



# TrMas

## 行为准则

我们的运营奉行最高道德标准的文化

# 目录

总裁兼首席执行官致辞.....	3	我们对股东的承诺.....	25
我们的承诺和价值观.....	4	产品完整性和质量.....	26
员工资源.....	5	资产保护.....	27
准则简介.....	6	利益冲突.....	28
商业行为原则.....	7	财务责任和披露.....	29
道德决策.....	8	内幕交易.....	30
适用本准则的情形.....	9	对外交流.....	31
适用法律.....	9	我们对商业伙伴的承诺.....	32
员工务必遵守的行事准则.....	10	业务关系.....	33
领导者务必遵守的行事准则.....	11	礼物和业务招待.....	34
违规处罚.....	13	竞选经费和游说.....	35
解释、批准和豁免.....	13	我们对法律的承诺.....	36
问题提出后的应对.....	14	反腐败.....	37
反报复规则.....	15	遵守竞争法.....	38
我们对彼此的承诺.....	17	国际贸易管制.....	39
健康和安全.....	18	结语.....	40
环境和可持续性.....	19		
药物滥用和工作场所暴力.....	20		
公平就业实践.....	21		
多样性、平等和包容.....	23		
隐私.....	24		

# 总裁兼首席执行官致辞

## 尊敬的各位同事：

诚信经营是企业的核心价值观，为TriMas的全体员工以及我们旗下的企业如何与同事、客户、供应商、投资者和其他利益相关方互动提供了指导。

TriMas的运营奉行最高道德标准的文化，从而保护我们的品牌，并且对我们的成功发挥至关重要的作用。TriMas始终努力践行最高的行为和合规标准。作为恪守商业道德和值得信赖的商业伙伴，这样的声誉是我们最宝贵的财产之一，而且对我们的企业意义重大。

作为这项承诺的佐证，我们将推出最新的《TriMas行为准则》（“准则”）。本准则概括了指导我们行动的原则，以便使我们所做的一切都尽可能臻于完美。我们的行为准则不仅提倡“把事情做好”，还强调“做正确的事”。我鼓励你们每个人都要阅读、理解本准则，并将准则中所列的指导准则和原则运用到日常工作当中。感谢您付出自己的一份努力，使诚信成为我们企业和成功不可或缺的组成部分。

**Thomas A. Amato**

**TriMas总裁兼首席执行官**



# 我们的承诺和价值观

作为恪守道德和值得信赖的商业伙伴，这样的声誉是我们最宝贵的财富之一，而且对我们的企业意义重大。为了保护我们的声誉和品牌，我们坚持超过法律最低要求的道德行为。



## 结合本准则及其政策，TriMas承诺践行以下核心价值观：



### 诚信

我们的运营奉行最高道德标准的文化，努力发挥以身作则的榜样力量，并且致力于提高我们的工作领域、社区和环境的安全性。



### 以客户为中心

我们不断地提供一流水准的品质、交付、服务和整体价值，使我们在竞争中脱颖而出。



### 团队合作

我们重视所有员工，彼此相互尊重，并且鼓励合作推动创新。



### 以结果为导向

我们致力于实现绩效目标，同时侧重于以事实为依据进行决策。



### 持续改进

我们利用各种改善经营方法的工具，并且培养员工敬业精神，从而推动业绩提升和实现运营卓越。

这些价值观体现了我们的文化，为我们的行动提供指导，并且推动我们的业绩得以提升。



# 员工资源

TriMas重视开诚布公的沟通，并且力求打造使所有人放心提问和报告问题而不必担心报复的文化。我们绝不容忍对任何人实施报复，包括善意地大胆说出来，寻求帮助或参与调查实际或疑似违反本准则、TriMas核心价值观或法律的行为的人。

## 我们重视 开诚布公 的沟通

**如果您有疑问或想要报告问题，以下是可供您利用的若干资源。**

### 您所在企业内部的资源

无论是提问或是报告问题——无论是涉及工作场所问题、安全问题或是非法或不道德的行为，我们都希望听取您的意见。如果有话要说，您可以联系这些资源中的任何一个。

- **主管**——您的主管通常最能迅速地解决您的问题。如果您不愿意向主管报告问题，您还可联系当地其他的领导者，如下文所述。
- **人力资源部**——您可联系所在企业的人力资源代表。
- **分部领导**——亦可选择联系您本部门或企业的领导（包括您所在工厂的经理、分部总裁或分部财务负责人）。

### 更多资源

除了以上可供使用的资源，TriMas还在您所在企业以外提供了资源，以供报告有关非法或不道德行为的问题。

- **TRIMAS法务部**——TriMas法务部可为您提供协助，尤其是解答涉及适用法律和政策的问题。如要联系TriMas法务部，请发送电子邮件至[legal@trimascorp.com](mailto:legal@trimascorp.com)。
- **员工道德热线**
  - 在美国拨打1-800-971-4338，或访问<https://trimascorp.ethicspoint.com>，查找针对美国以外其他国家和地区的免费号码。
  - 如要采用电子方式报告，请访问<https://trimascorp.ethicspoint.com>

在美国以及法律允许的某些其他国家和地区，您可以匿名拨打员工道德热线。由于欧盟地区某些国家的当地隐私法律，该热线可能仅限于特定类型的来电，如会计、财务、审计和反贿赂事项。在此类国家和地区，如要报告其他问题，请联系以上所列的其他任何员工资源。

如需了解相关政策，可查询TriMas内部和外部网站。

# 本准则简介



商业行为原则 .....	7
道德决策 .....	8
适用本准则的情形 .....	9
适用法律 .....	9
员工必须遵守的行事准则 .....	10
领导者务必遵守的行事准则 .....	11
违规处罚 .....	13
解释、批准和豁免 .....	13
问题提出后的应对 .....	14
反报复规则 .....	15

# 商业行为原则

我们的行为准则代表我们的经营理念和价值观，并且界定了我们作为一家公司在世界各地的行为方式。我们致力于以合乎道德和诚实的方式开展业务，并且在我们的所有业务活动中奉行诚信。我们的准则为我们的员工、管理人员和董事提供了可供遵守的商业行为原则，以践行我们的道德标准以及对诚信的承诺。

本准则的基础包括以下重要的商业行为原则，它们是建立和维护信任的重要条件：

- 遵守管辖我们企业的所有适用法律、法规、政策和合同。
- 在您的所有业务活动和关系中做到诚实、公平和值得信赖。
- 彼此平等相待，并且建立安全的、多样化的和对环境负责的工作场所。
- 保护我们的财产和信息以及他人委托给我们的财产和信息。
- 避免在工作和个人事务之间出现利益冲突和疑似的此类冲突。
- 负责任地参与市场竞争。
- 提出疑问，报告问题并大胆说出来。迅速报告您对于遵守法律、公司政策或本准则的任何问题。
- 通过各级领导层，创建并保持使所有员工认可、重视和践行道德行为的文化。

## 对诚信的承诺

## 向您自己提出 出这些问题

### 行事准则

在当今瞬息万变的工作场所，您可能遇到使您陷入道德困境的陌生情况。在这些情况下，做正确的事情并非始终一目了然。正因为此，您应当熟悉本准则的内容。本准则包括关键政策领域的广泛概述以及该领域中的案例。但它并未涵盖一切。本准则中未涉及的各种情况必然会出现。

### 对于此类情况，你可以问自己这些问题：

- 是否有可能违反任何适用法律、法规、政策或合同？
- 是否感觉是正确的？
- 我是否应当与主管或当地其他的领导者商议？
- 如果被新闻报道了会怎样？
- 我是否会乐意就此向我的家人做出解释？
- 是否会显得不恰当？

### 注意事项

道德问题有时难以辨别。如有疑虑，请咨询您的主管、您当地的人力资源代表或 TriMas 法务部。不得因以下想法而忽视潜在的问题：

- 这不关我的事。
- 公司要求我这样做的。
- 每个人都这样做。
- 不会有人知道的。

如果您发现自己有这些想法，请向您自己提出此处所列的问题，以帮助指导您的行动，或联系任何可用的员工资源。



## 适用本准则的情形



无论您在何处工作或您在公司承担何种工作，您都有责任运用良好的判断力，并且遵守我们的准则和政策。本准则适用于本公司所有人，包括TriMas在全球的各级子公司和分部，包括员工、管理人员和董事会成员。我们期望包括供应商、顾问、代理商和服务提供商在内的第三方在与TriMas进行业务往来时，采取与本准则中的原则和价值观相一致的行为。我们所有人都必须定期确认，我们已收到并遵守本准则。本准则中的“公司”指隶属于TriMas集团的所有子公司、分部、经营场所和企业。本准则不限制员工行使法律赋予的任何权利。

## 适用法律

TriMas的业务遍及全球。因此，我们的运营需要遵守许多国家和地区、省、州和市的法律。对于我们所有人而言，一个重要的挑战是理解这些法律如何适用于我们的业务。

美国法律的适用范围通常扩至TriMas及其在全球各地子公司的所有经营，以及我们员工生活和工作的任何地方的商业活动。有时在我们开展业务的其他国家和地区的境外，其法律也适用于其公民和我们根据其法律成立的子公司。

在公司政策中提及美国以及我们开展业务的其他国家和地区的法律，体现了一家全球性公司同时受到诸多不同法律管辖的现

实。如果您遇到两个或更多国家的法律存在冲突的情形，请联系TriMas法务部。

尽管我们认可多样性并尊重文化差异，但如果某种当地习俗或商务活动违反本准则或公司特定政策，我们必须遵守本准则或公司政策。如果本准则中允许的内容违反当地法律，我们必须遵守当地法律。如果您不确定当地某一法律是否与本准则存在冲突，请联系TriMas法务部。

在本准则中，对美国货币和通用会计准则（GAAP）的提及意味着同样适用于在美国境外开展的TriMas业务。

# 员工务必遵守的行事准则



## 遵守本准则

- 个人遵守本准则。
- 即使与管理层的要求相悖，使您在同事眼中不受欢迎，给您增加工作负担或意味着危及客户或供应商关系，仍要遵守本准则。如果您感到被迫去做有可能违反本准则的事情，您应当按以上面员工资源页中所述方式提出您的问题。
- 定期证明您已阅读、理解并遵守本准则。
- 披露本准则要求获得批准的情况。

## 提出您的问题

- 采用员工资源页中所列的可用选项，迅速对任何实际或疑似的非法、不道德或不安全行为提出问题。
- 全面诚实地配合公司的调查。
- 如果您注意到或认为公司将成为外部调查、诉讼或其他法律或政府程序的对象，请通知TriMas法务部。
- 在不向公司披露且受到举报法律保护的情况下，就可能存在的违法行为，本准则或公司其他任何政策不会限制您与政府任何机构或委员会交流或提供信息，包括美国证券交易委员会。
- 公司绝不会因您善意地提出诚信或合规相关的问题而对您进行报复。

## 履行您的合规义务

- 了解与您的工作和公司相关的法律、法规、政策和合同。
- 迅速完成分配给您的规定培训。

# 领导者务必遵守的行事准则

公司、分部、工厂和当地领导担负着额外的责任。作为TriMas以及我们集团旗下任何企业的领导者，您还必须：

## 树立正确的榜样

- 了解本准则。通过一言一行，为其他员工树立践行本准则的好榜样。
- 准备好回答员工有关本准则的问题。
- 通过您每天自身的言行来领导。
- 证明道德行为和遵守公司政策比业务需要和业绩更重要。
- 支持我们的合规项目培训和倡议，并且鼓励您的员工也这样做。

## 打造开放的报告环境

- 打造使员工感到安全且乐意提出疑问或报告问题的环境。
- 腾出时间，聆听员工的意见并讨论他们的问题。
- 以礼貌且使人安心的方式了解更多信息。
- 提醒员工，我们严禁对任何善意的举报实施报复。
- 感谢员工将问题告知您。

# 每天诚信引导

# 领导者务必遵守的行事准则



## 知道如何应对提出的问题

- 对于工作场所问题（如与同事的日常矛盾或有关公司福利的问题），立即采取行动解决问题，或向您的主管或当地的人力资源代表寻求帮助，迅速给予员工答复。
- 对于诚信问题（如有关非法或不道德行为的指控），将其报告给公司内更高级别的人员、TriMas法务部或员工道德热线。
- 防止任何就实际或疑似不当行为善意地报告问题的员工遭受报复，并且对任何实施报复或坐视报复发生的人进行处罚。
- 如果员工要求您解释或运用本准则或任何适用的法律、法规或政策，您不确定如何回答，请联系TriMas法务部。
- 绝不自行调查诚信问题或聘请外部调查者。

## 高级管理人员的特殊责任

尽管本准则适用于所有人，但首席执行官、首席财务官和其他管理人员担负着更多的报告违规的责任。此类人员尤其要向审计委员会报告：

- 内部控制措施的设计或运行中影响到公司记录、处理或报告财务数据的能力的重大缺陷。
- 涉及管理层或担负着重要财务报告或内部控制义务的员工的任何欺诈（无论是否重大）。
- 涉及其自身或任何管理人员的任何利益冲突。
- 对法律、法规、本准则或公司政策的任何重大违反。



# 违规处罚

本准则对员工了解并遵守很重要。违反本准则和公司某些政策亦意味可能着触犯法律，从而使您和公司面临刑事（罚款、监禁或两者皆有）和民事（损害赔偿金或罚款）处罚的风险。在适当或必要的情况下，我们可能需要向刑事和民事当局报告违规行为。

违反本准则或适用法律、法规、政策或合同的员工、管理人员和董事将面临纪律处分，最严重者会被解雇。可能导致纪律处分的不当行为包括：

- 违反本准则或公司特定政策的行为。
- 指示他人违反本准则或公司特定政策。
- 未对本准则或公司特定政策的已知或疑似违规迅速报告。
- 未对可能违反本准则或公司特定政策的行为开展的任何调查进行配合。
- 因其他员工报告问题而实施威胁或报复。
- 未表现出确保遵守公司政策和适用法律所需的领导力和勤奋。
- 故意举报违反本准则或公司特定政策的虚假的或误导性行为。

# 解释、批准和豁免

## 解释

始终一致地运用本准则至关重要。如果针对特定情况需要帮助来解释和应用本准则或任何适用的法律、法规、政策或合同，请联系您所在企业内的任何资源，包括您的主管、当地人力资源代表或TriMas法务部。

## 批准

在本准则的部分章节，您在从事一项特定活动前，必须获得主管、您所在企业或经营场所的高级领导者或TriMas法务部的批准。在需要获得批准时，始终遵守本准则的说明联系相关人员。

## 豁免

在少数情况下，员工可能需要获得本准则的豁免。任何员工有关本准则的豁免申请必须提交给TriMas首席执行官和TriMas法务部。任何针对TriMas高管或董事的本准则豁免仅可由TriMas董事会给予。



# 问题提出后的应对

## 有关非法或不道德行为的问题将得到调查

- 实施调查，以通过面谈、文档审核或其他适当的手段确定事实。
- 基于调查，公司将确定将对相关人员采取哪些措施（如有）。

## 尊重保密原则

当您联系员工道德热线时，我们鼓励您表明自己的身份。这有助于我们与您进行沟通，并且就问题开展调查。如果您告知自己的姓名，我们将在详尽调查的过程中尽可能对您的身份保密。但如果您希望，亦可匿名报告问题。

如需有关报告问题的更多信息，请参阅《[全球举报政策](#)》。请记住：大胆说出来。提出问题。获得答案。

## 💡 道德聚焦

我通过员工道德热线报告了不当行为，但从未听说有调查或其他举措。

如果您匿名拨打员工道德热线，您需要使用该热线提供的代码来查阅与您报告事项的相应调查有关的消息或问题。由于公司对调查和员工纪律处分事项尽可能保密，结果可能未必总是向您传达。对于任何调查，全力配合并且全面诚实地回答所有问题。



# 反报复规则

TriMas重视开诚布公的沟通，并且力求打造使所有人放心提问和报告问题而不必担心报复的文化。我们绝不容忍对任何人实施报复，包括善意地大胆说出来，寻求帮助或参与调查实际或疑似违反本准则、TriMas核心价值观或法律的行为的人。换言之，不得将提出诚实的问题作为采取任何不利雇用举措的理由，如解雇、降职、改任、停职、取消福利、威胁或骚扰。

我们的政策严禁对任何善意地报告问题，或者善意地参与处理或调查有关本准则或政策或适用法律、法规或合同的实际或疑似违规（即使问题最终判定无确凿根据）的问题的任何员工、管理人员或董事实施报复。不得因员工、管理人员或董事秉着善意报告

问题或协助处理或调查投诉，而对其予以辞退、降职、停职、威胁、骚扰、恐吓、胁迫或以其他方式实施报复。

如果您认为自己受到报复，请大胆说出来。我们反报复的承诺包括通过政府机构报告或涉及外部调查的员工。

## 大胆说出来

# 准则政策



我们对彼此的承诺 .....	17
健康和​​安全 .....	18
环境和可持续性 .....	19
药物滥用和工作场所暴力 .....	20
公平就业实践 .....	21
多样性、平等和包容 .....	23
隐私 .....	24
我们对​​股东的承诺 .....	25
产品完整性和质量 .....	26
资产保护 .....	27
利益冲突 .....	28
财务责任和披露 .....	29
内幕交易 .....	30
对外沟通 .....	31
我们对商业伙伴的承诺 .....	32
业务关系 .....	33
礼物和业务招待 .....	34
竞选经费和游说 .....	35
我们对法律的承诺 .....	36
反腐败 .....	37
遵守竞争法 .....	38
国际贸易管制 .....	39

# 我们对彼此的承诺



- 健康和安全..... 18
- 环境和可持续性..... 19
- 药物滥用和工作场所暴力..... 20
- 公平就业实践..... 21
- 多样性、平等和包容..... 23
- 隐私..... 24



# 健康和安

我们致力于保障员工、承包商、客户与访客的健康和安全。我们的健康和安政策及程序旨在帮助您安全地开展工。

## 行事须知

- 安全人人有责。无论您的工是什么，必须坚持安全地工。
- 我们遵守对我们的运营适用的所有健康和安法律及法规。
- 我们制定并期望每位员工遵守安工作程序。

## 行事准则

- 安全且遵照适用的健康和安政策及标准履行您的工作职责，包括避免不安全的活动和条件，例如：
  - 未使用规定的安全设备（如安全耳塞或手套），或遵守安相关的标志。
  - 分心或鲁莽驾驶。
  - 无坠落防护的情况下在高空工。
  - 禁用设备和机器上的安保护或防护装置。
  - 裸露或不安全布线。
  - 堵塞安出口。
- 在开始新的活动或项目前，评估健康和安方面的影响及问题。
- 确定方法减少与您的工活动有关的任何环境影响。
- 向您的主管或环境、健康与安（EHS）现场协调员报告任何事故、受伤、职业病以及不安全的做法或状况。



## 道德聚焦

如果您遇到以下任何情况，应当始终大胆说出来并报告问题：

- 被要求执行您认为不安全的任务。
- 被要求从事您认为自己未经过适当培训，可能对您或他人造成危害的工作。
- 看到有人执行您认为不安全的任务或此人未经过适当培训。
- 怀疑车辆或设备操作不当，可能不安全。
- 观察到或知晓某种不安全的状况或针对您自身或他人的潜在危险。



# 环境和可持续性

我们致力于保护人员健康、自然资源和环境。我们的环境政策为全球各地的TriMas人员开展日常业务活动提供了指导。

## 行事须知

- 我们提倡对环境负责的商务活动。
- 我们致力于采取行动，恢复和保护环境。
- 我们致力于在产品生命周期的每个阶段减少废弃物和污染物，保护资源并且回收利用材料。
- 我们将不断寻求开发和实施各种技术，尽可能减少污染物排放。
- 我们在努力追求持续改进的同时，将持续评估我们的设施和产品对环境和我们生活和经营所在社区的影响。
- 除了环境合规，TriMas还承诺在运营中践行可持续性。我们对环境保护和可持续性的承诺包括：
  - 持续提升环境绩效，并且尽可能减少废弃物、水消耗和能源利用。
  - 预防污染。
  - 将健全的环境实践纳入我们的商务活动当中，包括采购和产品设计、测试、制造和支持。
  - 在开发新的产品和流程时，挑选生产材料时以及购买、租用或出售房产前考虑环境影响。

## 行事准则

- 遵守所有适用的环境法律和法规，并且满足我们的环境许可证和执照的要求、限制和条件。
- 确保环境相关表单和披露材料中记录的信息真实且准确。
- 积极调查计划外环境排放，以理解并纠正根本原因。
- 遵守有关管理、装运、运输、进口/出口、回收利用或处置受监管的材料和化学品的公司政策。
- 对政府机构提出的信息请求给予迅速且准确的响应。
- 当您发现违反或有可能违反任何环境法律、法规、许可证、执照或TriMas的环境政策和程序的情形时，请尽快联系您的主管、当地的EHS人员或TriMas法务部。
- 如需详细了解我们的举措，请查阅TriMas网站上我们的《**可持续发展报告**》。

## 道德聚焦

我不小心把容器里的油洒在了车间的地板上。情况已得到控制。  
我是否需要报告？

是。您应当迅速向您的主管报告此事，因为存在伤害风险，并且应当通过调查确定原因，并且确保已采取适当措施来预防再次发生。务必进行适当的清理和处置，以预防危害到我们的员工、参观设施的访客和环境。

# 药物滥用和工作场所暴力

我们对安全的承诺包括确保我们的工作场所不存在暴力和非法或可能损害我们履职能力的药物。

## 行事须知

- 在毒品或酒精的影响下开展工作，可对您自身和他人构成不可接受的安全风险，并且影响您的判断力。正因如此，我们严禁员工在受到此类药物滥用影响时开展工作。如果因毒品或酒精出现能力下降，任何人不得报到上班，继续工作或开展TriMas商业活动时开车。毒品可能包括非法毒品药品、管制药物滥用或滥用的处方药。
- 如果您有毒品或酗酒问题，我们建议您向合格的专业人员以及员工援助计划（如可用）求助。
- 允许在开展公司业务期间饮用酒精饮料的情况，如出席客户会议，但您务必遵守所有法律和公司政策，并保持适度和良好的判断力。
- TriMas绝不容忍工作场所暴力。严禁从事任何可能导致他人感觉受到威胁或不安全的行为。包括言语侵犯、威胁或任何敌意、恐吓、攻击或欺侮的表示。
- 在法律允许的范围内，我们禁止在公司设施内（包括停车场）、公司拥有或租用的车辆中或开展公司业务期间持有枪支、爆炸物或非法武器。

## 行事准则

- 不在受到酒精、非法毒品药品或管制药物滥用影响的状态下，在TriMas经营场所内外工作。
- 不在工作期间或在经营场所内持有、使用、转移或分发非法毒品药品或管制药物滥用。
- 不在受到合法的处方药或非处方药影响的状态下工作。
- 绝不在我们的工作场所威胁任何人或表现出暴力行为。
- 体谅他人并且行为适当，以帮助打造没有暴力的工作场所。我们禁止在公司场所内或与公司运营有关的情况下存在可造成人身伤害或暴力性质的行为或威胁、具有敌意的肢体接触，包括恐吓、骚扰或胁迫。
- 向您的主管后其他任何管理层成员报告任何可能对他人造成风险的实际或潜在暴力行为。

## 道德聚焦

我怀疑一名同事有时在受到非法药品或酒精影响的状态下前来上班。我该怎么办？

请联系您的主管或当地人力资源代表，他们将针对这种情况采取适当措施。

我是一名主管，我手下的一名员工告诉我，有个同事威胁说要“整”他。我该怎么办？

我们高度重视所有威胁报告。不要试图在事后评价威胁的严重性。请联系您的主管或当地人力资源代表，他们将针对这种情况采取适当措施。

# 公平就业实践

公平就业实践是我们业务中至关重要的组成部分，并且有助于打造尊重的文化。我们致力于在运营所在的任何地方遵守所有适用的劳动和就业法律，包括禁止就业歧视、人口贩卖、强迫劳动和雇用童工的法律。我们还承诺遵守可确保结社自由和集体谈判权的法律。

## 行事须知

- 我们禁止任何形式的歧视，并且承诺营造没有骚扰的环境，使我们所有人都有机会发挥自身的最大潜力。
- 性骚扰是骚扰的一种形式。性骚扰可能涉及性别相同或不同的人。与所有骚扰一样，严禁性骚扰。性骚扰可能是：
  - 言语：任何形式的性暗示、影射性言论、有关性的玩笑、求欢或性威胁。
  - 非言语：具有性意味的物品或图片、图形化言论、影射性或侮辱性的声音、眼神挑逗、吹口哨或猥亵性的姿势。
  - 身体：不必要的肢体接触，包括触碰、掐捏、强制性活动或侵犯。
- 我们在遵守适用法律的情况下提倡平等的就业机会。
- 我们是提供平等机会的雇主，我们在雇用时用人唯才。我们禁止在就业机会中以任何非法理由进行歧视。

- 我们遵守运营所在的任何地方有关童工的适用法律以及国际劳工组织的标准。我们不雇用任何未满16岁的人士。如果雇用16岁至18岁的未成年人，我们将确保此类工作不会影响或妨碍其接受教育的机会或义务，亦不得危害其健康或安全。
- 我们不使用或容忍强迫劳动或奴工，或任何形式的人口贩卖。
- 我们致力于提供公平的工作条件，并且按当地适用法律设定工作时间。
- 我们认可员工有权就工作条件与管理层进行公开沟通，并且不必担心受到报复或恐吓。
- 我们谨慎地选择以尊严和尊重对待所有员工，并且遵守此类就业实践的供应商。

## 道德聚焦

**在拜访某供应商期间，我注意到他们的员工年龄似乎小于该国法定的就业年龄。我该怎么办？**

您应当向您的主管、分部总裁或TriMas法务部报告TriMas供应商以当地法律禁止的方式从事运营的任何问题。提出此类问题既可以支持TriMas的价值观，又可以帮助我们确定供应商是否违反其对TriMas的承诺。

**我认为我因为年龄原因没有得到晋升。我该怎么办？**

我们的政策规定，所有就业决定不考虑年龄。如果您认为自己受到不公平对待，请联系当地的人力资源代表，或使用我们的其他报告资源。

# 公平就业实践



## 行事准则

- 根据工作资质和优点做出雇用决定，如教育、经验、技能和其他与工作有关的标准。
- 在做出包括招聘、聘用、雇用期和所有雇用条款和条件的所有雇用的决定时，不考虑个人的性别、年龄、种族、肤色、宗教、婚姻状况、原籍国、祖籍、遗传信息、退役状况、残疾、性取向、性别认同或腔调、公民身份、制服服务部门成员或怀孕、分娩或相关医疗状况或其他任何受适用法律保护的状况。
- 绝不从事骚扰、冒犯、无礼或报复性行为。
- 如果您看到、经历或怀疑存在骚扰、歧视或其他任何工作场所违规行为，请报告问题。
- 在做出所有雇用决定（包括聘用、解雇、薪资、晋升和工作分配）时，以个人的资格、表现和取得成功的能力作为依据。
- 如果您发现本政策与当地规定或实践存在冲突，请联系您的主管、当地人力资源代表或TriMas法务部。
- 如果您的工作涉及选择或管理供应商，请开展尽职调查。确保供应商遵守本准则和法律，并且认可我们对于尊重基本人权的承诺。
- 如需更多信息，请查阅我们的《人权政策》。



# 多样性、平等和包容

我们欢庆多样性，并且尊重每个人的真实自我以及他们为我们的工作场所带来的一切。我们营造公平且安全、尊重权利并且每个人都能完全发挥自身潜力的工作环境。打造一个包容和平等的环境——即一个参与、尊重和支持的环境，将有助于确保我们充分利用最佳创意和所有员工的贡献。

## 行事须知

- 我们通过寻找各种各样的独特背景、视角、才能和经验，打造最优秀的团队。这使我们可以吸引与我们所服务的市场和客户同样多样化的人才。
- TriMas对多样性的定义是造就我们真实自我的任何特别之处，包括我们的思维方式、职业道德、出身、经历和相貌。
- 在我们的定义中，包容就是打造开明、尊重且接纳一切的文化和环境的过程。
- 通过重视所有员工的投入，我们培养了信任和开明的精神。

## 行事准则

- 通过积极努力地消除协作的各种障碍，并且采取措施帮助最好的点子和解决方法脱颖而出，打造包容的工作场所。
- 重视他人的意见。努力换位思考，保持开放思维
- 聆听代表我们客户及其需求的众多意见。
- 营造鼓励学习、改进和争取进步的工作环境。
- 如需更多信息，请查阅我们网站上的《多样性、平等和包容声明》。

## 💡 道德聚焦

我的一位同事发送的电子邮件中含有有关特定民族的笑话和贬义评论。它们使我感到不适，我通常会删掉它们。没有其他人提到过这些内容。我是否应当采取更多行动？

是，每个人都有责任确保我们维持尊重的文化。您应当告知您的主管或当地的人力资源代表。如需更多信息，请查阅我们网站上的《多样性、平等和包容声明》。





# 隐私

信任是任何良好关系的基础。我们致力于保护并尊重员工、客户以及包括供应商和承包商在内的商业伙伴的隐私权。每位员工都必须了解并遵守我们负责任使用个人信息的政策。

## 行事须知

- 美国制定了许多法律来监管客户和员工个人数据和信息（如姓名、家庭和工作联系方式、财务信息、医疗信息和其他数据），此外许多国家和地区对于收集和使用此类信息的监管更为严格。我们致力于负责任地处理个人数据和信息，并遵守全球适用的隐私法律。
- 每位员工都有责任保护公司控制的个人数据和信息，并且必须熟悉有关保护此类信息的所有公司政策和安全准则。
- 欧盟员工的个人数据适用特殊规则，这些规则包含在我们的《**全球数据隐私政策**》和我们网站上的《**隐私政策**》中。
- 请注意，您在我们的系统中撰写、发送、下载或保存的任何内容均属于公司所有，并且我们可以对您的使用进行监控。您在使用我们的系统时不应对隐私抱有期望。

## 道德聚焦

有人无意中发给我一份人力资源部的报告，其中包含员工的姓名、地址和社会保险号。我是否应当只是将其关闭，并且假装没有看到过？

否，如果您能够获取它，那就有可能被其他未获得相应授权或无必要知晓的人获取。请联系您的主管、当地人力资源代表或TriMas法务部。

## 行事准则

- 理解并遵守当地的个人数据收集以及处理或使用的法律和法规。
- 谨慎对待需要适用特定法律的个人数据，如客户财务信息、健康数据和子女信息，如有任何问题，请联系当地人力资源代表或TriMas法务部。
- 收集、处理和使用您所需的个人数据仅用作正当业务用途。某些个人信息是敏感信息，根据适用法律要求有额外的保护等级和更高级别的谨慎义务。
- 不将公司信息披露给履行工作时无需知晓此类信息的任何人。如果第三方需要获取信息，务必签订保密协议来保护信息。
- 仅将您在工作中获取的公司机密信息用于指定的业务目的——不得用于个人目的或使公司以外人员的利益。
- 谨慎对待机密信息，以保护其免受未经许可的披露。
- 根据我们的《**记录管理政策**》来保留和处置个人数据。
- 如果您得知对个人数据的使用了违反本政策，或者如果您得知任何含有个人数据的系统、设备或文档的安全性受到损害，请通知您的主管或TriMas法务部。

# 我们对股东的承诺



产品完整性和质量 .....	26
资产保护 .....	27
利益冲突 .....	28
财务责任和披露 .....	29
内幕交易 .....	30
对外沟通 .....	31

# 产品完整性和质量

TriMas致力于杰出的产品设计、品质和完美执行。我们深知，通过此类努力以及我们对业务诚信的坚定承诺，我们的客户能够对我们的卓越能力充满信心，并加强我们业务的可持续竞争优势。

## 行事须知

- 我们致力于向客户提供符合或超越其需求和期望的优质产品。
- 每位员工都有责任确保由其控制的产品的完整性，以及由其提供的旨在支持产品完整性的文档的准确性。
- 如无法保持质量标准，可能使我们的客户失望，使TriMas承担责任并且损害我们在客户和股东心目中的声誉。
- 在适用的情况下，产品将进行测试，以保证满足质量和安全标准。

## 行事准则

- 维护包含各种政策和程序的质量体系，以确保我们符合TriMas和客户的质量要求。
- 打造鼓励创新和持续改进产品和流程的文化。
- 确保工作区域中的所有人都理解TriMas的质量要求、认证和标准。
- 绝不忽视质量控制，或走可能牺牲质量的捷径。
- 绝不歪曲或伪造任何质量或生产记录。
- 绝不隐瞒存在缺陷的工作或材料，对我们的产品出具虚假证明或声明，或者授权装运已知存在缺陷或不安全的产品。
- 向您的主管、工厂经理或分部总裁报告问题，并且就任何有关潜在的或实际的产品质量、监管和安全问题的信息采取措施。



## 道德聚焦

我们本季度的工作进度落后，不得不提高产量。我们能否变更一些生产步骤，从而加快速度？

当考虑对生产流程进行变更时，不得牺牲安全或产品质量。始终要遵守相关产品的质量标准和规格。此外要完成规定的批准手续，其中有时会涉及到客户。如果您有流程改进方面的想法，请告知您的主管或质量负责人。

# 资产保护

我们依赖公司资产来为日常工作提供支持。通过努力工作和投入，TriMas打造和获得的资产可支持员工实现高水平的绩效。我们每个人都有义务保护公司的资产。不当或草率处理这些资产可能危害TriMas的品牌和稳定性，并有可能使投资者不再为公司及其项目和战略提供支持。

## 行事须知

- 公司资产包括公司拥有或用于开展业务的一切事物。我们每个人都有义务保护这些资产，因此要积极主动地保护其免受损失、损害、盗窃、浪费或不当使用。
  - 我们遵守保护我们及他人资产的法律和法规。
  - 公司资产仅可用于正当的业务目的，并且公司的系统不得用于访问不恰当或冒犯性的内容。
  - 每位员工都有责任保护包括知识产权在内的资产，并且尊重他人的合法知识产权。
- 知识产权通常指受公司的商标、商号、专利和商业机密所保护的信息。它还可以包括其他诸多内容，如我们的品牌、徽标、研究数据、生产开发计划、市场营销策略、网站内容、发明以及其他机密的商业创意和信息。

## 行事准则

- 警惕可能导致公司资产在被未经许可地情况下分发或使用的商务活动，如有任何问题，请联系法务部。
- 未经专门批准，不得获取、借出、借用、租赁、许可、捐献、出售、损害、销毁或以其他方式处置任何TriMas资产，或将此类资产用于与TriMas无关的目的。
- 遵守安全程序，并且警惕有可能导致公司资产损失或不当使用的情况。
- 确保设备和流程得到良好维护，并且处于安全运行状态。
- 在日常事务中谨慎行事，避免共享您的工作证、密码或其他访问信息，并且在不用时对所有物理和电子专有内容采取保护措施。
- 在公共区域和公共场所（如电梯内和飞机上）讨论公司事务时务必小心谨慎。

## 道德聚焦

### 公司资产的例子包括：

- 实物资产，如土地、建筑物、工具、车辆、设备、库存、原材料和供应品；
- 金融资产，如现金、应收款和投资；
- 专利信息 and 知识产权，如商业机密、专利、版权和机密商业信息；
- 合同权利和许可；及
- 软件和数字化数据，如在我们的信息和通信系统中存储和发送的消息。

### 公司资产有哪些不当使用的例子？

例子包括将产品或物资用于个人目的，设法向公司报销个人开支，将公司车辆用于未经许可的个人运输，以及转售废品或废弃物来为个人牟利。



# 利益冲突

无论是在工作期间或在您的空闲时间内，您的一切言行不应与您在公司的职责或忠诚义务相悖。即使没有恶意，发生冲突亦可能造成负面影响。始终考虑您的行动会如何出现，并且避免造成实际的或感知到的利益冲突的情况。

## 行事须知

- 当您从事的活动可能干扰或看似干扰您在TriMas担负的职责、您从公司的最佳利益出发做出商业决策的能力，或者可能危害公司的声誉或业务关系时，即可能存在利益冲突。
- 对于可能造成或看似造成利益冲突的所有外部工作、经济利益和其他个人活动或关系，您必须根据需要迅速以书面形式进行披露并获得批准。如果您有能力影响公司有关雇用或商业交易的决策，而且此类雇用或商业交易会影响到某位家庭成员或密切的个人关系，即可能产生潜在的利益冲突。
- 利益冲突的例子可能包括：
  - 在员工负责选择供应商或监督此类相关人员的情况下，在供应商处拥有所有权或债权。
  - 与客户、供应商或竞争对手有雇用或咨询关系。
  - 担任客户、供应商或竞争对手的管理人员、董事或董事会成员，除非得到高级管理层书面批准。
  - 从事可能干扰员工履职能力的外部任职或其他活动。
  - 在开展TriMas的业务时采取行动，使家庭成员、朋友或亲属受益。

## 行事准则

- 避免可干扰或看似干扰您在TriMas履行义务的能力的个人利益或活动。
- 在工作期间为公司的利益投入您的所有时间和精力。
- 不因为您在公司任职或能够获取公司信息而寻求为个人牟利的机会。
- 不根据个人利益选择供应商或商业伙伴。如果您得知有涉及某个供应商或其他商业伙伴的潜在利益冲突时，请大胆说出来。
- 不利用公司资产、信息、资源或影响力使个人受益，或促进您的外部的业务或活动及家庭成员或密切的个人关系。这包括使用公司设施、办公设备、电子邮件、员工或客户信息、软件或计算机应用程序。
- 如果您需要帮助确定是否会造成利益冲突，请联系TriMas法务部。
- 如需更多信息，请查阅我们的《全球利益冲突政策》。

## 道德聚焦

当试图判断某种具体情况是否可能造成利益冲突时，请问您自己：

- 这种情况是否看似会影响到您做出商业决策的能力？
- 您或某个亲属是否会通过这种情况而获得个人利益？
- 您是否不得不在自身和TriMas的最佳利益之间选择？

如果您对以上任何问题的回答是肯定的，那么至少会存在利益冲突，并且您应当告知您的主管、当地人力资源代表或TriMas法务部。



# 财务责任和披露

财务责任原则要求我们在记录保管、财务报告和公开披露中践行诚信，从而保护公司。财务记录为管理我们的业务以及遵守法规、税务和财务报告要求提供了依据。我们的股东信赖我们会在所有面向政府的申报和所有公开沟通中进行全面、公平、准确、迅速和明确的披露。

## 行事须知

- 我们遵守财务会计、报告和披露的所有适用法律、规则和法规。
- 财务记录包括日记帐和单据、总帐和证明性明细分类帐、交易处理记录（包括工资、银行、客户和供应商发票）、审计报告、战略计划、销售和采购报告，以及生产和质量文档。
- 财务责任包括：
  - 迅速、完整和准确地处理所有交易活动。
  - 诚实和准确的财务报告。
  - 在面向政府的申报和我们的其他公开沟通中进行全面、公平、准确、迅速和可理解的披露。
  - 遵守我们的内部控制体系。
- 在我们的内部控制体系中，及时适当更正我们的财务记录和报告并不违反本政策。
- 如果您参与到财务报告或其所依赖的证明工作的任何方面，您必须始终遵守我们的财务政策、内部控制体系以及公认会计准则。

## 行事准则

- 确保我们的账簿和记录公平准确地反映各种交易，并且不包含任何虚假或误导性的内容。
- 不得为了提升短期财务业绩，以牺牲长期股东价值为代价改变会计或商务活动或政策。
- 维护准确、适当和详略得当的文档，为所有交易提供证明。
- 向我们的内部或外部审计师提供所有相关信息，并且绝不隐瞒信息。
- 以我们的账簿和记录为依据，并根据公认会计准则和适用法律，编制所有对外报告和披露内容。
- 为避免不当披露，请遵守以下准则：
  - 将金融界或媒体提出的所有咨询转介给TriMas投资者关系与沟通部。
  - 在公布可能对投资者具有重大意义的信息（如预测和其他前瞻性声明，包括在商业计划书中）前，获得首席财务官或TriMas投资者关系与沟通部的批准。
- 将来自政府机构或律师的请求转给TriMas法务部（一般业务除外）。

## 道德聚焦

有时候，法规和文书工作会拖延我的工作，导致我完成季度目标的难度加大。如果我知道如何完成工作，为什么不能按照自己的方式来做呢？

诚信经营比“创造数字”重要得多。TriMas不希望您走捷径。TriMas制定各种业务/会计政策和本准则，目的就是确保我们遵守适用的法律、法规和公认会计准则。

# 内幕交易

作为TriMas的员工，您可能在信息公开前就已得知有关公司或其他公司的重大信息。“重大”信息指投资者决定是否买入、卖出或持有股票和债券等证券时可能认为重要的信息。在知晓尚未公开的重大信息时，您不得买入或卖出证券（“内幕交易”），不得将此类信息提供给可能在该信息公开前开展交易的其他人（“消息泄露”）。

## 行事须知

- 绝对不得与外部人士讨论或向其提供重大非公开（又称“内幕”）信息。此类披露触犯法律，因为如果公开，可能影响某个公司的股价。这适用于与TriMas、供应商、竞争对手、客户或商业伙伴有关的信息。
- 重大非公开信息可能包括：
  - 计划收购或合并
  - 财务信息，如收益或销售预测
  - 运营的重要扩张或缩减
  - 针对公司的政府调查或诉讼
  - 重要的新技术或商机
  - 获得或失去重要客户或供应商
  - 管理层主要人员变更
- 如果您得知有关某个公司（TriMas或其他任何公司）的重大非公开信息，您在该信息公开披露前不得买入或卖出该公司的证券。即使您并非该公司的员工，亦适用此类规则。
- 向家庭成员或朋友提供或“透露”内幕信息同样是违法行为。
- 内幕交易和消息泄露均触犯法律。此类违规可导致严厉的民事或刑事处罚，包括监禁和损害赔偿金。

## 行事准则

- 当您持有重大非公开信息时，不得买入或卖出TriMas或其他任何公司的证券。如果您知晓有关某个公司的非公开信息，请等到该信息公开后再买入或卖出其股票。
- 如果您因工作关系得知有关TriMas或其他任何公司的任何重大非公开信息，在该信息公开前，不得将其披露给任何人。这项有关非公开信息的义务在您的雇用结束后依然存续。
- 绝不分享或要求他人分享来自前雇主的非公开信息，并且如果您离开TriMas，不与他人分享我们的非公开信息。
- 如果对有关买入或卖出股票或其他证券的规则有任何疑问，请联系TriMas法务部。

## 道德聚焦

我知道我妹妹持有TriMas的股票，而且我碰巧提到我最近在长时间工作试图达成一笔交易，必提升我们第四季度的销售业绩。如果我的妹妹依据此信息买入更多股票，是否违法？

是。如果该交易是重大非公开信息，您将因为向您的妹妹“透露”信息而违反内幕交易法律，并且您的妹妹依据该信息买入证券也属于违法行为。

# 对外沟通

通过谨慎沟通，我们可以积极塑造公众对于TriMas、我们的业务以及产品和服务的看法。此外，我们有义务维护TriMas的形象和品牌以及我们每个企业的品牌，尊重我们的同事并且保护机密和专利信息。

## 行事须知

- 为了使公司外部沟通做到专业和一致，与投资者、分析师和媒体（报纸、杂志、行业出版物、广播、电视和其他外部来源）的所有接触，包括索取信息和采访，都应转介给TriMas投资者关系与沟通部。
- 如果有任何投资者、分析师或媒体联系您讨论公司事务，请礼貌地告知对方您无权讨论此事，并为其联系TriMas投资者关系与沟通部。
- 我们许多人都在出于商务和个人目的使用社交媒体。互联网不断扩展的覆盖范围意味着我们在电子邮件、博文或推文中说的内容可能仅需数秒就传播给数以百万计的人群。
- 如果您以公司员工的身份参加社交媒体活动，即使不在工作期间，您都可能影响我们的声誉、形象或品牌。
- 需要注意的是，社交媒体（包括社交网站、博客、聊天室和媒体共享网站上发布文章）有时会受到客户、同事和监管机构的关注。
- 请记住，内部沟通有时可能会公开。请三思而后行。您应当避免对人和公司进行夸张、贬损、猜测或不恰当的描述，包括在电子邮件或内部备忘录中。

## 行事准则

- 将采访请求和媒体转给TriMas投资者关系与沟通部。
- 周全地考虑您在网络社交媒体中展现的自我形象，包括以尊重的方式表达想法和观点。扪心自问，您发布在网上的内容是否与您在TriMas的工作相一致。
- 当注册或参与外部社交媒体渠道时，使用您的个人电子邮箱（而非您的公司邮箱）。如果您事先得到主管批准，则允许有例外。
- 不得造成您代表公司的印象，除非您已得到专门的许可。不得使用我们的徽标或专有图形时，暗示您是公司的代表。
- 不披露有关TriMas、我们的企业、客户或商业伙伴的机密商业信息。
- 了解并遵守TriMas《媒体政策》和《全球电子通讯政策》、其他公司政策和相关法律。
- 未经TriMas事先书面批准，不得发布我们经营场所内的非公开区域或我们的流程、运营或产品的照片或视频。

## 道德聚焦

当地一家报纸联系我，希望了解建新工厂的情况。我该怎么办？告知您的主管和TriMas投资者关系与沟通部，以确保由最合适的人员给予回应。员工不得对媒体给予回应。

# 我们对商业伙伴的承诺



- 业务关系 ..... 33
- 礼物和业务招待 ..... 34
- 竞选经费和游说 ..... 35



# 业务关系

我们重视各种业务关系，并致力于为我们的客户、供应商和其他合作伙伴做正确的事。我们的业务关系立足于合法、合乎道德和公平的实践。我们在市场中秉着诚实诚信互动，并且期望我们的合作伙伴也同样如此。我们还期望我们的供应商遵守公平对待员工、提供安全健康的工作环境和保护环境质量的法律，以及禁止从事人口贩卖以及强迫劳动、强制劳动和童工的法律。

## 行事须知

- 我们为客户做正确的事，即在与客户的往来和沟通中践行诚实坦率，并且履行承诺。
- 我们致力于维护并提升客户满意度。
- 我们力求与认同我们的价值观及遵守适用的安全、劳动和健康法律及标准的供应商和商业伙伴进行业务往来。
- 我们在实际可行的情况下向所有供应商提供竞争机会。
- 我们提倡在供应链和其他业务活动中尊重人权。

## 道德聚焦

TriMas的某个供应商提到一家向其供应原材料的公司成为了其在国童工调查的对象。因为我们与这家公司没有直接业务往来，这是我们应当考虑的吗？

是。我们供应链中的所有企业都有可能影响TriMas的声誉。我们要求供应商遵守法律和 인권标准，并且期望他们对自身的供应商也有相同的要求。您应当告知您的主管、工厂经理、分部总裁或TriMas法务部。

## 行事准则

- 负责任地开展所有业务，并且公平地参与市场竞争。
- 在与客户的所有互动往来中做到诚实、公平和透明。
- 仅与遵守国家、地方和其他适用法律要求及公司准则的供应商进行业务往来。
- 以您对其所期望的相同程度的尊重和专业精神，来对待我们的供应商、客户、其他商业伙伴和竞争对手。
- 以质量、可靠性、性能、价格、服务和技术要求为标准来评估所有供应商提供的产品和服务。
- 避免与供应商或潜在供应商以及客户或潜在客户有关的潜在利益冲突。
- 培养长期的业务关系，并且在您的所有业务往来中树立诚信的榜样。
- 遵守所有适用的程序，以保护供应商、客户和其他商业伙伴托付给我们的机密和专利信息。
- 如果供应商或商业伙伴未遵守适用法律或我们的商务活动，向您的主管、工厂经理、分部总裁或TriMas法务部或员工道德热线提出任何问题。

# 礼物和业务招待

礼物和业务招待可以为建立业务关系创造机会，与商业伙伴沟通交流并且推介我们的产品。但是，如果处理不当，礼物或业务招待可能损害我们的声誉，甚至触犯法律。每位员工有责任在提供或接受礼物或业务招待前了解这些原则，以及知道何时需要事先取得批准。

## 行事须知

- 对于商业伙伴来说，赠送和接受适度的礼物以及参与合理且符合惯例的业务招待是一种常见的商务活动。但是，我们绝不希望此类实践产生一个印象，我们寻求塑造一个商业决策或我们的判断很容易受到影响。
- 如果我们运用良好的判断力并遵守此类准则，偶尔交换礼物和招待可达成在业务关系中表达善意和建立信任的目的。
- 本政策不适用于向政府官员提供礼品或商务娱乐招待，或使政府官员受益。向政府官员提供的所有礼物、业务招待或其他有价之物必须事先取得TriMas法务部批准，并且必须遵守我们的《全球反腐败政策》。

## 行事准则

- 绝不提供或接受超过适度价值的任何礼物。当收到超过适度价值的礼物时，向您的主管报告并退还礼物。
- 不提供或接受货币性质的礼物，如现金、礼品卡或个人折扣。
- 确保招待有正当的业务目的。每当我们接受此类招待时，应当在恰当时候以同样方式予以回应。此举有助于我们避免对招待的主人承担任何义务。
- 原则上，提供或接受礼物只是标准商业礼仪的一部分，并且此类交换不应影响一个理性的人的判断。可接受的礼物并不多见，价值不过分并且尺寸较小，如果公开的话不会让TriMas尴尬。
- 绝不提供或接受可能给公司造成尴尬的任何礼物或招待。
- 将任何有关提供或接受礼物或招待的问题转给您的主管、当地人力资源代表或TriMas法务部。



## 💡 道德聚焦

### 哪些类型的礼物价值才是“适度的”？

偶尔为之且价值低于100美元（或等额外币）的礼物在TriMas开展业务的大多数地方被视为适度。部分例子包括带有品牌的促销品、小篮装的水果或小吃以及其他旨在表达善意的礼物。但如果频繁为之或是有附带条件，即使是价值适度的礼物也可能造成问题。

# 竞选经费和游说

我们与政府和政治进程打交道时所采取的方式将个人观点与TriMas利益区分开来。我们遵守所有有关政治捐款和游说的法律。我们不会将公司资金用于政治宣传目的，包括竞选捐款或向包括行业协会在内的免税团体付款。

## 行事须知

- 我们在开展TriMas业务时经常与政府机构合作，并始终以合乎道德和透明的方式行事。
- 作为一家公司，TriMas选择不向任何政治候选人、政党或政治行动委员会提供公司捐款。法律一般禁止使用公司资源来支持或反对政治候选人。
- 作为个人，我们每个人都有权表达自己的信仰并参与政治进程。我们必须确保我们的行动合法及合乎道德。我们必须避免任何显示我们的个人活动受到TriMas支持的表象。我们必须避免使TriMas的活动被视为非法游说。

## 道德聚焦

一位客户邀请我参加当地一位政治家的政治筹款活动。我有兴趣参加这次活动。公司是否会支付我的旅费和入场券费用？

员工可以参与政治进程，这是个人选择的问题。在这个例子中，即使受到客户邀请，公司也不会报销该员工与政治筹款活动有关的这些费用。

## 行事准则

- 以透明和诚信的方式与政府打交道。
- 遵守以下准则，以确保我们负责任地参与政治进程：
  - 仅当适用法律许可并事先获得TriMas法务部书面批准时，方可将TriMas资金用于政治开支。此限制适用于直接或通过第三方向任何政党、候选人或竞选活动、政治委员会或从事政治活动的团体支付的款项。
  - TriMas不会支付或报销个人政治捐款或与政治活动有关的费用。
  - 员工不得在工作时间内或公司场所内为候选人或政治事业募捐。
  - TriMas不允许将公司场所或设备用于政治竞选、筹款或党派政治活动。
  - 员工不得在办公室、工作场所或公司场所附近张贴或散发标语或其他材料来宣传其政治观点或个人观点或信仰。
  - 参与政治活动的员工不得暗示得到TriMas认可。
- 在代表公司从事任何游说活动或雇用游说者之前，应事先获得TriMas首席执行官和TriMas总法律顾问的书面批准。

# 我们对法律的承诺



- 反腐败 ..... 37
- 遵守竞争法..... 38
- 国际贸易管制..... 39



# 反腐败

TriMas员工在任何情况下必须遵守多项禁止贿赂的法律。因此，所有员工必须谨慎行事，避免提供或收受任何性质的贿赂或回扣。TriMas员工应当始终以开诚布公的方式从事运营，与他人公平竞争，而不是不依赖于非法的或不道德的方法。这意味着您不得为了获得不当优势或获取或保留业务而提供、提议、授权或承诺提供任何有价之物。

## 行事须知

- 所有经营场所的TriMas员工必须遵守适用的反腐败和反贿赂法律及法令。包括美国《反海外腐败法》和英国《反贿赂法》。如果您对此类规则有疑问，请联系您的主管、当地人力资源代表、分部总裁或TriMas法务部。
- 腐败常常涉及政府官员索取或向其提供报酬，进行利益交易。贿赂可能包括金钱或其他任何有价之物。此类情况通常涉及执行例行的、非自由裁量的行动而索取报酬的低级别官员。常见的例子包括许可证或签证或例行通关。

## 道德聚焦

我手上有个项目要在另一个国家开设一处新设施，但当地一名官员索要“特殊费用”，借此承诺在30天内“省去繁文缛节”并为我们办妥许可证，以便我们能在最后期限完成项目。照我的理解，这种行为在该国是惯例。我能否向他付款？

否，TriMas的《全球反腐败政策》和许多国家和地区的相关法律都禁止此类疏通费或贿赂——即使“大家都这样做。”如果您感到有行贿的压力，请坚定地拒绝并告知TriMas法务部。

## 行事准则

- 绝不向任何公职人员或其他个人或第三方行贿或提供不当好处，产生影响任何人做出有关TriMas的决定的印象。
- 绝不索取或收受来自任何第三方的贿赂或不当好处，产生影响TriMas做出的有关第三方的决定的印象。
- 绝不向未记录在获批的TriMas协议中的第三方代理商支付佣金。
- 不参与商品买家开高发票的行为。
- 不使用分销商、销售代理商或商业伙伴等第三方从事来做与此类准则不一致的事务。
- 在选择和聘用第三方担任TriMas的代表时，遵守TriMas尽职调查、批准和合同要求，以确保其声誉良好和资格，并且同意遵守适用的反腐败法律和政策。
- 在我们的记录中准确记录所有财务交易，详略得当并且体现交易的真实性质。
- 如果您认为已经或将会提供与TriMas业务活动有关的不当付款或其他有价之物，请联系TriMas法务部。

# 遵守竞争法

竞争法在美国被称为反垄断法，旨在确保开放且激烈的市场竞争。我们遵守开展业务所在的所有国家和地区的竞争法。此类法律保护我们、我们的客户和公众，防范可限制贸易和抑制竞争的不公平商业实践。

## 行事须知

- 我们所有人都从公平、自由和开放的市场中受益，并且我们努力以公平和诚实的方式在竞争中脱颖而出。
- 公平竞争既体现了公司自身的价值观，也彰显了法律。
- TriMas开展业务所在的大多数国家和地区都有竞争法。
- 我们鼓励您在参与行业协会活动前告知TriMas法务部。
- 我们完全凭借我们产品和服务的优点开展竞争，并且绝不试图抑制或限制贸易。

## 行事准则

- 我们绝不与竞争对手讨论价格、定价策略、产品规划、市场营销或销售条款。如果有竞争对手在讨论或会议中提出被禁止的话题，您应当退出讨论。如果您已经参与或被要求参与此类讨论，请告知TriMas法务部。
- 我们不与竞争对手就价格、产量、客户或销售区域签订协议。
- 我们不把购买一款产品与购买另一款产品挂钩，或者强迫供应商购买我们的产品来保留TriMas的业务。

- 我们不对竞争对手的产品或服务进行失实描述。
- 我们不诱使客户非法解除与竞争对手的合同。
- 我们通过正当的公开或其他合法渠道收集竞争信息。我们不会使用他人以违法或不正当手段获取的信息，包括失实陈述、侵犯财产或隐私或胁迫。
- 如需更多信息，请查阅我们的《全球竞争法政策》。

## 道德聚焦

我最近参加了一次行业会议，并与一位老朋友聊了天，他现在供职于TriMas的某个竞争对手。我的朋友开始讨论她公司对一款产品的定价策略，而该产品与TriMas的产品相似，她还询问了我们的定价。这合适吗？

否，您应当结束谈话，并将此事告知TriMas法务部。除了要求披露TriMas机密信息这一不恰当的请求以外，这次谈话还可能被看作试图操纵价格，这在大多数国家和地区都是违法行为，并且还可能使相关公司和个人面临重罚。

我能否在与客户的谈话中了解有关竞争对手状况的信息？

我们通过客户获取的有关竞争对手的信息可能有用，但背景是关键。首先，我们绝不谋求或利用竞争对手的机密信息。其次，我们必须确定第三方不会将这种讨论看作与竞争对手合谋的间接之举。如有任何问题，请提前咨询TriMas法务部。

# 国际贸易管制

我们遵守跨境货物、软件、服务和技术跨境转移以及与特定国家、实体和个人进行业务往来的所有贸易管制法律。贸易法律包括进出口法规以及经济制裁，并且通常以国家安全和外交政策关注作为依据。

## 行事须知

- 根据产品、用途、目的地国家和最终用户，某些物品的出口需要获得政府许可。
- 出口限制适用于商品和服务出口，也适用于软件许可和技术（如方案、设计和技术援助）转让。此类限制也适用于当我们通过互联网或电子邮件跨境发送技术数据时。此类限制还适用于我们向位于其他国家和地区的TriMas设施输送信息或产品，以及在境内向来自非商品原产国的人士输送商品或信息。如未获得相应的政府批准，商品、技术或服务的出口可能导致出口权丧失以及民事和刑事处罚。
- 我们还必须遵守管辖进口实践的所有法律。TriMas产品的跨国运输要求提供相应的分类、海关文件、原产国标记和适当的估值声明。
- 作为一家美国公司，TriMas亦不得从事任何涉及某些受限国家、机构、个人和产品的国际贸易。由于此限制清单不时变更，当您不确定贸易限制是否适用时，应当向TriMas法务部索取最新的清单。
- 美国法律禁止美国公司及其附属公司参与或支持美国不支持的外国抵制活动。

## 行事准则

- 在为我们遍布全球的运营进口商品时，确保遵守所有海关法律和法规。
- 了解并遵守所有出口管制和贸易限制，并且留出充足时间来向政府获取必要的批准，以便不中断运输。
- 保留完整且准确的国际交易记录，以证明我们合规。
- 如果您的工作涉及跨境交易，并且您对适用法规或要求存在疑问，请联系TriMas法务部。

## 道德聚焦

某个关系良好的客户要求我将产品发货到被美国政府实施贸易禁令的国家。我是否可将货物发往位于美国境外的某个TriMas分部，并要求他们将此货物卖给那个受限国家的客户？

否，法律禁止TriMas的任何实体向受限国家销售商品。通过中立国中转无法绕过该限制。

# 结语

TriMas重视开诚布公的沟通，并且力求打造使所有人放心提问和报告问题而不必担心报复的文化。我们绝不容忍对任何人实施报复，包括善意地大胆说出来，寻求帮助或参与调查实际或疑似违反本准则、TriMas核心价值观或法律的行为的人。

## 我们重视 开诚布公 的沟通

本准则代表我们的经营理念和价值观，并且界定了我们作为一家公司在全球各地的行为准则。我们致力于以合乎道德和诚实的方式开展业务，并且在我们的所有业务活动中奉行诚信。本准则为我们的所有员工、管理人员和董事提供了可供遵守的商业行为原则，以践行我们的道德标准以及对诚信的承诺。

无论是提问或是报告问题——无论是涉及工作场所问题、安全问题或是非法或不道德的行为，我们都希望听取您的意见。如果有话要说，您可联系以下任何资源。

- **主管**——您的主管通常最能迅速地解决您的问题。如果您不愿意向主管报告问题，您还可联系当地其他的领导者，如下文所述。
- **人力资源部**——您可联系所在企业的人力资源代表。
- **分部领导**——亦可选择联系您本部门或企业的领导（包括您所在工厂的经理、分部总裁或分部财务负责人）。

### 更多资源

除了以上可供使用的资源，TriMas还在您所在企业以外提供了资源，以供报告有关非法或不道德行为的问题。

- **TRIMAS法务部**——TriMas法务部可为您提供协助，尤其是解答涉及适用法律和政策的疑问。如要联系TriMas法务部，请发送电子邮件至[legal@trimascorp.com](mailto:legal@trimascorp.com)。
- **员工道德热线**
  - 在美国拨打1-800-971-4338，或访问<https://trimascorp.ethicspoint.com>，查找针对美国以外其他国家和地区的免费号码。
  - 如要采用电子方式报告，请访问<https://trimascorp.ethicspoint.com>

在美国以及法律允许的某些其他国家和地区，您可以匿名拨打员工道德热线。由于欧盟地区某些国家的当地隐私法律，该热线可能仅限于特定类型的来电，如会计、财务、审计和反贿赂事项。在此类国家和地区，如要报告其他问题，请联系以上所列的其他任何员工资源。