardan birinden Şirketten ayrılması gerekli görülebilir.

Çalışanlar istihdam, terfi veya transfer edilmelerinden önce, bir akrabanın istihdamı ile ilgili fiili veya potansiyel durumları amirlerine ve İnsan Kaynakları Direktörüne açıklamakla yükümlüdür. Halihazırda çalışmakta olan kişiler de, akraba konumuna veya diğer yakın bağlantılı konuma geçmeleri durumunda, amirlerine ve İnsan Kaynakları Direktörüne bilgi vermelidir.

### **Adil Rekabet Etmek Ve Tröst Karşıtı Ve Ticari Düzenleme Yasalarına Uyum Göstermek Zorunludur**

Piyasada adil ve meşru bir şekilde rekabet edeceğiz. Her birimiz Şirketin müşterileri, tedarikçileri ve rakipleriyle ve birbirimizle adil ve dürüst bir şekilde işlem yapmalıyız. Hiç birimiz manipülasyon, gizleme, ayrıcalıklı bilgilerin kötüye kullanımı, maddi gerçeklerin yanlış beyanı veya başka herhangi bir haksız işlem yoluyla haksız avantaj sağlayamaz.

MTI tröst karşıtı yasalara da uyum gösterecektir. Bu yasalar kolayca özetlenemez ve oldukça karmaşık olsa da, en azından MTI ve rakipleri arasında satış fiyatları, şartları veya koşullarını etkileyebilecek veya tam ve adil rekabeti makul olmayan biçimde sınırlandırabilecek herhangi bir sözleşme ya da anlaşma olmamasını gerektirirler. Tröst karşıtı yasalar iş idaresinin birçok yönü için geçerlidir. Bu yasaların geçerli olduğu iş alanlarında sorumluluk sahibi olan çalışanlar, bunları bilmek zorundadır.

Rakiplerimizle, MTI veya başkaları tarafından uygulanacak fiyatlarla ilgili herhangi bir görüşme yapmayacak veya başka türde bir irtibat kurmayacağız. Bu sınırlama, MTI'nin bu taraflarla doğrudan işlemleriyle ilgili olarak izin verilen görüşmeler hariç olmak kaydıyla, tedarikçilerimiz ve müşterilerimizle olan ilişkilerimiz için de geçerlidir.

Rakipler arasında, rakip ürünlerin satılacağı bölgeler veya pazarlarla ilgili olarak yapılan sözleşme veya anlaşmalar genellikle yasa dışıdır. Benzer şekilde, bu tür konular hakkında rakiplerle herhangi bir görüşme de yapılmamalıdır. Ayrıca, başkalarıyla ürün veya hizmetlerin belirli kişi veya şirketlere satılmaması yönünde anlaşmalar da yapılmamalıdır (Hukuk Departmanının önceden onayı alınarak, makul süreli özel-işlem anlaşmalarına girilebilir).

Meslek odası toplantıları veya diğer sektör toplantıları tipik olarak meşru ve faydalı amaçlara hizmet eder. Bununla birlikte bu toplantılar karşılıklı olarak kaygılandıkları konuları tartışmak isteyen rakipleri de bir araya getirirler. Hangi ortam olursa olsun, yasak davranışlar içerebilen her türlü görüşme, eylem veya işlemde kesinlikle kaçınılmalıdır.

Patent, know-how ve diğer teknolojilerin ruhsatlandırılması genellikle tröst karşıtı yasaların yorumlanmasını içeren önemli sorunlar sergiler. Bu nedenle herhangi bir ruhsatlandırma düzenlemesi ciddi olarak dikkate alındığında alışanların Hukuk Departmanına gecikmeden bilgi vermesi kritik derecede önemlidir.

Ticari düzenleme meselelerini yöneten yasalar, boykot karşıtı kanunları, ABD ambargoları ile ilgili kanunları ve ihracat kontrol kanunlarını içerir. Bu kanunlara tabi konulardan sorumlu olan çalışanlar, söz konusu yasaları ve uyguladıkları kısıtlamaları iyi öğrenmeli ve gerektiğinde Hukuk Departmanına danışmalıdır. Birçok yabancı ülkenin kendi tröst karşıtı yasaları bulunur, bunlardan bazıları ABD'nin anti-tröst yasalarından oldukça farklıdır. MTI'nin denizaşırı operasyonlarından sorumlu olan çalışanlar bu yasaları ve uygulanma biçimlerini iyi bilmeli ve ayrıca gerektiğinde Hukuk Departmanına danışmalıdır.

### **Toplumla İlişkiler**

MTI iyi bir kurumsal yurttaş (tüzel kişi) olmaya kararlıdır. MTI, toplumla kurulan yapıcı karşılıklı iletişimin ve ev sahibi toplumlarla kurulan pozitif ilişkilerin ticari başarıdaki önemini bilir. Bu hedeflere, işlerimizi ev sahibi toplumun genel ekonomik canlılığına katkı sağlayacak şekilde yürüterek; tesislerimizi evre koruma yasa ve yönetmeliklerine uygun şekilde işleterek; ve çalışanlarımızın ve toplumun çıkarlarını dikkate alırken, şirketlerimizin uygun işletimini geliştiren kamu politikalarını destekleyerek ve teşvik ederek ulaşabiliriz.

### **MTI'nin özel ve Gizli Bilgileri Korunmalıdır**

Hepimiz, MTI'nin özel ve gizli bilgilerini ve müşterilerimizin bilgilerinin gizliliğini korumakla yükümlüyüz. -Fikri mlkiyetimiz ve ticari kayıtlarımız dahil olmak kaydıyla- özel ve gizli bilgilerimizin korunması, rekabetçi pozisyonumuzu korumak açısından şarttır.

Araştırma, retim, pazarlama, satış, hukuk ve finans alanlarında geliştirdiğimiz bilgilerin çoğu, doğası gereği zgn ve yüksek düzeyde gizli niteliktedir ve korunması başarımızın sürekliliği için kritik düzeyde önemlidir. Bu bilgileri korumalı ve onaylanmış iş amaçları ve meşru koruyucu tedbirler olmaksızın yabancılara aıklamamalıyız. Özel ve gizli bilgilerimizle çalışan personelimizden, bu tür bilgileri gerek istihdamımız sırasında, gerekse MTI'den ayrıldıktan sonra açıklamama yükümlülüğünü hatırlatan birer sözleşme imzalamaları istenebilir.

Hepimizin gerek görev sırasında gerekse iş dışı zamanlarda bağlılık, dürüstlük ve sağlıklı değerlendirme sergilemesi, MTI'nin özel ve gizli bilgilerinin korunması açısından zorunludur.

### **şirket Varlıklarını Koruma Ve Kullanma**

MTI'nin varlıkları sahip olunan, lisansı alınmış veya başka şekilde mülkiyeti altındaki değerli kaynaklardır. Tüm yöneticiler, memurlar ve çalışanlar bu varlıkları korumak, verimli şekilde kullanılmalarını sağlamak ve hırsızlık, dikkatsizlik ve israf kaynaklı

kayıpları ortadan kaldırmakla sorumludur. Tüm Şirket varlıkları sadece meşru iş amaçları için kullanılmalıdır. Şirket varlıklarının izinsiz şekilde kişisel kullanımı kesinlikle yasaktır.

### **Yöneticiler, Memurlar ve Çalışanlar Şirket İçi Bilgileri Kullanamaz**

Kanunlar yönetici, memur ve çalışanları, MTI ile ilgili finansal açıdan önemli, kamuya açık olmayan bilgileri Şirketin hisse senetlerini satın almak veya satmak üzere karar vermek için kullanmaktan veya başkalarına iletmekten men eder.

Finansal açıdan önemli bilgiler bir yatırımcının hisse senetlerini satın alma, satma veya elinde tutma kararını verirken önemli görebileceği tüm bilgilerdir. Burada belirtilenlerle sınırlı olmamak kaydıyla, finansal açıdan önemli olabilecek bazı bilgi türleri şunları içerir: mali sonuçlar; mali tahminler; temettü değişiklikleri; olası şirket birleşmeleri, şirket satın alımları, elden çıkarmalar veya ortak girişimler; ve önemli keşifler, önemli ürün geliştirmeleri, önemli hukuk davası gelişmeleri ve ticari yönde yapılan önemli değişikliklerle ilgili bilgiler.

Halka yeterli düzeyde açıklanmamış bilgiler, kamuya kapalı bilgiler olarak dikkate alınırlar. Form 8-K'nın ABD Menkul Kıymetler ve Borsalar Komisyonu ile yapılan genel tescilleri, basın bültenleri yayınlamak veya uygun ön-ihbarın verilmesi kaydıyla, halktan ilgilenen kişilerin katılabileceği veya dinleyebileceği basın konferansları ya da konferans görüşmeleri düzenlemek, yeterli düzeyde açıklamaya örnek olarak verilebilir. Bilgilerin sadece halka açıklanması yeterli değildir; aynı zamanda bir bütün olarak borsaya, bilgileri MTI'nin hisse senetlerinde bu bilgilere sahip yöneticiler, memurlar veya çalışanlar tarafından herhangi bir işlem yapılmadan önce öğrenmesi için yeterli süre de verilmelidir.

Bir yönetici, memur veya çalışanın borsada finansal açıdan önemli, kamuya kapalı bilgilere dayanarak MTI'nin hisse senetleri ile alım-satım yapması veya başkalarının, bu kişilerin herhangi birinden edindiği finansal açıdan önemli, kamuya kapalı bilgilerle işlem yapması yasaktır ve belirgin etik meselelere yol açmasının yanı sıra, söz konusu kişileri cezai veya adli takibata da maruz bırakacaktır.

Şirket içi bilgilerimizi, ister bir iş gününün parçası olan toplantılarda, isterse mesai saatleri dışındaki gayriresmi görüşmelerde, hiçbir koşulda yabancılara kasıtlı olarak veya yanlışlıkla açıklamama konusunda hepimiz son derece dikkatli olmalıyız. Medyanın, finans camiasının, yatırımcıların ve başkalarının bilgi taleplerini yanıtlama izni sadece yetkili MTI memurlarına verilmektedir. Diğerlerimiz bu tür talepleri gecikmeden 212-878-1840 no'lu telefonda Kurumsal İlişkiler Direktörüne veya 212-878-1831 no'lu telefonda Yatırımcı İlişkileri Başkanına yöneltmelidir.

Bazı bilgilerin finansal açıdan önemli olup olmadığına veya kamuya ya da borsaya yeterli derecede açıklanıp açıklanmadığına ilişkin sorularınız için Kurumsal Uyum Görevlisi ile iletişim kurmalı ve size bilgilerin finansal açıdan artık önemli olmadığı veya uygun şekilde açıklandığı bilgisi verilmediği takdirde MTI'nin menkul kıymetleri ile işlem yapmaktan veya söz konusu bilgileri MTI dışındaki kişilere açıklamaktan kaçınmalısınız.

## **Çıkar Çatışmasından Kaçınılmalıdır**

MTI yöneticilerinin, memurlarının ve çalışanlarının işlerini ve yatırımlarını yönetme haklarına saygı duyar. Ancak biz de kendi çıkarlarımızla MTI'nin çıkarları arasında bir çıkar çatışması olasılığını sergileyen durumlardan kaçınmaya özen göstermeliyiz. Hepimiz MTI'ye sadakat borçluyuz ve MTI'nin çıkarlarını korumak açısından, sağlıklı değerlendirme yapmamızı engelleyebilecek herhangi bir yatırım veya ortaklıktan sakınmalıyız. Bir çıkar çatışması izlenimi oluşturabilecek tüm faaliyetlerden kaçınılmalıdır. Çıkar çatışması doğurabilecek durumlar her zaman belirgin olmayabilir ve tüm iyi niyetimize rağmen ortaya çıkabilir.

Şirket dışı menfaatlerimiz Şirket için motivasyonumuzu veya performansımızı olumsuz yönde etkilediğinde, bir çıkar çatışması meydana gelir. Örneğin, şirket dışı yatırımlarımız belirli durumlarda bir çıkar çatışması ile sonuçlanabilir. MTI tarafından istihdam edilen iki kişi arasında kurulan karşılıklı mutabakata dayalı kişisel bir ilişki de gerçek veya görünür bir çıkar çatışması oluşturabilir ve bu nedenle söz konusu kişilerle ilgili yöneticilere ya da insan kaynakları yöneticilerine açıklanmalıdır.

Çıkar çatışmaları bir yönetici, memur veya çalışanın veya bu kişinin bir aile ferdinin Şirketteki pozisyonu nedeniyle armağan veya eğlence gibi uygunsuz bir kişisel menfaat alması durumunda da ortaya çıkabilir. İşle ilgili nezaket teşvik edilse de, MTI herhangi bir yönetici, memur veya çalışanın Şirketin tedarikçi veya müşterilerinden herhangi bir ödünç para, hediye, bahşiş, eğlence veya mali değeri sembolik veya itibari bir tutardan yüksek olan herhangi bir başka unsuru kabul etmesini veya almasını yasaklar. Ayrıca söz konusu armağanlara sadece düzenli veya sık aralıklı şekilde yapılmadığı veya alınmadığı takdirde izin verilmektedir. Görevlerimizi yerine getirirken muhakeme gücümüzü veya eylemlerimizi makul şekilde etkileyebileceği izlenimi veren herhangi bir armağan, hizmet, seyahat veya eğlenceyi kesinlikle kabul etmemeliyiz.

Tüm çalışanlar bir çıkar çatışmasını içerebilecek herhangi bir olgu veya durumu derhal amirlerine, İç Denetim yetkilisine veya Kurumsal Uyum Görevlisine açıklamalıdır. Yöneticiler bu tür açıklamaları Kurumsal Yönetişim yetkilisine ve Yönetim Kurulunun Aday Belirleme Komitesine yapmalıdır. Söz konusu açıklamalar herhangi bir eyleme geçmeden önce veya olası çatışma gerçekleşmeden önce yapılmalıdır. Söz konusu açıklamalar yöneticilere, memurlara ve çalışanlara belirli bir davranış biçiminin kişiye özel olup olmadığına yönelik şüphelerini gidermekte yardımcı olabilir.

## **Kurumsal Fırsatlar Kötüye Kullanılmamalıdır**

Hepimizin mümkün olan her yerde MTI'nin yasal menfaatlerini geliştirme yükümlülüğü bulunmaktadır ve şunları yapmamız yasaklanmıştır: (i) Şirket malını veya bilgilerini veya Şirketteki pozisyonumuzu kullanarak elde ettiğimiz olanakları kendi menfaatlerimiz için kullanmak; (ii) MTI'nin mallarını, bilgilerini veya Şirketteki pozisyonumuzu kişisel kazancımız için kullanmak; veya (iii) Ticari fırsatlar için Şirketle doğrudan veya dolaylı olarak rekabet içinde olmak.

## **İş Kayıtları Hatasız Şekilde Muhafaza Edilmelidir**

MTI'nin politikası ticari kayıtlarını doğru ve eksiksiz olarak tutmaktır. MTI'nin ticari kayıtları her zaman doğru ve güvenilir şekilde hazırlanmalı ve gereken şekilde saklanmalıdır. Tüm işlemler MTI'nin genel veya özel yetkilendirmelerine uygun şekilde yerine getirilmelidir. MTI'nin defterleri, kayıtları ve hesapları; MTI'nin ve belirli bir mevzuat kapsamında kayıt tutma zorunluluğuna tabi olan diğer etkinliklerin tüm işlemlerini kesin ve doğru bir şekilde yansıtmalıdır.

MTI'nin defterlerinde veya kayıtlarında herhangi bir gizli fon veya varlığın bulunduğunu veya herhangi bir düzmece veya sahte girişin yapıldığını öğrenen veya bu bilgiye sahip olan veya herhangi bir uygunsuz ödeme bilgisini edinen tüm çalışanlar bu durumu bölüm denetçilerine, MTI'nin Kurumsal Denetçisine, Kurumsal Uyum Görevlisine veya Yönetim Kurulunun Denetim Komitesine derhal rapor etmelidir.

## **Rüşvet Almak Veya Vermek Yasaktır**

MTI'nin politikası, çalışanların veya Şirket adına hareket eden kişilerin, bir devlet memurunu uygunsuz şekilde etkilemek veya haksız bir ticari avantaj kazanmak amacıyla herhangi bir kişi veya kuruma herhangi bir ödeme veya menfaat sağlamasını kesinlikle yasaklar.

Yöneticilerimiz, memurlarımız ve çalışanlarımızdan, herhangi bir yabancı ülkenin resmi yetkilisine, söz konusu yetkiliyi herhangi bir resmi eylem veya kararı etkilemeye veya MTI'ye herhangi bir işi alması veya elinde tutması için yardımcı olmaya ikna etmek amacıyla herhangi bir ödeme yapılmasını veya sunulmasını yasaklayan Yurt Dışı Yolsuzluk Faaliyetleri Kanunu dahil olmak kaydıyla, rüşvet karşıtı ve yolsuzluk karşıtı tüm kanunlara kesinlikle uymalarını bekleriz. Etkileme amacı içersin veya içermesin, hiçbirimiz dünyanın hiçbir yerinde MTI adına herhangi bir devlet görevlisine herhangi bir rüşvet, ödeme veya armağan veremez veya başka bir kişinin vermesine neden olamaz. Bu ilkemiz söz konusu rüşvet, ödeme veya armağanların yasaları ihlal etmesinin yanında iyi yönetime ve yasaların adil ve tarafsız şekilde uygulanmasına olan kararlı bağlılığımızdan da kaynaklanmaktadır.

MTI aynı zamanda birçok ülkede yasa dışı olan "ticari rüşvet"i de yasaklamaktadır. Ticari rüşvet, mali değeri olan bir öğenin bir temsilciye, bu temsilcinin kendi yöneticisinin ticari davranışını etkilemesi amacıyla ve temsilcinin yöneticisinin bilgisi dışında verilmesini içerir. Bir müşterinin bir çalışanına, bu çalışanın müşterinin ürünlerimizi satın alma kararını etkilemesi umuduyla para ödemek veya bir armağan vermek, bu duruma örnek olarak verilebilir. Herhangi bir ticari rüşvet ortamında yer almak ABD federal yasaları ve bazı devlet yasaları uyarınca ve ABD dışındaki bazı ülkelerin yasalarına göre kanunsuzdur. Ticari rüşvete karşı katı politikamıza tüm MTI denetçilerinin bağlı kalması ve yetkileri kapsamındaki astlarının da bağlı kalmalarını sağlaması son derece önemlidir.

Müşterilere veya başkalarına verilecek, sembolik bir değer üzerindeki armağanlar bazı durumlarda usulsüz bir etki izlenimi oluşturabilir; bu nedenle bu tür tüm armağanlar,



armağanın uygunluğunun onaylanmasını sağlamak üzere, veren kişinin amirleri ile önceden görüşülmelidir. Kuşkulu durumlar için Kurumsal Uyum Görevlisi ile görüşme yapılmalıdır.

### **Kurumsal Siyasi Katkılar Sınırlanmıştır**

ABD yasaları bir şirket olarak MTI'yi resmi federal adaylara katkı sağlamaktan men etmektedir.