



# Tr:Mas

## VERHALTENSKODEX

Wir agieren in einer Kultur der höchsten ethischen Standards

# INHALTSVERZEICHNIS

SCHREIBEN UNSERES PRÄSIDENTEN UND CEOs.....	3	UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER UNSEREN AKTIONÄREN.....	25
UNSERE VERPFLICHTUNG UND UNSERE WERTE.....	4	Produktintegrität und -qualität.....	26
RESSOURCEN FÜR MITARBEITER.....	5	Schutz von Vermögenswerten.....	27
EINFÜHRUNG IN UNSEREN KODEX.....	6	Interessenkonflikte.....	28
Grundsätze unternehmerischen Handelns.....	7	Finanzielle Verantwortung und Offenlegung.....	29
Ethische Entscheidungsfindung.....	8	Insiderhandel.....	30
Anwendungsbereich des Kodex.....	9	Externe Kommunikation.....	31
Anwendbare Rechtsvorschriften.....	9	UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER UNSEREN GESCHÄFTSPARTNERN.....	32
Pflichten der Mitarbeiter.....	10	Geschäftsbeziehungen.....	33
Pflichten der Führungskräfte.....	11	Geschenke und Bewirtung.....	34
Strafen bei Verletzungen.....	13	Finanzierung von Kampagnen und Lobbyaktivitäten.....	35
Auslegung, Genehmigungen und Befreiungen.....	13	UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER DEM GESETZ.....	36
Vorgehensweise im Falle von Bedenken.....	14	Korruptionsbekämpfung.....	37
Unsere Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen.....	15	Beachtung der Wettbewerbsgesetze.....	38
UNSERE GEGENSEITIGE VERPFLICHTUNG.....	17	Internationale Handelskontrollen.....	39
Gesundheit und Sicherheit.....	18	SCHLUSSFOLGERUNG.....	40
Umwelt und Nachhaltigkeit.....	19		
Missbrauch von Drogen und Medikamenten sowie Gewalt am Arbeitsplatz.....	20		
Faire Beschäftigungspraktiken.....	21		
Diversität, Gleichstellung und Inklusion.....	23		
Datenschutz.....	24		

# SCHREIBEN UNSERES PRÄSIDENTEN UND CEOS

**Liebe Kollegen und Kolleginnen,**

integres Handeln ist einer der Grundwerte, der bestimmt, wie wir bei TriMas und unsere Geschäftsfamilie mit unseren Kollegen, Kunden, Lieferanten, Investoren und anderen Beteiligten interagieren.

Da wir bei TriMas in einer Kultur der höchsten ethischen Standards agieren, schützen wir unsere Marken, was für unseren Erfolg entscheidend ist. TriMas ist bestrebt, jederzeit die höchsten Standards in puncto Verhalten und Compliance einzuhalten. Unser Ruf als ethisches Unternehmen und vertrauenswürdiger Geschäftspartner ist eine unserer wertvollsten Qualitäten und für unsere Geschäftstätigkeiten unerlässlich.

Als Beweis dieser Verpflichtung haben wir unseren **TriMas Verhaltenskodex** (den „Kodex“) aktualisiert. Er fasst die Grundsätze zusammen, die unser Handeln in dem Bestreben leiten sollten, bei allem die Besten zu sein. Unser Verhaltenskodex fördert nicht nur den Grundsatz, „die Dinge richtig zu tun“, sondern auch, „das Richtige zu tun“. Ich ermutige Sie, die in diesem Kodex umrissenen Leitlinien und Grundsätze zu lesen, zu verstehen und bei Ihrer täglichen Arbeit anzuwenden. Vielen Dank für Ihren Beitrag, Integrität zu einem wesentlichen Bestandteil unseres Unternehmens und Erfolgs zu machen.

**Thomas A. Amato**  
**TriMas Präsident und CEO**



# UNSERE VERPFLICHTUNG UND WERTE

Unser Ruf als ethisches Unternehmen und vertrauenswürdiger Geschäftspartner ist eine unserer wertvollsten Qualitäten und für unsere Geschäftstätigkeiten entscheidend. Um unseren Ruf und unsere Marken zu schützen, halten wir uns an unsere ethischen Verhaltensweisen, die weit über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehen.



**Neben diesem Kodex und seinen Richtlinien hat sich TriMas zu den folgenden Schlüsselwerten verpflichtet:**



## INTEGRITÄT

Wir agieren in einer Kultur der höchsten ethischen Standards, sind bestrebt, mit gutem Beispiel voranzugehen, und haben uns verpflichtet, die Sicherheit an unseren Standorten, in unseren Gemeinschaften und der Umwelt zu verbessern.



## KUNDENORIENTIERUNG

Wir setzen uns kontinuierlich dafür ein, ein überlegenes Maß an Qualität, Liefertreue, Service und Wertschöpfung zu bieten, um uns von unseren Wettbewerbern abzusetzen.



## TEAMARBEIT

Wir schätzen alle Mitarbeiter, behandeln einander mit gegenseitigem Respekt und ermutigen zur Zusammenarbeit, um Innovation zu fördern.



## ERGEBNISORIENTIERTHEIT

Es ist unser erklärtes Ziel, unsere Leistungsvorgaben mit dem Schwerpunkt der faktenbasierten Entscheidungsfindung zu erreichen.



## KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Wir haben die Kaizen-Methoden vollumfänglich angenommen und unterstützen eine Kultur der Mitarbeitereinbindung, um Leistungsverbesserungen und operative Exzellenz zu fördern.

**Diese Werte spiegeln unsere Kultur wider, lenken unser Handeln und steigern unsere Leistung.**

# RESSOURCEN FÜR MITARBEITER

Wir bei TriMas schätzen eine offene, aufrichtige Kommunikation und streben eine Kultur an, in der jeder problemlos Fragen stellen und Bedenken äußern kann, ohne Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen. Wir dulden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Probleme ansprechen, um Hilfe bitten oder an einer Untersuchung über tatsächliche oder vermutete Verletzungen des Kodex, der TriMas-Schlüsselwerte oder der Rechtsvorschriften teilnehmen.

WIR SCHÄTZEN  
EINE OFFENE,  
AUFRICHTIGE  
KOMMUNIKATION

**Nachstehen finden Sie mehrere Ressourcen, die Sie im Falle von Fragen oder Anliegen verwenden können.**

## RESSOURCEN INNERHALB UNSERES UNTERNEHMENS

Ganz gleich, welche Frage oder welches Anliegen Sie haben – bezüglich Problemen am Arbeitsplatz, Sicherheitsbedenken oder rechtswidrigen bzw. unethischen Verhaltensweisen – wenden Sie sich bitte jederzeit an uns. Falls Sie etwas zu sagen haben, sollten Sie eine dieser Ressourcen kontaktieren.

- **VORGESETZTER** – Ihr Vorgesetzter ist in der Regel die beste Stelle, um Ihr Anliegen schnell zu beantworten. Falls es Ihnen unangenehm ist, ein Problem gegenüber Ihrem Vorgesetzten zu äußern, können Sie sich auch an einen der nachstehend angegebenen örtlichen Leiter wenden.
- **PERSONALABTEILUNG** – Sie können den Personalvertreter Ihres Standorts kontaktieren.
- **LEITUNG DES GESCHÄFTSBEREICHS** – Die Leitung Ihres Standorts oder Geschäftsbereichs (darunter der Werksleiter, Präsident oder Finanzleiter des Geschäftsbereichs) ist eine andere Option.

## ZUSÄTZLICHE RESSOURCEN

Zusätzlich zu den vorstehend genannten, Ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen bietet TriMas auch Ressourcen außerhalb Ihres Standorts an, um Bedenken in Bezug auf rechtswidrige oder unethische Verhaltensweisen zu melden.

- **RECHTSABTEILUNG VON TRIMAS** – die Rechtsabteilung von TriMas kann Sie insbesondere bei Fragen über anwendbare Gesetze und Richtlinien unterstützen. Bitte senden Sie eine E-Mail an [legal@trimascorp.com](mailto:legal@trimascorp.com), um sich an die Rechtsabteilung von TriMas zu wenden.
- **MITARBEITER-ETHIK-HOTLINE**
  - Rufen Sie innerhalb der USA die Nummer 1 800 971 4338 an oder besuchen Sie <https://trimascorp.ethicspoint.com>, um eine gebührenfreie Nummer für andere Länder außerhalb der Vereinigten Staaten zu finden.
  - Elektronische Meldung unter <https://trimascorp.ethicspoint.com>

In den Vereinigten Staaten und in bestimmten anderen Ländern, soweit gesetzlich zulässig, können Sie bei Nutzung der Mitarbeiter-Ethik-Hotline anonym bleiben. Aufgrund der lokalen Datenschutzgesetze in bestimmten Ländern der Europäischen Union erlaubt die Hotline unter Umständen nur spezifische Anrufe, beispielsweise über Buchhaltungs-, Finanz-, Audit- und Bestechungsangelegenheiten. Kontaktieren Sie in diesen Ländern eine der anderen Ressourcen für Mitarbeiter, um andere Themen zu melden.

Sie finden die Richtlinien auf den internen und externen Websites von TriMas.

# EINFÜHRUNG IN UNSEREN KODEX



Grundsätze unternehmerischen Handelns .....	7
Ethische Entscheidungsfindung.....	8
Anwendungsbereich des Kodex .....	9
Anwendbare Rechtsvorschriften .....	9
Pflichten der Mitarbeiter .....	10
Pflichten der Führungskräfte .....	11
Strafen bei Verletzungen.....	13
Auslegung, Genehmigungen und Befreiungen .....	13
Vorgehensweise im Falle von Bedenken .....	14
Unsere Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen .....	15

# GRUNDSÄTZE UNTERNEHMERISCHEN HANDELNS

Unser Verhaltenskodex stellt unsere Unternehmensphilosophie und -werte dar und definiert, wie wir uns als Unternehmen rund um den Globus verhalten. Wir haben uns verpflichtet, ethisch und aufrichtig zu agieren und in all unseren Geschäftstätigkeiten mit Integrität zu führen. Unser Kodex bietet unseren Mitarbeitern, Führungskräften und Direktoren Grundsätze der Geschäftsführung, die erfüllt werden müssen, um unsere ethischen Standards und unsere Verpflichtung zu Integrität zu erreichen.

## UNSER KODEX STÜTZT SICH AUF DIE FOLGENDEN WICHTIGEN GRUNDSÄTZE UNTERNEHMERISCHEN HANDELNS, DIE WESENTLICHE VORAUSSETZUNGEN ZUR SCHAFFUNG UND BEWAHRUNG VON VERTRAUEN SIND:

- Halten Sie alle anwendbaren Gesetze, Bestimmungen, Richtlinien und Verträge ein, die unsere Geschäftstätigkeiten regeln.
- Seien Sie bei allen Geschäftstätigkeiten und Beziehungen aufrichtig, fair und vertrauenswürdig.
- Behandeln Sie einander fair und fördern Sie eine sichere, vielseitige und ökologisch verantwortungsvolle Arbeitsumgebung.
- Schützen Sie unsere Vermögenswerte und Informationen sowie die Vermögenswerte und Informationen, die uns von anderen anvertraut wurden.
- Vermeiden Sie Interessenkonflikte und den Anschein derartiger Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben.
- Nehmen Sie verantwortungsbewusst am Wettbewerb teil.
- Stellen Sie Fragen, äußern Sie Bedenken und melden Sie sich. Melden Sie zeitnah alle Fragen und Bedenken, die Sie in Bezug auf Erfüllung von Gesetzen, Unternehmensrichtlinien oder diesen Kodex haben.
- Schaffen und fördern Sie durch Führungskompetenzen auf allen Ebenen eine Kultur, in der ethisches Verhalten von allen Mitarbeitern anerkannt, geschätzt und praktiziert wird.

# VERPFLICHTUNG ZU INTEGRITÄT

# ETHISCHE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

STELLEN  
SIE SICH  
DIESE  
FRAGEN

## DAS SOLLTEN SIE TUN

Angesichts der heutigen, sich rasch verändernden Arbeitsbedingungen, stoßen Sie eventuell auf unbekannte Situationen, die ein ethisches Dilemma darstellen. Unter diesen Umständen liegt die richtige Vorgehensweise nicht immer auf der Hand. Daher sollten Sie sich mit dem Inhalt dieses Kodex vertraut machen. Der Kodex enthält einen umfassenden Überblick über die wichtigsten Richtlinienbereiche und Beispiele innerhalb dieser Bereiche. Der Kodex kann jedoch nicht alle Möglichkeiten abdecken. Es werden Situationen entstehen, die nicht behandelt werden.

## STELLEN SIE SICH IN DIESEN SITUATIONEN DIE FOLGENDEN FRAGEN:

- Werden möglicherweise anwendbare Gesetze, Bestimmungen, Richtlinien oder Verträge verletzt?
- Ist dies gefühlsmäßig richtig?
- Sollte ich meinen Vorgesetzten oder eine andere örtliche Führungskraft hinzuziehen?
- Wie sähe es aus, wenn in den Nachrichten darüber berichtet würde?
- Könnte ich die Situation problemlos meiner Familie schildern?
- Könnte es unangemessen erscheinen?

## DARAUF SOLLTEN SIE ACHTEN

Manchmal ist es schwierig, ein ethisches Problem zu erkennen. Fragen Sie im Zweifelsfall Ihren Vorgesetzten, den Vertreter Ihrer Personalabteilung oder die Rechtsabteilung von TriMas. Ignorieren Sie ein potenzielles Problem nicht, weil Sie meinen:

- Das geht mich nichts an.
- Das Unternehmen will, dass ich so handele.
- Alle machen das so.
- Es wird niemand erfahren.

Wenn Sie einer dieser Ansichten sind, dann stellen Sie sich die hier aufgeführten Fragen, um Ihre Handlungen zu beurteilen, oder wenden Sie sich an eine der bereitgestellten Ressourcen für Mitarbeiter.



# ANWENDUNGSBEREICH DES KODEX



Unabhängig davon, wo Sie arbeiten oder was Sie für das Unternehmen tun, sind Sie dafür verantwortlich, mit gutem Urteilsvermögen zu handeln und unseren Kodex sowie unsere Richtlinien zu befolgen. Unser Kodex gilt für alle Personen in unserem Unternehmen, einschließlich aller weltweiten Tochtergesellschaften und Geschäftsbereiche von TriMas, sowie für jede Ebene, darunter Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder. Wir erwarten von Dritten, darunter unseren Lieferanten, Beratern, Vertretern und Serviceanbietern, bei Geschäftstätigkeiten mit TriMas auf eine Art und Weise zu handeln, die mit den Grundsätzen und Werten unseres Kodex übereinstimmt. Wir alle müssen regelmäßig bestätigen, dass wir den Kodex erhalten haben und erfüllen. Im Sinne des Kodex bezieht sich „Unternehmen“ auf alle Tochtergesellschaften, Geschäftsbereiche, Standorte und Betriebe, die Teil der TriMas-Familie sind. Keine Bestimmung in diesem Kodex hindert Mitarbeiter daran, irgendein gesetzlich zustehendes Recht auszuüben.

## ANWENDBARE GESETZE

TriMas ist weltweit geschäftlich tätig. Daher unterliegen unsere Geschäftstätigkeiten den Gesetzen zahlreicher Länder, Provinzen, Bundesstaaten und Gemeinden. Wir alle stehen vor der bedeutenden Herausforderung, zu verstehen, inwieweit diese Gesetze auf unsere Geschäftstätigkeiten anwendbar sind.

Die Gesetze der Vereinigten Staaten erstrecken sich in der Regel auf alle weltweiten Geschäftstätigkeiten von TriMas und deren Tochtergesellschaften sowie die Geschäftstätigkeiten unserer Mitarbeiter, unabhängig davon, wo sie leben und arbeiten. Gelegentlich wenden andere Länder, in denen wir tätig sind, ihre eigenen Gesetze außerhalb ihrer Grenzen auf ihre Staatsangehörigen und unsere Tochtergesellschaften an, die nach deren Gesetzen errichtet sind.

Die Verweise in Unternehmensrichtlinien auf die Gesetze der Vereinigten Staaten und anderer Länder, in denen wir tätig sind, spiegeln die Realität eines weltweiten Unternehmens wider, das gleichzeitig

durch verschiedene Gesetze geregelt ist. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung von TriMas, wenn Sie auf einen Widerspruch zwischen den Gesetzen zweier oder mehrerer Länder stoßen.

Obwohl wir Vielfalt begrüßen und kulturelle Unterschiede respektieren, müssen wir den Kodex bzw. eine bestimmte Unternehmensrichtlinie befolgen, wenn lokal geltende Bräuche oder Geschäftspraktiken gegen unseren Kodex oder diese Richtlinie verstoßen. Wenn laut unserem Kodex zulässige Handlungen gegen lokale Gesetze verstoßen, müssen wir das lokale Gesetz befolgen. Wenn Sie nicht sicher sind, ob ein lokales Gesetz im Widerspruch zu diesem Kodex steht, dann wenden Sie sich an die Rechtsabteilung von TriMas.

Die im Kodex angeführten Verweise auf die Wahrung und allgemein anerkannten Grundsätze der Rechnungslegung (GAAP) der Vereinigten Staaten bedeuten das ausländische Äquivalent für TriMas-Geschäfte, die außerhalb der Vereinigten Staaten durchgeführt werden.

# PFLICHTEN DER MITARBEITER



## HALTEN SIE DEN KODEX EIN

- Verpflichten Sie sich persönlich zur Einhaltung des nachstehenden Kodex.
- Befolgen Sie den Kodex, selbst wenn Sie anderslautende Anweisungen von der Geschäftsführung erhalten haben, sich bei Kollegen unbeliebt machen, dadurch Ihre Arbeitsbelastung steigt oder dies eventuell eine Kunden- oder Lieferantenbeziehung gefährdet. Wenn Sie sich unter Druck gesetzt fühlen, etwas zu tun, dass den Kodex verletzen könnte, sollten Sie Ihre Bedenken zeitnah laut den Anmerkungen auf der Seite „Ressourcen für Mitarbeiter“ äußern.
- Bestätigen Sie regelmäßig, dass Sie den Kodex gelesen, verstanden und eingehalten haben.
- Melden Sie Umstände, die laut dem Kodex eine Genehmigung erfordern.

## ÄUSSERN SIE BEDENKEN

- Äußern Sie zeitnah alle Bedenken über tatsächliche oder vermutete rechtswidrige, unethische oder unsichere Verhaltensweisen, indem Sie eine der unter „Ressourcen für Mitarbeiter“ aufgeführten Optionen nutzen.
- Unterstützen Sie umfassend und aufrichtig alle Untersuchungen des Unternehmens.
- Benachrichtigen Sie die Rechtsabteilung von TriMas, falls Sie Kenntnis darüber erlangen oder glauben, dass das Unternehmen einer externen Untersuchung, einem Gerichtsverfahren oder einem anderen rechtlichen oder behördlichen Verfahren unterzogen werden soll.
- Keine Bestimmung in dieser oder einer anderen Unternehmensrichtlinie schränkt Ihre Fähigkeit ein, mit staatlichen Behörden oder Ausschüssen, einschließlich der US-Börsenaufsichtsbehörde SEC (Securities and Exchange Commission), in Bezug auf mögliche Rechtsverletzungen ohne Offenlegung gegenüber dem Unternehmen zu kommunizieren, wie durch Whistleblower-Gesetze geschützt.
- Das Unternehmen wird keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie wegen Bedenken ergreifen, die Sie in gutem Glauben in Bezug auf die Integrität oder Compliance äußern.

## ERFÜLLEN SIE IHRE COMPLIANCE-PFLICHTEN

- Verstehen Sie die Gesetze, Bestimmungen, Richtlinien und Verträge, die für Ihren Arbeitsplatz und unser Unternehmen relevant sind.
- Führen Sie Ihnen zugewiesene Schulungen fristgerecht durch.

# PFLICHTEN DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Konzern-, Geschäftsbereichs-, Werks- und lokale Führungskräfte haben zusätzliche Pflichten. Als Führungskraft bei TriMas und unserer Unternehmensfamilie müssen Sie außerdem:

## GEHEN SIE MIT GUTEM BEISPIEL VORAN

- Machen Sie sich mit dem Kodex vertraut. Leben Sie den Kodex in Worten und Taten vor und gehen Sie mit gutem Beispiel voran, dem andere Mitarbeiter folgen können.
- Seien Sie darauf vorbereitet, Fragen von Mitarbeitern über den Kodex zu beantworten.
- Führen Sie mit Integrität durch Ihre Worte und Taten – jeden Tag.
- Zeigen Sie, dass ethisches Verhalten und die Einhaltung der Unternehmensrichtlinien wichtiger als Geschäftsbedürfnisse und Ergebnisse sind.
- Unterstützen Sie unser Compliance-Schulungen und -Initiativen und ermutigen Sie Mitarbeiter, dasselbe zu tun.

## SCHAFFEN SIE EINE OFFENE REPORTING-UMGEBUNG

- Fördern Sie eine Umgebung, in der Mitarbeiter sich sicher und ermutigt fühlen, eine Frage zu stellen oder Bedenken zu äußern.
- Seien Sie verfügbar, um Mitarbeitern zuzuhören und deren Anliegen zu besprechen.
- Bitten Sie auf respektvolle und ermutigende Weise um zusätzliche Informationen.
- Erinnern Sie Mitarbeiter daran, dass wir Vergeltungsmaßnahmen für Meldungen in gutem Glauben strengstens untersagen.
- Danken Sie Mitarbeitern, die Sie auf Probleme aufmerksam machen.

# JEDEN TAG MIT INTEGRITÄT FÜHREN

# PFLICHTEN DER FÜHRUNGSKRÄFTE



## WISSEN, WIE MAN AUF BEDENKEN REAGIERT

- Bei Arbeitsplatzproblemen, beispielsweise ein alltägliches Problem mit einem Kollegen oder eine Frage über Unternehmensleistungen, sollten Sie sofort Maßnahmen zur Lösung des Problems ergreifen oder Ihren Vorgesetzten oder den lokalen Vertreter der Personalabteilung kontaktieren, die Sie bei einer zeitnahen Beantwortung unterstützen können.
- Bei Integritätsproblemen, beispielsweise der Vorwurf eines rechtswidrigen oder unethischen Verhaltens, melden Sie diese einer leitenden Führungskraft des Unternehmens, der Rechtsabteilung von TriMas oder der Mitarbeiter-Ethik-Hotline.
- Verhindern Sie Vergeltungsmaßnahmen gegen alle Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken über tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, und disziplinieren Sie alle, die Vergeltungsmaßnahmen ergreifen oder zulassen.
- Falls ein Mitarbeiter Sie bittet, den Kodex oder anwendbare Gesetze, Bestimmungen oder Richtlinien auszulegen oder anzuwenden, und Sie sich der Antwort nicht sicher sind, dann wenden Sie sich an die Rechtsabteilung von TriMas.
- Untersuchen Sie ein Integritätsproblem niemals selbst und beauftragen Sie auch keine externen Prüfer.

## BESONDERE VERANTWORTLICHKEITEN FÜR LEITENDE FÜHRUNGSKRÄFTE

Obwohl dieser Kodex für jedermann gilt, unterliegen der CEO, der CFO und andere leitende Führungskräfte verstärkten Pflichten, Verstöße zu melden. Diese Personen müssen den Prüfungsausschuss insbesondere über Folgendes in Kenntnis setzen:

- Erhebliche Mängel in der Gestaltung oder Durchführung der internen Kontrollen, die die Fähigkeit des Unternehmens zur Aufzeichnung, Verarbeitung, Zusammenfassung und Berichterstellung von Finanzdaten nachteilig beeinflussen.
- Jeden Betrug, unabhängig davon, ob er wesentlich oder unwesentlich ist, wenn daran Mitglieder der Geschäftsführung oder andere Mitarbeiter beteiligt sind, die eine wichtige Rolle bei den Finanzberichten oder internen Kontrollen spielen.
- Alle Interessenkonflikte, die sie oder leitende Führungskräfte betreffen.
- Alle wesentlichen Verstöße gegen Gesetze, Bestimmungen, diesen Kodex oder eine Unternehmensrichtlinie.

# STRAFEN BEI VERLETZUNGEN

Es ist wichtig, dass Mitarbeiter den Kodex kennen und befolgen. Verletzungen des Kodex und bestimmter Unternehmensrichtlinien können auch bedeuten, gegen das Gesetz zu verstoßen und Sie und das Unternehmen dem Risiko strafrechtlicher Sanktionen (Geldbußen, Freiheitsstrafen oder beides) und zivilrechtlicher Sanktionen (Schadensersatz oder Geldstrafen) auszusetzen. Ggf. müssen wir Verstöße den Strafverfolgungs- und Zivilbehörden melden.

Mitarbeiter, Führungskräfte und Direktoren, die gegen den Kodex oder anwendbare Gesetze, Bestimmungen, Richtlinien oder Verträge verstoßen, unterliegen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungs- oder Dienstleistungsverhältnisses. Fehlverhalten, die zu Disziplinarmaßnahmen führen können, umfassen:

- Handlungen, die den Kodex oder eine spezifische Unternehmensrichtlinie verletzen.
- Die Anleitung anderer, den Kodex oder eine spezifische Unternehmensrichtlinie zu verletzen.
- Eine bekannte oder vermutete Verletzung des Kodex oder einer spezifischen Unternehmensrichtlinie nicht zeitnah zu melden.
- Untersuchungen möglicher Verletzungen des Kodex oder einer spezifischen Unternehmensrichtlinie nicht zu unterstützen.
- Drohungen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen andere Mitarbeiter, die ein Problem gemeldet haben.
- Nichtanwendung der erforderlichen Führungskompetenzen und Sorgfalt, um die Einhaltung der Unternehmensrichtlinien und anwendbaren Gesetze sicherzustellen.
- Die vorsätzliche Meldung einer Verletzung des Kodex oder einer spezifischen Unternehmensrichtlinie, die falsch oder irreführend ist.

# AUSLEGUNG, GENEHMIGUNGEN UND BEFREIUNGEN

## AUSLEGUNG

Eine einheitliche Anwendung des Kodex ist von entscheidender Bedeutung. Wenn Sie Unterstützung bei der Auslegung des Kodex oder anwendbarer Gesetze, Bestimmungen, Richtlinien oder Verträge in Bezug auf eine bestimmte Situation benötigen, wenden Sie sich an eine der Ressourcen innerhalb Ihres Standorts, darunter Ihren Vorgesetzten, den Vertreter Ihrer Personalabteilung oder die Rechtsabteilung von TriMas.

## GENEHMIGUNGEN

In manchen Abschnitten des Kodex müssen Sie die Genehmigung eines Vorgesetzten, des Leiters Ihrer Geschäftsbereichs oder Standorts oder der Rechtsabteilung von TriMas einholen, bevor Sie eine bestimmte Tätigkeit ausführen. Befolgen Sie immer die Anweisungen des Kodex, unabhängig davon, wen Sie zur Einholung einer Genehmigung kontaktieren müssen.

## BEFREIUNGEN

In seltenen Fällen kann ein Mitarbeiter eine Befreiung vom Kodex beantragen. Ein Mitarbeiterantrag auf Befreiung vom Kodex muss dem CEO und der Rechtsabteilung von TriMas vorgelegt werden. Eine Befreiung vom Kodex für einen CEO oder Direktor von TriMas kann nur vom TriMas-Vorstand gewährt werden.

# VORGEHENSWEISE IM FALLE VON BEDENKEN

## BEDENKEN IN BEZUG AUF RECHTSWIDRIGE ODER UNETHISCHE VERHALTENSWEISEN WERDEN UNTERSUCHT

- Eine Untersuchung wird durchgeführt, um den Sachverhalt durch Befragungen, die Prüfung von Dokumenten oder andere angemessene Mittel zu klären.
- Beruhend auf der Untersuchung bestimmt das Unternehmen, welche Maßnahmen ggf. gegenüber den betroffenen Personen zu ergreifen sind.

## DIE VERTRAULICHKEIT BLEIBT GEWAHRT

Wenn Sie sich an die Mitarbeiter-Ethik-Hotline wenden, werden Sie aufgefordert, sich zu identifizieren. Dies erleichtert es uns, mit Ihnen zu kommunizieren und Bedenken zu untersuchen. Falls Sie uns Ihren Namen nennen, werden wir Ihre Identität so vertraulich wie möglich behandeln, im Einklang mit einer gründlichen Untersuchung. Sie können Ihre Bedenken jedoch auch anonym äußern, falls Sie dies vorziehen.

Weitere Informationen über die Meldung von Bedenken finden Sie in der **Globalen Whistleblower-Richtlinie**. Denken Sie daran: Melden Sie sich. Stellen Sie Fragen. Holen Sie Antworten ein.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

**Ich habe ein Fehlverhalten über die Mitarbeiter-Ethik-Hotline gemeldet, jedoch nie etwas über eine Untersuchung oder andere Maßnahme gehört.**

Falls Sie die Mitarbeiter-Ethik-Hotline nutzen und anonym bleiben, müssen Sie den von der Hotline bereitgestellten Code nutzen, um Nachrichten oder Fragen in Bezug auf die Untersuchung Ihrer Meldung anzuzeigen. Da das Unternehmen Untersuchungen und Disziplinarangelegenheiten so vertraulich wie möglich behandelt, werden Ihnen die Ergebnisse unter Umständen nicht immer mitgeteilt. Unterstützen Sie alle Untersuchungen umfassend und beantworten Sie alle Fragen vollständig und aufrichtig.



# UNSERE RICHTLINIE GEGEN VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Wir bei TriMas schätzen eine offene, aufrichtige Kommunikation und streben eine Kultur an, in der jeder problemlos Fragen stellen und Bedenken äußern kann, ohne Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen. Wir dulden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Probleme ansprechen, um Hilfe bitten oder an einer Untersuchung über tatsächliche oder vermutete Verletzungen des Kodex, der TriMas-Schlüsselwerte oder der Rechtsvorschriften teilnehmen. Anders ausgedrückt kann die Äußerung aufrichtiger Bedenken nicht als Grund für negative Folgen für die Beschäftigung verwendet werden, beispielsweise Kündigung, Herabstufung, Versetzung, Suspendierung, Streichung von Leistungen, Drohungen oder Belästigungen.

Unsere Richtlinie untersagt strengstens jedwede Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, Führungskräfte oder Direktoren, die in gutem Glauben Bedenken äußern oder an der Behandlung oder Untersuchung einer tatsächlichen oder vermuteten Verletzung des Kodex, unserer Richtlinien oder der anwendbaren Gesetze, Bestimmungen oder Verträge teilnehmen (selbst wenn die

Bedenken letztendlich unbegründet sind). Mitarbeiter, Führungskräfte oder Direktoren, die in gutem Glauben ein Problem melden oder dessen Handhabung oder Untersuchung unterstützen, dürfen in folgedessen nicht entlassen, herabgestuft, suspendiert, bedroht, belästigt, eingeschüchtert oder genötigt werden, noch dürfen andere Vergeltungsmaßnahmen gegen diese ergriffen werden.

Wenn Sie der Meinung sind, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie ergriffen wurden, melden Sie sich. Unsere Verpflichtung gegen Vergeltungsmaßnahmen umfasst die Mitarbeitermeldung über eine staatliche Stelle oder in Verbindung mit einer externen Untersuchung.

## MELDEN SIE SICH

# RICHTLINIEN DES KODEX



<b>UNSERE GEGENSEITIGE VERPFLICHTUNG</b> .....	17
Gesundheit und Sicherheit.....	18
Umwelt und Nachhaltigkeit.....	19
Missbrauch von Drogen und Medikamenten sowie Gewalt am Arbeitsplatz.....	20
Faire Beschäftigungspraktiken.....	21
Diversität, Gleichstellung und Inklusion .....	23
Datenschutz .....	24
<b>UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER UNSEREN AKTIONÄREN</b> .....	25
Produktintegrität und -qualität .....	26
Schutz von Vermögenswerten .....	27
Interessenkonflikte .....	28
Finanzielle Verantwortung und Offenlegung .....	29
Insiderhandel.....	30
Externe Kommunikation.....	31
<b>UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER UNSEREN GESCHÄFTSPARTNERN</b> .....	32
Geschäftsbeziehungen .....	33
Geschenke und Bewirtung .....	34
Finanzierung von Kampagnen und Lobbyaktivitäten .....	35
<b>UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER DEM GESETZ</b> .....	36
Korruptionsbekämpfung.....	37
Beachtung der Wettbewerbsgesetze .....	38
Internationale Handelskontrolle.....	39



# UNSERE GEGENSEITIGE VERPFLICHTUNG



Gesundheit und Sicherheit .....	18
Umwelt und Nachhaltigkeit .....	19
Missbrauch von Drogen und Medikamenten sowie Gewalt am Arbeitsplatz .....	20
Faire Beschäftigungspraktiken.....	21
Diversität, Gleichstellung und Inklusion.....	23
Datenschutz .....	24

# GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

**Wir haben uns zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Auftragnehmer, Kunden und Besucher verpflichtet. Unsere Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und -verfahren sollen Sie dabei unterstützen, sicher zu arbeiten.**

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Für die Sicherheit sind alle mitverantwortlich. Sie müssen unabhängig von Ihren Aufgaben darauf bestehen, dass Arbeiten sicher ausgeführt werden.
- Wir erfüllen alle auf unsere Geschäftstätigkeiten anwendbaren Gesetze und Bestimmungen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Wir entwickeln sichere Arbeitsverfahren und erwarten von jedem Mitarbeiter, diese einzuhalten.



## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Führen Sie Ihre Arbeit sicher und im Einklang mit den anwendbaren Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und -standards durch. Vermeiden Sie unsichere Tätigkeiten und Bedingungen wie:
  - Nichtverwendung vorgeschriebener Sicherheitsausrüstungen, beispielsweise Augenschutz oder Handschuhe oder Nichtbeachtung sicherheitsrelevanter Schilder.
  - Abgelenktes oder rücksichtsloses Fahren.
  - Arbeiten in der Höhe ohne Absturzsicherung.
  - Deaktivierung von Sicherheitssteuerungen oder Schutzvorrichtungen an Ausrüstungen und Maschinen.
  - Freiliegende oder unsichere Verkabelung.
  - Verspernte Notausgänge.
- Bewerten Sie Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen und -probleme, bevor Sie eine neue Tätigkeit oder ein neues Projekt starten.
- Bestimmen Sie Verfahren, um alle mit Ihren Arbeitstätigkeiten verbundenen Umweltauswirkungen zu reduzieren.
- Melden Sie alle Unfälle, Verletzungen, arbeitsbedingte Erkrankungen und unsichere Verhaltensweisen oder Bedingungen Ihrem Vorgesetzten oder dem EHS-Koordinator (Umwelt, Gesundheit und Sicherheit) vor Ort.

## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

**Sie sollten sich immer melden und Bedenken äußern, wenn Sie:**

- Gebeten werden, eine Aufgabe auszuführen, die Ihrer Meinung nach unsicher ist.
- Gebeten werden, eine Arbeit auszuführen, für die Sie Ihrer Meinung nach nicht angemessen geschult wurden und die Sie oder andere verletzen könnte.
- Jemanden bei der Ausführung einer Aufgabe beobachten, die Ihrer Meinung nach unsicher ist oder für die diese Person nicht angemessen geschult ist.
- Vermuten, dass ein Fahrzeug oder eine Ausrüstungskomponente nicht ordnungsgemäß arbeitet oder unsicher ist.
- Eine unsichere Bedingung oder eine potenzielle Gefahr für Sie oder andere Personen beobachten oder darauf aufmerksam gemacht werden.

# UMWELT UND NACHHALTIGKEIT

**Wir haben uns verpflichtet, die menschliche Gesundheit, natürliche Ressourcen und die Umwelt zu schützen. Unsere Umweltrichtlinien stellen dem TriMas-Personal weltweit einen Leitfaden zur Durchführung unserer täglichen Geschäftstätigkeiten bereit.**

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Wir fördern ökologisch verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken.
- Wir haben uns zu Maßnahmen verpflichtet, die die Umwelt schützen und wiederherstellen.
- Wir engagieren uns explizit für die Reduzierung von Abfällen und Schadstoffen, indem wir Ressourcen schonen und Materialien auf jeder Stufe des Produktlebenszyklus recyceln.
- Wir werden weiterhin die Entwicklung und Implementierung von Technologien verfolgen, die Schadstoffemissionen auf ein Mindestmaß reduzieren.
- Wir werden in unserem Streben nach kontinuierlicher Verbesserung die Auswirkungen unserer Anlagen und Produkte auf die Umwelt und die Gemeinschaften, in denen wir leben und tätig sind, fortlaufen bewerten.
- Neben der Umweltverträglichkeit hat sich TriMas auch der Nachhaltigkeit in unserer Betriebsführung verschrieben. Unser Engagement in puncto Umweltschutz und Nachhaltigkeit umfasst:
  - Kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung und Minimierung der Abfälle sowie des Wasser- und Energieverbrauchs.
  - Verhütung von Umweltverschmutzung.
  - Integration umweltverantwortlicher Praktiken in unsere Geschäftspraktiken, darunter Beschaffung und Produktgestaltung, Prüfung, Fertigung und Support.
  - Berücksichtigung der Umweltauswirkungen bei der Entwicklung neuer Produkte oder Prozesse, der Materialauswahl und vor dem Kauf, Leasen oder Verkauf von Sachanlagen.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Erfüllen Sie alle anwendbaren Umweltgesetze und -vorschriften und halten Sie die Anforderungen, Begrenzungen und Bedingungen unserer Umweltgenehmigungen und -lizenzen ein.
- Stellen Sie sicher, dass die auf umweltbezogenen Formularen und Offenlegungen angegebenen Informationen wahr und genau sind.
- Untersuchen Sie ungeplante Freisetzen energisch, um die Grundursachen zu verstehen und zu beheben.
- Befolgen Sie die Unternehmensrichtlinien in Bezug auf die Handhabung, den Versand, Transport, Import/Export, das Recyceln oder die Entsorgung von regulierten Materialien und Chemikalien.
- Beantworten Sie entsprechende Informationsanfragen von Behörden zeitnah und genau.
- Wenden Sie sich unverzüglich an Ihren Vorgesetzten, das EHS-Personal vor Ort oder die Rechtsabteilung von TriMas, wenn Sie eine Verletzung oder potenzielle Verletzung einer umweltbezogenen Rechtsvorschrift, Bestimmung, Genehmigung, Lizenz oder der Richtlinien und Verfahren von TriMas erkennen.
- Weitere Informationen über unsere Initiativen finden Sie in unseren **Nachhaltigkeitsberichten** auf der TriMas-Website.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

**Ich habe versehentlich einen Behälter Öl auf dem Boden verschüttet. Die Verschüttung wurde eingedämmt. Muss ich dies melden?**

Ja. Sie sollten den Vorfall zeitnah Ihrem Vorgesetzten melden, da ein Schadensrisiko besteht, das untersucht werden sollte, um die Ursache zu bestimmen und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, die einen erneuten Vorfall verhindern. Angemessene Reinigungs- und Entsorgungsverfahren müssen befolgt werden, um eine Schädigung unserer Mitarbeiter, Besucher und der Umwelt zu verhindern.

# MISSBRAUCH VON DROGEN UND MEDIKAMENTEN SOWIE GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Unser Engagement für Sicherheit umfasst die Gewährleistung, dass unsere Arbeitsplätze frei von Gewalt und Substanzen sind, die entweder illegal sind oder die Arbeitsfähigkeit einschränken könnten.

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Das Arbeiten unter dem Einfluss von Drogen, Medikamenten oder Alkohol stellt ein inakzeptables Sicherheitsrisiko für Sie und andere dar und beeinträchtigt Ihr Urteilsvermögen. Daher untersagen wir Mitarbeitern strengstens, unter dem Einfluss dieser Substanzen zu arbeiten. Niemand darf mit verminderten Fähigkeiten infolge von Medikamenten, Drogen oder Alkohol zur Arbeit erscheinen, weiterhin Arbeitstätigkeiten durchführen oder ein Fahrzeug führen. Drogen und Medikamente können illegale Drogen, regulierte Substanzen oder verschreibungspflichtige Medikamente umfassen.
- Falls Sie ein Drogen-, Medikamenten- oder Alkoholproblem haben, sollten Sie unbedingt qualifizierte Fachleute und ggf. das Employee Assistance Program um Unterstützung bitten.
- In manchen Fällen kann die Einnahme alkoholischer Getränke bei der Ausführung von Geschäftstätigkeiten zulässig sein, beispielsweise bei einem Kundentreffen. Stellen Sie jedoch sicher, alle Gesetze und Unternehmensrichtlinien einzuhalten, und lassen Sie immer Mäßigung und Ihr gutes Urteilsvermögen walten.
- TriMas duldet keine Gewalt am Arbeitsplatz. Alle Handlungen Ihrerseits sind verboten, infolge derer sich andere Personen bedroht oder unsicher fühlen könnten. Dazu zählen verbale Angriffe, Drohungen und alle feindseligen, einschüchternden, aggressiven oder schikanierenden Äußerungen.
- Wir verbieten den Besitz von Feuerwaffen, Sprengstoffen oder illegalen Waffen auf unserem Firmengelände (einschließlich der Parkplätze), soweit dies gesetzlich zulässig ist, in Firmen- oder Mietfahrzeugen sowie während der Ausübung von Geschäftstätigkeiten.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Arbeiten Sie nicht unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen oder regulierten Substanzen in oder außerhalb der TriMas-Standorte.
- Besitzen, benutzen, übergeben oder verteilen Sie keine Drogen oder regulierte Substanzen während der Arbeit oder auf dem Firmengelände.
- Arbeiten Sie nicht, wenn Ihre Fähigkeiten durch verschreibungspflichtige oder -freie Medikamente beeinträchtigt sind.
- Bedrohen Sie niemanden und verhalten Sie sich am Arbeitsplatz nicht gewalttätig.
- Nehmen Sie auf andere Rücksicht und verhalten Sie sich angemessen, um eine gewaltfreie Arbeitsumgebung zu fördern. Wir untersagen die Anwendung oder Androhung von Körperverletzungen oder physischer Gewalt, feindselige Körperkontakte, Einschüchterung, Mobbing oder Nötigung auf Firmengeländen oder in Verbindung mit Unternehmensaktivitäten.
- Melden Sie alle tatsächlichen oder potenziellen gewalttätigen Verhaltensweisen, die andere einem Risiko aussetzen könnten, Ihrem Vorgesetzten oder einem anderen Mitglied der Geschäftsleitung.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

**Ich habe den Verdacht, dass ein Kollege gelegentlich unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol zur Arbeit erscheint. Was sollte ich tun?**

Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder lokalen Vertreter der Personalabteilung, die angemessene Schritte zur Bewältigung dieser Situation ergreifen werden.

**Ich bin ein Vorgesetzter und einer meiner Mitarbeiter hat mir erzählt, ein Kollege habe ihm gesagt, er wolle ihn „fertigmachen“. Was sollte ich tun?**

Wir nehmen alle Drohungen sehr ernst. Versuchen Sie nicht, die Ernsthaftigkeit einer Bedrohung anzuzweifeln. Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder lokalen Vertreter der Personalabteilung, die angemessene Schritte zur Bewältigung dieser Situation ergreifen werden.

# FAIRE BESCHÄFTIGUNGSPRAKTIKEN

**Faire Beschäftigungspraktiken sind ein wesentlicher Teil unseres Unternehmens und tragen zu einer Kultur des Respekts bei. Wir haben uns zur Einhaltung aller anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsgesetze an unseren Standorten verpflichtet, einschließlich der Gesetze zum Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Menschenhandel, Zwangsarbeit und der Beschäftigung von minderjährigen Kindern. Wir haben uns ebenfalls zur Einhaltung der Gesetze verpflichtet, die die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen sicherstellen.**

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Wir untersagen jede Form von Diskriminierung und haben uns zur Bereitstellung einer Umgebung frei von Belästigungen verpflichtet, in der wir alle die Chance haben, unser größtmögliches Potenzial zu entfalten.
- Sexuelle Belästigung ist eine der Formen von Belästigung. Sexuelle Belästigung kann Personen desselben oder eines anderen Geschlechts betreffen. Wie alle anderen Belästigungen ist auch die sexuelle Belästigung strengstens untersagt. Sexuelle Belästigungen können in der folgenden Form auftreten:
  - Verbal: sexuelle Anspielungen, anzügliche Bemerkungen, Witze sexueller Natur, sexuelle Anträge oder Drohungen in jeder Form.
  - Nonverbal: Sexuell anzügliche Objekte oder Bilder, grafische Kommentare, anzügliche oder beleidigende Geräusche, Blicke oder Pfiffe oder obszöne Gesten.
  - Körperlich: Unerwünschter Körperkontakt, einschließlich Berühren, Kneifen, erzwungene sexuelle Aktivitäten oder sexuelle Gewalt.
- Wir fördern gleiche Beschäftigungschancen in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen.
- Wir bieten Chancengleichheit am Arbeitsplatz und treffen Beschäftigungsentscheidungen beruhend auf dem Verdienst. Wir untersagen die Diskriminierung bei Beschäftigungschancen auf jeder rechtswidrigen Grundlage.

- Wir erfüllen die anwendbaren Gesetze über Kinderarbeit im Einklang mit den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind. Wir beschäftigen keine Personen unter 16 Jahren. Im Falle der Beschäftigung von Jugendlichen zwischen 16 und 18 Jahren gewährleisten wir, dass diese Arbeit ihre Bildungschancen oder -pflichten weder beeinträchtigt noch ausschließt bzw. deren Gesundheit oder Sicherheit gefährdet.
- Wir verwenden und dulden keine Zwangs- oder Sklavenarbeit oder irgendeine Form des Menschenhandels.
- Wir verpflichten uns, faire Arbeitsbedingungen bereitzustellen und Arbeitszeiten im Einklang mit den anwendbaren lokalen Gesetzen festzulegen.
- Wir erkennen das Recht der Mitarbeiter an, offen mit der Geschäftsführung über Arbeitsbedingungen zu kommunizieren, ohne Vergeltungsmaßnahmen oder Einschüchterungen befürchten zu müssen.
- Wir suchen sorgfältig Lieferanten aus, die sich verpflichtet haben, alle Beschäftigten mit Würde und Respekt zu behandeln und diese Beschäftigungspraktiken einzuhalten.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

**Bei einem Lieferantenbesuch fiel mir auf, dass die Mitarbeiter anscheinend jünger als das gesetzliche Arbeitsalter in diesem Land waren. Was sollte ich tun?**

Sie sollten alle Bedenken in Bezug auf TriMas-Lieferanten, die sich im Widerspruch zu örtlichen Gesetzen verhalten, Ihrem Vorgesetzten, dem Präsident des Geschäftsbereichs oder der Rechtsabteilung von TriMas melden. Die Äußerung solcher Bedenken unterstützt nicht nur die Werte von TriMas, sondern trägt auch zur Erkennung von Lieferanten bei, die ihre Zusagen gegenüber TriMas verletzen.

**Ich glaube, dass ich aufgrund meines Alters bei einer Beförderung übergangen wurde. Was sollte ich tun?**

Unsere Richtlinien verlangen, dass alle Beschäftigungsentscheidungen unabhängig vom Alter getroffen werden. Wenn Sie der Ansicht sind, dass Sie unfair behandelt wurden, dann kontaktieren Sie einen Vertreter Ihrer Personalabteilung oder eine andere unserer Melderressourcen.

# FAIRE BESCHÄFTIGUNGSPRAKTIKEN



## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Stützen Sie Beschäftigungsentscheidungen auf Qualifikationen und Verdienste, beispielsweise Ausbildung, Erfahrung, Fertigkeiten und andere arbeitsrelevante Kriterien.
- Treffen Sie alle Beschäftigungsentscheidungen, darunter Anwerbung, Einstellung, Beschäftigungsdauer sowie alle Beschäftigungsbedingungen, ohne Eigenschaften wie Geschlecht, Alter, Rasse, Hautfarbe, Religion, Familienstand, nationale Herkunft, Abstammung, genetische Informationen, Veteranenstatus, Behinderungen, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder geschlechtliche Äußerung, Staatsbürgerschaft, Mitgliedschaft in uniformierten Diensten, Schwangerschaft bzw. Geburt oder damit verbundene gesundheitliche Bedingungen oder eine andere gesetzlich geschützte Eigenschaft einer Person zu berücksichtigen.
- Verhalten Sie sich niemals belästigend, beleidigend, respektlos oder vergeltend.
- Äußern Sie Bedenken, wenn Sie Belästigungen, Diskriminierungen oder andere Verletzungen am Arbeitsplatz beobachten, erfahren oder vermuten.
- Treffen Sie alle Beschäftigungsentscheidungen – darunter Einstellung, Kündigung, Gehalt, Beförderung und Aufgabenzuteilung – beruhend auf der Qualifikation, Leistung und Fähigkeit zum Erfolg der entsprechenden Person.
- Wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, einen lokalen Vertreter der Personalabteilung oder die Rechtsabteilung von TriMas, wenn wie auf einen Widerspruch zwischen dieser Richtlinie und den örtlichen Vorschriften oder Praktiken stoßen.
- Wenn Ihre Arbeit die Auswahl oder Verwaltung von Lieferanten umfasst, lassen Sie die Sorgfaltspflicht walten. Stellen Sie sicher, dass diese unseren Kodex und die Gesetze einhalten und unsere Verpflichtung in Bezug auf die Wahrung der grundlegenden Menschenrechte achten.
- Weitere Informationen finden Sie in unserer **Richtlinie über Menschenrechte**.

# DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION

**Wir setzen auf Diversität und achten Menschen dafür, wer sie sind und was sie in unser Unternehmen einbringen. Wir fördern eine faire und sichere Arbeitsumgebung, in der Rechte respektiert werden und jeder sein volles Potenzial erreichen kann. Die Förderung einer Umgebung der Inklusion und Gleichstellung – eine Umgebung der Einbeziehung, Unterstützung und des Respekts – gewährleistet, dass wir die besten Ideen und Beiträge aller Mitarbeiter nutzen können.**

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Wie bilden unsere besten Teams, indem wir Mitglieder mit zahlreichen einzigartigen Hintergründen, Perspektiven, Talenten und Erfahrungen wählen. Dadurch können wir Talente anwerben, die so divers wie die Märkte und Kunden sind, die wir bedienen.
- Wir bei TriMas definieren Diversität als jedes einzigartige Merkmal, das uns zu dem macht, was wir sind. Dazu zählen auch unsere Denkweise, Arbeitsethik, Herkunft, Erfahrungen und Aussehen.
- Wir definieren Inklusion als den Prozess, eine Kultur und Umgebung zu schaffen, die aufgeschlossen und respektvoll ist und in der alle willkommen sind.
- Wir fördern einen Geist des Vertrauens und der Aufgeschlossenheit, indem wir die Beiträge aller Mitarbeiter wertschätzen.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Schaffen Sie eine inklusive Arbeitsumgebung, indem Sie sich aktiv dafür einsetzen, Barrieren bei der Zusammenarbeit zu eliminieren, und Schritte ergreifen, damit die besten Ideen und Lösungen im Vordergrund stehen.
- Schätzen Sie die Beiträge anderer. Versuchen Sie, sich in die Lage der anderen Person zu versetzen, und seien Sie aufgeschlossen.
- Hören Sie den vielen Stimmen zu, die unsere Kunden und deren Bedürfnisse darstellen.
- Fördern Sie eine Arbeitsumgebung, die zum Lernen und zum Streben nach Verbesserung anregt.
- Weitere Informationen finden Sie in unserer **Erklärung zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion** auf unserer Website.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

**Einer meiner Kollegen sendet mir E-Mails mit Witzen und herablassenden Kommentaren über bestimmte Nationalitäten. Sie gefallen mir nicht und ich lösche sie normalerweise. Niemand hat das Thema jemals angesprochen. Sollte ich mehr tun?**

Ja. Jeder ist dafür verantwortlich, dass wir eine Kultur des Respekts bewahren. Sie sollten den Vorfall Ihrem Vorgesetzten oder dem Vertreter Ihrer Personalabteilung melden. Weitere Informationen finden Sie in unserer **Erklärung zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion** auf unserer Website.



# DATENSCHUTZ

Vertrauen ist die Grundlage jeder guten Beziehung. Wir setzen uns für den Schutz und die Wahrung der Datenschutzrechte unserer Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner sowie Lieferanten und Auftragnehmer ein. Jeder Mitarbeiter muss unsere Richtlinien über die verantwortungsbewusste Handhabung von personenbezogenen Daten kennen und befolgen.

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- In den Vereinigten Staaten regulieren viele Gesetze die personenbezogenen Daten und Informationen von Kunden und Mitarbeitern (beispielsweise Name, private und berufliche Kontaktdaten, Finanzinformationen, Gesundheitsinformationen und andere Daten). Einige andere Länder regulieren die Erfassung und Nutzung dieser Daten noch strenger. Wir haben uns verpflichtet, personenbezogene Daten und Informationen verantwortungsbewusst und im Einklang mit den anwendbaren weltweiten Datenschutzbestimmungen zu handhaben.
- Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz der unter der Kontrolle des Unternehmens befindlichen personenbezogenen Daten und Informationen verantwortlich und muss mit allen Unternehmensrichtlinien und Sicherheitsleitlinien zum Schutz dieser Informationen vertraut sein.
- Für die personenbezogenen Daten von Mitarbeitern aus der Europäischen Union gelten besondere Regeln, die in unserer **globalen Datenschutzerklärung** und der **Datenschutzrichtlinie** auf unserer Website enthalten sind.
- Beachten Sie, dass alles, was Sie auf unserem System schreiben, senden, herunterladen oder speichern, Eigentum des Unternehmens ist und von uns überwacht werden kann. Daher sollten Sie bei der Nutzung unseres Systems keine Privatsphäre erwarten.

## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

Jemand hat mir versehentlich einen Personalbericht per E-Mail gesendet, der Namen, Adressen und Sozialversicherungsnummern von Mitarbeitern enthält. Soll ich ihn einfach schließen und so tun, als ob ich ihn nicht gesehen hätte?

Nein. Wenn Sie die Daten einsehen konnten, dann können eventuell auch andere ohne Befugnis oder Wissensbedarf darauf zugreifen. Kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten, den Vertreter Ihrer Personalabteilung oder die Rechtsabteilung von TriMas.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Verstehen und erfüllen Sie die Gesetze und die Bestimmungen der Stellen, von denen personenbezogene Daten erfasst und in denen diese verarbeitet oder genutzt werden.
- Achten Sie auf personenbezogene Daten, die spezifischen Gesetzen unterliegen, darunter Kundenfinanzdaten, Gesundheitsdaten und Informationen über Kinder. Wenden Sie sich bei allen Fragen an den Vertreter Ihrer Personalabteilung oder die Rechtsabteilung von TriMas.
- Erfassen, verarbeiten und nutzen Sie nur diejenigen personenbezogenen Daten, die Sie für berechnete Unternehmenszwecke benötigen. Bestimmte personenbezogene Daten sind sensibel und erfordern ein zusätzliches Schutzmaß sowie eine höhere Sorgfaltspflicht beruhend auf den anwendbaren Bestimmungen.
- Geben Sie Unternehmensdaten ausschließlich an diejenigen Mitarbeiter weiter, die diese Daten zur Ausführung ihrer Arbeit benötigen. Falls Dritte Informationen benötigen, dann stellen Sie sicher, dass eine Vertraulichkeitsvereinbarung zum Schutz der Daten abgeschlossen wurde.
- Nutzen Sie die vertraulichen Unternehmensdaten, die Sie im Rahmen Ihres Beschäftigungsverhältnisses erhalten haben, nur zu den vorgegebenen Geschäftszwecken – sie dürfen nicht zu persönlichen Zwecken oder zugunsten von Personen außerhalb des Unternehmens verwendet werden.
- Behandeln Sie vertrauliche Informationen mit der angemessenen Sorgfalt, um diese vor einer unbefugten Offenlegung zu schützen.
- Speichern und löschen Sie personenbezogene Daten gemäß unserer **Dokumentenmanagement-Richtlinie**.
- Wenn Sie erfahren, dass personenbezogene Daten im Widerspruch zu dieser Richtlinie verwendet wurden oder dass die Sicherheit eines Systems, Geräts oder Dokuments mit personenbezogenen Daten verletzt wurde, dann benachrichtigen Sie Ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung von TriMas.



# UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER UNSEREN AKTIONÄREN



Produktintegrität und -qualität .....	26
Schutz von Vermögenswerten .....	27
Interessenkonflikte .....	28
Finanzielle Verantwortung und Offenlegung .....	29
Insiderhandel.....	30
Externe Kommunikation .....	31

# PRODUKTINTEGRITÄT UND -QUALITÄT

TriMas hat sich zu herausragendem Produktdesign, hervorragender Produktqualität und einer einwandfreien Ausführung verpflichtet. Wir wissen, dass dieses Engagement zusammen mit unserer festen Verpflichtung zur Integrität bei unseren Geschäftstätigkeiten zum großen Vertrauen unserer Kunden in unsere Fähigkeiten beiträgt und unserem Unternehmen einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil verschafft.

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Wir haben uns verpflichtet, unseren Kunden hochwertige Produkte bereitzustellen, die deren Bedürfnisse und Erwartungen erfüllen oder übertreffen.
- Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die Integrität der unter seiner Kontrolle befindlichen Produkte und die Genauigkeit der zur Unterstützung der Produktintegrität bereitgestellten Dokumentation zu gewährleisten.
- Eine mangelnde Bewahrung der Qualitätsstandards könnte Kunden enttäuschen, zu einer Haftung seitens TriMas führen und unseren Ruf bei Kunden und Aktionären schädigen.
- Produkte werden wie anwendbar getestet, um die Erfüllung der Qualitäts- und Sicherheitsstandards sicherzustellen.



## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Pflegen Sie ein Qualitätssystem, das Richtlinien und Verfahren enthält, die gewährleisten, dass wir die Qualitätsanforderungen von TriMas und unserer Kunden erfüllen.
- Fördern Sie eine Kultur, die Innovationen und die kontinuierliche Verbesserung unserer Produkte und Prozesse anregt.
- Stellen Sie sicher, dass jeder in einem Arbeitsbereich die Qualitätsanforderungen, Zertifizierungen und Standards von TriMas versteht.
- Ignorieren Sie niemals Qualitätskontrollen und nehmen Sie keine Abkürzungen, die die Qualität beeinträchtigen könnten.
- Stellen Sie Qualitäts- oder Produktionsaufzeichnungen niemals falsch dar oder verfälschen diese.
- Verbergen Sie niemals fehlerhafte Arbeiten oder Materialien, erstellen Sie keine falschen Zertifizierungen oder Behauptungen in Bezug auf unsere Produkte und genehmigen Sie keine Auslieferung von Produkten, die defekt oder unsicher sind.
- Berichten Sie Bedenken Ihrem Vorgesetzten, Werksleiter oder dem Präsidenten Ihres Geschäftsbereichs und ergreifen Sie Schritte, um Angaben über potenzielle oder tatsächliche Produktqualitäts-, regulatorische oder Sicherheitsprobleme zu adressieren.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

Wir liegen unter den Zielvorgaben für dieses Quartal und müssen unbedingt die Produktion erhöhen. Können wir einige Fertigungsschritte ändern, um die Produktion zu beschleunigen? Wenn Sie einen Produktionsprozess ändern wollen, dürfen Sie niemals die Sicherheit oder Produktqualität beeinträchtigen. Befolgen Sie immer die Qualitätsstandards und Spezifikationen für das entsprechende Produkt. Durchlaufen Sie darüber hinaus die erforderlichen Genehmigungsschritte, die unter Umständen den Kunden einschließen können. Wenn Sie eine Idee für eine Prozessverbesserung haben, dann wenden Sie sich damit an Ihren Vorgesetzten oder Qualitätsleiter.

# SCHUTZ VON VERMÖGENSWERTEN

**Wir stützen uns bei der täglichen Arbeit auf Vermögenswerte des Unternehmens. Dank harter Arbeit und Investitionen hat TriMas Vermögenswerte aufgebaut und gesichert, die die Mitarbeiter dabei unterstützen, ein hohes Leistungsniveau zu erreichen. Wir alle haben die Pflicht, die Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen. Die unsachgemäße oder sorglose Handhabung dieser Vermögenswerte kann die Marke und Stabilität von TriMas schädigen und Investoren davon abhalten, das Unternehmen, seine Programme und Strategien zu unterstützen.**

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Zu den Vermögenswerten des Unternehmens zählen alle Elemente, die Eigentum des Unternehmens sind oder von ihm zur Ausführung der Geschäftstätigkeiten genutzt werden. Jeder von uns ist mit der Pflege dieser Vermögenswerte betraut. Seien Sie daher proaktiv, um diese vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl, Verschwendung oder unsachgemäßer Nutzung zu schützen.
- Wir erfüllen die Gesetze und Bestimmungen, die den Schutz unserer Vermögenswerte sowie der Vermögenswerte anderer regeln.
- Vermögenswerte des Unternehmens dürfen nur für angemessene Geschäftszwecke genutzt werden. Unternehmenssysteme dürfen darüber hinaus nicht verwendet werden, um auf unangemessene oder anstößige Inhalte zuzugreifen.
- Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz unserer Vermögenswerte, einschließlich geistigen Eigentums, und die Respektierung der gültigen geistigen Eigentumsrechte anderer verantwortlich.
  - Geistiges Eigentum bezieht sich häufig auf Informationen, die durch Warenzeichen, Handelsnamen, Patente und Geschäftsgeheimnisse geschützt sind. Es kann auch viele weitere Dinge umfassen, darunter unsere Marken, Logos, Forschungsdaten, Produktentwicklungspläne, Marketingstrategien, Website-Inhalte, Erfindungen und andere vertrauliche Geschäftsideen und -informationen.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Achten Sie auf Geschäftspraktiken, die zur unbefugten Verteilung oder Nutzung der Vermögenswerte unseres Unternehmens führen könnten, und wenden Sie sich bei allen Anliegen an die Rechtsabteilung.
- Sie dürfen ohne spezifische Genehmigung kein Eigentum von TriMas übernehmen, ausleihen, verleihen, leasen, lizenzieren, spenden, verkaufen, beschädigen, zerstören oder anderweitig entsorgen oder solches Eigentum für TriMas-fremde Zwecke verwenden.
- Befolgen Sie die Sicherheitsverfahren und achten Sie auf Situationen, die zum Verlust oder Missbrauch von Vermögenswerten des Unternehmens führen könnten.
- Stellen Sie sicher, dass Ausrüstungen und Prozesse ordnungsgemäß gewartet und in einem sicheren Betriebszustand gehalten werden.
- Achten Sie im Alltag darauf, Ihren Firmenausweis, Passwörter oder andere Zugangsinformationen nicht weiterzuleiten, und sichern Sie alle physischen und elektronischen Firmeninhalte, wenn diese nicht verwendet werden.
- Seien Sie vorsichtig, wenn Sie in Gemeinschafts- und öffentlichen Bereichen wie Aufzügen und Flugzeugen über Unternehmensangelegenheiten sprechen.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

### Zu den Vermögenswerten des Unternehmens zählen u. a.:

- Physische Vermögenswerte wie Land, Gebäude, Werkzeuge, Fahrzeuge, Ausrüstungen, Bestand, Rohstoffe und Bedarfsmittel;
- Finanzwerte wie Bargeld, Forderungen und Investitionen;
- Firmeninformationen und geistiges Eigentum wie Geschäftsgeheimnisse, Patente, Copyrights und vertrauliche Geschäftsinformationen;
- Vertragsrechte und Lizenzen; und
- Software und digitale Daten, darunter Nachrichten, die in unseren Informations- und Kommunikationssystemen gespeichert sind oder über diese versendet werden.

### Was sind Beispiele für einen Missbrauch von Unternehmensressourcen?

Beispiele umfassen die Nutzung von Produkten oder Bedarfsmitteln zu privaten Zwecken, die Erstattung von Privatausgaben zu beantragen, Firmenfahrzeuge zur nicht genehmigten privaten Beförderung zu verwenden oder Schrott und Abfälle zu Ihrem finanziellen Vorteil zu veräußern.

# INTERESSENKONFLIKTE

**Während der Arbeit oder in Ihrer Freizeit sollte keine Ihrer Aktivitäten im Widerspruch zu Ihrer Verantwortung oder Loyalitätspflicht gegenüber dem Unternehmen stehen. Auch wenn nichts Falsches beabsichtigt wurde, kann der Anschein eines Interessenkonflikts negative Folgen haben. Denken Sie immer daran, wie Ihre Handlungen wirken könnten, und vermeiden Sie Situationen, die einen tatsächlichen oder scheinbaren Interessenkonflikt verursachen.**

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Ein Interessenkonflikt kann bestehen, wenn Sie an Aktivitäten beteiligt sind, die mit Ihren Pflichten und Aufgaben bei TriMas, Ihrer Fähigkeit, Geschäftsentscheidungen im besten Interesse des Unternehmens zu treffen, im Widerspruch stehen oder in Widerspruch zu stehen scheinen, oder die den Ruf oder die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens schädigen könnten.
- Sie müssen Finanzinteressen und andere private Aktivitäten oder Beziehungen, durch die ein Interessenkonflikt bzw. der Anschein eines solchen Konflikts entstehen könnte, zeitnah schriftlich offenlegen und eine Genehmigung einholen. Ein potenzieller Interessenkonflikt könnte entstehen, wenn Sie Unternehmensentscheidungen in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse oder Geschäftstransaktionen beeinflussen können, die Familienmitglieder oder nahe persönliche Beziehungen betreffen.
- Beispiele von Interessenkonflikten sind u. a.:
  - Wenn der Mitarbeiter Inhaber oder Darlehensgeber eines Lieferanten ist und gleichzeitig für die Auswahl von Lieferanten zuständig ist oder die zuständige Person kontrolliert.
  - Ein Beschäftigungs- oder Beratungsverhältnis bei einem Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber.
  - Die Tätigkeit als Führungskraft, Direktor oder Vorstandsmitglied bei einem Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber, sofern keine schriftliche Genehmigung der leitenden Geschäftsleitung vorliegt.
  - Nebentätigkeiten oder andere externe Aktivitäten, die die Fähigkeit des Mitarbeiters beeinträchtigen könnten, seine Aufgaben zu erfüllen.
  - Während der Durchführung von TriMas-Geschäftstätigkeiten Maßnahmen einzuleiten, um die Interessen eines Familienmitglieds, Freundes oder Verwandten zu begünstigen.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Vermeiden Sie private Interessen oder Aktivitäten, die Ihre Fähigkeit einschränken oder scheinbar einschränken könnten, Ihre Pflichten gegenüber TriMas zu erfüllen.
- Widmen Sie während der Arbeit Ihre Zeit, Aufmerksamkeit und Anstrengungen den Unternehmensinteressen.
- Verfolgen Sie keine Gelegenheiten zu Ihrem persönlichen Vorteil, von denen Sie infolge Ihrer Position im Unternehmen oder Ihres Zugriffs auf Unternehmensinformationen erfahren haben.
- Wählen Sie keine Lieferanten oder Geschäftspartner beruhend auf Ihren persönlichen Interessen aus. Melden Sie sich, wenn Sie Kenntnis von einem möglichen Interessenkonflikt mit einem Lieferanten oder anderen Geschäftspartner erlangen.
- Verwenden Sie keine Vermögenswerte, Informationen, Ressourcen oder Einwirkungsmöglichkeiten des Unternehmens zu Ihrem persönlichen Vorteil oder um ein eigenes externes Geschäft oder eine eigene externe Aktivität zu fördern bzw. Geschäfte oder Aktivitäten von Familienmitgliedern oder nahen persönlichen Beziehungen zu unterstützen. Dies gilt auch für die Nutzung von Unternehmensanlagen, Büroeinrichtungen, E-Mail, Mitarbeiter- oder Kundendaten, Software oder Computeranwendungen.
- Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung von TriMas, wenn Sie Unterstützung bei der Bestimmung benötigen, ob etwas einen Interessenkonflikt darstellt.
- Weitere Informationen zu diesem Thema entnehmen Sie bitte unserer **globalen Richtlinie über Interessenkonflikte**.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

**Wenn Sie überlegen, ob eine bestimmte Situation einen Interessenkonflikt verursachen könnte, dann stellen Sie sich die folgenden Fragen:**

- Könnte die Situation Ihre Fähigkeit beeinflussen, Geschäftsentscheidungen zu treffen?
- Könnten Sie oder ein Verwandter persönlich von dieser Situation profitieren?
- Könnten Sie gezwungen werden, sich zwischen Ihren Interessen und denen von TriMas zu entscheiden?

Wenn Sie eine dieser Fragen mit „Ja“ beantworten, dann besteht zumindest der Anschein eines Interessenkonflikts und Sie sollten diesen Ihrem Vorgesetzten, dem Vertreter Ihrer Personalabteilung oder der Rechtsabteilung von TriMas melden.

# FINANZIELLE VERANTWORTUNG UND OFFENLEGUNG

Die Grundsätze der finanziellen Verantwortung verlangen von uns, das Unternehmen durch Integrität bei der Führung von Aufzeichnungen, der Finanzberichterstattung und öffentlichen Offenlegung zu schützen. Finanzunterlagen bilden die Grundlage für unsere Geschäftsaktivität und die Einhaltung regulatorischer, steuerlicher und finanzieller Berichterstattungsanforderungen. Unsere Aktionäre vertrauen darauf, dass wir eine volle, angemessene, genaue, fristgerechte und verständliche Offenlegung bei allen behördlichen Einreichungen und allen öffentlichen Kommunikationen vornehmen.

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Wir erfüllen alle anwendbaren Gesetze, Bestimmungen und Vorschriften in Bezug auf die Finanzbuchhaltung, -berichterstattung und -offenlegung.
- Finanzunterlagen umfassen Journaleinträge und Begleitdokumente, Hauptbücher und begleitende Nebenbücher, Aufzeichnungen über die Transaktionsverarbeitung (einschließlich Gehalts-, Banking-, Kunden- und Lieferantenrechnungen), Auditberichte, strategische Pläne, Umsatz- und Einkaufsberichte sowie Fertigungs- und Qualitätsunterlagen.
- Die finanzielle Verantwortung umfasst:
  - Die fristgerechte, vollständige und genaue Verarbeitung aller Transaktionsaktivitäten.
  - Eine aufrichtige und genaue Finanzberichterstattung.
  - Volle, angemessene, genaue, fristgerechte und verständliche Offenlegung bei allen behördlichen Einreichungen und allen öffentlichen Kommunikationen.
  - Die Erfüllung unseres Systems interner Kontrollen.
- Fristgerechte Berichtigungen unserer Finanzunterlagen und Berichte, die ordnungsgemäß in unseren internen Kontrollsystemen durchgeführt wurden, stellen keine Verletzung dieser Richtlinie dar.
- Wenn Sie an irgendeinem Aspekt unserer Finanzberichterstattung oder den zugrundeliegenden Zertifizierungen beteiligt sind, müssen Sie immer unsere Finanzrichtlinien, internen Kontrollsysteme und die allgemein anerkannten Grundsätze der Rechnungslegung befolgen.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Stellen Sie sicher, dass unsere Bücher und Aufzeichnungen Transaktionen angemessen und genau wiedergeben und frei von falschen oder irreführenden Angaben sind.
- Ändern Sie keine Rechnungslegungs- oder Geschäftspraktiken zu dem alleinigen Zweck, die kurzfristige Finanzleistung zulasten des langfristigen Unternehmenswerts zu verbessern.
- Führen Sie genaue, geeignete und angemessen detaillierte Unterlagen, um alle Transaktionen zu unterstützen.
- Stellen Sie unseren internen und externen Prüfern alle relevanten Informationen bereit und enthalten Sie diesen niemals Informationen vor.
- Erstellen Sie alle externen Berichte und Offenlegungen beruhend auf unseren Büchern und Aufzeichnungen sowie im Einklang mit den allgemein anerkannten Grundsätzen der Rechnungslegung und den anwendbaren Gesetzen.
- Befolgen Sie diese Leitlinien, um eine unzulässige Offenlegung zu vermeiden:
  - Leiten Sie alle Anfragen seitens der Finanzgemeinschaft oder Medien an die Abteilung Investorbeziehungen und Kommunikationen von TriMas weiter.
  - Holen Sie die Genehmigung des CFO oder der Abteilung Investorbeziehungen und Kommunikationen von TriMas ein, bevor Sie Informationen weiterleiten, die für Investoren wesentlich sein könnten (beispielsweise Prognosen und andere zukunftsgerichtete Aussagen). Dies gilt auch für Geschäftsvorschläge.
- Leiten Sie Anträge von Behörden oder Anwälten (es sei denn, diese beziehen sich auf gewöhnliche Geschäftstätigkeiten) an die Rechtsabteilung von TriMas weiter.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

Vorschriften und Formalitäten behindern mich gelegentlich und machen es schwerer, meine Quartalsziele zu erreichen. Warum kann ich nicht meine eigenen Verfahren anwenden, da ich doch weiß, wie der Job zu erledigen ist?

Geschäfte mit Integrität durchzuführen, ist wesentlich wichtiger als die „Erreichung von Zahlen“. TriMas möchte nicht, dass Sie Verfahren abkürzen. TriMas hat Geschäfts-/Rechnungslegungsrichtlinien und den Kodex eingerichtet, um sicherzustellen, dass wir anwendbare Gesetze, Vorschriften und die allgemein anerkannten Grundsätze der Rechnungslegung einhalten.

# INSIDERHANDEL

Als Mitarbeiter von TriMas können Sie wesentliche Informationen über das Unternehmen oder andere Firmen erfahren, bevor diese veröffentlicht werden. „Wesentliche“ Informationen sind Informationen, die ein Investor bei der Entscheidung als wichtig ansehen könnte, Wertpapiere wie Aktien oder Anleihen zu kaufen, zu verkaufen oder zu halten. Sie dürfen Wertpapiere weder kaufen noch verkaufen, während Sie im Besitz von wesentlichen Informationen sind, die der Öffentlichkeit nicht bekannt gegeben wurden („Insiderhandel“), und diese Informationen auch nicht an andere weiterleiten, die Wertpapiere handeln könnten, bevor diese Informationen der Öffentlichkeit bekannt gegeben werden („Insidertipps“).

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Wesentliche, nicht öffentliche (oder „Insider-“) Informationen sollten niemals mit Außenstehenden besprochen oder diesen bereitgestellt werden. Solche Offenlegungen verstoßen gegen das Gesetz, da sie, falls sie öffentlich bekannt werden, den Aktienpreis eines Unternehmens beeinflussen können. Dies gilt für Informationen über TriMas, Lieferanten, Wettbewerber, Kunden oder Geschäftspartner.
- Zu wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen zählen:
  - Geplante Akquisitionen oder Fusionen
  - Finanzinformationen wie Gewinn- oder Umsatzschätzungen
  - Signifikante Erweiterungen oder Kürzungen der Geschäftstätigkeiten
  - Behördliche Untersuchungen oder Gerichtsverfahren gegen das Unternehmen
  - Signifikante neue Technologien oder Geschäftsgelegenheiten
  - Gewinn oder Verlust eines wesentlichen Kunden oder Lieferanten
  - Wechsel bei wichtigen Führungspositionen
- Falls Sie Kenntnis von wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen über ein Unternehmen (TriMas oder irgendein anderes Unternehmen) erlangen, dürfen Sie die Wertpapiere dieses Unternehmens erst kaufen oder verkaufen, nachdem diese Informationen der Öffentlichkeit bekannt gegeben wurden. Diese Vorschriften gelten auch dann, wenn Sie kein Mitarbeiter des Unternehmens sind.
- Es ist ebenfalls rechtswidrig, Insider-Informationen oder „Tipps“ an andere weiterzuleiten, beispielsweise an Angehörige oder Freunde.
- Insiderhandel und Insidertipps sind rechtswidrig. Diese Verstöße können zu empfindlichen zivil- oder strafrechtlichen Sanktionen bis hin zu Freiheitsstrafen und Schadensersatz führen.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Kaufen oder verkaufen Sie keine Wertpapiere von TriMas oder einem anderen Unternehmen, während Sie im Besitz wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen sind. Falls Sie nicht öffentliche Informationen über ein Unternehmen kennen, dann warten Sie, bis diese öffentlich bekannt gegeben werden, bevor Sie Aktien kaufen oder verkaufen.
- Leiten Sie keine wesentlichen, nicht öffentlichen Informationen über TriMas oder irgendein anderes Unternehmen weiter, die sie im Rahmen Ihrer Beschäftigung erlangt haben, es sei denn, diese sind für die Öffentlichkeit allgemein zugänglich. Diese Pflicht in Bezug auf nicht öffentliche Informationen dauert über Ihr Beschäftigungsverhältnis hinaus an.
- Leiten Sie nicht öffentliche Informationen von einem früheren Arbeitgeber niemals weiter – und bitten Sie auch keine anderen Personen darum. Wenn Sie TriMas verlassen, dann leiten Sie unsere nicht öffentlichen Informationen nicht an andere weiter.
- Wenden Sie sich bei allen Fragen zu den Regeln zum Kauf oder Verkauf von Aktien oder anderen Wertpapieren an die Rechtsabteilung von TriMas.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

Ich weiß, dass meine Schwester TriMas-Aktien hat, und ich habe zufällig erwähnt, viele Überstunden zu machen, um ein Geschäft abzuschließen, das unsere Umsätze im vierten Quartal erheblich steigern würde. Falls meine Schwester weitere Aktien beruhend auf diesen Informationen kauft, ist das dann illegal?

Ja. Falls es sich bei dem Geschäft um wesentliche, nicht öffentliche Informationen handelt, würden Sie aufgrund des „Tipps“ an Ihre Schwester gegen die Gesetze über den Insiderhandel verstoßen und Ihre Schwester würde rechtswidrig handeln, wenn sie Wertpapiere beruhend auf diesen Informationen kaufen würde.

# EXTERNE KOMMUNIKATION

Durch eine sorgfältige Kommunikation können wir dazu beitragen, die Wahrnehmung der Öffentlichkeit über TriMas, unsere Geschäfte, Produkte und Dienstleistungen positiv zu formen. Außerdem sind wir dazu verpflichtet, das Image und die Marke von TriMas sowie die Marken aller unserer Gesellschaften zu schützen, unsere Kollegen zu respektieren und vertrauliche und firmeninterne Informationen zu schützen.

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Im Sinne professioneller und einheitlicher Kommunikation außerhalb des Unternehmens, sollten alle Kontakte mit Investoren, Analysten und den Medien (Zeitungen, Zeitschriften, Fachzeitschriften, Radio, Fernsehen oder andere externe Quellen), einschließlich Informations- und Interviewanfragen, an die Abteilung Investorbeziehungen und Kommunikationen von TriMas weitergeleitet werden.
- Wenn Sie kontaktiert werden, um Unternehmensangelegenheiten mit Investoren, Analysten oder den Medien zu besprechen, dann weisen Sie die externe Partei höflich darauf hin, dass Sie nicht berechtigt sind, über das Thema zu sprechen, und verweisen Sie diese an die Abteilung Investorbeziehungen und Kommunikationen von TriMas.
- Viele von uns nutzen die sozialen Medien zu geschäftlichen und privaten Zwecken. Die wachsende Reichweite des Internets bedeutet, dass unsere Aussagen in E-Mails, Blog-Beiträgen oder Tweets innerhalb von Sekunden Millionen von Personen erreichen können.
- Falls Sie Social-Media-Aktivitäten durchführen, die Sie als Unternehmensmitarbeiter identifizieren, könnte sich dies auf unseren Ruf, unser Image oder unsere Marke auswirken – auch wenn Sie dies außerhalb der Arbeit tun.
- Denken Sie daran, dass die sozialen Medien (darunter Beiträge auf Social-Networking- und Media-Sharing-Sites sowie in Blogs und Chatrooms) gelegentlich von Kunden, Kollegen und Behörden überwacht werden.
- Denken Sie daran, dass interne Kommunikationen unter Umständen öffentlich bekannt werden können. Denken Sie lieber zweimal nach. Sie sollten Übertreibungen, abfällige Bemerkungen, Mutmaßungen oder unangemessene Charakterisierungen von Personen und Unternehmen vermeiden, selbst in E-Mails oder internen Mitteilungen.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Leiten Sie Interview-Anfragen und die Presse an die Abteilung Investorbeziehungen und Kommunikationen von TriMas weiter.
- Achten Sie darauf, wie Sie sich in sozialen Online-Netzwerken präsentieren. Drücken Sie Ideen und Meinungen respektvoll aus. Fragen Sie sich selbst, ob Ihre Online-Inhalte mit Ihrer Arbeit bei TriMas übereinstimmen.
- Verwenden Sie Ihr privates E-Mail-Konto (nicht Ihr Firmen-E-Mail-Konto), wenn Sie externe Social-Media-Kanäle einrichten oder daran teilnehmen. Ausnahmen können auftreten, wenn Sie vorher die Genehmigung Ihres Vorgesetzten erhalten haben.
- Erwecken Sie nicht den Anschein, das Unternehmen zu vertreten, sofern Sie keine ausdrückliche Genehmigung dazu erhalten haben. Verwenden Sie unsere Logos oder proprietären Grafiken nicht so, dass der Anschein erweckt wird, Sie würden das Unternehmen vertreten.
- Legen Sie keine vertraulichen Geschäftsinformationen über TriMas, unsere Gesellschaften, Kunden oder Geschäftspartner offen.
- Kennen und befolgen Sie die **Medienrichtlinie** und die **globale Richtlinie über elektronische Kommunikationen** von TriMas, andere Unternehmensrichtlinien und verwandte Gesetze.
- Posten Sie ohne die vorherige schriftliche Genehmigung von TriMas keine Fotos oder Videos unserer nicht öffentlichen Bereiche, Prozesse, Operationen oder Produkte.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

**Ein Reporter einer Lokalzeitung hat mich auf eine neue Werkserweiterung angesprochen. Was sollte ich tun?**

Setzen Sie Ihren Vorgesetzten und die Abteilung Investorbeziehungen und Kommunikationen von TriMas in Kenntnis, um sicherzustellen, dass die am besten geeignete Person antwortet. Mitarbeitern ist nicht gestattet, Presseanfragen zu beantworten.

# UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER UNSEREN GESCHÄFTSPARTNERN



- Geschäftsbeziehungen..... 33
- Geschenke und Bewirtung..... 34
- Finanzierung von Kampagnen und Lobbyaktivitäten ..... 35



# GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

**Wir legen Wert auf unsere Geschäftsbeziehungen und darauf, für unsere Kunden, Lieferanten und anderen Partner das Beste zu tun. Unsere Geschäftsbeziehungen beruhen auf rechtmäßigen, ethischen und fairen Praktiken. Wir interagieren aufrichtig und integer im Markt und erwarten dasselbe von unseren Partnern. Wir erwarten zudem von unseren Lieferanten, die Gesetze einzuhalten, einschließlich derjenigen, die eine faire Behandlung der Arbeitnehmer, die Bereitstellung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung und den Schutz der Umweltqualität verlangen, sowie der Gesetze, die den Menschenhandel und Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit untersagen.**

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Wir tun das Beste für unsere Kunden, indem wir in unseren Beziehungen und Kommunikationen mit Kunden aufrichtig und offen sind und Zusagen erfüllen.
- Wir setzen uns dafür ein, die Kundenzufriedenheit zu bewahren und zu verbessern.
- Wir sind bestrebt, nur mit Lieferanten und Geschäftspartnern Geschäfte zu tätigen, die unsere Werte wahren und die anwendbaren Gesetze und Normen zur Regelung von Sicherheit, Arbeit und Gesundheit befolgen.
- Wir bieten allen Lieferanten, sofern praktisch durchführbar, Wettbewerbschancen.
- Wir fördern den Respekt der Menschenrechte in unserer Lieferkette und anderen Geschäftstätigkeiten.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

**Einer der Lieferanten von TriMas hat erwähnt, dass einer seiner Rohstoffversorger in seinem Land im Mittelpunkt einer Untersuchung über Kinderarbeit steht. Müssen wir etwas unternehmen, auch wenn wir nicht direkt mit diesem Rohstoffunternehmen zu tun haben?**

Ja. Alle Unternehmen in unserer Lieferkette können den Ruf von TriMas potenziell schädigen. Wir verlangen von unseren Lieferanten, die Gesetze und Menschenrechtsnormen einzuhalten, und erwarten, dass diese dasselbe von ihren Lieferanten verlangen. Sie sollten Ihren Vorgesetzten, Werksleiter, den Präsidenten Ihres Geschäftsbereichs oder die Rechtsabteilung von TriMas informieren.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Führen Sie alle Geschäfte verantwortungsbewusst aus und konkurrieren Sie fair auf dem Markt.
- Seien Sie bei allen Interaktionen mit Kunden aufrichtig, fair und transparent.
- Tätigen Sie nur mit Lieferanten Geschäfte, die nationale, lokale und andere anwendbare gesetzliche Anforderungen sowie die Unternehmensleitlinien erfüllen.
- Behandeln Sie unsere Lieferanten, Kunden, anderen Geschäftspartner und Wettbewerber mit demselben Respekt und derselben Professionalität, die Sie von diesen erwarten.
- Bewerten Sie alle Lieferantenangebote beruhend auf Qualität, Zuverlässigkeit, Leistung, Preis, Service und technischen Anforderungen.
- Vermeiden Sie potenzielle Interessenkonflikte in Bezug auf Lieferanten, potenzielle Lieferanten sowie Kunden oder potenzielle Kunden.
- Bauen Sie langfristige Geschäftsbeziehungen auf und gehen Sie bei allen geschäftlichen Interaktionen mit beispielhafter Integrität voran.
- Befolgen Sie alle anwendbaren Verfahren, um vertrauliche und firmeninterne Informationen zu schützen, die uns von unseren Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern anvertraut wurden.
- Melden Sie alle Bedenken hinsichtlich Lieferanten oder Geschäftspartnern, die anwendbare Gesetze oder unsere Geschäftspraktiken nicht befolgen, Ihrem Vorgesetzten, Werksleiter, dem Präsidenten Ihres Geschäftsbereichs, der Rechtsabteilung von TriMas oder der Mitarbeiter-Ethik-Hotline.

# GESCHENKE UND BEWIRTUNGEN

Geschenke und Bewirtungen können Gelegenheiten bieten, Geschäftsbeziehungen aufzubauen, Networking mit unsern Geschäftspartnern zu betreiben und unsere Produkte zu fördern. Bei unangemessener Handhabung können Geschenke und Bewirtungen jedoch unseren Ruf schädigen oder sogar gegen das Gesetz verstoßen. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die zu berücksichtigenden Grundsätze zu verstehen, bevor Geschenke oder Bewirtungen angeboten oder angenommen werden, und zu wissen, wann eine vorherige Genehmigung erforderlich ist.

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Es ist eine gängige Geschäftspraxis für Geschäftspartner, bescheidene Geschenke zu überreichen und zu erhalten und an angemessenen und gebräuchlichen geschäftlichen Bewirtungen teilzunehmen. Wir wollen jedoch nicht, dass diese Praktiken auch nur den Anschein erwecken, wir wollten damit eine Geschäftsentscheidung formen, oder dass unser Urteil beeinflusst werden könnte.
- Wenn wir mit gesundem Urteilsvermögen handeln und diese Leitlinien befolgen, kann der gelegentliche Austausch von Geschenken und Bewirtungen das Ziel erreichen, Wohlwollen und Vertrauen in unsere Geschäftsbeziehungen aufzubauen.
- Diese Richtlinie gilt nicht für Geschenke oder Bewirtungen, die einem oder zugunsten eines Regierungsbeamten angeboten werden. Alle Geschenke, Bewirtungen oder andere Zuwendungen von Wert, die einem Regierungsbeamten angeboten werden, bedürfen der vorherigen Genehmigung der Rechtsabteilung von TriMas und müssen unsere **globale Antikorruptionsrichtlinie** erfüllen.



## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Bieten oder nehmen Sie niemals Geschenke an, deren Wert einen bescheidenen Betrag überschreitet. Wenn Ihnen ein Geschenk angeboten wird, dessen Wert einen bescheidenen Betrag überschreitet, melden Sie es Ihrem Vorgesetzten und geben Sie das Geschenk zurück.
- Bieten oder nehmen Sie keine Geldgeschenke wie Bargeld, Gutscheine oder persönliche Rabatte an.
- Stellen Sie sicher, dass die Bewirtung einem berechtigten Geschäftszweck dient. Wenn wir solche Bewirtungen annehmen, sollten wir zu einem geeigneten Zeitpunkt in derselben Weise antworten. Auf diese Weise können wir eine Verpflichtung gegenüber dem Gastgeber vermeiden.
- Überreichen oder akzeptieren Sie Geschenke nur im Rahmen der üblichen geschäftlichen Gefälligkeit, wobei der Austausch das angemessene Urteilsvermögen einer Person nicht beeinträchtigen sollte. Annehmbare Geschenke sind sporadisch, nicht übermäßig wertvoll und so geringfügig, dass sie TriMas nicht in Verlegenheit bringen, falls sie öffentlich erfolgen.
- Bieten oder nehmen Sie niemals Geschenke oder Bewirtungen an, die das Unternehmen in Verlegenheit bringen könnten.
- Richten Sie alle Fragen über die Vergabe oder Annahme von Geschenken oder Bewirtungen an Ihren Vorgesetzten, den Vertreter Ihrer Personalabteilung oder die Rechtsabteilung von TriMas.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

**Welche Art von Geschenk entspräche einem „bescheidenen“ Wert?** Sporadische Geschenke mit einem Wert unter 100 USD (oder dem entsprechenden Wert in einer Fremdwährung) würden an den meisten Orten als bescheiden gelten, an denen TriMas geschäftlich tätig ist. Beispiele wären unter anderem Werbeartikel, kleine Obst- oder Snack-Körbe und andere Geschenke, die als Zeichen des Wohlwollens überreicht werden. Selbst Geschenke von bescheidenem Wert können jedoch zu einem Problem werden, wenn sie häufig oder unter Bedingungen erfolgen.

# FINANZIERUNG VON KAMPAGNEN UND LOBBYAKTIVITÄTEN

Wir engagieren uns für staatliche und politische Prozesse auf eine Art und Weise, dass unsere privaten Ansichten von den Interessen von TriMas getrennt sind. Wir erfüllen alle Gesetze, die politische Spenden und Lobbyaktivitäten regeln. Wir verwenden keine Unternehmensgelder zu Zwecken der politischen Interessenvertretung, einschließlich Wahlkampfspenden oder Zahlungen an steuerbefreite Gruppen und Wirtschaftsverbände.

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Wir arbeiten im Rahmen der Geschäftstätigkeiten von TriMas häufig mit Behörden zusammen und tun dies stets auf ethische und transparente Weise.
- Als Unternehmen verzichtet TriMas auf Unternehmensspenden an politische Kandidaten, Parteien oder politische Aktionskomitees. Das Gesetz untersagt im Allgemeinen die Verwendung von Unternehmensressourcen zur Unterstützung oder Ablehnung politischer Kandidaten.
- Als Einzelpersonen haben wir alle das Recht, unsere Ansichten zu äußern und an politischen Prozessen teilzunehmen. Wir müssen sicherstellen, dass unsere Handlungen rechtmäßig und ethisch sind. Wir dürfen nicht den Anschein erwecken, dass unsere privaten Tätigkeiten von TriMas unterstützt werden. Wir müssen vermeiden, dass die Aktivitäten von TriMas als rechtswidrige Lobbyarbeit angesehen werden.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

Ein Kunde hat mich eingeladen, an einer politischen Spendenaktion für einen örtlichen Politiker teilzunehmen. Ich bin an der Teilnahme an der Veranstaltung interessiert. Übernimmt das Unternehmen die Kosten für meine Reise und die Eintrittskarte?

Die Teilnahme an politischen Prozessen ist eine persönliche Entscheidung der Mitarbeiter. In diesem Beispiel würde das Unternehmen dem Mitarbeiter die Kosten für die politische Spendenaktion jedoch nicht erstatten, obwohl er von einem Kunden eingeladen wurde.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Handeln Sie bei Ihren Interaktionen mit öffentlichen Stellen transparent und integer.
- Befolgen Sie die Leitlinien, um zu gewährleisten, dass wir verantwortungsbewusst am politischen Prozess teilnehmen:
  - Finanzmittel von TriMas dürfen nur dann für politische Aufwendungen verwendet werden, wenn dies nach anwendbarem Recht zulässig ist und vorab schriftlich von der Rechtsabteilung von TriMas genehmigt wurde. Diese Einschränkung gilt für Zahlungen, die direkt oder über Dritte an politische Parteien, Kandidaten oder Kampagnen, einen politischen Ausschuss oder eine Gruppe erfolgen, die an politischen Aktivitäten teilnimmt.
  - TriMas wird private, politischen Spenden oder Ausgaben im Zusammenhang mit politischen Aktivitäten weder bezahlen noch erstatten.
  - Mitarbeiter dürfen während ihrer Arbeitszeit oder auf dem Firmengelände nicht um Spenden für Kandidaten oder politische Zwecke werben.
  - TriMas gestattet die Nutzung von Firmengebäuden oder Einrichtungen für politische Kampagnen, Spendenaktionen oder parteipolitische Aktivitäten nicht.
  - Mitarbeiter dürfen nicht für ihre politischen oder persönlichen Ansichten oder Überzeugungen werben, indem sie Plakate oder anderes Material in Büros, an Arbeitsplätzen oder in der Nähe von Unternehmenseigentum anbringen oder verteilen.
  - Die Beteiligung von Mitarbeitern an politischen Aktivitäten impliziert nicht die Billigung durch TriMas.
- Holen Sie vorab die schriftliche Genehmigung des CEO und des General Counsel von TriMas ein, bevor Sie sich im Namen des Unternehmens an Lobbyaktivitäten beteiligen oder Lobbyisten beauftragen.

# UNSERE VERPFLICHTUNG GEGENÜBER DEM GESETZ



Korruptionsbekämpfung .....	37
Beachtung der Wettbewerbsgesetze .....	38
Internationale Handelskontrolle .....	39

# KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

TriMas-Mitarbeiter unterliegen einer Reihe von Gesetzen, die Bestechungen in jedem Umfeld untersagen. Daher müssen alle Mitarbeiter darauf achten, keine Bestechungen oder Schmiergelder jedweder Art anzubieten oder anzunehmen. TriMas-Mitarbeiter sollten immer offen und aufrichtig handeln, fair mit anderen konkurrieren und sich nicht auf rechtswidrige oder unethische Methoden stützen. Dies bedeutet, dass Sie keine Wertgegenstände bereitstellen, anbieten, genehmigen oder versprechen dürfen, um einen unzulässigen Vorteil zu erhalten oder Geschäfte weiterzuführen.

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- TriMas-Mitarbeiter aller Standorte müssen die anwendbaren Gesetze und Bestimmungen gegen Korruption und Bestechungen befolgen. Dazu zählen der US-amerikanische Foreign Corrupt Practices Act und der britische Bribery Act. Falls Sie Fragen zu diesen Regeln haben, dann kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten, den Vertreter Ihrer Personalabteilung, den Präsidenten Ihres Geschäftsbereichs oder die Rechtsabteilung von TriMas.
- Korruption umfasst häufig eine Bestechungszahlung, die als Gegenleistung für einen Vorteil von einem Regierungsbeamten verlangt oder diesem angeboten wird. Die Bestechungszahlung kann in Geld oder anderen Wertgegenständen erfolgen. Diese Fälle umfassen häufig Beamte von niedrigem Rang, die eine Zahlung für die Durchführung routinemäßiger, nichtdiskretionärer Formalitäten anstreben. Zu üblichen Beispielen zählen Genehmigungen, Visaanträge oder routinemäßige Zollabfertigungen.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

Ich arbeite an einem Projekt, einen neuen Standort in einem anderen Land zu eröffnen. Ein örtliche Beamter erwartet jedoch eine „Sondergebühr“, um „das rote Band zu durchschneiden“ und unsere Genehmigung innerhalb von 30 Tagen zu bewilligen, damit wir unsere internen Fristen für dieses Projekt erfüllen können. Ich weiß, dass dies in diesem Land üblich ist. Kann ich ihn bezahlen? Nein. Die globale Antikorruptionsrichtlinie von TriMas und die einschlägigen Gesetze vieler Länder verbieten diese Art von Schmiergeldern – selbst wenn „das jeder macht“. Wenn Sie sich unter Druck gesetzt fühlen, eine Bestechung zu zahlen, dann sagen sie nachdrücklich nein und benachrichtigen Sie die Rechtsabteilung von TriMas.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Bieten Sie niemals Bestechungsgelder oder unzulässige Vorteile Beamten, anderen Personen oder Dritten an, die dazu bestimmt sind oder den Eindruck erwecken könnten, Entscheidungen einer Person in Bezug auf TriMas zu beeinflussen.
- Fordern oder nehmen Sie niemals Bestechungsgelder oder unzulässige Vorteile von Dritten an, die dazu bestimmt sind oder den Eindruck erwecken könnten, Entscheidungen von TriMas in Bezug auf diesen Dritten zu beeinflussen.
- Zahlen Sie einer Drittpartei niemals eine Provision, die nicht in einer genehmigten Vereinbarung mit TriMas dokumentiert ist.
- Beteiligen Sie sich nicht an Überfakturierungsaufrufen eines Käufers von Waren.
- Setzen Sie keine Dritte wie Händler, Handelsvertreter oder Geschäftspartner ein, um Handlungen im Widerspruch mit diesen Leitlinien durchzuführen.
- Befolgen Sie bei der Auswahl und Beauftragung Dritter, TriMas zu vertreten, die Sorgfaltspflichten, Genehmigungs- und Vertragsanforderungen von TriMas, um zu gewährleisten, dass diese seriös und qualifiziert sind und zustimmen, die anwendbaren Antikorruptionsgesetze und -richtlinien zu erfüllen.
- Erfassen Sie alle Finanztransaktionen genau und angemessen ausführlich in unseren Aufzeichnungen und geben Sie die wahre Natur dieser Transaktionen wieder.
- Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung von TriMas, wenn Sie glauben, eine unzulässige Zahlung oder ein anderer Wertgegenstand wurde in Verbindung mit Geschäftstätigkeiten von TriMas angeboten oder soll angeboten werden.

# BEACHTUNG DER WETTBEWERBSGESETZE

Die Wettbewerbsgesetze, in den USA auch als Kartellgesetze bezeichnet, sollen den offenen und intensiven Wettbewerb im Markt gewährleisten. Wir erfüllen die Wettbewerbsgesetze in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind. Diese Gesetze schützen uns, unsere Wettbewerber und die Öffentlichkeit vor unfairen Geschäftspraktiken, die den Handel einschränken und den Wettbewerb reduzieren könnten.

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Wir alle profitieren von fairen, freien sowie offenen Märkten und setzen uns dafür ein, die Leistungen unserer Wettbewerber fair und aufrichtig zu übertreffen.
- Der faire Wettbewerb spiegelt nicht nur unsere eigenen Unternehmenswerte, sondern auch das Gesetz wider.
- Die meisten Länder, in denen TriMas geschäftlich tätig ist, verfügen über Wettbewerbsgesetze.
- Wir bitten Sie, mit der Rechtsabteilung von TriMas zu sprechen, bevor Sie an Aktivitäten von Branchenverbänden teilnehmen.
- Wir konkurrieren allein auf der Grundlage unserer Produkte und Dienstleistungen und versuchen niemals, den Handel einzuschränken oder zu limitieren.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Besprechen Sie niemals Preise, Preisstrategien, Produktplanungen, Marketing oder Verkaufsbedingungen mit Wettbewerbern. Wenn während eines Gesprächs oder Meetings, bei dem Wettbewerber anwesend sind, ein untersagtes Thema angesprochen wird, sollten Sie sich aus dem Gespräch zurückziehen. Informieren Sie die Rechtsabteilung von TriMas, falls Sie an solchen Gesprächen beteiligt waren oder zur Teilnahme aufgefordert wurden.
- Gehen Sie keine Vereinbarungen mit unseren Wettbewerbern über Preise, Produktionsvolumen, Kunden oder Vertriebsgebiete ein.
- Verknüpfen Sie den Kauf eines Produkts nicht mit dem eines anderen und zwingen Sie Lieferanten nicht, von uns zu kaufen, um das TriMas-Geschäft zu bewahren.

- Stellen Sie die Produkte oder Dienstleistungen eines Wettbewerbers nicht unlauter dar.
- Bewegen Sie Kunden nicht dazu, rechtswidrig Verträge mit Wettbewerbern zu brechen.
- Holen Sie Wettbewerbsinformationen über zulässige öffentliche oder andere rechtmäßige Kanäle ein. Verwenden Sie keine Informationen, die rechtswidrig oder unzulässig von anderen eingeholt wurden, darunter durch Falschdarstellung, Verletzung von Eigentumsrechten oder der Privatsphäre oder durch Nötigung.
- Weitere Informationen zu diesem Thema entnehmen Sie bitte unserer **globalen Richtlinie über Wettbewerbsgesetze**.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

**Ich habe vor Kurzem eine Branchenkonferenz besucht und mit einer langjährigen Freundin gesprochen, die jetzt für einen Wettbewerber von TriMas tätig ist. Meine Freundin sprach dann über die Preisstrategie ihres Unternehmens für ein Produkt, das einem TriMas-Produkt ähnelt, und fragte mich dann nach unserer Preisgestaltung. War das zulässig?**

Nein. Sie sollten das Gespräch beenden und den Vorfall der Rechtsabteilung von TriMas melden. Abgesehen davon, dass dies eine unzulässige Aufforderung war, vertrauliche Informationen von TriMas preiszugeben, könnte dieses Gespräch als eine versuchte Preisabsprache angesehen werden. Preisabsprachen sind in den meisten Ländern rechtswidrig und können zu schweren Sanktionen für die beteiligten Unternehmen und Personen führen.

**Darf ich mit Kunden sprechen, um Informationen darüber zu sammeln, was der Wettbewerb macht?**

Informationen, die wir von Kunden über unseren Wettbewerb erfahren, können nützlich sein. Es kommt jedoch auf den Kontext an. Erstens dürfen wir niemals nach vertraulichen Informationen eines Wettbewerbers fragen oder diese verwenden. Zweitens muss sichergestellt sein, dass ein Dritter das Gespräch nicht als indirekten Versuch ansehen könnte, uns mit unseren Wettbewerbern zu verbünden. Wenden Sie sich vorab an die Rechtsabteilung von TriMas, wenn Sie Bedenken haben.

# INTERNATIONALE HANDELSKONTROLLEN

**Wir erfüllen alle Handelskontrollgesetze, die den grenzüberschreitenden Transfer von Waren, Software, Dienstleistungen und Technologie und die Geschäftstätigkeiten mit bestimmten Ländern, Rechtsträgern und Personen regeln. Handelsgesetze umfassen Ausfuhr- und Einfuhrbestimmungen sowie wirtschaftliche Sanktionen und beruhen häufig auf Aspekten der nationalen Sicherheit und Außenpolitik.**

## DAS SOLLTEN SIE WISSEN

- Die Ausfuhr bestimmter Gegenstände kann abhängig von dem Produkt, seiner Verwendung, dem Zielland und dem Endanwender eine behördliche Genehmigung erfordern.
- Ausfuhrbeschränkungen sind auf die Ausfuhr von Waren und Dienstleistungen sowie die Lizenzierung von Software und den Transfer von Technologie (darunter Zeichnungen, Entwürfe und technische Unterstützung) anwendbar. Sie können gelten, wenn wir technische Daten über das Internet oder per E-Mail über nationale Grenzen senden. Sie können auch für unseren Transfer von Informationen oder Produkten an TriMas-Standorte in anderen Ländern gelten sowie den innerstaatlichen Transfer von Waren oder Informationen an eine Person aus einem Land, das nicht mit dem Ursprungsland der Waren übereinstimmt. Die Ausfuhr von Waren, Technologie oder Dienstleistungen ohne die angemessene behördliche Genehmigung kann zum Verlust der Ausfuhrrechte sowie zivil- und strafrechtlichen Sanktionen führen.
- Darüber hinaus müssen wir alle Gesetze einhalten, die unsere Einfuhrpraktiken regeln. Der grenzüberschreitende Verkehr von TriMas-Produkten erfordert angemessene Klassifizierungen, Zolldokumente, Kennzeichnung des Ursprungslands und ordnungsgemäße Wertangaben.
- Als ein in den USA ansässiges Unternehmen darf TriMas außerdem nicht am internationalen Handel mit bestimmten eingeschränkten Ländern, Institutionen, Personen und Produkten teilnehmen. Da sich diese Sperrliste gelegentlich ändert, sollten Sie die Rechtsabteilung von TriMas um eine aktualisierte Liste bitten, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Handelsbeschränkungen gelten.
- US-Gesetze untersagen es US-Unternehmen und deren Tochtergesellschaften, an ausländischen Boykotts teilzunehmen oder diese zu unterstützen, die nicht von den Vereinigten Staaten unterstützt werden.

## DAS SOLLTEN SIE TUN

- Stellen Sie bei der Einfuhr von Waren in unsere weltweiten Standorte die Einhaltung aller Zollgesetze und -bestimmungen sicher.
- Kennen und erfüllen Sie alle Ausfuhrkontrollen und Handelsbeschränkungen und sehen Sie ausreichend Zeit für die Einholung der erforderlichen behördlichen Genehmigungen vor, sodass Lieferungen nicht beeinträchtigt werden.
- Führen Sie vollständige und genaue Aufzeichnungen über internationale Transaktionen, um unsere Compliance nachzuweisen:
- Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung von TriMas, wenn Ihre Arbeit grenzüberschreitende Transaktionen umfasst und Sie Fragen zu anwendbaren Bestimmungen oder Anforderungen haben.



## SCHWERPUNKTTHEMA ETHIK

**Ein guter Kunde hat mich gebeten, Produkte an ein Land zu senden, für das ein von der US-Regierung auferlegtes Handelsverbot besteht. Kann ich die Sendung an eine TriMas-Niederlassung außerhalb der Vereinigten Staaten umleiten, damit diese dann an den Kunden in dem beschränkten Land verkauft?**

Nein. Das Gesetz verbietet jeder TriMas-Rechtsperson, an ein beschränktes Land zu verkaufen. Den Versand über ein neutrales Land zu leiten, setzt die Einschränkung nicht außer Kraft.

# SCHLUSSFOLGERUNG

Wir bei TriMas schätzen eine offene, aufrichtige Kommunikation und streben eine Kultur an, in der jeder problemlos Fragen stellen und Bedenken äußern kann, ohne Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen. Wir dulden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Probleme ansprechen, um Hilfe bitten oder an einer Untersuchung über tatsächliche oder vermutete Verletzungen des Kodex, der TriMas-Schlüsselwerte oder der Rechtsvorschriften teilnehmen.

WIR SCHÄTZEN  
EINE OFFENE,  
AUFRICHTIGE  
KOMMUNIKATION

Unser Kodex stellt unsere Unternehmensphilosophie und -werte dar und definiert, wie wir uns als Unternehmen rund um den Globus verhalten. Wir haben uns verpflichtet, ethisch und aufrichtig zu agieren und in all unseren Geschäftstätigkeiten mit Integrität zu führen. Unser Kodex bietet unseren Mitarbeitern, Führungskräften und Direktoren Grundsätze unternehmerischen Handelns, die erfüllt werden müssen, um unsere ethischen Standards und unsere Verpflichtung zu Integrität zu erreichen.

Ganz gleich, welche Frage oder welches Anliegen Sie haben – bezüglich Problemen am Arbeitsplatz, Sicherheitsbedenken oder rechtswidrigen bzw. unethischen Verhaltensweisen – wenden Sie sich bitte jederzeit an uns. Falls Sie etwas zu sagen haben, können Sie eine dieser Ressourcen kontaktieren.

- **VORGESETZTER** – Ihr Vorgesetzter ist in der Regel die beste Stelle, um Ihr Anliegen schnell zu beantworten. Falls es Ihnen unangenehm ist, ein Problem gegenüber Ihrem Vorgesetzten zu äußern, können Sie sich auch an einen der nachstehend angegebenen örtlichen Leiter wenden.
- **PERSONALABTEILUNG** – Sie können den Personalvertreter Ihres Standorts kontaktieren.
- **LEITUNG DES GESCHÄFTSBEREICHS** – Die Leitung Ihres Standorts oder Geschäftsbereichs (darunter der Werksleiter, Präsident oder Finanzleiter des Geschäftsbereichs) ist eine andere Option.

## ZUSÄTZLICHE RESSOURCEN

Zusätzlich zu den vorstehend genannten, Ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen bietet TriMas auch Ressourcen außerhalb Ihres Standorts an, um Bedenken in Bezug auf rechtswidrige oder unethische Verhaltensweisen zu melden.

- **RECHTSABTEILUNG VON TRIMAS** – die Rechtsabteilung von TriMas kann Sie insbesondere bei Fragen über anwendbare Gesetze und Richtlinien unterstützen. Bitte senden Sie eine E-Mail an [legal@trimascorp.com](mailto:legal@trimascorp.com), um sich an die Rechtsabteilung von TriMas zu wenden.
- **MITARBEITER-ETHIK-HOTLINE**
  - Rufen Sie innerhalb der USA die Nummer 1 800 971 4338 an oder besuchen Sie <https://trimascorp.ethicspoint.com>, um eine gebührenfreie Nummer für andere Länder außerhalb der Vereinigten Staaten zu finden.
  - Elektronische Meldung unter <https://trimascorp.ethicspoint.com>

In den Vereinigten Staaten und in bestimmten anderen Ländern, soweit gesetzlich zulässig, können Sie bei Nutzung der Mitarbeiter-Ethik-Hotline anonym bleiben. Aufgrund der lokalen Datenschutzgesetze in bestimmten Ländern der Europäischen Union erlaubt die Hotline unter Umständen nur spezifische Anrufe, beispielsweise über Buchhaltungs-, Finanz-, Audit- und Bestechungsangelegenheiten. Kontaktieren Sie in diesen Ländern eine der anderen Ressourcen für Mitarbeiter, um andere Themen zu melden.